



Análisis de los impactos y beneficios de implementar un departamento de gestión humana en la empresa PLASTIGEM S.A.S.

Laura Camila Giraldo Hernández

Claudia Melissa Gómez Oliveros

Tatiana Gutiérrez Rico

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede / Centro Tutorial Bello (Antioquia)

Programa Administración de Empresas

noviembre de 2024

Análisis de los impactos y beneficios de implementar un departamento de gestión
humana en la empresa PLASTIGEM S.A.S.

Laura Camila Giraldo Hernández

Claudia Melissa Gómez Oliveros

Tatiana Gutiérrez Rico

Asesora

María Lucelly Urrego Marín

PhD en Pensamiento Complejo, MSc en Gestión de la Innovación,

Administradora de Empresas

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede / Centro Tutorial Bello (Antioquia)

Programa Administración de Empresas

noviembre de 2024

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo principalmente a Dios, por permitirnos culminar este con paciencia, inteligencia y amor, por darme valor y armonía en momento de agobios.

A nuestras madres porque son la fuente de inspiraciones, por demostrarnos siempre su cariño y apoyo incondicional en este proceso de enseñanza.

También dedicarle este trabajo a cada uno de mis profesores que estuvieron en mi proceso profesional y humano.

A mis compañeras de trabajo que fue una pieza fundamental para este desarrollo. Y a todas las personas que de una u otra forma contribuyeron a la ejecución de este trabajo.

Agradecimientos

Agradecemos primeramente a Dios por ponerme en este lugar y en este momento tan anhelado, por ser esa sabana de apoyo emocional cada día.

Al amor y dedicación de nuestras madres, a nuestros maestros de vida y académicos y a nosotras por cada parte plasmada en este camino, por ser esa parte fundamental, por la paciencia, la actitud y positivismo para poder culminar este proceso.

Contenido

Lista de figuras.....	7
Resumen.....	8
Abstract.....	9
Introducción	10
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1 Descripción del problema	12
1.2 Formulación del problema	13
2 OBJETIVOS	15
2.1 Objetivo general.....	15
2.2 Objetivos específicos	15
3 JUSTIFICACIÓN	16
4 MARCO REFERENCIAL DE LA EMPRESA.....	18
4.1 Marco conceptual.....	18
4.2 Marco contextual	20
4.3 Marco legal	21
4.4 Marco teórico	23
5 DISEÑO METODOLÓGICO.....	34
5.1 Línea de investigación	34

5.2	Eje temático	35
5.3	Enfoque	36
5.4	Alcance	37
5.5	Población y tamaño de muestra	37
5.6	Muestra	37
	Estructura organizacional.....	39
	Diagnóstico del área de intervención	39
5.7	Instrumentos de recolección de datos	40
5.8	Análisis de instrumento.....	40
6	ANÁLISIS Y RESULTADOS DE DATOS.....	46
7	CONCLUSIONES	47
	Referencias.....	49
	Anexos	51

Lista de figuras

<i>Ilustración 1 Dofa gestión humana PLASTIGEM S.A.S.....</i>	<i>38</i>
<i>Ilustración 2 Organigrama PLASTIGEM S.A.S.</i>	<i>39</i>

Resumen

En el presente trabajo se hará un análisis de la empresa PLASTIGEM S.A.S, enfocándose en la parte organizacional y la afectación que esto deja con la rotación del personal, para abordar esta problemática, es crucial que la empresa implemente una estructura organizacional clara y establezca roles y responsabilidades definidos. Por ende, se debe invertir en el crecimiento y desarrollo de cada empleado para que así pueda sentirse participe e integral, generando así un clima organizacional óptimo. Con la implementación de la estructura organizacional de una empresa se utiliza para mejorar su productividad y poder así cumplir con sus metas y objetivos, esto también facilita la colaboración entre las áreas de las empresas. Una estructura bien diseñada mejora significativamente la comunicación, la toma de decisiones y la eficacia por parte de sus colaboradores, disminuyendo esto la deserción del personal. La metodología de trabajo utilizada es evidenciar la problemática en la estructura administrativa y analizar la afectación de manera directa de sus empleados. El resultado de este análisis se obtendrá de las encuestas realizadas a los vinculados actuales de la empresa, en comparación con la satisfacción de personas externas que laboren en empresas diferentes.

Palabras clave: Clima organizacional; estructura administrativa; gestión de procesos; gestión de recursos humanos; rotación de personal.

Abstract

In this work, an analysis of the PLASTIGEM S.A.S company will be made, focusing on the organizational part and the impact that this leaves with staff rotation. To address this problem, it is crucial that the company implements a clear organizational structure and establishes roles and responsibilities. defined. Therefore, investment must be made in the growth and development of each employee so that they can feel involved and integral, thus generating an optimal organizational climate. With the implementation of the organizational structure of a company, it is used to improve its productivity and thus be able to meet its goals and objectives. This also facilitates collaboration between the areas of the companies. A well-designed structure significantly improves communication, decision-making and effectiveness on the part of its collaborators, reducing staff attrition. The work methodology used is to highlight the problem in the administrative structure and analyze the direct impact on its employees. The result of this analysis will be obtained from the surveys carried out with the company's current employees, in comparison with the satisfaction of external people who work in different companies.

Keywords: Organizational climate; administrative structure; process management; human resources management; personnel rotation.

Introducción

PLASTIGEM S.A.S es una empresa dedicada a la venta de todo tipo de productos hechos a partir de plástico dirigidos hacia el hogar. Para llevar a cabo esta actividad comercial tercerizan la mayoría de sus procesos reduciendo así su mano de obra y centrándose más en las ventas de productos y búsqueda de clientes.

PLASTIGEM S.A.S es una empresa manufacturera que busca establecerse con solidez en el mercado de artículos plásticos colombiano, para ello busca mejorar en los diferentes procesos, no solo manufactureros sino también de estructura interna, donde se encuentran falencias que pueden interferir en su crecimiento. Su mercado principal se encuentra situado en los remates, donde se comercializan grandes cantidades de plástico la cual genera una constante rotación de mercancía.

En este contexto la falta de organización dentro de la empresa puede generar un problema de rotación de personal y mala reputación en el mercado, afectando la estabilidad de PLASTIGEM S.A.S, esto se convierte en un factor crítico, puesto que no se tiene clara una retención del talento y la productividad se reduce drásticamente debido a la desmotivación en los empleados.

En el ámbito empresarial actual, la gestión del talento humano y el bienestar laboral se han convertido en factores cruciales para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones. En el área de talento humano, antes conocida como recursos humanos, ha evolucionado de ser simplemente administrativa a desempeñar un papel estratégico en la creación de ambientes laborales saludables y productivos.

Es importante crear ambientes de trabajo ya que esto ayuda como empresa a que los colaboradores se sientan acogidos y a gusto en sus cargos, además es de gran relevancia crear prácticas de trabajo responsables ya que esto mejora la eficacia y eficiencia y nos ayuda a tener una cultura organizacional y comprometida por parte de los empleados,

El propósito de este análisis es examinar como la falta de un departamento de recursos humanos en una compañía, PLASTIGEM S.A.S en el caso expuesto, impactan o recaen directamente en la rotación de personal, teniendo claro los puntos de declive internos se pueden identificar los problemas para así crear estrategias para generar un plan de mejora continua y así promover un clima organizacional estable y productivo. Este estudio busca dar recomendaciones claves a PLASTIGEM S.A.S y otras pymes que se encuentran en la misma situación, brindando un plan de mejora organizacional y así fortalecer eficaz y efectivamente las operaciones y procesos para así acercarnos cada día más a nuestra visión y lograr considerar un lugar en el mercado.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La rotación del personal plantea desafíos significativos para las organizaciones afectando las finanzas, productividad y moral de los empleados. En este estudio, se examinará específicamente cómo la falta de organización dentro de PLASTIGEM S.A.S contribuye a esta problemática, la ausencia de claridad en roles y responsabilidades, procesos operativos ambiguos, comunicación deficiente y una cultura laboral deficiente poniendo en jaque la estabilidad de la empresa a largo plazo.

Analizar detalladamente cómo estas áreas impactan directamente en la rotación del personal proporcionará una comprensión más precisa de los desafíos que enfrenta la empresa. Al abordar estas deficiencias organizativas, PLASTIGEM S.A.S puede mejorar la estabilidad laboral, la eficiencia operativa y fortalecer su reputación en el mercado, ofreciendo beneficios tanto para la empresa como para sus empleados.

1.1 Descripción del problema

El problema organizativo de PLASTIGEM S.A.S tiene que ver muchas veces con la falta de información para los procesos, los malos procedimientos o la falta de un manual de funciones. Sumado con la ausencia de sistemas de control desde las directrices para saber hacia dónde van y en qué lugar se encuentran.

Se plasman diferentes aspectos y principios que son faltantes en esta entidad:

- Contar con un control y desarrollo de funciones específicas

- Establecer un organigrama para poder controlar el liderazgo con los diferentes niveles de la organización
- Sustituir el miedo por confianza y seguridad
- Establecer solidos programas de formación y desarrollo personal

Es necesario buscar el equilibrio en todas las funciones de la empresa, ya que todas las áreas están interrelacionadas y la falta de coordinación puede ocasionar serios problemas tanto a corto, mediano o largo plazo.

1.2 Formulación del problema

PLASTIGEM S.A.S actualmente se encuentra con graves problemas en lo que es su estructura organizacional, en la falta de orden y esclarecimiento de áreas y labores que se deben llevar a cabo por lo que se ve la necesidad de abordar y afrontar la problemática, a pesar de llevar diez años en el mercado esto le puede traer graves problemas y hacerla desaparecer poco a poco, el ausentismo de un líder efectivo, empático y preparado ha llevado a la empresa a una serie de problemas en los procesos, el control de los procesos es algo que no es tenido en cuenta por lo que no se cumplen los estándares establecidos y no se puede controlar de ninguna manera los procesos de producción.

Esta situación día a día genera distancia entre la dirección y el personal aumentando la desmotivación y la falta de sentido de pertenencia de los empleados dando como consecuencia la alta rotación de personal, la falta de organización representa una falla en la estabilidad y continuidad de PLASTIGEM S.A.S en el mercado, la rotación de personal aparte del sobre costo genera desasosiego y desconfianza en el mercado en general. Es necesario llevar a cabo un

análisis de la estructura organizacional de PLASTIGEM S.A.S y como esto afecta la retención del personal, este análisis permitirá identificar todas aquellas áreas de mejora para así llevar a cabo un plan de acción y mejorar todas estas falencias ya presentadas, todo esto con el fin de lograr una perdurabilidad en el tiempo y un renombre positivo en el mercado (PLASTIGEM, 2012).

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo general

Analizar los beneficios de la implementación de un departamento de gestión humana en la empresa PLASTIGEM S.A.S como estrategia para mejorar la organización interna, la mejora de procesos y el clima organizacional.

2.2 Objetivos específicos

- Identificar los principales aspectos en los que se presentan falencias dentro de la empresa PLASTIGEM S.A.S
- Analizar como las deficiencias organizacionales afectan los procesos y la eficiencia operativa.
- Proponer soluciones que aborden los problemas de rotación del personal relacionados con la falta de clima organizacional de la empresa.

3 JUSTIFICACIÓN

Implementar un departamento de gestión humana en PLASTIGEM S.A.S es algo fundamental puesto que se denota la necesidad de una mejora en la organización interna, en la mejora de procesos y en la eficiencia operativa de la empresa.

PLASTIGEM S.A.S en la actualidad se encuentra enfrentado diferentes desafíos relacionados directamente con la falta de una estructura organizacional sólida y esto ha generado problemas con la rotación de personal ya que se han visto desmotivados por la situación lo que a su vez puede causar una posible reputación negativa en el mercado. Esta problemática no solo afecta la estabilidad operativa de PLASTIGEM S.A.S sino que también la capacidad de retener talentos humanos claves que pueden contribuir dentro de la organización.

La implementación de un departamento de gestión humana permitiría abordar los desafíos que se presentan al establecer una serie de normativas y políticas que se alineen dentro de los procedimientos y procesos para el buen funcionamiento de la organización en general. No es un secreto que la parte de gestión humana ha crecido exponencialmente ya que día a día las empresas son mas diversas y requieren una atención directa que conecte la parte directiva con la parte operativa y de esta manera crear un ambiente organizacional optimo y una cultura organizacional donde los objetivos se cumplan de una manera eficaz.

"La cultura organizacional es un sistema de valores compartidos por los miembros de una empresa en todos los niveles, que diferencia a una organización de las demás." ("Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto, -SciELO") (Martini *et al.*, 2015). Es un conjunto de prácticas que pueden ser materiales e inmateriales, que dan cuenta de las

características que distinguen a una empresa. Establece una atmosfera afectiva común y un marco cognitivo compartido (Cao y Li, 2010).

4 MARCO REFERENCIAL DE LA EMPRESA

PLASTIGEM S.A.S. se encarga de la fabricación de artículos plásticos diseñados para el uso en el hogar. Su objeto social se centra en la producción, comercialización y distribución de una amplia gama de productos plásticos que abarcan diversas categorías destinadas a facilitar y mejorar la vida cotidiana de los consumidores en sus hogares. Entre los productos fabricados por PLASTIGEM pueden incluirse utensilios de cocina, recipientes de almacenamiento, productos de organización, artículos de limpieza, entre otros elementos esenciales para el entorno doméstico.

La empresa PLASTIGEM S.A.S se proyecta siendo líder en la producción y comercialización de artículos de plástico para el hogar, satisfaciendo las necesidades del cliente y sus expectativas, a través del mejoramiento continuo de todos los procesos de la organización direccionados al mercado objetivo para ser competitivos y generar valor agregado a cada uno de los productos (Plastigem, 2014)

4.1 Marco conceptual

Para iniciar, se presentarán los rasgos más importantes de la gestión humana, donde se plasmarán las pautas más importantes que se debe llevar a cabo para la construcción de un buen plan empresarial, se abordarán conceptos claves relacionados con la gestión humana que contribuirán beneficiosamente a la empresa.

La gestión del talento humano se basa en las habilidades para desarrollar y motivar a la fuerza laboral de una organización, esto con el fin de que la empresa alcance sus objetivos estratégicos, incluidas actividades como el reclutamiento, selección, desarrollo, evaluación del

desempeño y los beneficios y compensaciones. En este sentido, algunos autores afirman que: “Es el conjunto de prácticas necesarias que engloba la administración para el reclutamiento, formulación y evaluación del desempeño” (Castro & Delgado, 2020, p.6).

Como lo afirma Armijos Mayon et al.: “Podemos concebir los recursos humanos como el factor clave más importante de las organizaciones para obtener el éxito, éstos deben ser visto no como costos, sino como una inversión; puesto que, su administración constituye una prioridad para toda empresa” (Mayon et al., 2019, p.165).

Impactos de implementar un departamento de gestión humana: Con la implementación de un área de gestión humana se busca que la empresa mejore su clima organizacional ya que de esta forma provee una cultura de trabajo y apoyo mutuo entre los empleados. Esto podría dar como resultado el aumento de la satisfacción laboral de los empleados y la retención del talento.

Dentro de los beneficios esperados se tiene:

- Mejora del clima organizacional
- Atracción y retención del talento, ofreciendo oportunidades de desarrollo profesional y beneficios competitivos.
- Gestión eficaz del desempeño y evaluación del rendimiento.
- Mejora de los procesos internos, ya que se tiene el personal altamente capacitado
- Reducción de los costos asociados a la rotación y vinculación de nuevo personal
- Mejora de la reputación de la empresa.

La gestión de los recursos humanos debe verse como la gestión de los recursos empresariales, con un enfoque en las responsabilidades específicas de cada puesto. Esto se logra mediante la asignación de tareas especializadas para mejorar la precisión y la eficiencia en el trabajo. Una de las principales ventajas de este enfoque es que permite que las personas se especialicen en sus roles, lo que a su vez beneficia la productividad general de la organización (Eusebio Rodríguez, 2017).

La implementación de un departamento de gestión humana en PLASTIGEM SAS ofrece una oportunidad única para mejorar la eficiencia operativa, promover el crecimiento organizacional y fortalecer la posición competitiva de la empresa en el mercado. Sin embargo, se requiere un enfoque estratégico y un compromiso a largo plazo para garantizar el éxito y maximizar los beneficios de esta iniciativa.

4.2 Marco contextual

PLASTIGEM S.A.S es una empresa dedicada a la fabricación y comercialización de artículos plásticos para el hogar, ubicada en Medellín Antioquia, constituida en el año 2011, esta empresa ha crecido significativamente en los últimos 10 años abriendo las puertas tanto en el mercado nacional como en el internacional.

La competitividad en esta ciudad para la razón social de la empresa es significativa ya que el mercado es amplio y se ve regida por diferentes cambios en el consumo, la tecnología y las políticas gubernamentales lo que hace que la empresa se esfuerce por mantenerse a la vanguardia en innovación y calidad. A pesar de esto PLASTIGEM S.A.S se enfrenta a una problemática muy común con relación a la falta organizacional interna, la tercerización de sus procesos lleva a que se descuiden partes importantes de su estructura interna llevando a un

problema de rotación y retención de personal lo que afecta de una u otra manera la parte operativa y la estabilidad de la empresa.

Para cumplir con los objetivos se utilizará un enfoque mixto, que permitirá obtener resultados detallados de las necesidades relacionadas con la falta de organización interna presentada en PLASTIGEM S.A.S y así dar a conocer el impacto que tendría la implementación de un departamento de gestión humana, se tendrán en cuenta un modelo de encuesta realizado a todas las áreas de la empresa PLASTIGEM S.A.S para obtener datos más detallados de las falencias y requerimientos de los colaboradores.

Para identificar los patrones, preferencias e inclinaciones que nos direccionen hacia una buena guía de la creación del departamento de recursos humanos basándonos en la cantidad de datos recopilados.

4.3 Marco legal

La legislación colombiana establece un marco regulatorio para la gestión humana, garantizando derechos y obligaciones para empresas y trabajadores dentro de los cuales se encuentran:

- Constitución política (1991)

Consagra principios fundamentales como la igualdad, la dignidad humana y el derecho al trabajo. También protege la asociación sindical y la negociación colectiva.

- Código Sustantivo del Trabajo (Ley 50 de 1990)

Relaciones laborales

Regula las relaciones laborales individuales y colectivas. Define derechos y obligaciones en contratación, salario, jornada laboral, prestaciones sociales, seguridad social y terminación del contrato.

- Ley 100 de 1993 - Seguridad social integral

Establece el Sistema de Seguridad Social Integral, que abarca salud, pensiones, riesgos laborales y servicios sociales complementarios.

- Ley 789 de 2002 - Código disciplinario laboral

Define el Código Disciplinario Laboral, que detalla las faltas disciplinarias de los trabajadores y las posibles sanciones.

- Ley 1562 de 2012 - Regulación del tiempo laborado

Regula el trabajo por horas o por tarea, una modalidad contractual cada vez más común.

- Ministerio del Trabajo

Emite decretos, resoluciones y circulares que complementan y aclaran las normas mencionadas.

- Otras normas pertinentes

Existen leyes específicas por sector o tipo de trabajador. Por ejemplo, la Ley 823 de 2002 rige el Sistema General de Riesgos Profesionales y la Ley 1607 de 2012, el teletrabajo.

4.4 Marco teórico

Se realiza la presente investigación la cual se enfoca en analizar diferentes estudios que han realizado para toma de decisiones, profundizando específicamente en su estructura organizacional y verificando el impacto en la rotación del personal.

Busca evidenciar las problemáticas que tienen diferentes entidades los beneficios y las desventajas que pueden incurrir en la toma de decisiones del área administrativa y analizando también cómo éstas directrices afectan directamente a los empleados.

Existen diversas estrategias y procesos que las empresas pueden implementar para reducir la rotación del personal, en la siguiente investigación se evidencia algunos aportes importantes para este análisis.

Estructura organizacional

Sabemos que la estructura organizacional es la base sobre la cual se establece el funcionamiento de una empresa y se distingue por dirigir las diferentes áreas hacia los mismos objetivos, definiendo la jerarquía, las líneas de autoridad, la división del trabajo y la asignación de responsabilidades. Es entender también cómo funciona la cadena de mando la cual debe ser, clara y bien definida, permitiendo mejorar la productividad, la comunicación, la toma de decisiones y la eficacia de los colaboradores.

Según Rodríguez (2012):

La empresa se ve como un sistema que cuenta con un stock de conocimiento poseído, en su gran mayoría, por las personas que trabajan en ella. Como sistema abierto, la empresa requiere retroalimentación e insumos de su entorno que le permitan trabajar sobre su misión, conseguir su

visión, objetivos y estrategia. Para cerrar esta brecha, entre lo que tiene y lo que desea, debe gestionar el conocimiento necesario, tarea que realiza por medio de los seres humanos que trabajan en pro del cumplimiento de sus metas mediante procesos de alimentación (reclutamiento y selección) y desarrollo (entrenamiento y capacitación) de recursos humanos. (“Redalyc.Prácticas de gestión humana en pequeñas empresas”) (p. 6).

La retroalimentación e insumos van de la mano y ajustado a un bienestar laboral necesario para cualquier entidad, el cual permite la participación de los trabajadores para contribuir al crecimiento profesional personal y el de la empresa.

“La administración de recursos humanos, definida en términos de las funciones administrativas, consiste en planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar el recurso humano”. (“Prácticas de gestión humana en empresas del sector servicios. - Dialnet”) (Rodríguez, 2012, p.7). De esta manera se considera que cualquier organización puede estar tranquila de lo que va a hacer desde el inicio liderando procesos que evidencia gran importancia al momento de iniciar cualquier proceso.

Rotación del personal

La rotación del personal es el proceso por el cual los empleados abandonan una empresa y son reemplazados por otros. Una alta tasa de rotación del personal puede tener un impacto negativo en las empresas pues genera costos y desafíos. Existen algunas causas por la cual se evidencian esa rotación, esto se presenta por diferentes aspectos como: salarios bajos, jornadas extensas, falta de beneficios y malas condiciones de trabajo, falta de reconocimiento, oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, ambiente negativo, falta de comunicación y liderazgo deficiente.

Una de las causas más comunes que desde el punto de vista laboral han aumentado la rotación laboral en nuestras organizaciones en los últimos años es la relacionada con el contenido del trabajo y los salarios cuando esta relación no se corresponde, el trabajador tratará de buscar una solución a esta situación dentro o fuera de su centro laboral , según sea posible aunque en nuestro país existe un sistema de tarifas que establecen que trabajos iguales reciben retribuciones iguales , esta relación puede vulnerarse por una serie de beneficios adicionales que pueden hacer que determinados tipos de trabajos sean más ventajosos y atractivos que otros, de ahí el éxodo que se ha producido en la última década hacia los llamado sectores emergentes en la economía como lo es el turismo. (Flores, *et al.*,2008, p. 4)

La poca rotación del personal es un factor importante para cualquier entidad, pues brinda estabilidad en la prestación del servicio hacia el cliente y disminución de costos en la contratación y formación profesional.

Flores, *et al.* (2008) afirma que “Cuando el departamento de personal ayuda a que los empleados alcancen sus objetivos personales, la satisfacción individual y colectiva tiende a aumentar, lo cual favorece a la organización porque disminuye la rotación de personal”. (“Proceso de contratación de personal - gestiopolis”, p.18).

El desarrollo del personal de las entidades busca fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor (“Informe de Gestión-Dirección Administrativa, 2022) .

El bienestar laboral propicia un clima organizacional que favorece el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el sentido de pertenencia, además de las relaciones sanas y armoniosas de los empleados.

Para Gomaríz *et al.* (2021), en el dinámico entorno empresarial actual, la gestión del capital humano (GCH) juega un papel fundamental en el éxito de las organizaciones para mantenerse competitivas y prosperar, las empresas deben enfocar sus esfuerzos en dos áreas clave: en la transferencia de conocimiento acompañado del mantenimiento de ventajas competitivas y en el acompañamiento de los enfoques tradicionales de GRH con prácticas innovadoras.

Por consiguiente todo ello, fomenta una cultura del conocimiento creando un ambiente donde el aprendizaje y la colaboración sean valorados, permitiendo que el conocimiento fluya libremente entre los empleados. Igualmente facilita también el acceso al conocimiento tácito que implementa estrategias para capturar y compartir el conocimiento experto de los empleados, asegurando que no se pierda con la rotación del personal. Y por consiguiente, gestiona la dependencia de trabajadores, y de cierta manera permite identificar y desarrollar talento interno para reducir la dependencia de individuos específicos, minimizando el impacto de su salida. Superando asimismo los desafíos de la rotación de personal atrayendo estrategias para lograr retener y desarrollar talento, reduciendo la fuga de conocimientos y experiencia.

Una GCH efectiva implica ir más allá de las prácticas tradicionales y adoptar un enfoque holístico que fomente la transferencia de conocimiento, gestione la rotación de personal y acompañe los procesos de una manera innovadora. Al hacerlo, las organizaciones pueden fortalecer su capital humano, proteger sus ventajas competitivas y alcanzar un éxito sostenible a largo plazo.

Capacitación:

Se entiende por capacitación el conjunto de procesos de formación que tienen por objeto específico desarrollar, fortalecer las actitudes, habilidades y conductas de los empleados en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, profesional y en su mejoramiento institucional.

Con estos programas la Sociedad procura que los empleados puedan desarrollar sus conocimientos o destrezas. En las organizaciones es muy importante que exista un programa general de capacitación para sus empleados, para que este motive a su gente tanto como en las funciones y responsabilidades que cada uno realiza, así como el ambiente laboral, ya que al no existir un programa de capacitación, el trabajador anda desmotivado y tenso en su trabajo y provoca incertidumbre e inseguridad y eso propicia que a corto o mediano plazo abandone su trabajo provocando también "Rotación de Personal" en la organización afectándole directamente a las utilidades de la empresa, ya que es desde su contratación, adiestramiento en las funciones, que cada uno realiza y hasta la liquidación del mismo cuando el empleado abandona su empleo y en él se le invirtió recursos económicos y tiempo cuando estuvo el trabajador laborando. (González, 2006, p. 27)

Por efecto, las capacitaciones se clasifican en:

- Capacitaciones de corta duración: son aquella que se realizan a través de cursos, seminarios, talleres, conferencias, foros, congresos, etc., organizados directamente por otras entidades.
- Capacitaciones continuadas: son las que se realizan de manera periódica en una o varias sesiones, dirigida a la actualización permanente de conocimientos relacionados con el rol del cargo de cada empleado.

- Eventos colectivos: Son los programas que organiza la Entidad, sobre temas de interés común dirigidos a una participación masiva.
- Capacitaciones informales: Enfocadas en las artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y/o que puedan ser gestionadas en convenio con cajas de compensación u otras entidades tal que faciliten subsidios o ayudas económicas. (“Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2023 - Ministerio de Salud ...”)

“La otra cuestión a resolver por la dirección de las empresas, además de la capacitación, es la motivación y retención del personal para el despliegue de sus habilidades y destrezas en beneficio propio y de la organización”. (Fundación Universitaria Católica del Norte Colombia, 2011, p.7).

Algunos beneficios que propicia las capacitaciones son:

"Involucrar al personal para que detecte sus propias necesidades de capacitación."
(“Política de Capacitación en las Empresas - EOI”).

- Contribuir al desarrollo integral de los individuos que forman la organización.
- Actualizar y mejorar los conocimientos y las habilidades de los empleados para realizar su actividad.
- Establecer y elevar los niveles de desempeño y compromiso de cada uno de sus empleados para alcanzar sus objetivos.
- Preparar al empleado para ocupar una vacante o un puesto de nueva creación.
- Permite tener más perspectivas de la formación y el desarrollo de sus empleados.

- Administrar es planificación, organización, coordinación, desarrollo y control del desempeño eficiente del personal de una empresa; para lo cual, se emplean técnicas que permiten la interrelación y colaboración de los empleados con el propósito de alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo.

Partiendo de este conocimiento podemos aproximarnos a lo que se entiende por gestión de administración de los recursos humanos. Gestión, es la acción y efecto de gestionar: en el contexto empresarial, gestionar puede ser entendida como la realización de acciones encaminadas a la obtención de un beneficio para la organización; es el conjunto de actividades ejecutadas por sus miembros para alcanzar los objetivos tanto personales, empresariales como sociales. La adecuada gestión en la administración de los recursos humanos es determinante para lograr un armonioso clima laboral, de ella depende la actitud ante el trabajo y la permanencia de los empleados. (Universidad Técnica de Machala, 2019, p. 5).

Tobón *et al.* (2015) considera que la socioformación como camino hacia una sociedad transformada; es un mundo en constante cambio, la educación se enfrenta al desafío de ir más allá del mero aprendizaje de contenidos. La sociedad del conocimiento exige ciudadanos críticos, capaces de afrontar los retos de su entorno y contribuir activamente a la construcción de un futuro mejor. En este contexto, la socioformación emerge como una alternativa prometedora, proponiendo un enfoque educativo transformador que trasciende el aula tradicional y se centra en la formación integral del individuo.

Existen pilares fundamentales que contribuyen a busca formar ciudadanos conscientes de su rol en la sociedad, capaces de actuar de manera ética y responsable para contribuir al bien común, el trabajo en equipo y la colaboración son elementos centrales de este enfoque, permitiendo a los estudiantes desarrollar habilidades interpersonales y aprender unos de otros, el trabajo en

equipo y la colaboración son elementos centrales de este enfoque, permitiendo a los estudiantes desarrollar habilidades interpersonales y aprender unos de otros.

Los objetivos de la socioformación se extienden más allá del ámbito académico, buscando impactar en diversos aspectos de la vida buscando formar individuos preparados para contribuir al desarrollo económico y social de su comunidad y contribuir a la mejora de la calidad de vida de las personas, tanto en el ámbito individual como colectivo. la socioformación se presenta como un camino promisorio para transformar la educación y construir una sociedad más justa, sostenible y próspera. Al centrarse en la formación integral del individuo y en la aplicación práctica del conocimiento, este enfoque educativo tiene el potencial de empoderar a las personas para que sean agentes de cambio positivo en el mundo.

En los procesos empresariales existe la estrategia de Recursos Humanos (RRHH) la cual es un elemento crucial para el éxito de cualquier organización. Al invertir en el desarrollo y bienestar de su talento humano, las empresas pueden alcanzar sus objetivos estratégicos, mejorar su competitividad y asegurar un futuro próspero.

Los gerentes utilizan el término “estrategias de recursos humanos” para referirse a las líneas de actuación específicas en la administración de recursos humanos que la empresa sigue para alcanzar sus metas estratégicas. Por ejemplo, uno de los objetivos estratégicos de FedEx es lograr niveles superiores de servicio al cliente y una elevada rentabilidad a través de una fuerza laboral comprometida, de preferencia en un ambiente no sindicalizado. Las estrategias de recursos humanos de FedEx surgen de su objetivo; incluyen el uso de diversas herramientas para establecer una comunicación bidireccional, eliminar a gerentes potenciales cuyos valores no estén orientados hacia la gente, garantizar al mayor grado posible un trato justo y de seguridad para todos los

empleados y utilizar varias actividades promocionales internas con el propósito de brindarles las oportunidades para desarrollar todo su potencial (Dessler, 2009, p. 115).

Según Pardo y Díaz (2014), en un entorno dinámico marcado por la transformación tecnológica y la globalización, las organizaciones enfrentan el desafío de adaptarse y reinventarse para asegurar su permanencia en el mercado. En este escenario, la gestión del talento humano emerge como un factor crucial para el éxito de los procesos de cambio organizacional.

Sin embargo, la falta de visión estratégica, la ineficiencia en la formación de equipos de trabajo, la ausencia de un clima laboral propicio, la deficiente comunicación y la resistencia al cambio se erigen como factores que obstaculizan el logro de resultados favorables.

A pesar de estas dificultades, algunas empresas han logrado navegar con éxito los procesos de transformación al centrarse en el fortalecimiento y desarrollo de su capital humano. Esto se ha logrado mediante el empoderamiento de los colaboradores, la implementación de estrategias de comunicación claras y transparentes, el establecimiento de objetivos y metas de cambio bien definidos, la promoción de la participación activa de los empleados y la aplicación de estrategias efectivas de gestión de personal.

En este contexto, el desarrollo organizacional se entrelaza con la gestión efectiva del talento humano, las implementaciones tecnológicas y el crecimiento organizacional. En consonancia con esto, este estudio busca comprender cómo los programas de capacitación y desarrollo del capital humano contribuyen a la transformación organizacional en un grupo de empresas de Bogotá.

Saber que los procesos de transformación pueden aportar valiosas perspectivas sobre la implementación de programas de capacitación y desarrollo, su impacto en las competencias del personal y su contribución al éxito general de la transformación organizacional. Existen empresas

que se comprometen con muchos procesos para la obtención de mejores resultados y cumplimiento de los objetivos iniciales.

“Las empresas que alcancen la satisfacción y el bienestar social de dichos grupos de interés, a través de un diálogo basado en la integridad, transparencia, confianza y honestidad a largo plazo, serán las que obtengan mayores beneficios”. (Martínez *et al.*, 2011, p. 29). Al crear relaciones sólidas y duraderas con sus stakeholders, las empresas aseguran su supervivencia y éxito en el tiempo. Las empresas que priorizan la satisfacción y el bienestar social de sus grupos de interés, a través de un diálogo auténtico y transparente a largo plazo, cosechan beneficios que van más allá de lo económico, asegurando su éxito y sostenibilidad a largo plazo.

De acuerdo con Olza (2015), la Gestión por Procesos es un enfoque indispensable para el éxito empresarial en un mundo competitivo; En el dinámico panorama empresarial actual, donde la competencia se intensifica constantemente, las organizaciones se enfrentan al imperativo de redefinir sus estrategias para sobrevivir y prosperar. En este contexto, la Gestión por Procesos emerge como el enfoque más recomendado para las empresas de todos los sectores.

A diferencia de los enfoques tradicionales basados en estructuras jerárquicas y funcionales, la Gestión por Procesos permite a las organizaciones visualizar sus actividades como un conjunto interconectado de flujos de trabajo que contribuyen al logro de objetivos comunes. Este enfoque holístico ofrece múltiples beneficios:

Identificación y optimización de procesos: la identificación de todos los procesos que componen la organización, permitiendo analizarlos en detalle para optimizar su funcionamiento y eliminar ineficiencias.

Enfoque en resultados: Al comprender la interrelación entre los procesos, las organizaciones pueden orientar sus esfuerzos hacia la consecución de resultados específicos, mejorando la eficiencia y la eficacia general.

Alineación estratégica: Facilitando la alineación de las actividades diarias con la visión, los objetivos y los planes estratégicos de la organización, asegurando que todos los esfuerzos estén enfocados en el logro de metas comunes.

Mejora continua: La adopción de un enfoque basado en procesos promueve una cultura de mejora continua, donde se identifican constantemente oportunidades para optimizar los procesos y obtener mejores resultados.

La Gestión por Procesos se ha convertido en una herramienta fundamental para las organizaciones que buscan alcanzar el éxito en un entorno empresarial competitivo. Al adoptar este enfoque holístico y utilizar las herramientas adecuadas, las empresas pueden optimizar sus operaciones, mejorar sus resultados y asegurar su sostenibilidad a largo plazo.

5 DISEÑO METODOLÓGICO

5.1 Línea de investigación

PLASTIGEM S.A.S. nace como un referente en la industria de artículos plásticos para el hogar, con una fascinante historia que fusiona calidad y compromiso. Fundada en el año 2011, la empresa ha trazado un notable recorrido desde sus humildes inicios hasta consolidarse como una empresa sostenible en el mercado (PLASTIGEM, 2012).

Desde sus inicios, PLASTIGEM S.A.S. se estableció con la visión de ser una empresa líder en el sector de productos plásticos para el hogar, identificando la necesidad de soluciones prácticas y duraderas para los consumidores. Desde entonces, la compañía ha mantenido un enfoque constante en la calidad de sus productos y la satisfacción del cliente.

En la actualidad, PLASTIGEM S.A.S. se enorgullece de su legado de proporcionar productos que no solo facilitan la vida cotidiana, sino que también reflejan los valores de durabilidad, practicidad y diseño funcional. Con una mirada hacia el futuro, la empresa sigue comprometida con la excelencia en la fabricación de productos plásticos, continuando su misión de compromiso frente a la calidad y el servicio al cliente.

En términos económicos, las condiciones globales y locales influyen directamente en la demanda de productos para el hogar. Factores como tasas de crecimiento y niveles de ingresos impactan la capacidad de compra de los consumidores, siendo crucial adaptarse a estas fluctuaciones.

Las tendencias del mercado indican una creciente preferencia por soluciones prácticas y duraderas. Los consumidores buscan no solo funcionalidad en los productos plásticos, sino

también estilos atractivos y consideraciones medioambientales en su elección. En un panorama altamente competitivo, PLASTIGEM S.A.S. debe diferenciarse mediante la innovación y mantener la calidad en sus productos. Evaluar las estrategias de la competencia permite identificar oportunidades para destacarse y consolidar su posición en el mercado.

Las regulaciones y políticas, especialmente aquellas relacionadas con materiales plásticos y prácticas sostenibles, pueden impactar en las operaciones de PLASTIGEM S.A.S. y su imagen corporativa. Mantenerse informado sobre cambios normativos es crucial para la adaptabilidad, por esto es de vital importancia y correlación con el programa de Administración de empresas y es preámbulo de suma importancia para nosotros en el momento de tomar decisiones de relevancia en nuestros cargos.

5.2 Eje temático

El Eje temático se centra en como la implementación de un departamento de gestión humana en la empresa PLASTIGEM S.A.S. y como esto se alinea con los fundamentos y principios del programa académico de Administración de empresas.

Importancia de un departamento de gestión humana: La gestión de un departamento de gestión humana es relevante en la constitución de cualquier empresa, puesto que de este se alinean los fundamentos generales para la consecución de un ambiente laboral óptimo.

Cultura organizacional: “Contar con una cultura organizacional permite detectar al interior problemas, porque estás brindando a tus equipos una ideología positiva, clara y efectiva para su correcto funcionamiento e impacto en su motivación, satisfacción y productividad. Así tus colaboradores se mantienen identificados.” (Pursell, 2023)

Retención de talento: Para nadie es un secreto que una de los grandes retos de las empresas y organizaciones es la retención de talento y personal, puesto que a medida que el mundo se globaliza las aspiraciones y necesidades de las personas cambian, por ello es importante alinearse constantemente con los cambios y adecuarnos a ellos dando una visión nueva y alterna a estas nuevas generaciones y a lo que conlleva atraer y conservar estos nuevos talentos.

Objetivos del Eje Temático:

- Evaluar cómo la implementación de un departamento de gestión humana contribuiría positivamente en PLASTIGEM S.A.S.
- Analizar el impacto de la nueva constitución de una cultura organizacional y de cómo esto tendría una satisfacción a nivel general en la empresa
- Identificar estrategias efectivas para atraer y retener talento en un entorno empresarial cambiante y competitivo

5.3 Enfoque

El enfoque general del presente trabajo será a nivel cuantitativo ya que tendrá en cuenta cierto tipo de lineamientos que permitirán medir de manera objetiva los impactos cuantificables de la implementación del departamento de gestión humana, como encuestas; este método facilita la obtención y resultado de datos, mostrando una vista general de lo que se quiere obtener.

5.4 Alcance

Este análisis tiene como finalidad, reunir información relevante en los procesos que pueden ser llevados a cabo por un departamento de gestión humana en la empresa PLASTIGEM S.A.S., en este caso, especialmente los impactos y beneficios que esta implementación tendría. Estará dirigido a los directivos y demás personal de la empresa PLASTIGEM S.A.S. De esta manera se logrará la optimización organizacional de la empresa, como la creación de un área dedicada al bienestar laboral y la gestión del talento humano en PLASTIGEM S.A.S. representa una oportunidad invaluable para impulsar el crecimiento y la productividad de la empresa. Esta propuesta busca establecer una hoja de ruta clara para el desarrollo e implementación de dicha área, con el objetivo de mejorar la satisfacción de los empleados, fortalecer la cultura organizacional y potenciar el talento humano.

5.5 Población y tamaño de muestra

PLASTIGEM S.A.S es una compañía nacional de Colombia, más específicamente en la ciudad de Medellín, Antioquia. Esta comercializa productos de plástico para el hogar, actualmente hay vinculados directamente 14 empleados.

5.6 Muestra

El tamaño de la muestra de recolección se compone de 10 participantes los cuales se encuentran ejerciendo labor en diferentes áreas de la empresa, estos desearon ser parte de la encuesta realizada. Para esto se hicieron una serie de preguntas de única respuesta para un análisis más específico acerca de los datos tomados, teniendo en cuenta que el método cuantitativo es más preciso se decidió que solo se tendría en cuenta este.

Se desarrollo una matriz DOFA donde se analizaron las debilidades y fortalezas con las que cuenta la empresa, esto con el fin de mejorar en sus procesos y verificar cuales sus oportunidades de mejora.

Análisis DOFA



Ilustración 1 Dofa Gestión Humana PLASTIGEM S.A.S

Estructura organizacional

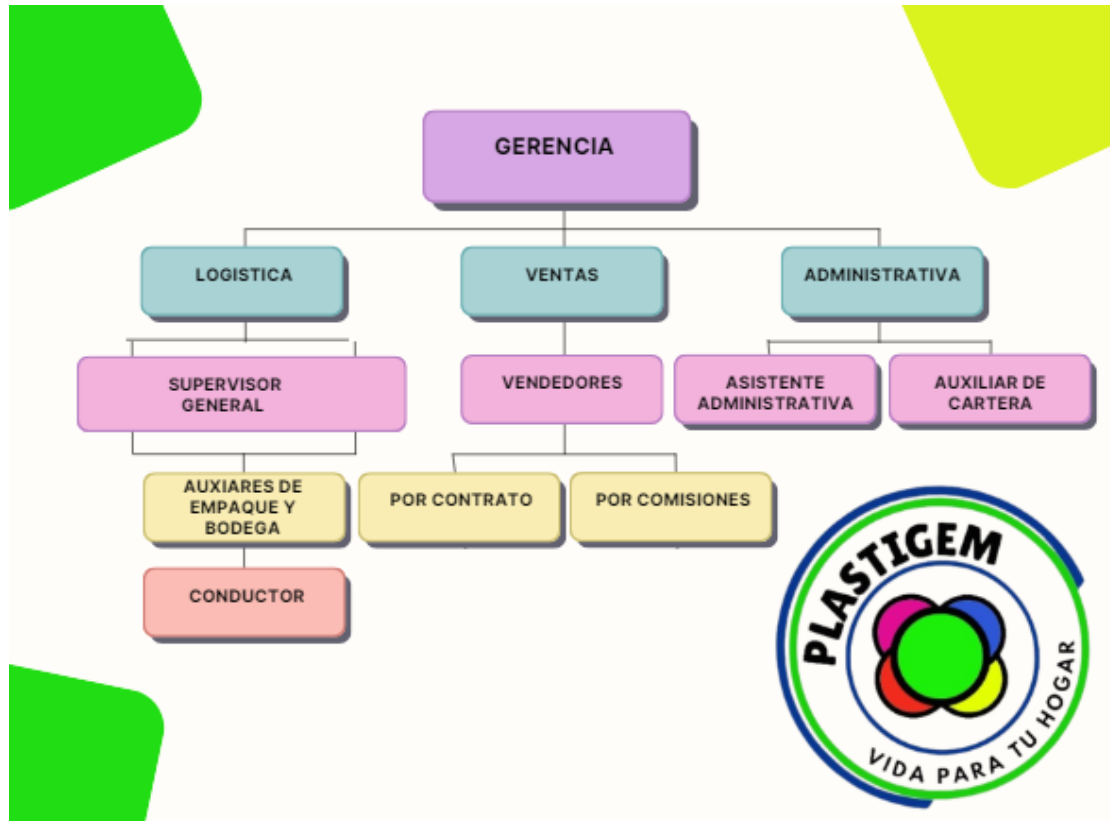


Ilustración 2 Organigrama PLASTIGEM S.A.S.

Diagnóstico del área de intervención

La carencia de un área específica de Talento Humano en nuestra empresa ha generado diversas áreas de preocupación que necesitan ser abordadas de manera urgente. La falta de una estrategia coherente en la gestión del personal es evidente, lo que afecta la atracción y retención de talento a largo plazo, y la ausencia de un enfoque estructurado en los procesos de selección podría impactar la calidad de nuestro equipo.

La ausencia de una gestión formal del rendimiento y la falta de un sistema estructurado para evaluar y reconocer el desempeño podrían afectar la motivación y la satisfacción laboral.

Asimismo, la carencia de una función específica para manejar conflictos y resolver problemas puede dar lugar a tensiones laborales no resueltas.

PLASTIGEM S.A.S no cuenta con área específica del talento humano ni bienestar laboral, es por esto por lo que en ocasiones se ven afectadas las relaciones entre los mismos empleados, no se desarrollan actividades para el crecimiento personal ni profesional, incluso no cuentan con un proceso establecido de selección y contratación de nuevos empleados, esto podría verse afectado con el transcurso del tiempo en temas legales y eficiencia laboral.

5.7 Instrumentos de recolección de datos

Se crea una encuesta con el fin de analizar la percepción de los empleados frente al bienestar laboral que se da en la empresa.

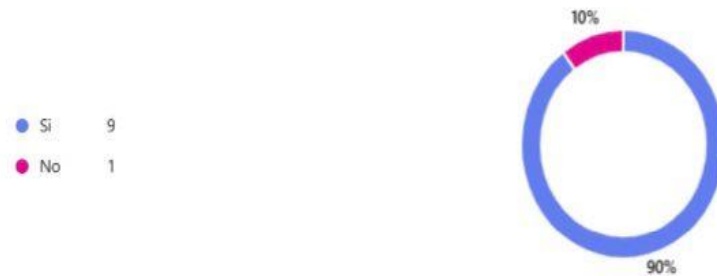
La encuesta se llevó a cabo dentro de la empresa, nos queda como herramienta metodológica y esto nos ayudara a tomar mejores decisiones.

5.8 Análisis de instrumento

Este análisis se realiza por medio de una encuesta la cual es confidencial y con fines académicos, en la empresa PLASTIGEM S.A.S de la ciudad de Medellín.

1. Consideraciones del departamento de RRHH en estabilidad laboral.

1. ¿Consideras que la falta de un departamento de recursos humanos afecta la estabilidad y clima laboral en PLASTIGEM S.A.S.?



Frente a esta pregunta el grafico nos demuestra que el 90% de las personas considera que la falta de un departamento de recursos humanos afecta la estabilidad y el clima laboral, solo un 10% considera que esto no tiene ninguna afectación, lo que nos demuestra que para los empleados es importante un departamento de recursos humanos para la mejora del clima laboral y estabilidad.

2. Responsabilidades de los cargos

2. ¿Sientes claridad en las funciones y responsabilidades de tu cargo actual dentro de la empresa?



Teniendo en cuenta la grafica se percibe que un 60% de las personas “casi siempre” sienten claridad en lo que son sus funciones y responsabilidades y un 40% nunca han sentido claridad respecto a sus funciones, por lo que aunque casi siempre tienen claridad no es un dato

preciso de que siempre sepan cual es su rol dentro de la empresa, por lo que, es necesario que cada empleado tenga claro si papel y la importancia dentro de la organización.

3. Implementación de mejoras en el departamento de RRHH

3. ¿Crees que la implementación de un departamento de recursos humanos mejoraría la comunicación entre los empleados y la administración?



La grafica demuestra que el 90% de los empleados cree que la implementación de un departamento de recursos humanos mejoraría la comunicación entre los empleados y la administración, en cambio un 10% no cree que esto sería lo necesario. Es por esto que se puede encontrar un gran índice en las personas que creen que un departamento de recursos humanos mejoraría la comunicación interna de la empresa.

4. Motivaciones a largo plazo

4. ¿Te sientes motivado/a para permanecer en PLASTIGEM S.A.S. a largo plazo?



Se puede observar que un 60% de las personas encuestadas no siente motivación para continuar en PLASTIGEM S.A.S a largo plazo y que un 40% tal vez considere permanecer en PLASTIGEM S.A.S por lo cual se aprecia que aunque en su gran mayoría los empleados no consideran a PLASTIGEM S.A.S como una opción estable, hay un 40% que aún siguen teniéndola como una opción por lo que, hay una brecha de posibilidad de retener talento humano.

5. Procesos y operaciones diarias

5. ¿Consideras que la empresa cuenta con procesos bien definidos y organizados en sus operaciones diarias?



Según el grafico se aprecia que el 50% de la muestra considera que la empresa cuenta con procesos bien definidos y organizados, aunque por otro lado un 40% considera que esto nunca es así y un 10% considera que siempre PLASTIGEM S.A.S cuenta con procesos bien definidos y claros. Teniendo en cuenta las variaciones en las respuestas se asume que hay una diferencia en la percepción del empleado en cuanto a los procesos y la organización de las operaciones diarias.

6. Oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional

6. ¿La empresa brinda suficientes oportunidades para el crecimiento y desarrollo profesional de sus empleados?



Frente a esta pregunta se obtiene como resultado que el 50% de las personas encuestadas piensan que son pocas las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional y el otro 50% no perciben ninguna oportunidad de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa PLASTIGEM S.A.S por lo que no es una empresa atractiva para una persona que tenga expectativas altas en cuanto a su desarrollo profesional dentro de una compañía.

7. Incidencia de implementación de un departamento de RRHH

7. ¿Crees que la implementación de un departamento de recursos humanos ayudaría a reducir la rotación de personal?



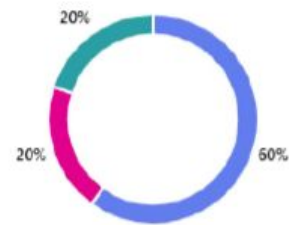
En base a lo anterior se halla que un 60% de los trabajadores encuentra que un departamento de recursos humanos reduciría la rotación de personal, por otro lado, un 40% no

creo necesario que un departamento de recursos humanos sea necesario para la reducción de rotación de personal. Por lo que es importante analizar la importancia de que el departamento de recursos humanos no efectuaría solo este cambio, sino que es un trabajo mancomunado y conjunto de las directrices de la empresa.

8. Políticas de capacitación

8. ¿Te sentirías más comprometido/a con la empresa si existieran políticas claras de capacitación y desarrollo?

● Si	6
● No	2
● Tal vez	2



Un 60% de los encuestados considera que su compromiso sería mayor si hubiera políticas claras dentro de la empresa, un 20% no se sentiría más comprometido con la implementación de políticas y el otro 20% tal vez estaría más comprometido con la opción de estas políticas. Por lo que hay que tener presente que las políticas claras de capacitación y desarrollo les dan más control a las actividades predispuestas para cada uno de los colaboradores y que un 60% de ellos estén de acuerdo hace de esto una estrategia que se pueda ejecutar.

6 ANALISIS Y RESULTADOS DE DATOS

Al implementar un área de bienestar laboral y gestión del talento humano en PLASTIGEM S.A.S., la empresa puede experimentar una serie de beneficios y resultados. Primero, se espera una mejora en la satisfacción laboral de los empleados, ya que tendrán acceso a programas diseñados para mejorar su bienestar físico, mental y emocional en el trabajo. Esta mejora puede llevar a una reducción del ausentismo, ya que se promueve una cultura de salud y bienestar que previene enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo.

Además, se anticipa un aumento en la productividad, ya que empleados motivados y comprometidos tienden a trabajar de manera más eficiente y efectiva. Esto también puede contribuir a la retención de talento, ya que ofrecer programas de bienestar laboral y desarrollo profesional puede fomentar la lealtad de los empleados clave y reducir los costos asociados con la contratación y capacitación de nuevos talentos.

A su vez, una reputación como empleador que se preocupa por el bienestar de sus empleados puede ayudar a atraer nuevos talentos en un mercado laboral competitivo. Además, la implementación de prácticas efectivas de gestión del talento humano puede prevenir y resolver conflictos laborales, promoviendo un ambiente de trabajo más armonioso y productivo.

Por último, un área de gestión del talento humano bien desarrollada puede garantizar que los empleados estén alineados con los objetivos y valores de la empresa, impulsando así el éxito a largo plazo de PLASTIGEM S.A.S. mediante el aprovechamiento máximo del potencial de su capital humano. En resumen, el desarrollo de un área de bienestar laboral y gestión del talento humano puede tener un impacto positivo en múltiples aspectos de la empresa, desde la satisfacción de los empleados hasta la productividad y la retención de talento.

7 CONCLUSIONES

La encuesta realizada reveló percepciones clave de los empleados que nos permiten entender mejor la situación actual de PLASTIGEM S.A.S. en términos de satisfacción laboral y clima organizacional. La falta de un departamento de gestión humana es un tema crítico que afecta no solo los procesos internos, sino también el bienestar y compromiso de los colaboradores.

Satisfacción Laboral y Bienestar: Muchos empleados expresaron que, aunque disfrutaban de ciertos aspectos de su trabajo, se sienten limitados en cuanto a oportunidades de crecimiento y desarrollo. Esta falta de perspectivas de avance genera en algunos una sensación de estancamiento, lo que influye directamente en su nivel de motivación. La implementación de un departamento de gestión humana podría no solo mejorar el bienestar general, sino también darles un sentido de propósito y pertenencia.

Clima Organizacional: Los resultados sugieren que existe una falta de claridad en los roles y responsabilidades, y muchos empleados sienten que esto impacta negativamente en su trabajo diario. Además, la comunicación dentro de la organización ha sido señalada como un área de mejora significativa. A través de un departamento de gestión humana, sería posible establecer procesos de comunicación más efectivos y promover un ambiente donde los empleados se sientan valorados y escuchados.

Retención y Atracción de Talento: Un tema recurrente es la dificultad para retener talento. La alta rotación laboral en la empresa es una fuente de estrés tanto para la administración como para los empleados restantes. Los encuestados mencionaron que, al sentir que la empresa

no invierte en su desarrollo ni en crear un ambiente laboral positivo, es difícil comprometerse a largo plazo con la organización.

Beneficios Potenciales de un Departamento de Gestión Humana: La mayoría de los empleados coincidió en que contar con un área específica de talento humano podría marcar una diferencia sustancial. Ven la posibilidad de mejorar sus condiciones laborales, tener acceso a programas de capacitación y desarrollo, y disfrutar de una mayor estabilidad. Esto no solo mejoraría su satisfacción en el trabajo, sino que también podría ayudar a reducir los costos asociados con la rotación de personal.

La encuesta destaca la necesidad urgente de implementar un departamento de gestión humana en PLASTIGEM S.A.S. Esto no solo contribuiría a resolver problemas actuales, como la rotación de personal y la falta de claridad en los procesos, sino que también permitiría construir una cultura organizacional que valore y fomente el crecimiento y bienestar de cada uno de sus miembros.

Referencias

- Angeles Olaza, L. Consolidación de las mejores prácticas de RRHH de las medianas empresas en el sector textil rubro confecciones en Lima para la propuesta de un modelo de éxito basado en la gestión por procesos y por competencias.
- Armijos Mayon, F., Bermúdez Burgos, A., & Mora Sánchez, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*.
- Barrena Martínez, J., López Fernández, M., & Romero Fernández, P. M. (2012). "El valor interno de la RSC: Implicaciones en la gestión de RRHH y el clima laboral de la empresa." ("El valor interno de la RSC: Implicaciones en la gestión de RRHH y el ...")
- Castro Mor, K., Universidad César Vallejo, & Delgado Bardales, J. (2020). Management of human talent in job performance, Huallaga Central and Bajo Special Project Mayo2020. *Latin Science*, 684-703.
- Dessler, G., Ayala, L. E. P., Juárez, R. A. V., Sobrino, C. H., & Tepezano, J. L. R. (2015). *Administración de recursos humanos*.
- Eusebio Rodríguez, J. (2017). Management of human talent and its impact on the work performance of the Municipal Decentralized Autonomous Government of the La Libertad canton. Obtained from UPS: <http://repositorio.upse.edu.ec:8080/jspui/handle/46000/4733>
- Flores, R., Abreu, J. L., & Badii, M. H. (2008). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 3(1).
- González Ríos, M. (2006). La rotación de personal como un elemento laboral (Doctoral dissertation, Universidad Autónoma de Nuevo León).
- Moreno, D. C. R. (2012). Prácticas de gestión humana en pequeñas empresas. *Apuntes del CENES*, 31(54), 193-226.
- Pérez, G., Pineda, U., & Arango, M. D. (2011). "La capacitación a través de algunas teorías de aprendizaje y su influencia en la gestión de la empresa." ("Redalyc. La capacitación a través

de algunas teorías de aprendizaje y ...”) Revista Virtual Universidad Católica del Norte, (33), 1-22.

Piantini, A. R. C., Herrera, N. L. R., & Elizondo, M. T. L. (2011). El impacto de la Rotación de Personal en las empresas constructoras del estado de Nuevo León. Contexto: revista de la Facultad de Arquitectura Universidad Autónoma de Nuevo León, (5), 83-91.

Plastigem. (2024).

Rodríguez-Sánchez, José-Luis. (2020). Actions necessary to improve the cause-effect relationship between investment in human resource management practices and motivation in the company. *Technological information*, 31(2), 207-220. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>

Tobón, S. T., Torres, S. C., Ramos, J. B. V., & Loya, J. L. (2015). Proyectos formativos y desarrollo del talento humano para la sociedad del conocimiento. *Acción pedagógica*, 24(1), 20-31.

Zaballa Gomaríz, P. E., Assafiri Ojeda, Y. E., Medina Nogueira, Y. E., Nogueira Rivera, D., & Medina León, A. (2021). (“Procedimiento para el análisis de la rotación del personal”) Procedimiento para el análisis de la rotación del personal. *Academo (Asunción)*, 8(1), 29-41.

Anexos

Encuesta: <https://forms.office.com/r/UnjWZD6aUP?origin=lprLink>