

# **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO APORTE FUNDAMENTAL PARA EL DESARROLLO DE LAS EMPRESAS**

*Yeislot Babilonia Llerena<sup>1</sup>, Yuliana Marrugo Cuadrado<sup>2</sup>, Zury Fernanda Niño Suárez<sup>3</sup>, Orymar Gordon Bermudez<sup>4</sup>*

## **RESUMEN**

La gestión del talento humano se ha convertido en un factor clave para el desarrollo estratégico de las empresas, ya que influye directamente en la productividad, sostenibilidad y competitividad organizacional. En un entorno cada vez más cambiante, las personas representan un recurso diferenciador capaz de generar valor, impulsar la innovación y fortalecer la cultura corporativa. Este artículo analiza cómo una adecuada selección, formación, evaluación y compensación del personal permite alinear sus capacidades con los objetivos institucionales. Además, resalta la importancia de crear vínculos sólidos entre trabajadores y empresa, promoviendo el compromiso, la motivación y el sentido de pertenencia. Se hizo mediante la revisión de artículos, capítulos de libros y ponencias; extraídos de la base de datos de Google Scholar y SIBUL, por lo que es un artículo de revisión y de corte hermenéutico. A manera de conclusión se puede decir que cuando el talento humano es gestionado de manera estratégica, se convierte en una ventaja competitiva difícil de imitar, por tal razón invertir en capital humano es una decisión inteligente que impulsa el crecimiento integral, mejora los resultados y favorece la adaptación al cambio. Así, la gestión del talento no es solo una tarea operativa, sino una apuesta por el éxito a largo plazo.

## **PALABRAS CLAVE**

Gestión del talento humano; Desarrollo empresarial; Productividad; Organización; Sostenibilidad.

## **ABSTRACT**

Human talent management has become a key factor for the strategic development of companies, as it directly influences productivity, sustainability, and organizational competitiveness. In an increasingly changing environment, people represent a differentiating resource capable of generating value, driving innovation, and strengthening corporate culture. This article analyzes how proper staff selection, training, evaluation, and compensation align their capabilities with institutional objectives. It also highlights the importance of creating strong bonds between employees and the company, promoting commitment, motivation, and a sense of belonging. This article was conducted through a review of articles, book chapters, and presentations extracted from the Google Scholar and SIBUL databases. In conclusion, it can be said that when human talent is managed strategically, it becomes a competitive advantage that is difficult to imitate. Therefore, investing in human capital is a smart decision that drives overall growth, improves results, and facilitates adaptation to change. Thus, talent management is not just an operational task, but a commitment to long-term success.

## **KEYWORDS**

Human talent management; Business development; Productivity; Organization; Sustainability.

---

<sup>1</sup> Estudiante de Administración de Empresas ybabilonia2004@gmail.com

<sup>2</sup> Estudiante de Administración de Empresas yulianap-marrugoc@unilibre.edu.co

<sup>3</sup> Estudiante de Administración de Empresas zuryf-niños@unilibre.edu.co

<sup>4</sup> Estudiante de Administración de Empresas orymar-gordonb@unilibre.edu.co

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las empresas enfrentan desafíos cada vez más complejos debido a los constantes cambios económicos, sociales y tecnológicos. En este contexto, el talento humano ha dejado de ser visto como un simple recurso operativo para convertirse en un eje estratégico que impulsa la productividad, sostenibilidad y competitividad de las organizaciones. La manera en que las empresas gestionan a sus colaboradores influye directamente en su capacidad para adaptarse al entorno, innovar y alcanzar sus objetivos institucionales.

Este artículo tiene como propósito analizar el papel fundamental que desempeña la gestión del talento humano en el desarrollo organizacional, destacando cómo prácticas como la selección adecuada, la formación continua, la evaluación del desempeño y la compensación justa pueden alinear las capacidades del personal con la visión y misión empresarial. Asimismo, se reconoce la relevancia de construir vínculos sólidos entre los trabajadores y la organización, pues el sentido de pertenencia y la motivación son factores determinantes en el logro de metas comunes.

Aquí se encontrará prácticas efectivas en la administración del talento humano que promueven el desarrollo organizacional, Impacto de una buena o mala gestión del talento humano en la productividad empresarial, La importancia del vínculo entre colaboradores y organización para lograr objetivos comunes.

Abordar la gestión del talento desde una perspectiva estratégica permite comprender que invertir en capital humano no es una carga, sino una apuesta por el crecimiento sostenible. Este enfoque integral contribuye a fortalecer la cultura corporativa, fomentar el liderazgo transformacional y consolidar ventajas competitivas que difícilmente pueden ser replicadas. Así, el talento humano se convierte en el motor que mueve a las empresas hacia el éxito en el largo plazo.

## METODOLOGÍA

Este es un artículo de corte cualitativo que se enmarca en la epistemología de las ciencias sociales y al mismo tiempo es de revisión, apoyado en el pensamiento complejo de Morin en donde se revisa las prácticas efectivas, la importancia de la gestión y la relación oportuna entre los accionistas y los colaboradores, se consultó al a base de datos de Google Scholar y SIBUL de la Universidad Libre, con lineamientos éticos y respetando los derechos de autor.

## ANÁLISIS Y RESULTADOS

### Prácticas efectivas en la administración del talento humano que promueven el desarrollo organizacional

La gestión del talento humano no se limita a contratar personal competente, sino que implica aplicar prácticas integrales que favorezcan el desarrollo individual y colectivo dentro de la empresa. Entre las más destacadas están la formación continua, el reconocimiento, el trabajo en equipo y la evaluación del desempeño. Estas acciones fortalecen la cultura organizacional y permiten que los colaboradores se alineen con la visión y misión de la empresa.

Una práctica clave es la capacitación estratégica, que debe estar orientada no solo a llenar vacíos técnicos, sino también a potenciar habilidades blandas como el liderazgo, la comunicación y la toma de decisiones. Empresas que invierten en esta formación logran mantener equipos más motivados, innovadores y comprometidos, generando ventajas competitivas sostenibles.

Asimismo, la evaluación del desempeño permite retroalimentar al personal y detectar oportunidades de mejora. Este proceso debe ser participativo, justo y transparente, fomentando el desarrollo organizacional al alinear metas individuales con objetivos corporativos. El talento humano, adecuadamente gestionado, se convierte en un motor de innovación.

Un autor de alta citación es Chiavenato (2009), quien sostiene que la administración de las personas es una de las áreas que ha sufrido más cambios y transformaciones en años recientes, abordando aspectos tangibles y concretos, apoyado en que las prácticas actuales deben adaptarse a contextos dinámicos donde el capital humano es central.

### **Impacto de la gestión del talento humano en la productividad empresarial**

La productividad empresarial está directamente relacionada con el nivel de compromiso y satisfacción del personal. Una buena gestión del talento humano mejora estos factores al proporcionar condiciones laborales adecuadas, programas de bienestar y un liderazgo inclusivo que promueva la participación de los empleados.

Por el contrario, una gestión deficiente puede generar alta rotación, baja moral, conflictos internos y disminución en la calidad del trabajo. Estos elementos afectan negativamente los indicadores de productividad y pueden colocar a la empresa en una posición vulnerable frente a la competencia.

Los estudios de Rade y Villon (2022) refuerzan esta perspectiva al señalar que cada día las personas constituyen una ventaja competitiva para la organización, y es por ello por lo que la inversión en procesos de selección, formación, compensación y evaluación ha crecido en los últimos años. Esta cita evidencia la necesidad de apostar por una gestión estratégica que maximice el rendimiento humano.

La productividad no debe entenderse como una simple relación entre insumos y resultados, sino como un proceso complejo que depende de múltiples factores humanos. Cuando los trabajadores se sienten valorados y reconocidos, su desempeño mejora y se refleja en el éxito organizacional.

Las empresas que han logrado consolidarse como referentes en su sector coinciden en un aspecto: la adecuada gestión de su talento. Esto

implica políticas claras de desarrollo, liderazgo transformacional y una cultura basada en la mejora continua. La productividad es, entonces, una consecuencia natural de una gestión humana eficaz.

En casos puntuales, Pantoja-Kauffmann, G. (2019) busca establecer una aproximación a un modelo de diagnóstico organizacional con el fin de determinar la contribución de las áreas de gestión del talento humano en MIPYMES, a partir de los componentes de un modelo de gestión humana que mide la propuesta de valor de las áreas de gestión del talento en microempresas, pequeñas y medianas empresas colombianas; entendiendo que la gestión del talento humano en las organizaciones que agrega valor a la operación del negocio es aquella por la cual se logra trascender los asuntos operativos y contingentes del día a día y aportar a la toma de decisiones estratégicas en función de la comprensión de los mercados empresariales.

González, I. P. A. et al. (2023) y Cabarcas Velásquez y Arrieta Valderrama (2021) y García-Cediel, G., et al. (2022) anotan que la gestión del talento humano como un aporte fundamental para el desarrollo de las empresas y la competitividad, con el objetivo de estudiar el aporte del talento humano como principales integrantes de las empresas, los autores encontraron que en relación al talento humano se debe revisar en las organizaciones: el proceso admirativo del talento humano, el factor humano como elemento clave la capacitación, el desarrollo del personal, factores del desempeño laboral entre otros; unido a la competitividad, a manera de resultados en sendos estudios muestran énfasis en capacitación y trabajar en el ambiente laboral como principales factores en talento humano, revisando varios casos que ameritan invertir en los colaboradores ante las necesidad de aprender a prestar mejor servicio.

En el ámbito productivo colombiano, Baldovino, F. H. P et al. (2021) y Hernandez, J. J. M., et al. (2024) aportan que la selección de personal dentro del desarrollo de las políticas de la gestión humana en las Pymes colombianas,

debe ser estrategia empresarial, no sólo por el papel que desempeña en la puesta en práctica de la estrategia organizacional, sino también, como una fuente de ventaja competitiva sostenible; entre los hallazgos de las MIPYMES ponen de manifiesto que necesitan hacerse sostenibles financieramente y que a su vez la selección de personal, unido a no adecuada valoración del talento humano en cuanto a sus competencias y habilidades técnicas y/o profesionales, y un imaginario totalmente sesgado en la visión del direccionamiento estratégico de todo negocio y además completamente desarticulada con el propósito de crecimiento organizacional, por lo cual se debe dar mayor importancia al desarrollo de la gestión humana, logrando que tal proceso de reclutamiento, contribuya con mayor fuerza en la consecución en los fines misionales de las empresas.

### **La importancia del vínculo entre colaboradores y organización para lograr objetivos comunes**

El vínculo entre los empleados y la organización no se da por decreto, sino que se construye a partir del respeto, la participación y la identificación con los valores empresariales. Cuando un trabajador se siente parte de algo más grande, su compromiso crece y con ello su disposición a contribuir de forma proactiva, este vínculo es clave para alcanzar objetivos colectivos. Organizaciones con culturas inclusivas y horizontales generan un ambiente de pertenencia que motiva al personal a asumir responsabilidades, colaborar y enfocarse en los resultados. El desarrollo organizacional, en este sentido, se nutre de la cohesión interna.

Además, cuando existe un alineamiento entre las expectativas del trabajador y la visión de la empresa, se crea una sinergia poderosa que impulsa el logro de metas estratégicas. Este proceso requiere comunicación efectiva, espacios de escucha y participación en la toma de decisiones.

También es relevante señalar que las empresas con altos niveles de compromiso interno logran mayor adaptabilidad ante los cambios, lo cual

es vital en un entorno empresarial cada vez más inestable y competitivo. Por eso, fortalecer el vínculo humano no es un lujo, sino una necesidad.

Datos empíricos presentados por Calderón-Hernández, G. et al. (2023) señalan que al cuestionar qué tanto la gestión humana de las organizaciones colombianas logra un rol estratégico y cuál es el nivel de desarrollo de las prácticas funcionales de talento humano en las organizaciones colombianas, selecciona una muestra y se aplica instrumento en la que participaron 465 empresas distribuidas en 29 departamentos del país, arrojando a las organizaciones en tres niveles de desarrollo: bajo, medio, alto, y se encontraron diferencias en los puntajes obtenidos por tamaño de empresa. La contribución del trabajo está en la perspectiva teórica asumida para visualizar la función estratégica de la gestión humana. Muñoz Rodríguez, Y. M., et al. (2024) hacen más énfasis para la recopilación de datos empíricos pertinentes

Por su parte, Quinapanta y Junco (2024) dicen que el éxito de las organizaciones radica en la capacidad de vincular colaboradores competentes y capaces de generar cambios organizacionales. Es por ello que la gestión del talento humano se enfoca en identificar, atraer y reclutar a estos candidatos; para así conformar equipos de alto rendimiento que promuevan el progreso institucional Sierra, A. (2021) y Sierra, R. Y. (2022) resaltan la gestión del talento humano corporativo y el impulso emocional que les brinda sus colaboradores en las organizaciones. Canossa Montes de Oca, H. (2022) y Conrado, L. N. et al. (2021) y Arbelaez y González (2017) tienen otro estudio que apoya la importancia del talento humano en las organizaciones y en este sentido, la misión de la organización es retener a estos empleados con estrategias que potencien su habilidad, participación y productividad en ambientes laborales, propiciándose así el bienestar, desarrollo profesional y personal de estos. Buscándose de forma permanente la satisfacción laboral mediante prácticas que involucren factores psicológicos, físicos e intelectuales, la contribución de la investigación se fundamenta en presentar un análisis de las tendencias, aportando

tes y limitaciones de la gestión del talento, así como su relación con la Psicología Organizacional, con el propósito de fortalecer el desempeño laboral de los colaboradores.

## CONCLUSIÓN

La gestión del talento humano es clave para el éxito organizacional. Aplicar buenas prácticas en formación, evaluación y motivación mejora la productividad y fortalece el compromiso de los empleados. Una administración adecuada crea entornos laborales sanos y alineados con los objetivos de la empresa. En cambio, una mala gestión afecta el rendimiento y la estabilidad interna. Por ello, las organizaciones que invierten en su capital humano logran mayor competitividad y sostenibilidad a largo plazo.

## BIBLIOGRAFÍA

- Arbelaez, D. C., & González, Z. R. (2017). Marketing interno como estrategia para el desarrollo del talento humano: Una perspectiva del cliente interno. *Aglala*, 8(1), 183-192.
- Baldovino, F. H. P., Vásquez, M. A. P., & Muñoz, M. E. (2021). La importancia del proceso de selección de personal en el desarrollo de las políticas de gestión del talento humano en las PYMES colombianas. *Conocimiento global*, 6(S1), 48-60.
- Cabarcas Velásquez, M., & Arrieta Valderrama, E. J. (2021). Procesos de talento humano y direccionamiento estratégico en la mediana empresa de Barranquilla, Colombia. *Pensamiento & Gestión*, (51), 133-149.
- Calderón-Hernández, G., Vivares, J. A., & Clemencia Naranjo, J. (2023). Gestión humana en Colombia: nivel de desarrollo de la función y de sus prácticas. *Estudios gerenciales*, 39(166), 77-92.
- Canossa Montes de Oca, H. (2022). Gestión de proyectos como estrategia para la evaluación de desempeño del talento humano en las empresas. *Ciencias administrativas*, (19), 4-4.
- Conrado, L. N., Ruiz, M. S., Molina, R. I. R., & Bracho, R. J. R. (2021). Gestión del talento humano para la generación de valor: reflexiones y aportes. *Consensus-Santiago*, 5(3), 33-46.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. Mc graw hill.
- García-Cediel, G., Gómez, J. M., & Guzmán, H. L. (2022). Gestión del talento humano en las pymes: impulsando la innovación y la competitividad. *Aglala*, 13(2), 205-214.
- González, I. P. A., Arrieta, K. G., Orozco, W. H. O., Barreno, G. J. C., & Manjarrez, W. G. C. (2023). La gestión del talento humano como un aporte fundamental para el desarrollo de las empresas: The management of human talent as a fundamental contribution to the development of companies. *Latam: revista latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2), 261.
- Hernández, F. G. A. (2021). Nivel de innovación del talento humano en pymes apoyadas en el SENA CGA. *SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE REGIONAL DISTRITO CAPITAL CENTRO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA*, 96.
- Hernandez, J. J. M., Nieto, P. G. B., Hernandez, L. D. O., Calderon, S. M., & Aros, L. H. (2024). Influencia del capital humano en la sostenibilidad financiera de las PYMES en Colombia. *Revista Sinergia*, 1(15), 66-90.
- Jiménez, L. E. Z., Palacio, N. M. D., & Pineda, S. M. M. (2022). Formalización y normalización de la unidad de gestión del talento humano en las MiPymes. *Ciencia Transdisciplinaria en la Nueva Era*, 499.
- Muñoz Rodríguez, Y. M., Muñoz Orozco, J., & Zacarías Mayorga, J. (2024). Propuesta de un Instrumento para Determinar Tendencias de Gestión de Talento Humano en las Pymes de Bogotá y Cundinamarca. *Verba Iuris*, (51).

Pantoja-Kauffmann, G. (2019). Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional. *Revista EAN*, (87), 13-26.

Quinapanta, C. A., & Junco, V. H. (2024). Modelos de Gestión de Talento Humano. Análisis Crítico: Human Talent Management Models. Critical Analysis. *Revista Científica Ecociencia*, II(1), 1-17.

Rade, L. Y. V., & Villon, M. N. F. (2022). El desarrollo organizacional a través del talento humano. *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 4(17), 30-44.

Sierra, A. (2021). Incidencia de la inteligencia emocional en el cumplimiento de indicadores de gestión del talento humano. *Aula virtual*, 2(4), 83-97.

Sierra, R. Y. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, 3(3), 61-76.

Sosa, A. D. P., Puente, C. S. L., Zuñiga, M. M., & Gago, D. O. (2021). Gestión del talento humano y rentabilidad en la empresa Kanazawa-Chanchamayo. *Dominio de las Ciencias*, 7(3), 343-359.