

GESTION DEL TALENTO HUMANO EN EL PUERTO MARITIMO. CASO SOCIEDAD PORTUARIA REGIONAL CARTAGENA

Ana Sofia Perlaza Ballesteros¹, Shadia Nicole Arango Yi², Víctor Manuel Torres Paniza³, Richard José Salazar García⁴

RESUMEN

En el ámbito portuario de Cartagena, la gestión del talento humano se ha convertido en el pilar fundamental para el rendimiento y la competitividad de las terminales marítimas, este artículo tiene como propósito el reconocer la importancia de la gestión del talento humano y su efecto en el puerto de Cartagena, apoyado en referentes en la temática, por lo que es un artículo que se hizo mediante la revisión de artículos, revistas, libros y expertos, apoyados también en bases de datos de SIBUL y GOOGLE SHCOLAR. A manera de conclusión se puede decir que, en el Puerto de Cartagena, tomando como el caso la Sociedad Portuaria Regional Cartagena se ha implementado un modelo de gestión que se centra en la transformación organizacional, la innovación y el desarrollo integral de sus colaboradores. Esta estrategia no solo busca optimizar la eficiencia operativa, sino también alinear los objetivos de la institución con el crecimiento personal y profesional del talento que impulsa sus operaciones.

PALABRAS CLAVE

Gestión del Talento Humano; Puerto de Cartagena; Eficiencia Operativa; Bienestar Laboral; Desarrollo Organizacional; Capacitación y Formación.

ABSTRACT

In the port of Cartagena, human talent management has become a fundamental pillar for the performance and competitiveness of maritime terminals. The purpose of this article is to recognize the importance of human talent management and its impact on the Port of Cartagena, supported by experts in the field. Therefore, this article was written by reviewing articles, magazines, books, and experts, also supported by SIBUL and Google Scholar databases. In conclusion, it can be said that, in the Port of Cartagena, taking the Cartagena Regional Port Society as the case, a management model has been implemented that focuses on organizational transformation, innovation, and the comprehensive development of its employees. This strategy not only seeks to optimize operational efficiency but also to align the institution's objectives with the personal and professional growth of the talent that drives its operations.

KEYWORDS

Human Talent Management; Port of Cartagena; Operational Efficiency; Labor Well-being; Organizational Development; Training and Education.

¹ Estudiante de Administración de Empresas de la Universidad Libre anas-perlazab@unilibre.edu.co

² Estudiante de Administración de Empresas de la Universidad Libre shadian-arangoy@unilibre.edu.co

³ Estudiante de Administración de Empresas de la Universidad Libre victorm-torresp@unilibre.edu.co

⁴ Estudiante de Administración de Empresas de la Universidad Libre richardj-salazarg@unilibre.edu.co

INTRODUCCIÓN

La Gestión Del Talento Humano se vio como una herramienta de mejora implementada a partir de la década de **1990**, principalmente por el **proceso de modernización portuaria** incitado por la **ley 1^a de 1991**, que transformó significativamente la estructura del sistema portuario colombiano, antes de esa fecha, estaban bajo el manejo directo del estado, lo que a menudo resultaba en una administración burocrática y poca eficiencia; ahora bien, con la iniciación económica y la privatización parcial del sector portuario, quedó claro que la competitividad del puerto no solo dependía de su infraestructura, sino también del talento humano.

A partir del interés en la Gestión del Talento Humano, este artículo tiene como objetivo comprender, como el puerto, de Cartagena, reconocido como uno de los más importantes del país y de la región, ha logrado posicionarse como uno de los más eficientes en el mundo no solo por su infraestructura, sino por la manera en que se gestiona su capital humano.

Este artículo tiene como propósito revisar como la gestión del talento humano influye en la gestión portuaria y la prestación de un servicio de calidad, al tiempo de buscar referentes que demuestran la causalidad entre el talento humano preparado y la calidad del servicio. En el texto se revisan algunos casos en América y se comparan con los del Puerto de Cartagena.

Analizar este modelo de gestión permitirá comprender como la motivación, la capacitación y el compromiso del personal portuario impactan de manera directa en la calidad del servicio, y en general, en su desempeño operativo. En este contexto, nos concentraremos en como La Gestión del Talento Humano es un factor clave para atraer, desarrollar y mantener, que el personal garantice la efectividad del puerto.

METODOLOGÍA

Este es un artículo de reflexión basado en dos grandes categorías la una es el Talento Hu-

no y la otra es la Gestión Portuaria, se hizo mediante la revisión de la base de datos de Google Scholar y SIBUL que es el Sistema de Información digital de la Biblioteca Simón Bossa de la Universidad Libre, al revisar la literatura existente en esa materia se aplica a hermenéutica e inducción que conlleva a reflexionar sobre las sinergias que se derivan de un talento humano comprometido en el ámbito portuario.

ANÁLISIS Y RESULTADOS

REFERENTES DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS CONTEXTOS PORTUARIOS

De acuerdo con *Crivelli (2021)* ha encontrado que como trabajan los puertos de Manzanillo y Cartagena, haciendo un comparativo en cuanto a su presencia y en manejo de todo su talento humano, enfocado hacia el desarrollo de la región y hacia el desarrollo mismo del puerto, asimismo, *Estevez Amado K y Pérez granado (2024)* hacen una apreciación con respecto a cuán operativo deben ser los puertos marítimos en Colombia, y a su vez comparan cómo se encuentran los que están específicamente en el Caribe colombiano, donde revisan como se encuentra el talento humano y su importancia para el manejo adecuado de los puertos.

En otro estudio, por su parte *Fram, T. O. B (2019)*, comparó analíticamente el puerto de Santos y el de Cartagena, destacando el *Talento Humano* de ambos puertos y cómo este contribuye al desarrollo de sus regiones, de sus ciudades y su entorno.

Encalada, M. P. L., & Torres, C. A. C. (2022) revisan los riesgos sicosociales que se presentan en la gestión portuaria en un puerto específico, valorando la labor de su talento humano comprometido. *Garcia Rivadeneira, B. (2025)* y *Medina Vizcaino, O y Serna Polo, L. (2019)* señalan la importancia de un talento humano conectado y facilitador de la gestión de una marina que presta un servicio de calidad y que a su vez descongestiona el puerto de Santa Marta en su zona de marina.

Por otro lado, *Hernández de Ávila (S.F)*, revisa los puertos internacionales y cómo se hacen competitivos a partir de un *Talento Humano* comprometido. Boyano-Fram, T., y Mejía-Lara, I. (2024) revisan la importancia de cuidar los puertos en América y cómo con un talento humano comprometido y concientizado de la huella de carbono mínima, podrán dejar a las nuevas generaciones un buen lugar para vivir.

Herrera Vidal G (2025), analiza cómo las pymes que trabajan e interactúan con los puertos deben estar alineadas con los procesos de automatización para satisfacer las demandas que se están presentando el puerto, con un *Talento Humano* comprometido con su entorno. Torres-Chong, P., et al. (2023) proponen el uso de Inteligencia Artificial para que facilite la labor en los puertos marítimos a sus colaboradores. de Romaña, Ó. M. (2024) y Fram (2021) revisan el capital humano en puerto de Perú, tales como los del Callao y Chancay y cómo se podrán potencializar al entrar en la Ruta de la Seda y el fortalecimiento de sus infraestructuras de las terminales portuarias en donde operan, dicha ruta es el crecimiento de China para facilitar su aprovisionamiento conectando a puertos con su comercio exterior.

En cuanto a algunos aspectos claves para el desarrollo de los puertos marítimos, cuando se centran en el talento humano, se genera una gestión adecuada de las operaciones, reflejada en una gran planificación y en todo el proceso administrativo de ejecución y control. Al igual que se sensibiliza y se le prepara para adoptar tecnologías y todo medio digital, lo que también facilita los procesos logísticos generando seguridad en la maniobra y reduce significativamente errores.

El talento humano también debe estar muy consciente de la normatividad y de no impactar negativamente el ambiente, es decir, deben contribuir a un entorno sostenible en el puerto. En ello se involucra la protección ambiental y asumir las reglas claras en normas ambientales para que no se generen externalidades negativas. De igual manera, un talento humano preparado genera calidad en el servicio y liderazgo, como lo viene realizando la sociedad portuaria regional de Cartagena y apoyado de la Fundación Puerto de Cartagena.

A continuación, se presentan los resultados del análisis sobre la gestión del talento humano y como es un papel fundamental en el puerto de Cartagena a partir de la revisión teórica sobre dicho concepto; en este orden es importante recalcar que existen características que hacen a la gestión del talento humano como una herramienta fundamental para alcanzar el éxito empresarial.

La Fundación Puerto de Cartagena ha implementado tácticas enfocadas en el desarrollo del talento humano. Programas de capacitación continua, que no solo mejoran las habilidades técnicas, sino también el crecimiento personal. Otra práctica importante es el reconocimiento interno, que fortalece el sentido de pertenencia y el compromiso del personal. El liderazgo participativo también ha sido clave, al involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones. Estas estrategias han contribuido a que el puerto mantenga altos niveles de eficiencia operativa, lo que explica su prestigioso posicionamiento a nivel mundial.

Tabla 1.
Reconocimientos de SPRC y Contecar por Great Place to Work®

Año	Empresa	Categoría	Posición
2024	SPRC y Contecar	Mejores Lugares para Trabajar en América Latina	Incluidas
2023	SPRC y Contecar	Mejores Lugares para Trabajar en Colombia para las Mujeres	Incluidas

<i>Año</i>	<i>Empresa</i>	<i>Categoría</i>	<i>Posición</i>
2019	SPRC	<i>Empresas con más de 500 empleados</i>	3°
2019	Contecar	<i>Empresas con hasta 500 empleados</i>	1°

El Grupo Puerto de Cartagena, compuesto por la Sociedad Portuaria Regional de Cartagena (SPRC) y Contecar, ha sido consistentemente reconocido por **Great Place to Work®** como uno de los mejores lugares para trabajar en Colombia y América Latina. En 2024, ambas terminales fueron incluidas en la lista de los Mejores Lugares para Trabajar en América Latina, destacando su compromiso con un ambiente laboral positivo y equitativo. Grupo Puerto de Cartagena. (2025, marzo 7) señala a su vez que el Puerto de Cartagena en cuanto a su talento humano está dando resultado en igualar o cerrar la brecha de género que se venía dando en Puertos, las capacidades y actitud de la mujer se ve reflejado en el orden en su ámbito laboral, haciendo más eficiente su servicio en el puerto.

Entre los resultados más destacados se encontró:

Alta retención del talento: Las posiciones que ocupan en rankings nacionales y regionales reflejan una fuerte conexión de los empleados con la organización. Esto no solo disminuye la rotación laboral, sino que también ayuda a formar equipos de alto rendimiento.

Mayor productividad: Un ambiente laboral que se considera favorable fomenta la motivación, el compromiso y la eficiencia de los colaboradores. Esto, a su vez, impacta directamente en la calidad del servicio portuario y en la competitividad de la terminal a nivel internacional.

Clima organizacional positivo: La inclusión constante en las listas de Great Place to Work® indica que se están implementando prácticas de liderazgo participativo, buena comunicación interna, reconocimiento del trabajo y relaciones interpersonales armoniosas. Todos estos son factores clave para fortalecer el clima laboral.

Atracción de talento cualificado: Ser reconocidos como un excelente lugar para trabajar aumenta el atractivo de la organización en el mercado laboral, facilitando la captación de profesionales altamente capacitados y especializados.

Impacto en su reputación: Estos reconocimientos también refuerzan la imagen institucional del puerto ante clientes, inversionistas y aliados estratégicos, generando confianza en su modelo de gestión y sostenibilidad empresarial.

En conjunto, estos indicadores sugieren que la gestión del talento humano en el Puerto de Cartagena no solo seguirá fortaleciéndose, sino que se convertirá en un modelo replicable para otras terminales de la región.

CONCLUSIONES

El éxito del puerto de Cartagena radica en gran medida en su gestión del talento humano, cuando se invierte en la capacitación, bienestar y motivación del equipo, se obtienen resultados positivos en la productividad y competitividad. Este modelo puede ser un ejemplo para otros puertos y empresas del sector logístico, mostrando que el capital humano es un activo estratégico y no solo un recurso, aunque los acuerdos comerciales y estar a la altura de la logística internacional con su infraestructura facilita su sostenibilidad y liderazgo.

REFERENCIAS

- Boyan-Fram, T., & Mejía-Lara, I. (2024). Gestión Ambiental Portuaria en América. Revista científica anfibios, 7(2), 47-58.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. McGraw-Hill Interamericana.

- Caracol Radio. (2025, marzo 8). *Puerto de Cartagena y Contecar, líderes en Colombia en desarrollo laboral para las mujeres*. <https://caracol.com.co/2025/03/08/puerto-de-cartagena-y-contecar-lideres-en-colombia-en-desarrollo-laboral-para-las-mujeres/>
- Crivelli, S. M. V., Tamayo, J. G. C., & Martínez, J. D. J. T. (2021). Análisis del Hinterland y Foreland en los Puertos de Manzanillo en México y Cartagena en Colombia, 2015-2019. *In Vestigium Ire*, 15(2), 25-51.
- de Romaña, Ó. M. (2024). Análisis geoeconómico del Puerto Hub de Chancay: desafíos y oportunidades. *Revista Peruana de Derecho Internacional*, (177), 25-58.
- El Universal. (2024, agosto 26). *La fuerza laboral, lo más valioso del puerto más eficiente del continente*. <https://www.eluniversal.com.co/cartagena/2024/08/26/la-fuerza-laboral-lo-mas-valioso-del-puerto-mas-eficiente-del-continente/>
- Encalada, M. P. L., & Torres, C. A. C. (2022). Consecuencias de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de una terminal Portuaria en Guayaquil. *Eca Sinergia*, 13(1), 33-57.
- Estevez Amado, K y Pérez Granados, D. (2024). *Operatividad logística de los puertos marítimos colombianos ubicados sobre el océano atlántico*. Universidad Francisco de Paula Santander.
- Fram, T. O. B. (2019). Análisis comparativo en la logística y la sostenibilidad de los Puertos de Santos y Cartagena de Indias. *Ad-Gnosis*, 8(8).
- Fram, T. O. B. (2021). Análisis comparativo en la logística y sostenibilidad de puertos el Callao y Cartagena de indias. *Revista científica anfibios*, 4(1), 79-95.
- García Rivadeneira, B. (2025). Informe de gestión de las prácticas realizadas en el área de Agencia Marítima de Inversiones Marina Turística de Santa Marta. Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, Comercio Internacional, Santa Marta. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12494/58939>
- Grupo Puerto de Cartagena. (2025, marzo 7). *SPRC y Contecar, líderes en Colombia en oportunidades y desarrollo laboral para las mujeres*.
- <https://www.puertocartagena.com/es/sala-de-prensa/noticias/gptw-mujeres-2025-sprc-contecar>
- Grupo Puerto de Cartagena. (s.f.). *La gente del Puerto*. <https://www.puertocartagena.com/es/nosotros/quienes-somos/la-gente-del-puerto>
- Grupo Puerto de Cartagena. (2024). *10 principios del modelo de gestión adaptativo funcionales a la industria logística y portuaria*. <https://puertocartagena.com/es/porticolive/actualidad/articulos/10-principios-del-modelo-de-gestion-adaptativo-funcionales-la>
- Grupo Puerto de Cartagena. (2022). *Oportunidades para incrementar las exportaciones en Colombia*. <https://puertocartagena.com/es/porticolive/actualidad/articulos/oportunidades-para-incrementar-las-exportaciones-en-colombia>
- Hernández-De Ávila, K. M., & Hernández-De Ávila, K. M. Analogía de Competitividad Logística de los Puertos Marítimos Internacionales Colombia. *Revista de estudios en seguridad internacional*, 7(2), 83-104.
- Herrera-Vidal, G., Olarte-Jiménez, L., Blanco-Camacho, J., & Mariaga-González, C. (2025). La Automatización en Pymes: Brechas Tecnológicas en la Industria 4.0 en Cartagena-Colombia. *Boletín de Innovación, Logística y Operaciones*, 7(1), 80-91.

- Iseazy. (s.f.). *Caso de éxito: Grupo Puerto de Cartagena.* <https://www.iseazy.com/es/casos-de-exito/grupo-puerto-de-cartagena/> Santa Marta. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12494/52239>
- Landines, K. C. C., & Torres, D. C. A. Capítulo 37. Procesos de gestión del talento humano en pymes de la industria manufacturera, logístico-portuaria y turística de la ciudad de Cartagena. *Johnny Orejuela Mónica García Rubiano Lizeth Andrea Villada Arango*, 1013. Sociedad Portuaria de Cartagena. (2022, marzo 22). Entre los cinco mejores lugares para trabajar en Colombia. <https://www.puertocartagena.com/es/sala-de-prensa/noticias/entre-los-cinco>
- La República. (2025, 3 de febrero). *Grupo Puerto Cartagena: un modelo de gestión humana centrado en transformación.* <https://www.larepublica.co/empresas/grupo-puerto-cartagena-un-modelo-de-gestion-humana-centrado-en-la-transformacion-y-la-innovacion-4050230> Sociedad Portuaria de Cartagena. (s.f.). La gente del puerto. <https://www.puertocartagena.com/es/nosotros/quienes-somos/la-gente-del-puerto>
- La República. (2025, 3 de febrero). *Grupo Puerto Cartagena: un modelo de gestión humana centrado en transformación.* <https://www.larepublica.co/empresas/grupo-puerto-cartagena-un-modelo-de-gestion-humana-centrado-en-la-transformacion-y-la-innovacion-4050230> Sociedad Portuaria de Cartagena. (2021, junio 16). ¡La mejor empresa para trabajar en América Latina es cartagenera! <https://www.puertocartagena.com/es/sala-de-prensa/noticias/mejor-empresa-trabajar-Am%C3%A9rica-Latina-cartagenera>
- Medina Vizcaino, O y Serna Polo, L. (2019). Gestión por competencias del talento humano encargado de la seguridad portuaria en Santa Marta. Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio Internacional, Comercio Internacional, Santa Marta. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12494/13327> Semana. (2019, octubre 17). Talento humano del Grupo Puerto de Cartagena. <https://www.semana.com/talento-humano-del-grupo-puerto-de-cartagena/639105/>
- Portafolio. (2021, noviembre 5). Sociedad Portuaria de Cartagena: Gente feliz es su clave del éxito. <https://www.portafolio.co/contenido-patrocinado/sociedad-portuaria-de-cartagena-gente-feliz-es-su-clave-del-exito-616017> Torres-Chong, P., Ortigoza, M. S., & Morillo-Montoya, R. (2023). Inteligencia artificial en el talento humano del sector marítimo de Panamá. *Revista Científica Eonlinetech*, 2(2), 48-66.
- Rivera Marquez, G. Modelo de gestión de talento humano como herramienta para el mejoramiento de la seguridad portuaria en Colombia
- Ramos, M. Q., Vides, K. A., & Gómez, S. P. (2021). Estrategias para potenciar la competitividad internacional de Puertos Marítimos en contextos globalizados. *Revista de ciencias sociales*, 27(3), 250-271.
- Ropero Quintero, J. (2023). Estrategias para la correcta información de novedades en la carga a clientes que importan en la terminal de Palermo Sociedad Portuaria. Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, Administración de Empresas,