



Reestructuración administrativa área de talento humano de bicicletas Milán,
Bucaramanga.

Modalidad: Monografía de Análisis

Jhulexi Martínez Vargas
CC 63559880
Miguel Ángel Rivera Jaimes
CC 1098650502

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER
Facultad en Ciencias Socioeconómicas y Empresariales
Tecnología en Gestión Empresarial
Bucaramanga (18-09-2023)



Reestructuración administrativa área de talento humano de bicicletas Milán,
Bucaramanga.

Modalidad: Monografía de Análisis

Jhulexi Martínez Vargas
CC 63559880
Miguel Ángel Rivera Jaimes
CC 1098650502

**Trabajo de Grado para optar al título de
Tecnólogo e Gestión Empresarial**

DIRECTOR

Luz Marina Rueda Rueda

Grupo de investigación – E-INNOVARE

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER
Facultad en Ciencias Socioeconómicas y Empresariales
Tecnología en Gestión Empresarial
Bucaramanga (18-09-2023)

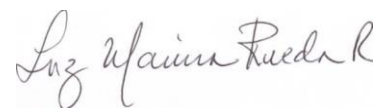
Nota de Aceptación

Aprobado en cumplimiento de
los requisitos exigidos por las
Unidades Tecnológicas de Santander
para optar al título de Tecnólogo en Gestión Empresarial
según acta del Comité de Trabajo de Grado
número 011 del día 18 del mes de septiembre del año 2023

Evaluador: Linda Gabriela Rueda Galvis



Firma del Evaluador



Firma del Director

DEDICATORIA

Mis agradecimientos van dirigidos a mi familia que sin ellos no hubiera logrado mis objetivos, son mi motivación para salir adelante y en segundo lugar a bicicletas Milan que gracias a ellos logramos culminar nuestro proyecto, GRACIAS TOTALES.

Jhulexi Martínez Vargas

Mis agradecimientos totales en primer lugar a Dios y por consiguiente a todos los maestros que me orientaron en la etapa lectiva para construirme cómo un profesional y así direccionarme de manera correcta mi camino como estudiante y profesional, total agradecimiento con la institución por permitirme mejorar mi perfil como profesional

Miguel Ángel Rivera Jaimes

AGRADECIMIENTOS

Principalmente gracias a Dios por todo; porque nos ha abierto un mundo de posibilidades para salir adelante, mediante los dones de la sabiduría y el conocimiento.

Así mismo gracias a nuestra directora de proyecto Luz Marina Rueda por guiarnos y compartir su conocimiento con nosotros y así poder obtener los resultados esperados.

Jhulexi Martínez Vargas

Miguel Ángel Rivera Jaimes

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO	11
INTRODUCCIÓN.....	12
1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.2. JUSTIFICACIÓN	16
1.3. OBJETIVOS	17
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	17
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17
1.4. ESTADO DEL ARTE.....	18
2. MARCO REFERENCIAL	19
2.1. MARCO TEÓRICO.....	19
2.1.1. COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL	19
2.1.2. SELECCIÓN POR COMPETENCIAS DEL PERSONAL.....	19
2.1.3. GESTIÓN ORGANIZACIONAL DE LAS EMPRESAS	20
2.1.4. REESTRUCTURACIÓN ADMINISTRATIVA EN LAS EMPRESAS.....	21
2.1.5. MEJORA ADMINISTRATIVA EN LAS EMPRESAS	22
2.1.6. IMPORTANCIA DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO	22
2.1.7. PROCESOS DE RECLUTAMIENTO EN LAS EMPRESAS.....	23
2.1.8. NIVEL ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS.....	23
2.1.9. TEORÍA CLÁSICA DEL T.H.....	24
2.1.10. TEORÍA MODERNA DEL T.H.....	24
2.2. MARCO LEGAL	25
2.2.1. ARTÍCULO 1 CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO	25
2.2.2. LEY 1480 DE 2011.....	25
2.2.3. LEY 1486 DE 2011.....	25
2.2.4. LEY 769 DE 2002.....	25
2.3. MARCO CONCEPTUAL	26
2.3.1. ÁREA DE TALENTO HUMANO	26
2.3.2. CONDICIONES ACTUALES	26
2.3.3. EMPRESA BICICLETAS.....	26
2.3.4. ESTRATEGIAS	27
2.3.5. FORTALEZAS Y LAS DEBILIDADES LABORALES.....	27
2.3.6. MATRIZ DOFA.....	27
2.3.7. MEJORA ADMINISTRATIVA	28

2.3.8.	PLANTEAMIENTO DE ALTERNATIVAS	28
2.3.9.	REESTRUCTURACIÓN ADMINISTRATIVA.....	28
3.	<u>DISEÑO DE LA INVESTIGACION</u>	29
3.1.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	29
3.1.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	29
3.1.2.	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN	29
3.1.3.	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	30
3.1.4.	TÉCNICAS DE OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN	30
4.	<u>DESARROLLO DEL TRABAJO DE GRADO.....</u>	31
4.1.	CONDICIONES ACTUALES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO.....	31
4.2.	ESTRATEGIAS DERIVADAS DEL ANÁLISIS DOFA, MEJORA ADMINISTRATIVA EN EL ÁREA DEL TALENTO HUMANO.....	31
4.3.	PROPUESTA PARA LA REESTRUCTURACIÓN ADMINISTRATIVA DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO PARA LA EMPRESA.....	32
4.4.	SOCIALIZACIÓN DE LA PROPUESTA DEL ÁREA DEL TALENTO HUMANO CON LOS DIRECTIVOS Y EMPLEADOS DE LA EMPRESA BICICLETAS MILÁN	33
5.	<u>RESULTADOS.....</u>	34
5.1.	IDENTIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES ACTUALES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO.....	34
5.1.1.	TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN PRIMARIA	34
5.1.2.	INFORMACIÓN SOBRE LA COMUNICACIÓN LABORAL EN LA EMPRESA	36
5.1.3.	INFORMACIÓN SOBRE EXPERIENCIA Y COMPROMISO DE LOS TRABAJADORES	38
5.1.4.	ANÁLISIS MATRIZ DOFA.....	44
5.1.5.	IDENTIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES ACTUALES DEL ÁREA DE T.H.....	45
5.2.	ESTRATEGIAS DERIVADAS DEL ANÁLISIS DOFA, MEJORA ADMINISTRATIVA EN EL ÁREA DEL TALENTO HUMANO.....	46
5.2.1.	ESTRATEGIAS DERIVADAS DE LA DOFA	47
5.2.2.	ESTRATEGIAS OFENSIVAS	48
5.2.3.	ESTRATEGIAS DEFENSIVAS	48
5.2.4.	ESTRATEGIAS DE REORIENTACIÓN	49
5.2.5.	ESTRATEGIAS DE SUPERVIVENCIA	50
5.3.	PROPUESTA PARA LA REESTRUCTURACIÓN ADMINISTRATIVA DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO EN BIBICLETAS MILAN.	51
5.3.1.	PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN.....	52
5.4.	SOCIALIZACIÓN DE LA PROPUESTA DEL ÁREA DEL TALENTO HUMANO	56
5.4.1.	REUNIÓN CON LOS DIRECTIVOS Y TRABAJADORES DE LA EMPRESA.....	57
5.4.2.	ALTERNATIVAS SOBRE REESTRUCTURACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE T.H.....	59
6.	<u>CONCLUSIONES.....</u>	60

7.	<u>RECOMENDACIONES</u>	62
8.	<u>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</u>	63
9.	<u>APENDICES</u>	70

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Rango de edad.....	34
Figura 2. Genero.....	35
Figura 3. Tiempo de antigüedad trabajado en la empresa.....	35
Figura 4. Consideración de la comunicación en la empresa.....	36
Figura 5. Acerca de la información que recibe en la empresa.....	37
Figura 6. El proceso de evaluación del personal es justo.....	38
Figura 7. Miembros de equipo de trabajo son receptivos.....	38
Figura 8. ¿Estás satisfecho con la información proporcionada durante la contratación? .	39
Figura 9. ¿Cree que todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades de crecimiento en la empresa?.....	40
Figura 10. ¿La empresa proporciona amplios beneficios para los trabajadores?.....	40
Figura 11. Como empleado puede expresar opiniones y preocupaciones en la empresa	41
Figura 12. ¿El jefe superior da información oportuna sobre las actividades?.....	42
Figura 13. Diversidad e inclusión de los trabajadores.....	42
Figura 14. ¿Indique el nivel de confianza para el área de talento humano en la empresa Bicicletas Milán?.....	43
Figura 15. Porta de la propuesta.....	52
Figura 16. Presentación de la propuesta.....	57

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. <i>Acciones desarrolladas primer objetivo específico</i>	31
Tabla 2. <i>Acciones desarrolladas segundo objetivo específico</i>	32
Tabla 3. <i>Acciones desarrolladas tercer objetivo específico</i>	32
Tabla 4. <i>Acciones desarrolladas cuarto objetivo específico</i>	33
Tabla 5. <i>Estrategias DOFA</i>	47
Tabla 6. <i>Diagrama de Gantt con la propuesta de reestructuración</i>	53

RESUMEN EJECUTIVO

La actual investigación propone que a través de la investigación sobre la reestructuración administrativa del área de T.H. en la organización Bicicletas Milán en Bucaramanga, se identifique las problemáticas existentes y trabajar en la resolución de manera integral. Esto se logró de manera precisa, con las estrategias propuestas por el departamento de talento humano, así como contar con el compromiso tanto de los administradores como de los trabajadores de la empresa. Además, con la colaboración de los responsables de la administración, contratación y los líderes de la empresa lograr alcanzar una recuperación total y exitosa. Se tiene la expectativa de que la propuesta respalde el modelo de gestión y brinde un análisis integral de los factores relacionados con el talento humano, tanto en términos laborales como productivos.

La metodología usada fue descriptiva, enfocada al análisis ya que contiene la identifica las condiciones actuales del área de T.H. por medio de la matriz DOFA. Se concluye con la realización de la propuesta para la reestructuración administrativa del área de talento humano para la empresa. Finalmente, con los datos de información en este análisis puedan dar lugar a resultados significativos, los cuales se puedan publicar y compartir con las Unidades Tecnológicas de Santander UTS. Esto permite fortalecer la capacidad investigativa y contribuir al desarrollo de las empresas en el sector analizado.

PALABRAS CLAVE. Administrativa, fortalezas, organización, reestructuración y talento humano.

INTRODUCCIÓN

La empresa Industrias Bicicletas Milán S.A. es una marca líder en el sector del ciclismo, enfocada en la producción, importación y venta de productos relacionados con este deporte. La empresa fue fundada en 1992 en Bucaramanga por Claudio Gerardo Molina y desde entonces ha experimentado un fuerte crecimiento, convirtiéndose en uno de los principales actores del mercado de bicicletas en Colombia.

Además de la marca Milán, la empresa también produce y distribuye las marcas Optimus y Time, entre otras, y cuenta con una amplia red de distribuidores y puntos de venta en todo el país. No se menciona en los resultados una historia detallada de la empresa, solo detalles sobre su fundación y crecimiento. No obstante, es necesario contar con respaldo empresarial para que el área de T.H. pueda llevar a cabo la actualización de los manuales y la realización de capacitaciones de acuerdo a las necesidades de los empleados y los proyectos que están en curso.

La reestructuración administrativa permite identificar y eliminar redundancias, optimizando los procesos internos del área de T.H., esto ayuda a agilizar las tareas y a reducir los tiempos de respuesta, mejorando la eficiencia operativa en general. Mediante la reestructuración, el área de T.H. puede alinearse más estrechamente con los objetivos estratégicos de la organización, esto implica revisar y ajustar las funciones y responsabilidades del departamento para garantizar que estén alineadas con la visión y los objetivos de la empresa (Ribero et al., 2022).

La investigación actual se divide en secciones que abordan diferentes aspectos. En la primera sección se presenta la problemática actual y los componentes, lo que

justifica la necesidad de abordar el tema. De igual forma se establecen los objetivos, siendo los específicos los que resaltan el enfoque principal de la investigación; en la segunda sección se recurre a los marcos referenciales, estos incluyen el marco teórico, legal y conceptual, los cuales proporcionan respaldo a la temática por medio de diversas teorías y conceptos.

La entrega adecuada del proyecto es evidente en la identificación de las condiciones actuales del área de talento humano por medio de un análisis DOFA, permitiendo la estimación sobre fortalezas y las debilidades laborales de la organización empresa Bicicletas Milán en Bucaramanga. Es por esto que se utilizó un enfoque descriptivo para resolver el problema, a través del cual fue posible identificar relaciones esenciales que no podrían ser detectadas mediante observación directa. Este enfoque permitió interpretar conceptualmente los datos obtenidos, con la ayuda de teorías existentes, de manera que se crearon las condiciones adecuadas para producir resultados confiables y conclusiones que permitieron abordar la problemática en cuestión.

1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Industrias Bicicletas Milán S.A. es una empresa Santandereana con sede principal en la ciudad de Bucaramanga. Actualmente opera con comerciantes al por mayor de los bienes duraderos de los sectores ciclísticos, la empresa fue fundada el 13 de febrero del año 2004. Hasta el día de hoy emplea a 200 personas. Es una empresa especializada en la fabricación de bicicletas de mejor calidad, ofreciendo una amplia gama de modelos para diferentes usos y necesidades. No obstante, han surgido inconvenientes en el ambiente laboral del área de R.H., que presenta fallos que logran afectar la producción y competencia de la empresa.

En el caso de la empresa Bicicletas Milán, se han identificado problemas administrativos en el área de R.H. que están teniendo un impacto negativo en los resultados laborales. Con el fin de mejorar la competitividad de la organización, los fundadores son conscientes de la necesidad de realizar cambios en el área de Recursos Humanos, centrándose en la organización. Existen oportunidades para cambiar el rumbo de la empresa y evitar llegar a un punto en el que no pueda sostenerse por sí misma.

Actualmente, la organización está experimentando dificultades económicas debido a la falta de organización y planificación sobre el área de R.H., lo que ha llevado a una reducción en el equipo de trabajo. Los procesos de contratación con entidades como la ARL, EPS y el Fondo de Pensiones no se realizan de manera inmediata al momento de contratar a una persona, sino que se llevan a cabo una o dos semanas después.

Además, los nuevos puestos de trabajo no cuentan con manuales de funciones, y los cargos más antiguos carecen de manuales actualizados. Se han observado dificultades en el ambiente organizacional, como la alta rotación del personal en la organización. Además, se han registrado llamados de atención y un incumplimiento de los objetivos establecidos, lo que indica un bajo rendimiento en las labores asignadas por parte del área de Recursos Humanos generando un impacto desfavorable.

La adecuada gestión del R.H. logra ser una parte integral del proceso de dirección en las organizaciones (Rodríguez y Delgado, 2020). Considerando las estrategias de la dirección estratégica, el departamento de R.H. tiene un papel crucial al definir el futuro y objetivos que la organización busca obtener. El capital humano se vuelve fundamental para la obtención de cada objetivo expuesto por la organización, ya que la contribución es esencial para el éxito organizacional (Santos, 2019).

La pregunta que surge es: ¿Cuáles son las actividades necesarias para llevar a cabo la reestructuración administrativa de las funciones del departamento de R.H. en la empresa Bicicletas Milán en Bucaramanga?

1.2. JUSTIFICACIÓN

La gestión del departamento de R.H. de gran importancia para todas las empresas, ya que se encarga de promover el bienestar y la actualización administrativa de los empleados, así como de mantener la unidad en la empresa a través de actividades tanto físicas como psicosociales (Arrieta, 2022).

El enfoque del talento humano radica en facilitar de manera eficiente las actividades de la empresa, especialmente en términos de coordinación y motivación laboral. A medida que las empresas se vuelven más competitivas, es necesario que se destaquen y se diferencien en el mercado. Esto conlleva un crecimiento en la estructura organizativa de la empresa. Cuando se habla de reestructuración en cualquier empresa, se refiere a una reorganización dentro de la estructura existente, que busca un cambio o mejora debido a las circunstancias actuales de la empresa (Arenas, 2019).

En términos generales del entorno, es de gran importancia realizar inversiones en el sector empresarial de las bicicletas. Esto podría generar alrededor de un millón quinientos mil empleos, de los cuales un 80% serían ocupados por trabajadores que son cabezas de familia. Esta situación tendría un impacto a favor para los trabajadores como para la organización, ya que contribuiría a reducir la tasa de desempleo y mejorar el bienestar familiar de los ciudadanos colombianos.

Según se destaca la importancia de evaluar el trabajo del talento humano y establecer procesos que permitan realizar un diagnóstico tanto del recurso humano como de la estructura de los procesos (Martínez y Mateus, 2020). Cuando las organizaciones carecen de procesos claramente definidos, especialmente en el área de talento humano enfrentan problemas. Para abordar esta situación, se llevaron a cabo encuestas a 30 personas del equipo de trabajo de la empresa. Esto

permitió conocer el estado de los procedimientos de contratación de cada uno de ellos y las deficiencias presentes. A partir de estos resultados, el autor pudo formular estrategias para mitigar el impacto que este proceso conlleva (Morales y Rey, 2021).

La información anterior respalda la necesidad actual de respaldar la reestructuración administrativa del Área de R.H. en la empresa Bicicletas Milán. Esto servirá como apoyo para mejorar de forma continua los procesos, así como para mejorar el servicio, las condiciones laborales y el bienestar administrativo en la empresa.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo General

Formular la propuesta de reestructuración administrativa del área de Talento humano de Bicicletas Milán en la ciudad de Bucaramanga, utilizando herramientas de información primaria, evidenciando las mejoras en la gestión organizacional de la empresa.

1.3.2. Objetivos Específicos

Identificar las condiciones actuales del área de talento humano por medio de un análisis DOFA, permitiendo la estimación sobre fortalezas y las debilidades laborales de la organización empresa Bicicletas Milán en Bucaramanga.

Establecer las estrategias derivadas del análisis DOFA para mejora administrativa de la empresa Bicicletas Milán en el área del talento humano

Realizar una propuesta con la información obtenida anteriormente, para la reestructuración administrativa del área de talento humano para la empresa.

Socializar la propuesta del área del talento humano con los directivos y empleados de la empresa Bicicletas Milán, para el planteamiento de alternativas sobre reestructuración del departamento de Recursos Humanos

1.4. ESTADO DEL ARTE

No Aplica

2. MARCO REFERENCIAL

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. *Competitividad empresarial*

La competitividad se ha definido como la habilidad de satisfacer a los consumidores al menor costo posible sin afectar la calidad, y así aumentar las ventas. Esto permite a las empresas, sectores o países aumentar sus ganancias al optimizar sus recursos (Santos y Darmas, 2019). La competitividad implica que las organizaciones pueden realizar ventas sobre productos y servicios con el fin de mantener o incrementar la participación ante el mercado sin sacrificar las utilidades. Para que las organizaciones logren ser verdaderamente competitivas ante el mercado en el que opera debe ser abierto y justo en términos de competencia (Acosta et al., 2019).

Actualmente la conectividad empresarial permite a las empresas mantenerse en pie y así alcanzar los objetivos que se proponga, es por decir de un modo que es la capacidad de subsistencia de las empresas y por ello es la base para cualquier desarrollo o crecimiento de un negocio, cuando la competitividad empresarial logra ser bien desarrollada es una pieza clave para la implementación de las estrategias y de campañas efectivas para alcanzar las metas sobre el crecimiento planteado (Berna y Rodríguez, 2019).

2.1.2. *Selección por competencias del personal*

Es destacado como el proceso más importante para encontrar los perfiles más adecuados para ocupar puestos de alto valor en una organización. Esta tarea puede resultar complicada debido a la importancia de contar con personal que posea las capacidades y habilidades necesarias para un buen desempeño (Guerrero, 2021).

El incorporar nuevos talentos a las empresas logra ser una de las tareas de vital importancia, esto permitirá garantizar la salud y continuidad a las organizaciones, de acuerdo de las múltiples metodologías entra en juego la selección por competencias en todos los procesos de gestión humana (Castañeda, 2019).

Es fundamental contar con el personal idóneo para cada puesto, teniendo en cuenta las habilidades profesionales específicas, así como las características y el compromiso requeridos para obtener los mejores resultados. El departamento de talento humano realiza una serie de pruebas y evaluaciones con el objetivo de descartar aquellos perfiles que no sean los más indicados. El resultado final es la selección de profesionales talentosos que cuentan con las competencias esenciales para desempeñar el puesto de manera exitosa (Rodríguez Sánchez, 2020).

Logra ser uno de los procesos avanzados con un único objetivo el cual es encontrar al personal adecuado para el puesto clave en la función de cada una de las habilidades profesionales concretas, es por ello que existen los puestos por las características, las responsabilidades y especialmente el valor que estas mismas aportan, lo que requiere de profesionales específicos debido a la selección convencional que podrían quedarse atrás por casos especiales (Guerrero, 2021).

2.1.3. Gestión organizacional de las empresas

Cada empresa está formada por procesos que surgieron a partir de ideas, conceptos y modelos teóricos enfocados en un desarrollo adecuado del Talento Humano en cada organización. La gestión organizacional de las empresas se destaca por su capacidad para alcanzar los objetivos establecidos, lo que evidencia la relación estrecha entre la empresa y el talento humano (Vesga Rodríguez, 2020).

La gestión organizacional esta encargada de dirigir cada uno de los esfuerzos ante el grupo para con la consecución de los objetivos predeterminados, a través del uso

eficiente de cada uno de los factores de la producción como lo es para las empresas y la integración eficaz de cada recurso lo que proporción la máxima utilización de la capacidad a través de la selección de las mejores alternativas de la organización (Martínez y El Kadi, 2019).

2.1.4. Reestructuración administrativa en las empresas

La reestructuración administrativa tiene como función principal supervisar y regular las condiciones de contratación, así como aprobar los movimientos y decisiones futuras en la empresa. Su objetivo es desarrollar y verificar los objetivos de la empresa, mejorar los procesos de trabajo, definir de manera estratégica los puestos de trabajo necesarios y elaborar un plan administrativo detallado para garantizar resultados positivos. (Licandro et al., 2021).

La reestructuración en términos de gestión empresarial cambia la estructura organizacional. Lo que puede implicar cambios subordinados para nuevo personal, reasignación de recursos a otros sectores de la empresa; sin embargo, la reestructuración constituye en el proceso por medio de la cual la organización para por diversas transformaciones adaptándose a un nuevo modelo con el fin de fomentar la mayor competitividad y garantizar el funcionamiento a futuro de la misma (Ropa & Alama, 2022).

Los procesos de la reestructuración empresarial se logran con el fin de adoptar un nuevo modelo de los negocios, debido a un escenario ante el cual el aplicado está en la actualidad no función de forma correcta o se prevé que no ante el futuro, cuando la reestructuración hace referencia a los cambios generalmente grandes ante los puntos estratégicos de la empresa para adoptar el modelo de negocio esperado (Cuesta y López, 2020).

2.1.5. Mejora administrativa en las empresas

Mediante el mejoramiento administrativo, las empresas pueden cultivar una cultura organizacional centrada en la mejora continua. Esta cultura se basa en el respaldo de acciones correctivas y políticas, al tiempo que se apoya en los diversos procedimientos internos de la empresa. El objetivo principal es garantizar el uso efectivo de los recursos y brindar un servicio eficiente, acorde con las responsabilidades asignadas. (Mercado, 2019).

Diversas organizaciones logran enfocar los esfuerzos en el incremento de la eficiencia sobre la producción, pero logran descuidar las áreas administrativas, lo que implica el reto de quitar el cambio para la implementación de los nuevos procesos que al inicio puedan parecer más complejo, es por esto que se deben asumir las responsabilidades y así enfrentar retos que son exigentes con el propósito de mantener la competitividad (Báez et al., 2019).

Los procesos ante las mejoras administrativas son cruciales para toda empresa ya que deben optimizarse constantemente, las mejoras de dichos procesos conllevan al gran esfuerzo por parte de toda la empresa, dando como resultado una mayor productividad y control ante el flujo de trabajo, esto permite alcanzar el control administrativo efectivo convirtiéndose en una meta importante para las empresas (Chacón Paredes, 2021).

2.1.6. Importancia del área de talento humano

El área de talento humano es de gran importancia en cualquier organización, ya que se encarga de gestionar el recurso humano y garantizar que se cuente con los profesionales adecuados para las diferentes funciones. Además, debe asegurarse de contar con una estructura organizacional óptima y los recursos necesarios para garantizar el éxito de la empresa (Heredia y Narváez, 2021).

El área de talento humano también tiene un rol fundamental en la integridad académica y la lucha contra el plagio en el ámbito educativo. En síntesis, el área de talento humano es vital para el correcto funcionamiento de cualquier organización y su éxito a largo plazo (Muskus, 2020).

2.1.7. Procesos de reclutamiento en las empresas

Los procesos de reclutamiento en las empresas son fundamentales para encontrar y atraer a los candidatos más adecuados para cubrir las vacantes disponibles. Estos procesos implican una serie de pasos y prácticas que permiten identificar y evaluar a los posibles candidatos de manera eficiente (Pabón, 2019).

Los procesos de reclutamiento efectivos permiten a las empresas atraer a los candidatos más calificados y talentosos para cubrir las vacantes, esto asegura que la organización pueda contar con empleados competentes que contribuyan al crecimiento y éxito de la empresa, el reclutamiento adecuado ayuda a identificar las habilidades y competencias necesarias para cada puesto de trabajo (Parra y Lara, 2019).

2.1.8. Nivel organizacional en las empresas

El nivel organizacional en las empresas se refiere a la estructura jerárquica y las diferentes capas de autoridad y responsabilidad que existen dentro de la organización. Cada nivel representa un nivel de gestión y toma de decisiones, y desempeña un papel importante en el funcionamiento de la empresa (Perea, 2021).

Cada nivel organizacional tiene su propia responsabilidad y función en la empresa, la alta dirección establece la dirección estratégica y toma decisiones importantes, el nivel medio de gestión coordina y supervisa las operaciones, los supervisores de primera línea brindan apoyo y orientación a los empleados, y los empleados operativos llevan a cabo las tareas fundamentales. La comunicación y

la colaboración efectivas entre los diferentes niveles son clave para el éxito de la organización en su conjunto (Ramos, 2020).

2.1.9. Teoría clásica del T.H.

La teoría clásica del Talento Humano es una corriente de pensamiento que surgió en el siglo XX y se centra en la organización y gestión eficiente de los recursos humanos en las empresas. Fue desarrollada principalmente por el ingeniero francés Henri Fayol y se basa en los principios de la administración científica (Rodríguez y Calcerrada, 2020).

La teoría clásica del Talento Humano ha sido criticada por su enfoque demasiado rígido y burocrático, y por no tomar en cuenta aspectos como la motivación y el desarrollo personal de los empleados. Sin embargo, sentó las bases para la gestión eficiente de los recursos humanos y sigue teniendo influencia en la administración de muchas organizaciones en la actualidad (Romero et al., 2020).

2.1.10. Teoría moderna del T.H.

La teoría moderna del Talento Humano se ha desarrollado en respuesta a las limitaciones y críticas de las teorías clásicas anteriores. Esta teoría se centra en la importancia de considerar a los empleados como activos valiosos y en el reconocimiento de su papel fundamental en el éxito de la organización (Sánchez, 2019).

la teoría moderna del Talento Humano se centra en reconocer y valorar a los empleados como activos clave en la organización. Se enfoca en su desarrollo y crecimiento, su participación activa, la gestión del talento, la creación de una cultura y clima laboral positivos, y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Esta teoría busca maximizar el potencial y la contribución de los empleados para lograr el éxito organizacional a largo plazo (Sánchez, 2020)

2.2. MARCO LEGAL

Según la normatividad legal en Colombia, se cuenta con el código laboral como marco de referencia, el cual ha estado en vigor desde 1950 y ha sido actualizado en 1993, adicional existen decretos complementarios y regulaciones que describen las leyes más relevantes que son relacionadas con el tema del T.H. dichas leyes y regulaciones deben servir como guía para la empresa BICICLETAS MILAN.

2.2.1. Artículo 1 Código sustantivo del trabajo

El propósito del artículo es promover la equidad en las relaciones laborales asegurando un trato justo para los trabajadores en relación con la dirección económica de la empresa y así mantener el equilibrio social deseado (Sánchez, 2022).

2.2.2. Ley 1480 de 2011

Esta ley establece disposiciones para la protección de los consumidores en Colombia. Regula aspectos como la publicidad engañosa, las garantías de los productos y servicios, el derecho a la información, entre otros aspectos relevantes para la venta de bicicletas (Vera y Blanco, 2019).

2.2.3. Ley 1486 de 2011

Esta ley establece disposiciones para la protección de los consumidores en Colombia. Regula aspectos como la publicidad engañosa, las garantías de los productos y servicios, el derecho a la información, entre otros aspectos relevantes para la venta de bicicletas (Álvarez y Barreda, 2020).

2.2.4. Ley 769 de 2002

Esta ley establece el Código Nacional de Tránsito Terrestre y regula las normas de tránsito para todos los vehículos, incluyendo las bicicletas. Contiene

disposiciones relacionadas con el uso de bicicletas en vías públicas, señalización, derechos y obligaciones de los ciclistas, entre otros aspectos (Ávila et al., 2022).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Considerando que el desarrollo de las competencias técnicas operativas por parte del área de T.H. en la empresa Bicicletas Milán, representa una oportunidad para mejorar el ambiente laboral, debido a los respectivos cambios continuos en el ámbito administrativos y operativo a nivel empresarial resaltando los siguientes aspectos

2.3.1. Área de talento humano

Es un departamento esencial en cualquier organización, encargado de la gestión del personal y la identificación de los profesionales adecuados para desempeñar diferentes roles. Este departamento es responsable de mantener una estructura organizacional óptima, asegurando el éxito a largo plazo de la empresa. Además, el área de talento humano debe garantizar la integridad académica y la eliminación del plagio en el ámbito educativo (Barbosa, 2020).

2.3.2. Condiciones actuales

Es un término que se refiere al conjunto de circunstancias, situaciones y factores que afectan a un determinado ámbito en un momento específico. Estas condiciones pueden variar en función del contexto y del tiempo, y pueden ser influenciadas por una amplia variedad de factores, tales como la economía, la política, la tecnología, la sociedad, entre otros (Barreno, 2019).

2.3.3. Empresa Bicicletas

Son aquellas que se dedican a la fabricación, venta o distribución de productos relacionados con este medio de transporte, como bicicletas, componentes,

accesorios y ropa. Existen diversas empresas dedicadas a este sector, algunas de las cuales son líderes en el mercado y disponen de una amplia variedad de productos para satisfacer las necesidades de ciclistas de diferentes niveles y disciplinas (Bogotá y Gualdrón, 2019).

2.3.4. Estrategias

Son un conjunto de acciones planificadas y coordinadas que se llevan a cabo con el fin de alcanzar un objetivo específico, existen diversas estrategias que pueden ser empleadas para prevenirlo, tanto en el ámbito académico como en el empresarial. Estas estrategias pueden incluir la implementación de herramientas tecnológicas y la promoción de políticas y prácticas éticas para reducir la problemática (Checa et al., 2020).

2.3.5. Fortalezas y las debilidades laborales

Se refieren a las habilidades y aspectos en los que un trabajador puede sobresalir o presentar dificultades en su desempeño laboral. Las fortalezas laborales pueden ser habilidades técnicas o blandas que permiten al trabajador realizar su trabajo de manera eficiente y efectiva, mientras que las debilidades laborales pueden ser áreas de mejora o limitaciones que impiden que el trabajador alcance su máximo potencial (Daza et al., 2019)

2.3.6. Matriz DOFA

Es una herramienta de planificación estratégica que se utiliza para evaluar las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas de una empresa o proyecto. Esta herramienta ayuda a identificar los factores internos y externos que pueden influir en el éxito o fracaso del proyecto o empresa (Daza et al., 2021).

2.3.7. Mejora administrativa

Existen diversas estrategias de mejora administrativa que pueden aplicarse en una organización. Algunas de ellas incluyen el uso de tecnologías digitales para simplificar procesos y mejorar la eficiencia, la implementación de sistemas de gestión de calidad para garantizar la satisfacción del cliente y la estandarización de procesos para asegurar la consistencia y calidad en la producción (Flores Quispe, 2019).

2.3.8. Planteamiento de alternativas

El proceso implica el análisis exhaustivo de la situación actual y la evaluación de diferentes estrategias o herramientas para encontrar soluciones viables y efectivas. Algunos ejemplos de alternativas pueden incluir la implementación de nuevas políticas o procesos, la adopción de tecnologías avanzadas, la formación del personal, la reorganización de recursos o la colaboración con otras empresas o instituciones para abordar un problema en común (Matamoros y Cedillo, 2020).

2.3.9. Reestructuración administrativa

Es un proceso de cambio organizacional que implica la revisión y reorganización de procesos, estructuras y recursos de una empresa, organización o institución con el fin de mejorar la eficiencia, la productividad y el rendimiento. Esta reestructuración puede implicar cambios en la jerarquía, la eliminación de puestos de trabajo, la reorganización de departamentos, la introducción de nuevas tecnologías y la revisión de procesos complejos (Mendoza, 2021).

3. DISEÑO DE LA INVESTIGACION

3.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Los siguientes puntos evidencian la metodología de la investigación usada con el fin de dar conocimiento al actual proyecto.

3.1.1. *Tipo de investigación*

El tipo de investigación usada es de forma descriptiva. es una forma de presentar datos o información de manera comprensiva mediante la descripción detallada y sistemática de la misma, sin realizar conclusiones o inferencias a partir de los datos. La información descriptiva se utiliza en diversos campos, como la estadística, la investigación de mercado y las ciencias sociales, para organizar y presentar los datos con el fin de que sean más fáciles de entender. La información descriptiva puede incluir datos cualitativos o cuantitativos y se presenta a menudo en forma de tablas, gráficos o informes detallados (Ramos, 2020).

3.1.2. *Enfoque de investigación*

Para el actual proyecto se usó el enfoque de investigación cualitativo. Se enfoca en la recolección y análisis de datos no estandarizados, con el objetivo de comprender conceptos, opiniones y experiencias. A diferencia de la investigación cuantitativa, la muestra en la investigación cualitativa suele ser pequeña y se utiliza una metodología interpretativa y naturalista. Los datos cualitativos son no numéricos y se pueden utilizar para entender el contexto y las dinámicas sociales complejas (Nizama y Nizama, 2020).

3.1.3. Método de investigación

Con la ayuda de la investigación primaria, el método de investigación usado fue analítico. Este tipo de investigación es utilizado en diversos campos, incluyendo las ciencias sociales y naturales, y suele ser complejo debido a la necesidad de evaluar y analizar datos de manera minuciosa. La investigación analítica es importante para crear una comprensión profunda de los fenómenos estudiados y puede utilizarse para desarrollar nuevas políticas, estrategias y soluciones en una variedad de áreas (Sosa, 2019).

3.1.4. Técnicas de obtención de información

A través del uso de los modelos de información primaria y secundaria e identificar las condiciones actuales del área de talento humano, se usó el análisis DOFA, permitiendo la estimación sobre fortalezas y las debilidades laborales. Se llevo a cabo la realización de una propuesta, para la reestructuración administrativa del área de talento humano para la empresa.

De igual forma se realiza la respectiva socialización de la propuesta del área del talento humano con los directivos y empleados de la empresa Bicicletas Milán, para el planteamiento de alternativas sobre reestructuración del departamento de Recursos Humanos.

4. DESARROLLO DEL TRABAJO DE GRADO

Para cumplir con cada uno de los objetivos presupuesto en la actual investigación se formularon estrategias administrativas del área de Talento humano de Bicicletas Milán en la ciudad de Bucaramanga, utilizando herramientas de información primaria, evidenciando las mejoras en la gestión organizacional de la empresa.

4.1. CONDICIONES ACTUALES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO.

El desarrollo del primer objetivo específico permitió la identificación de las condiciones actuales del área de T.H., se realizaron las siguientes acciones

Tabla 1. Acciones desarrolladas primer objetivo específico

Acciones	Resultados
Acción 1. Tabulación y análisis de la información primaria	Identificación de las condiciones actuales del área de talento humano para la estimación sobre fortalezas y las debilidades laborales de la organización empresa Bicicletas Milán en Bucaramanga.
Acción 2. Análisis matriz DOFA	
Acción 3. Identificación de las condiciones actuales del área de T.H.	

Nota: Tabla elaborada por los autores

4.2. ESTRATEGIAS DERIVADAS DEL ANÁLISIS DOFA, MEJORA ADMINISTRATIVA EN EL ÁREA DEL TALENTO HUMANO

El desarrollo del segundo objetivo específico permitió establecer las estrategias para mejora administrativa en el área del talento humano, se realizaron las siguientes acciones.

Tabla 2. Acciones desarrolladas segundo objetivo específico

Acciones	Resultados
Acción 1. Estrategias derivadas de la DOFA	Establecer las estrategias derivadas del análisis DOFA para mejora administrativa de la empresa Bicicletas Milán en el área del talento humano.
Acción 2. Identificación de la mejora administrativa del área de T.H.	

Nota: Tabla elaborada por los autores

4.3. PROPUESTA PARA LA REESTRUCTURACIÓN ADMINISTRATIVA DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO PARA LA EMPRESA.

El desarrollo del tercer objetivo específico permitió realizar una propuesta para la reestructuración administrativa del área de talento humano para la empresa, se realizaron las siguientes acciones.

Tabla 3. Acciones desarrolladas tercer objetivo específico

Acciones	Resultados
Acción 1. Propuesta reestructuración área T.H.	Realizar una propuesta, para la reestructuración administrativa del área de talento humano para la empresa.
Acción 2. Identificación de la mejora administrativa del área de T.H.	

Nota: Tabla elaborada por los autores

4.4. SOCIALIZACIÓN DE LA PROPUESTA DEL ÁREA DEL TALENTO HUMANO CON LOS DIRECTIVOS Y EMPLEADOS DE LA EMPRESA BICICLETAS MILÁN

El desarrollo del cuarto objetivo específico permitió socializar la propuesta del área del talento humano con los directivos y empleados de la empresa Bicicletas Milán, se realizaron las siguientes acciones.

Tabla 4. Acciones desarrolladas cuarto objetivo específico

Acciones	Resultados
Acción 1. Reunión con los directivos y trabajadores de la empresa.	Socialización de la propuesta del área del talento humano con los directivos y empleados de la empresa Bicicletas Milán,
Acción 2. Planteamiento de alternativas sobre reestructuración del departamento de T.H.	

Nota: Tabla elaborada por los autores

5. RESULTADOS

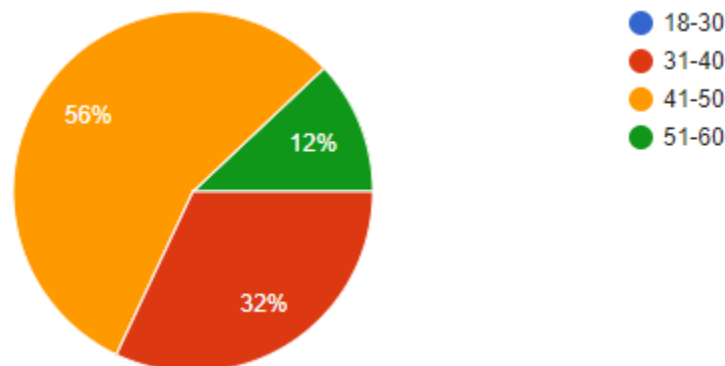
De acuerdo a los resultados obtenidos se logra la formulación de la propuesta de reestructuración administrativa del área de Talento humano de Bicicletas Milán en la ciudad de Bucaramanga, esto se logró por medio del uso de las herramientas de información primaria, evidenciando las mejoras en la gestión organizacional de la empresa.

5.1. IDENTIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES ACTUALES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

El desarrollo del siguiente objetivo logra identificar las condiciones actuales del área de talento humano por medio de un análisis DOFA, permitiendo la estimación sobre fortalezas y las debilidades laborales de la organización empresa Bicicletas Milán en Bucaramanga.

5.1.1. Tabulación y análisis de la información primaria

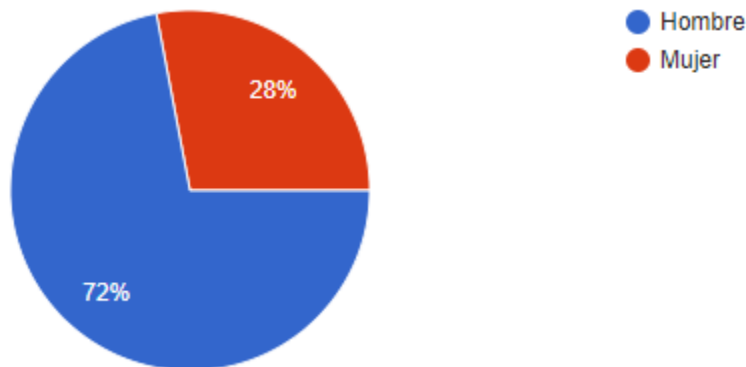
Figura 1. Rango de edad



Nota: La figura muestra los resultados sobre la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Bicicletas MILAN. (2023)

La Figura 1 se analiza el rango de edad de los trabajadores, donde el 32% (8 trabajadores) tienen entre 31-40 años de edad, el 56% (14 trabajadores) tienen entre 41-50 años de edad, finalmente el 12% (3 trabajadores) tienen entre 51-60 años de edad. Es evidente que la empresa cuenta con personal joven encargado de desempeñar las actividades operativas y administrativas.

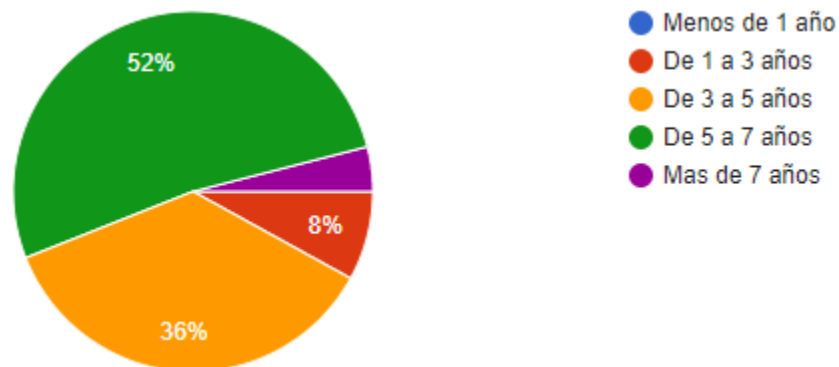
Figura 2. Genero



Nota: La figura muestra los resultados sobre la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Bicicletas MILAN. (2023)

La Figura 2 es sobre el género, donde el 72% son hombres, mientras que el 25% son mujeres. El mayor gremio son los hombres ya que se encargan de las actividades operacionales.

Figura 3. Tiempo de antigüedad trabajado en la empresa



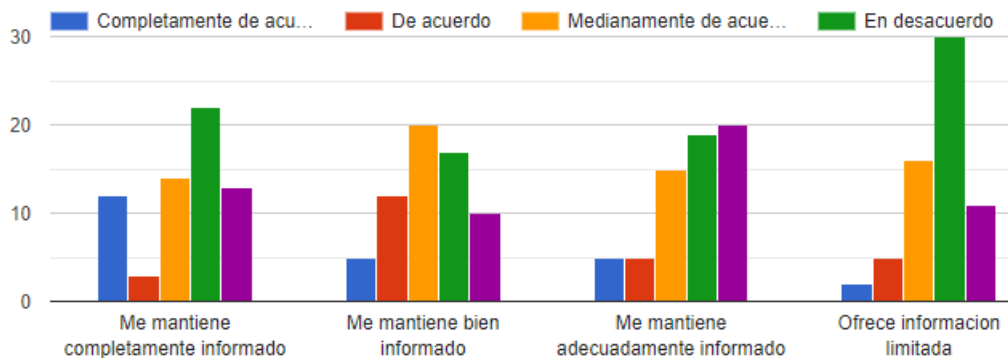
Nota: La figura muestra los resultados sobre la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Bicicletas MILAN. (2023)

La

Figura 4, es sobre cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa, dónde el 8% (2 trabajadores) tienen entre 1 a 3 años laborando en la empresa, así mismo el 36% (9 trabajadores) tienen entre 3 a 5 años de antigüedad laboral en la empresa, el 52% (13 trabajadores) tiene entre 5 a 7 años trabajando para la empresa, finalmente el 4% (1 trabajador) tienen más de 7 años de antigüedad en la organización. Se evidencia que más del 50% de los trabajadores llevan más de 1 año apoyando en la empresa.

5.1.2. Información sobre la comunicación laboral en la empresa

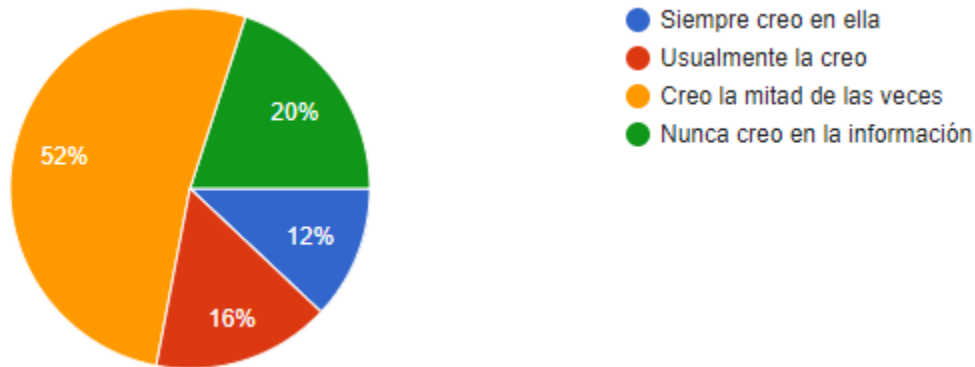
Figura 4. Consideración de la comunicación en la empresa



Nota: La figura muestra los resultados sobre la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Bicicletas MILAN. (2023)

La figura 4, se analiza como describe la impresión con la comunicación de la empresa, donde 7 trabajadores están en desacuerdo en que los mantienen completamente informados, así mismo 6 trabajadores están en desacuerdo en que la empresa los mantiene bien informados, de igual forma 20 trabajadores están completamente en desacuerdo en que la empresa mantiene una adecuada información, 26 trabajadores dicen que están en desacuerdo en la empresa ofrece información inmediata, finalmente 19 trabajadores dicen que la empresa no informa sobre muchas cosas que suceden en ella.

Figura 5. Acerca de la información que recibe en la empresa

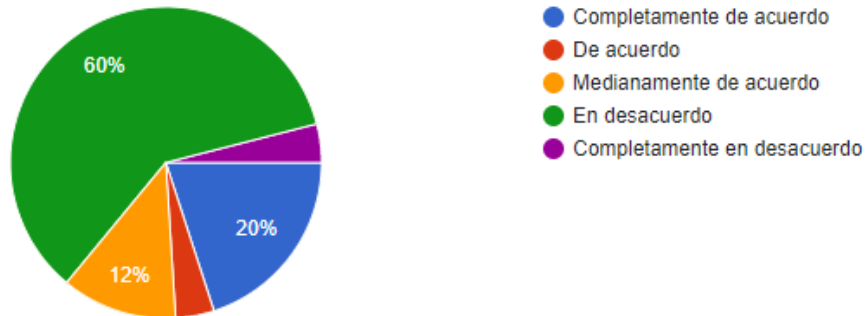


Nota: La figura muestra los resultados sobre la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Bicicletas MILAN. (2023)

La Figura 5, se analiza la pregunta sobre cómo se siente acerca de la información que recibe por parte del departamento de talento humano, donde el 12% (3 trabajadores) dice que cree en la información, el 16% (4 trabajadores) dice que usualmente cree en la información suministrada, el 52% (13 trabajadores) dice que cree la mitad de la información dada, finalmente el 20% (5 trabajadores) dice que nunca cree en la información que suministrar el departamento de talento humano, evidencias así que existen fallas en la comunicación con los trabajadores, permitiendo que los procesos no se realicen de la forma establecida bajo un mismo objetivo.

5.1.3. Información sobre experiencia y compromiso de los trabajadores

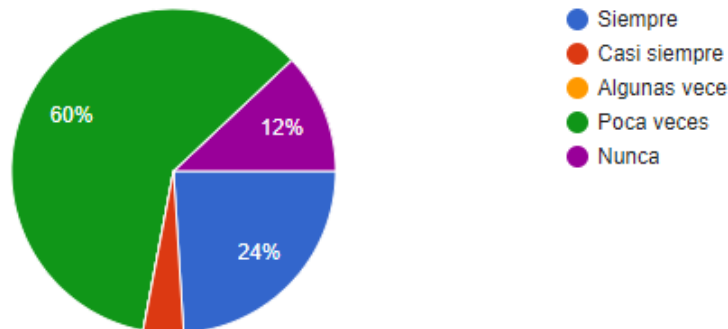
Figura 6. El proceso de evaluación del personal es justo



Nota: La figura muestra los resultados sobre la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Bicicletas MILAN. (2023)

La **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** son los resultados sobre si cree que el proceso de evaluación del personal es justo, donde el 20% (5 trabajadores) dicen estar completamente de acuerdo, el 4% (1 trabajador) están de acuerdo con los procesos de evaluación del personal, el 12% es decir 3 trabajadores están medianamente de acuerdo, así mismo, el 60% (15 trabajadores) están en desacuerdo con las injusticias de los procesos de evaluación de personal, finalmente el 4% (1 trabajador) están completamente en desacuerdo, se evidencia que más del 50% de los trabajadores no están de acuerdo en que el proceso de evaluación del persona sea justo con todos.

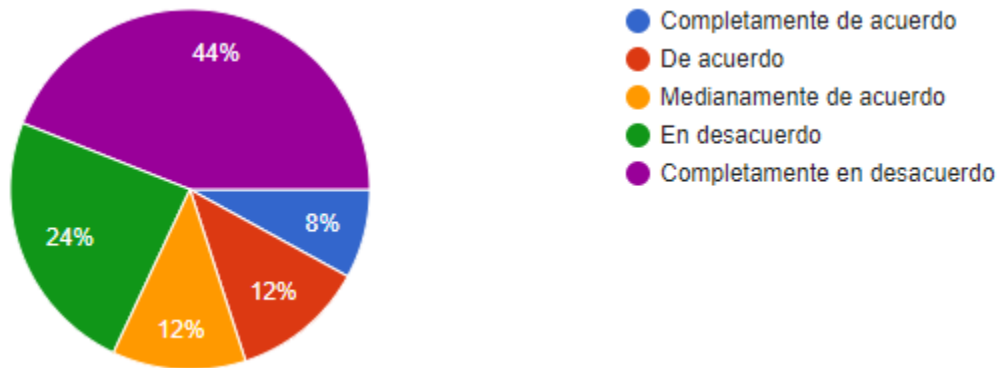
Figura 7. Miembros de equipo de trabajo son receptivos



Nota: La figura muestra los resultados sobre la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Bicicletas MILAN. (2023)

La información de la Figura 7, se enfocó la pregunta si los miembros de su equipo son receptivo a las respectivas sugerencias, donde el 24% (6 trabajadores) dicen que siempre son receptivos, el 4% (1 trabajador) dice que casi siempre el equipo es receptivo, el 60% (15 trabajadores) dice que pocas veces es receptivo, finalmente el 12% (3 trabajadores) dice que sienten que el equipo nunca es receptivo a las sugerencias.

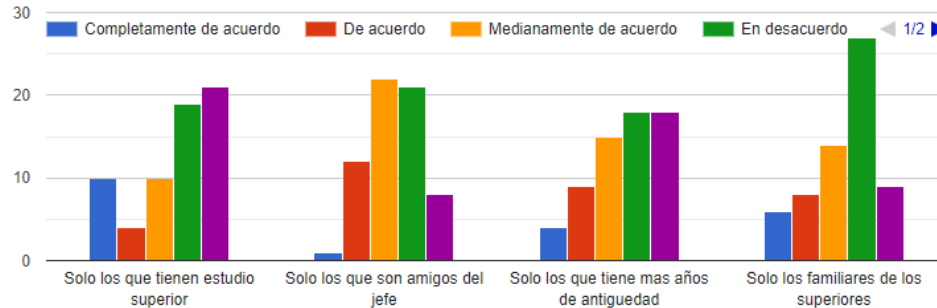
Figura 8. ¿Estás satisfecho con la información proporcionada durante la contratación?



Nota: La figura muestra los resultados sobre la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Bicicletas MILAN. (2023)

La Figura 8, evidencia los resultados sobre si está satisfecho con la información durante la contratación, donde el 8% (2 trabajadores) dicen estar completamente de acuerdo, el 12% (3 trabajadores) están de acuerdo con la información dada en la contratación, 12% (3 trabajadores) están medianamente de acuerdo, así mismo, el 24% (6 trabajadores) están en desacuerdo con la respectiva información que le proporcionaron en la contratación, finalmente el 44% (11 trabajadores) están completamente en desacuerdo, se evidencia que los trabajadores no satisfechos con la información que le proporcionaron durante la contratación

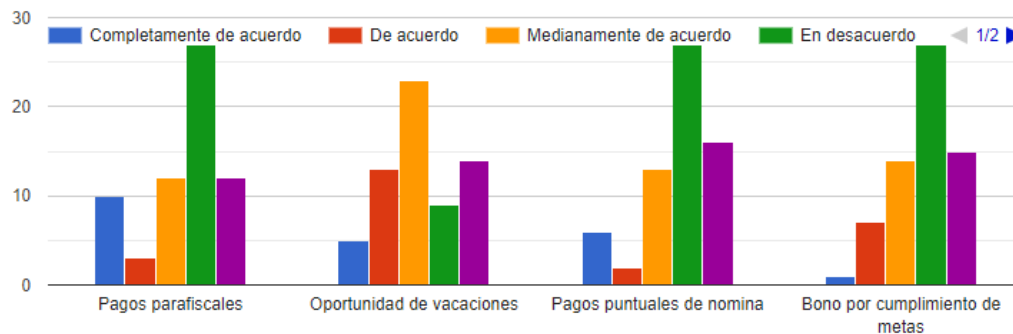
Figura 9. ¿Cree que todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades de crecimiento en la empresa?



Nota: La figura muestra los resultados sobre la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Bicicletas MILAN. (2023)

Los datos de la Figura 9, es sobre ¿Cree que los trabajadores tienen las mismas oportunidades de crecimiento en la organización?, donde 21 trabajadores están en desacuerdo en que tienen oportunidades de crecimiento en la empresa los que tienen estudio superior, así mismo 21 trabajadores están en desacuerdo en que solo los que son amigos de los jefes tiene oportunidad, de igual forma 18 trabajadores están completamente en desacuerdo en que solo los que tienen más años de antigüedad tiene oportunidad de crecimiento, 26 trabajadores dice que están en desacuerdo en que solo los familiares de los superiores tiene oportunidades de crecimiento en la empresa.

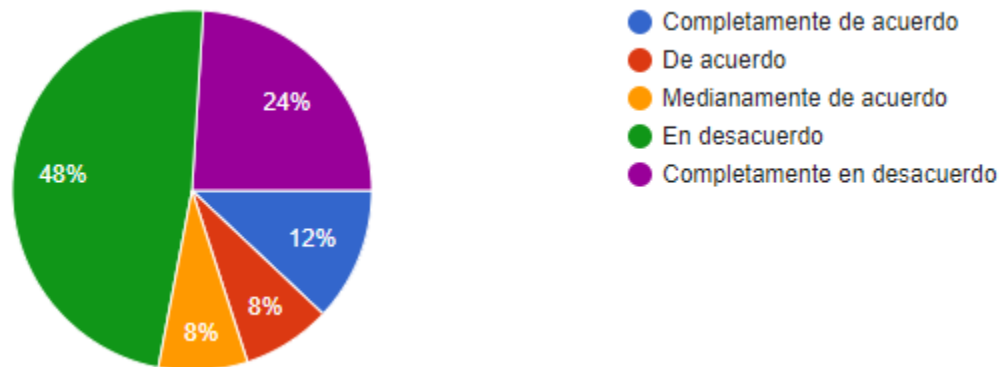
Figura 10. ¿La empresa proporciona amplios beneficios para los trabajadores?



Nota: La figura muestra los resultados sobre la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Bicicletas MILAN. (2023)

La Figura 10 se analiza la pregunta ¿La empresa proporciono amplios beneficios para los empleados?, donde 27 trabajadores están en desacuerdo en que se proporcionaron beneficios en los pagos parafiscales, así mismo 21 trabajadores están medianamente de acuerdo en que tuvieron vacaciones ya que prefieren trabajarlas, de igual forma 25 trabajadores están en desacuerdo en que tuvieron beneficios en el pago puntual de la nómina, 23 trabajadores dice que están en desacuerdo en que recibieron bonos por el cumplimiento de las metas

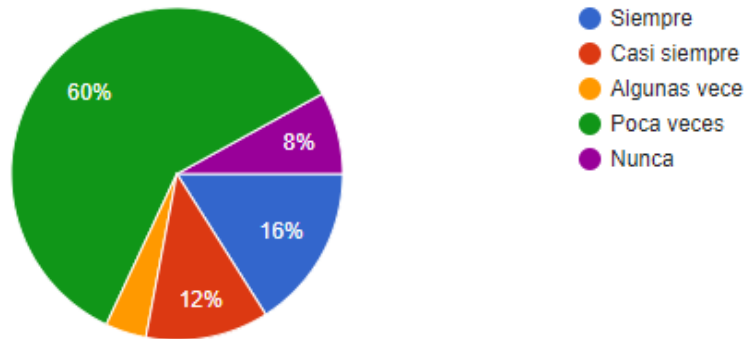
Figura 11. Como empleado puede expresar opiniones y preocupaciones en la empresa



Nota: La figura muestra los resultados sobre la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Bicicletas MILAN. (2023)

La figura 11 evidencia los resultado sobre si como empleado puede expresar sus opiniones y preocupaciones en la empresa, donde el 12% (3 trabajadores) dicen estar completamente de acuerdo, el 8% (2 trabajadores) están de acuerdo con que puede expresar sus opiniones y preocupaciones en la empresa, 8% (2 trabajadores) están medianamente de acuerdo, así mismo, el 48% (12 trabajadores) están en desacuerdo con que puede expresar sus opiniones y preocupaciones en la empresa, finalmente el 24% (6 trabajadores) están completamente en desacuerdo, se evidencia que los trabajadores no se sienten seguros o confiados en que pueden expresar sus opiniones y preocupaciones en la empresa

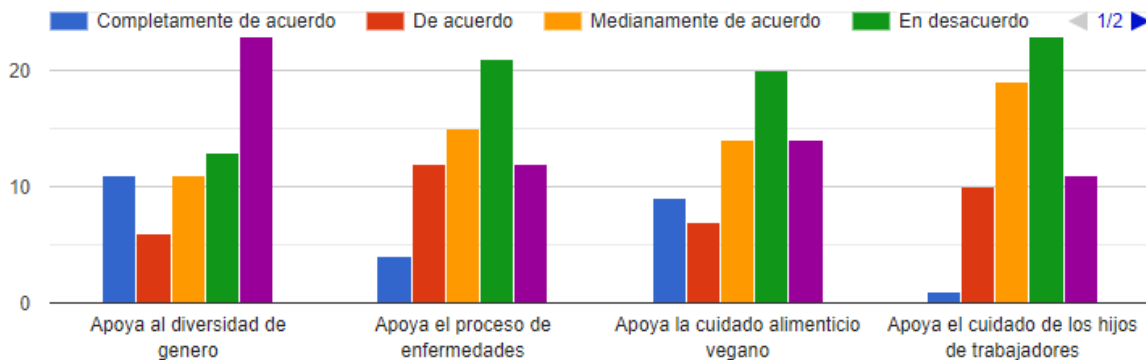
Figura 12. ¿El jefe superior da información oportuna sobre las actividades?



Nota: La figura muestra los resultados sobre la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Bicicletas MILAN. (2023)

La información de la Figura 12, es sobre la pregunta: ¿El supervisor proporciona información oportuna sobre las actividades a realizar?, donde el 16% (4 trabajadores) dicen que siempre proporciona información sobre las actividades a realizar, el 12% (3 trabajadores) dice que casi siempre reciben la información, el 4% (1 trabajador) dice que algunas veces les proporcionan información sobre las actividades a realizar, así mismo el 60% (15 trabajadores) dice que el equipo pocas veces, finalmente el 8% (2 trabajadores) dice que sienten que el equipo nunca proporciona información sobre las actividades a realizar.

Figura 13. Diversidad e inclusión de los trabajadores

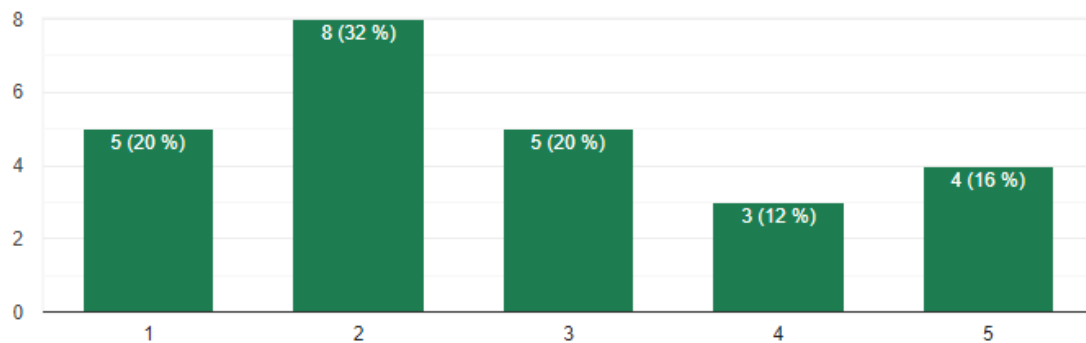


Nota: La figura muestra los resultados sobre la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Bicicletas MILAN. (2023)

De acuerdo a la Figura 13, se analiza si la empresa es dedicada la diversidad e inclusión, donde 23 trabajadores están completamente en desacuerdo en que se apoya la diversidad de Genero, así mismo 20 trabajadores están en desacuerdo en que se apoya el proceso de enfermedades, de igual forma 16 trabajadores están en desacuerdo en que la empresa apoya el cuidado alimenticio vegano, finalmente, 22 trabajadores dicen que están en desacuerdo en que la empra apoya el cuidado de los hijos y trabajadores.

Figura 14. ¿Indique el nivel de confianza para el área de talento humano en la empresa Bicicletas Milán?

25 respuestas



Nota: La figura muestra los resultados sobre la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Bicicletas MILAN. (2023)

Finalmente, la figura 14, se analiza la pregunta ¿Qué nivel de confianza le merece el departamento de talento humano en la empresa Bicicletas Milán?, donde el 20% de los trabajadores le da un puntaje de 1, el 32% dice que merece una puntuación de 2, el 20% dice que le da una puntuación de 3, así mismo el 12% de los trabajadores dice que le da un nivel de confianza de 4, finalmente el 16% le da una puntuación de 5 al departamento de talento humano en la empresa Bicicletas Milán

5.1.4. Análisis matriz DOFA

Este análisis DOFA proporciona una visión general de las condiciones actuales del área de Talento Humano en Bicicletas Milán. Con esta información, la empresa puede desarrollar estrategias específicas para capitalizar sus fortalezas, abordar sus debilidades, aprovechar las oportunidades y mitigar las amenazas.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p>Experiencia del equipo: Evaluar la experiencia y conocimientos del equipo de Talento Humano en la gestión de recursos humanos, reclutamiento, selección y desarrollo de personal.</p> <p>Cultura organizacional: Identificar si la cultura de la organización promueve un ambiente de trabajo positivo y productivo.</p> <p>Capacitación y desarrollo: Evaluar la disponibilidad de programas de capacitación y desarrollo para el personal que contribuyan al crecimiento y retención de talento.</p>	<p>Crecimiento de la empresa: Identificar oportunidades de crecimiento que requieran la contratación de nuevo personal.</p> <p>Tecnología emergente: Evaluar cómo la adopción de tecnologías emergentes, como la inteligencia artificial en la selección de personal, podría mejorar la eficiencia de los procesos de recursos humanos.</p> <p>Diversidad e inclusión: Considerar cómo promover la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo podría beneficiar a la empresa y su reputación.</p>
AMENAZAS	DEBILIDADES

<p>Cambios en la legislación laboral: Evaluar si cambios en las leyes laborales pueden afectar las políticas y prácticas de recursos humanos.</p>	<p>Rotación de personal: Evaluar si la empresa enfrenta una alta rotación de personal y las posibles razones detrás de esto.</p>
<p>Competencia por el talento: Identificar si otras empresas están compitiendo por el mismo talento, lo que podría dificultar el reclutamiento.</p>	<p>Falta de capacitación: Identificar si existe una falta de programas de capacitación y desarrollo que afecte el crecimiento de los empleados y la competitividad de la empresa.</p>
<p>Tecnología desactualizada: Considerar si la falta de inversión en tecnología podría poner en desventaja al área de Talento Humano en comparación con otras empresas.</p>	<p>Procesos ineficientes: Analizar si hay procesos internos que sean ineficientes o burocráticos, lo que podría ralentizar la gestión de recursos humanos.</p>
<p>Crisis económicas: Evaluar cómo las crisis económicas o pandemias pueden afectar las operaciones de recursos humanos y la estabilidad laboral.</p>	<p>Comunicación interna: Evaluar la efectividad de la comunicación interna dentro del departamento y con otros departamentos de la empresa.</p>

Fuente. Autores

5.1.5. Identificación de las condiciones actuales del área de T.H.

Las condiciones actuales del área de Recursos Humanos (T.H. o RRHH) en la empresa Bicicletas Milán pueden variar ampliamente dependiendo de varios factores, como el tamaño de la empresa, la industria en la que opera, la ubicación geográfica y las políticas internas de la empresa. Sin embargo, esta es una descripción general de las condiciones del área de T.H. en la empresa Bicicletas Milán en el año 2023:

- Uso de software de gestión de recursos humanos para tareas como la gestión de nóminas, seguimiento de asistencia, reclutamiento y selección, y evaluación del desempeño.
- Implementación de herramientas de comunicación y colaboración en línea para facilitar la interacción entre empleados y equipos de RRHH.
- Monitoreo y seguimiento de métricas de diversidad para evaluar el progreso.
- Uso de sistemas de gestión de nóminas y compensación para garantizar la equidad salarial.
- Mantenimiento de una comunicación abierta y transparente con los empleados.
- Gestión de conflictos y resolución de problemas laborales de manera efectiva.

Es importante recordar que las condiciones pueden variar significativamente y es fundamental que el área de T.H. se adapte a las necesidades específicas de la empresa y de los empleados para lograr un ambiente laboral productivo y saludable.

5.2. ESTRATEGIAS DERIVADAS DEL ANÁLISIS DOFA, MEJORA ADMINISTRATIVA EN EL ÁREA DEL TALENTO HUMANO

Los resultados del segundo objetivo específico permitieron establecer las estrategias para mejora administrativa en el área del talento humano con ayuda de los resultados de la matriz DOFA la cual se utiliza para analizar la situación actual de los recursos humanos de la empresa y planificar estrategias efectivas que son fundamentales para la planificación y la toma de decisiones informadas. Ayudan a las empresas a enfrentar desafíos, capitalizar oportunidades y optimizar la gestión de su capital humano, lo que a su vez contribuye al éxito y crecimiento sostenible de la organización.

5.2.1. Estrategias derivadas de la DOFA

Tabla 5. Estrategias DOFA

Estrategias FO	Estrategias DO
<p>F1, O1: Implementar programas de capacitación y desarrollo continuo para mejorar las habilidades de los empleados y fomentar su crecimiento profesional.</p> <p>F2, O2: Utilizar técnicas y herramientas de vanguardia en el proceso de selección, como pruebas de habilidades específicas.</p> <p>F3, O3: Desarrollar programas de retención que incluyan beneficios atractivos.</p>	<p>D1, O1: Identificar las habilidades necesarias para abordar los desafíos actuales y futuros en la industria de bicicletas.</p> <p>D2, O2: Actualizar y mejorar los procesos de reclutamiento y selección para asegurarse de atraer a candidatos que estén alineados</p> <p>D3, O3: Fomentar una comunicación abierta y transparente con los empleados sobre los cambios en las estrategias de RRHH y cómo estos afectarán a la empresa y al personal.</p>
Estrategias FA	Estrategias DA
<p>F1, A1: Preparar planes de contingencia para asegurar que la empresa pueda continuar operando.</p> <p>F2, A2: Implementar procedimientos efectivos de resolución de conflictos para abordar disputas laborales.</p> <p>F3, A3: Desarrollar programas de retención que incluyan beneficios atractivos, oportunidades de desarrollo.</p> <p>F4, A4: Realizar evaluaciones de desempeño periódicas y documentadas para tener un registro de las actuaciones de los empleados.</p>	<p>D1, A1: Evaluar la estructura de salarios y beneficios y considerar la posibilidad de reducir costos.</p> <p>D2, A2: Revisar los contratos laborales existentes para identificar flexibilidad y posibles ajustes.</p> <p>D3, A3: Identificar procesos ineficientes y redundantes en el área de RRHH.</p> <p>D4, A4: Explorar modelos de trabajo flexibles, como el teletrabajo o la contratación temporal, para adaptarse a la demanda fluctuante.</p>

Nota: Tabla elaborada por los autores

5.2.2. Estrategias ofensivas

Para desarrollar estrategias ofensivas en el área de Talento Humano (T.H.) en la Bicicletas Milán, es fundamental buscar formas de mejorar y avanzar en la gestión de recursos humanos para obtener una ventaja competitiva.

- Implementar programas de capacitación y desarrollo continuo para mejorar las habilidades de los empleados y fomentar su crecimiento profesional. Esto no solo retiene el talento actual, sino que también atrae a candidatos altamente calificados.
- Utilizar técnicas y herramientas de vanguardia en el proceso de selección, como pruebas de habilidades específicas, entrevistas basadas en competencias y evaluaciones de cultura, para garantizar la contratación de candidatos que se ajusten perfectamente a la organización.
- Desarrollar programas de retención que incluyan beneficios atractivos, oportunidades de desarrollo, flexibilidad en el trabajo y un ambiente de trabajo agradable para mantener a los empleados motivados y comprometidos.
- Establecer alianzas con instituciones educativas y programas de formación para atraer talento joven y desarrollar programas de pasantías y aprendizaje.

Cada una de estas estrategias puede contribuir al fortalecimiento del área de T.H. en Bicicletas Milán y ayudar a atraer, retener y desarrollar talento de alta calidad en la empresa, lo que, a su vez, puede impulsar el éxito y el crecimiento de la organización en el mercado de bicicletas.

5.2.3. Estrategias defensivas

Las estrategias defensivas en el área de Talento Humano (T.H.) se enfocan en proteger y mantener la estabilidad de la empresa Bicicletas Milán frente a posibles amenazas o desafíos en la gestión de recursos humanos.

- Preparar planes de contingencia para asegurar que la empresa pueda continuar operando sin problemas en caso de que ocurra la salida inesperada de empleados clave, como líderes o expertos técnicos.
- Implementar procedimientos efectivos de resolución de conflictos para abordar disputas laborales de manera rápida y eficiente y minimizar el impacto en la productividad y la moral de los empleados.
- Realizar evaluaciones de desempeño periódicas y documentadas para tener un registro de las actuaciones de los empleados, lo que puede ser útil en casos de desafíos laborales o despidos.
- Monitorear y analizar la rotación de personal para identificar posibles problemas en el ambiente laboral y tomar medidas para retener a los empleados clave.
- Fomentar una cultura organizacional sólida y positiva que reduzca la probabilidad de problemas laborales y promueva la retención del talento.

Estas estrategias defensivas ayudarán a Bicicletas Milán a proteger sus recursos humanos y garantizar una gestión sólida de su fuerza laboral, lo que a su vez contribuirá a la estabilidad y la continuidad del negocio en situaciones adversas. Es importante equilibrar estas estrategias defensivas con enfoques ofensivos para asegurar un desarrollo sostenible en el área de T.H.

5.2.4. Estrategias de reorientación

Las estrategias de reorientación en el área de Talento Humano (T.H.) de Bicicletas Milán implican cambios significativos en la gestión de recursos humanos para adaptarse a nuevas circunstancias o desafíos.

- Identificar las habilidades necesarias para abordar los desafíos actuales y futuros en la industria de bicicletas y capacitar al personal de RRHH en estas

áreas, como el conocimiento de las últimas tendencias tecnológicas o de marketing.

- Considerar la posibilidad de contratar empleados con antecedentes y experiencias diversas para fomentar la innovación y adaptarse a las cambiantes demandas del mercado.
- Actualizar y mejorar los procesos de reclutamiento y selección para asegurarse de atraer a candidatos que estén alineados con la nueva dirección estratégica de la empresa.
- Establecer alianzas con proveedores de servicios de RRHH externos, como agencias de reclutamiento especializadas o consultores de gestión de talento, para acceder a conocimientos y recursos adicionales.
- Fomentar una comunicación abierta y transparente con los empleados sobre los cambios en las estrategias de RRHH y cómo estos afectarán a la empresa y al personal.

Estas estrategias de reorientación pueden ayudar a "Bicicletas Milán" a adaptarse a los desafíos cambiantes en la industria de bicicletas y a asegurar que su área de T.H. esté alineada con la nueva dirección estratégica de la empresa, lo que a su vez contribuirá a su competitividad y éxito a largo plazo.

5.2.5. Estrategias de supervivencia

Las estrategias de supervivencia en el área de Talento Humano (T.H.) de Bicicletas Milán se centran en asegurar que la empresa pueda mantener su fuerza laboral y operaciones a pesar de desafíos significativos. Estas estrategias son relevantes en situaciones de crisis o dificultades económicas.

- Evaluar la estructura de salarios y beneficios y considerar la posibilidad de reducir costos, como recortes temporales de salarios o beneficios, para preservar empleos y la viabilidad financiera de la empresa.

- Revisar los contratos laborales existentes para identificar flexibilidad y posibles ajustes que puedan ser necesarios para adaptarse a una situación económica desafiante.
- Identificar procesos ineficientes y redundantes en el área de RRHH y buscar maneras de simplificar y optimizar las operaciones.
- Incentivar el desarrollo interno y el crecimiento de habilidades dentro de la empresa para reducir la dependencia de la contratación externa.
- Explorar modelos de trabajo flexibles, como el teletrabajo o la contratación temporal, para adaptarse a la demanda fluctuante.

Estas estrategias de supervivencia en el área de T.H. están diseñadas para ayudar a Bicicletas Milán a mantener sus operaciones y mitigar los impactos de situaciones económicas adversas. Sin embargo, es importante recordar que estas estrategias deben ser implementadas con sensibilidad y consideración hacia el bienestar de los empleados y la reputación de la empresa.

5.3. PROPUESTA PARA LA REESTRUCTURACIÓN ADMINISTRATIVA DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO EN BICICLETAS MILAN.

El resultado del tercer objetivo específico permitió realizar una propuesta para la reestructuración administrativa del área de talento humano para la empresa Bicicletas Milán, teniendo en cuenta los retos y estableciendo las directrices necesarias para el cumplimiento de cada objetivo de la empresa. La importancia de una propuesta para la reestructuración administrativa del área de Talento Humano (T.H.) en Bicicletas Milán radica en la capacidad para mejorar la eficiencia, la productividad y el impacto estratégico de la gestión de recursos humanos en la empresa.

5.3.1. Propuesta de reestructuración

Figura 15. Porta de la propuesta



Nota. Modelo realizado por los autores (2023).

Tabla 6. Diagrama de Gantt con la propuesta de reestructuración

Actividades	Responsable	Presupuesto	Fecha de ejecución semanal													
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Evaluar y mejorar los procesos de recursos humanos, desde la contratación y el desarrollo hasta la gestión del desempeño y la retención de empleados.	Gerente y jefe Talento Humano	\$ 200.000														
Diseñar un plan de comunicación interna para informar a los empleados sobre los cambios y proporcionar capacitación cuando sea necesario para adaptarse a nuevas políticas o procesos.	Gerente y jefe Talento Humano	\$ 250.000														
Poner en práctica los cambios planificados, lo que puede incluir la reubicación de personal, la	Jefe Talento Humano y Auxiliares	\$ 200.000														

contratación de nuevos empleados o la adopción de nuevos sistemas y tecnologías.								
Establecer un sistema de seguimiento para supervisar el progreso de la reestructuración y realizar ajustes según sea necesario para garantizar que se alcancen los objetivos.	Jefe Talento Humano y Auxiliares	\$ 200.000						
Evaluar los resultados de la reestructuración una vez que se hayan implementado todos los cambios, identificar lecciones aprendidas y determinar si se han logrado los objetivos.	Jefe Talento Humano y Auxiliares	\$ 300.000						

Fomentar una cultura organizacional que refleje los valores y objetivos de la empresa después de la reestructuración.	Jefe Talento Humano y Auxiliares	\$ 300.000																	
Si es necesario, comunicar los cambios a socios comerciales, clientes u otras partes interesadas externas.	Jefe Talento Humano y Auxiliares	\$ 200.000																	
Identificar y abordar cualquier resistencia al cambio entre los empleados y brindar apoyo para facilitar la transición.	Jefe Talento Humano y Auxiliares	\$ 200.000																	
Asegurar que todos los cambios cumplan con las regulaciones laborales y los requisitos legales aplicables.	Jefe Talento Humano y Auxiliares	\$ 200.000																	

Nota: Tabla elaborada por los autores

La reestructuración administrativa del área de Talento Humano en Bicicletas Milán es de gran importancia ya que una reestructuración bien planificada y ejecutada puede aumentar la eficiencia de los procesos de recursos humanos, lo que ahorra tiempo y recursos para la empresa, permite alinear el área de Talento Humano con los objetivos estratégicos de la empresa, asegurando que los esfuerzos de RRHH contribuyan directamente al éxito empresarial.

La reestructuración permite a la empresa adaptarse a las cambiantes demandas del mercado laboral, como la necesidad de habilidades digitales o la gestión de la diversidad y la inclusión, puede conducir a una mejor gestión de la experiencia del empleado, lo que resulta en empleados más comprometidos y satisfechos. La reestructuración administrativa del área de Talento Humano en Bicicletas Milán no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también contribuye significativamente al éxito a largo plazo de la empresa al asegurar que la gestión de recursos humanos esté alineada con la estrategia empresarial y las necesidades cambiantes del mercado laboral.

5.4. SOCIALIZACIÓN DE LA PROPUESTA DEL ÁREA DEL TALENTO HUMANO

Finalmente se logró la socialización de la propuesta del área del talento humano con los directivos y empleados de la empresa Bicicletas Milán donde la comunicación abierta, honesta y continua con los directivos y empleados fue esencial para lograr una transición exitosa en el área de Talento Humano de Bicicletas Milán. Asegurando en mantener a todas las partes informadas y comprometidas a lo largo del proceso.

5.4.1. Reunión con los directivos y trabajadores de la empresa.

Figura 16. Presentación de la propuesta





Fuente: Autores

5.4.2. Alternativas sobre reestructuración del departamento de T.H.

La reestructuración del departamento de Talento Humano (T.H.) en la empresa Bicicletas Milán puede llevarse a cabo de diversas maneras, dependiendo de los objetivos y las necesidades específicas de la organización, estas son algunas alternativas a considerar:

- Centralización vs. Descentralización
- Especialización de Funciones
- Automatización y Tecnología
- Implementación de Unidades de Servicio al Empleado
- Reducción de Capas Jerárquicas
- Revisión de Políticas y Procedimientos
- Enfoque en el Desarrollo de Liderazgo

Antes de tomar cualquier decisión de reestructuración, es crucial realizar un análisis exhaustivo de la situación actual, involucrar a los interesados clave y considerar cómo cada alternativa impactará en la organización y en los empleados de Bicicletas Milán. Además, es importante evaluar los costos y beneficios de cada opción y asegurarse de que la estrategia de reestructuración esté alineada con los objetivos estratégicos de la empresa.

6. CONCLUSIONES

El análisis DOFA realizado en el área de Talento Humano de la empresa Bicicletas Milán en Bucaramanga ha proporcionado una visión profunda y valiosa de la situación actual de la gestión de recursos humanos en la organización. A través de este análisis, se ha identificado tanto las fortalezas como las debilidades laborales que impactan en el funcionamiento de la empresa.

Este análisis DOFA ha proporcionado una base sólida para la toma de decisiones estratégicas en el área de Talento Humano de Bicicletas Milán las fortalezas deben ser aprovechadas y reforzadas, mientras que las debilidades laborales deben abordarse con un enfoque estratégico y un plan de acción claro; esto permitirá a la empresa capitalizar sus activos humanos y mantener su posición en el mercado, al tiempo que se mejora la gestión de su talento y recursos humanos.

La identificación y formulación de estrategias resultantes del análisis DOFA en el área de Talento Humano de Bicicletas Milán constituye un paso esencial hacia la mejora administrativa y el éxito sostenible de la organización. A partir de este proceso, se han delineado estrategias clave que capitalizan las fortalezas y abordan las debilidades laborales identificadas en la empresa.

Las estrategias se han enfocado en la optimización de los recursos humanos, la mejora de la eficiencia operativa y el alineamiento de la gestión de recursos humanos con los objetivos estratégicos de la organización. Esto incluye la implementación de un programa de desarrollo de liderazgo para fortalecer las habilidades de liderazgo internamente, lo que contribuirá a un mejor desempeño y retención de los empleados. La implementación exitosa de estas estrategias

requerirá un compromiso continuo por parte de la dirección y el equipo de recursos humanos. Además, se debe llevar a cabo un seguimiento constante para evaluar el progreso y realizar ajustes según sea necesario.

La propuesta de reestructuración administrativa del área de Talento Humano para la empresa se ha desarrollado a partir de un análisis exhaustivo de la situación actual y las estrategias identificadas a través del análisis DOFA. Esta propuesta representa un plan sólido y coherente para fortalecer la gestión de recursos humanos en la organización, alinearla con los objetivos estratégicos y mejorar la eficiencia operativa.

Las estrategias propuestas incluyen la implementación de un programa de desarrollo de liderazgo, la revisión y optimización de procesos internos de recursos humanos y una mayor inversión en capacitación y desarrollo de empleados, requiere la colaboración y el apoyo de todos los niveles de la organización, desde la alta dirección hasta los empleados de base. Esta propuesta de reestructuración administrativa del área de Talento Humano representa un enfoque estratégico y proactivo para maximizar el potencial humano dentro de la empresa. Al implementar estas estrategias y seguir un enfoque disciplinado y continuo hacia la gestión de recursos humanos, la empresa está bien posicionada para lograr un crecimiento sostenible, una mayor competitividad y el éxito en un mercado empresarial en constante cambio.

Durante este proceso de socialización, se ha fomentado un diálogo abierto y transparente en el que los directivos y empleados han tenido la oportunidad de comprender en detalle la propuesta de reestructuración. Se han proporcionado explicaciones claras sobre los objetivos, beneficios y los cambios previstos en el departamento de Recursos Humanos.

7. RECOMENDACIONES

Involucrar a todas las partes interesadas que todos los niveles de la organización, desde la alta dirección hasta los empleados de base, estén involucrados y tengan la oportunidad de dar su opinión durante el proceso de reestructuración. Establecer objetivos claros y metas para la reestructuración, de modo que todos comprendan lo que se espera lograr y puedan trabajar hacia esos objetivos.

Comunicación transparente y abierta en cada etapa de la reestructuración. Informa a los empleados sobre los cambios, las razones detrás de ellos y cómo pueden verse afectados. Invierte en programas de capacitación y desarrollo para el personal que pueda necesitar adquirir nuevas habilidades o adaptarse a los cambios en las funciones y procesos.

Implementa un plan de gestión del cambio que incluya estrategias para abordar la resistencia al cambio y fomentar la adaptación y el compromiso de los empleados. Realiza una evaluación exhaustiva después de la implementación de la reestructuración para identificar lecciones aprendidas y oportunidades de mejora.

Si los cambios en el departamento de Talento Humano afectarán a socios comerciales, clientes u otras partes interesadas externas, comunica estos cambios de manera efectiva. Celebrar los logros a medida que avanzas en la reestructuración y reconoce el arduo trabajo de los empleados, esto puede ayudar a mantener la moral en un período de cambio.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta Medina, J. K., Plata Gómez, K. R., Puentes Garzón, D. E., & Torres Barreto, M. L. (2019). Influencia de los recursos y capacidades en los resultados financieros y en la competitividad empresarial: una revisión de la literatura. *I+ D revista de investigaciones*, 13(1), 147-157. <https://doi.org/10.33304/revinv.v13n1-2019013>

Álvarez Pardo, E. D., y Barreda Jorge, L. (2020). La estadística descriptiva en la formación investigativa del instructor de arte. *Conrado*, 16(73), 100-107. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000200100

Arenas, D. J. (2019). Tendencias en gestión de recursos humanos en una empresa saludable y digitalizada. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies*, 6(2), 63-80. <http://www.uajournals.com/ojs/index.php/ijisebc/article/view/471>

Arrieta, K. (2022). Competencias administrativas en el departamento de recursos humanos: Empresa Hermanos Pietralunga SA. *Negotium: revista de ciencias gerenciales*, 18(52), 19-30. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8499684>

Ávila Morales, H., Olmos Saldívar, D., Quispe, G., & Diaz Tito, L. (2022). Talento humano en la cuarta revolución industrial. *Revista Venezolana de Gerencia:*

RVG, 27(97),

161-169.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890621>

Báez Santana, R. A., Zayas Agüero, P. M., Velázquez Zaldívar, R., & Lao León, Y. O. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14-23.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362019000100014&script=sci_arttext&tlng=en

Barbosa Lozano, R. A. (2020). *Desarrollo del talento humano como estrategia para mejorar el desempeño organizacional* (Bachelor's thesis, Fundación Universidad de América).
<http://52.0.229.99/bitstream/20.500.11839/7879/1/532799-2020-I-GTH.pdf>

Barreno Salinas, M. M. (2019). La Universidad Estatal de Milagro vista desde el enfoque de la teoría clásica de la administración. *Conrado*, 15(66), 59-64.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000100059&script=sci_arttext&tlng=en

Bernal Jiménez, M., y Rodríguez Ibarra, D. (2019). Las tecnologías de la información y comunicación como factor de innovación y competitividad empresarial. *Scientia et Technica*, 24(1), 85-96.
<https://www.redalyc.org/journal/849/84959429009/84959429009.pdf>

Bogotá Rojas, S. I., & Gualdrón Durán, L. L. (2019). Reestructuración del departamento de Talento humano Asesorías Académicas Milton Ochoa & Bogotá SAS. [Tesis de Pregrado, Universidad Libre de Bogotá]
<https://hdl.handle.net/10901/17973>

Castañeda Betancur, S. C. (2019). Endomarketing y aprendizaje organizacional: una herramienta para la gestión. *NOVUM*, 2(9), 184-196. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/novum/article/view/76345>

Chacón Paredes, W. (2021). Influencia de los factores de gestión Organizacional y el cambio dentro de la gestión estratégica. *Revista Estudios Gerenciales y de las Organizaciones*, 91. <http://regyo.bc.uc.edu.ve/v5n9/v5n92021.pdf#page=91>

Checa Llontop, L., Cabrera Cabrera, X., y Chávarry Ysla, P., (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188-197. DOI: <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>

Daza Acevedo, A., Viloría Escobar, J., y Miranda Franco, L., (2019). Gerencia del talento humano y calidad de servicio educativo en universidades públicas de la Región Caribe de Colombia. *Revista ESPACIOS*, 40-44. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n44/a19v40n44p10.pdf>

Daza Corredor, A., Beltrán García, L. D. J., & Silva Rodríguez, W. J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 29(1), 65-76. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-68052021000100065

Flores Quispe, L., (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista EAN*, 87(1), 59-77. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>

Guerrero Egurrola, D. A. (2021). Gestión por competencias para el proceso de reclutamiento y selección del talento humano. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 3(5), 60-78.
<https://doi.org/10.35381/gep.v3i5.33>

Heredia Quito, M., & Narváez Zurita, I. (2021). La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(12), 213-241.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8011435>

Licandro, O. D., Yapor, S., & Correa, P. (2021). Beneficios del Voluntariado Corporativo para la gestión de los Recursos Humanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 227-244.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29066223015/29066223015.pdf>

Martínez Urueña, A. y Mateus Moreno, M. (2020). Importancia del talento humano y herramientas tecnológicas en el desarrollo organizacional, para la mejora de la productividad laboral. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 7(14), 117-126. <http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2020.v7.n14.a88>

Martínez, L., & El Kadi, O. (2019). Logística integral y calidad total, filosofía de gestión organizacional orientadas al cliente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(7), 202-232.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062704>

Matamoros García, D., y Cedillo Ruiz, G., (2020). Factores claves para una reestructuración administrativa exitosa-caso PRONACA CA–Guayaquil. *Revista Mapa*, 4(20), 15-25.
<https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/241/333>

Mendoza De Los Santos, O. E. (2021). Las revisiones sistemáticas como proceso de selección artificial del conocimiento científico en el área de salud. *Nóesis. Revista de ciencias sociales*, 30(59), 163-178.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2395-86692021000100163&script=sci_arttext

Mercado, A. M. (2019). Gestión Administrativa Operativa en Recursos Humanos. *Revista Sinapsis*, 11(1), 13-23.

Muskus Carriazo, A. M. (2020). La motivación de la declaratoria de Insubsistencia en Colombia. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(3), 174-189.
<https://www.redalyc.org/journal/279/27963600013/27963600013.pdf>

Nizama Valladolid, M., & Nizama Chávez, L. (2020). El enfoque cualitativo en la investigación jurídica, proyecto de investigación cualitativa y seminario de tesis. *Vox juris*, 38(2), 69-90.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7628480>

Pabón Arévalo, H. L. (2019). Maestría en gestión del talento humano. Objeto de estudio y justificación. *SATHIRI*, 14(2), 10-21.
<https://doi.org/10.32645/13906925.858>

Parra Romero, L., y Lara Salcedo, M., (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. *Signo. Investigación en sistemas de gestión*, 11(2), 99-117.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6990344>

Perea Granada, J. P. (2021). Propuesta de reestructuración en los procesos del Área de Recursos Humanos de la Comercializadora Llantotas SAS. [Tesis de Pregrado, Universidad Del Valle]. <http://hdl.handle.net/10893/21802>

Ramos Galarza, C. A. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>.

Ramos Galarza, C. A. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(3), 1-6. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>

Ribero Cajas, M., Guerrero Castillo, Y., & Camargo Calderón, K. L. (2022). Reestructuración administrativa del área de talento humano para la empresa ALISAN. [Tesis de Pregrado, Unidades Tecnológicas de Santander]. <http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/8800>

Rodríguez Sánchez, J. L., & Calcerrada-Serrano, S. (2020). La importancia de gestionar el proceso de reclutamiento, selección y socialización en el sector del autobús: un caso de éxito. *Revista espacios*, 41(03). <http://es.revistaespacios.com/a20v41n03/20410318.html>

Romero Suárez, D., Pertuz, V., y Orozco Acosta, E. (2020). Factores determinantes de competitividad e integración organizacional: revisión sistemática exploratoria. *Información tecnológica*, 31(5), 21-32. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n5/0718-0764-infotec-31-05-21.pdf>

Sánchez Flores, F. A., (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista digital de investigación*

F-DC-125

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO
DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO, MONOGRAFÍA,
EMPRENDIMIENTO Y SEMINARIO

VERSIÓN: 1.0

en docencia universitaria, 13(1), 102-122.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>

Sánchez Pedraza, S. P. (2020) Ley 909 de 2004 aciertos y desaciertos de la
carreera administrativa en Colombia. [Tesis de pregrado, Universidad Militar
Nueva Granada, Cundinamrca]. <http://hdl.handle.net/10654/40326>

Sánchez Restrepo, J. A. (2022). La gestión del bienestar laboral y social del talento
humano en las instituciones prestadoras de servicios de salud en Colombia,
2007-2022: una revisión documental. [Tesis de Especialidad, Universidad de
Antioquia, Medellín]. [SanchezJhennifer_2022_BienestarSocialIPS.pdf](#)

Sosa, A. (2019). La inducción analítica como método sociológico desde una
perspectiva histórica. *Cinta de moebio*, (64), 11-30.
[https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-
554X2019000100011&script=sci_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-554X2019000100011&script=sci_arttext)

Vera Barbosa, A., y Blanco Ariza, A. B., (2019). Modelo para la gestión del talento
humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar:
Revista de ciencias administrativas y sociales*, 29(74), 25-44.
<http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v29n74/0121-5051-inno-29-74-25.pdf>

9. APENDICES

APENDICE A. Encuesta



Reestructuración administrativa área de talento humano de bicicletas Milán, Bucaramanga.

Reciba un cordial saludo, somos estudiantes y nos encontramos realizando una investigación para obtener el título en Tecnólogo en Gestión Empresarial de las Unidades Tecnológicas de Santander (UTS), las siguientes preguntas tienen un fin académico. El objetivo de esta encuesta es proponer la formulación la propuesta de reestructuración administrativa del área de Talento humano de Bicicletas Milán en la ciudad de Bucaramanga, utilizando herramientas de información primaria, evidenciando las mejoras en la gestión organizacional de la empresa.

Cumpliendo con las disposiciones de la ley 1581 de 2012 y el decreto reglamentario 1377 de 2013 que desarrollan el derecho HABEAS DATA, solicito su autorización para que en esta investigación de mercado, en calidad de responsable del tratamiento pueda recopilar, almacenar, archivar, copiar, analizar, usar y consultar los datos que se señalan a continuación.

1. El rango de su edad se encuentra entre *

- 18-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60

2. Indique su género *

- Hombre
 Mujer

3. Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa *

- Menos de 1 año
 De 1 a 3 años
 De 3 a 5 años
 De 5 a 7 años
 Mas de 7 años

Comunicación laboral en la empresa

4. ¿Cómo considera la comunicación en la empresa? *

	Completamente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
Me mantiene completamente informado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me mantiene bien informado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me mantiene adecuadamente informado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ofrece informacion limitada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No informan sobre muchas cosas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



5. ¿Cómo se siente acerca de la información que recibe por parte de la empresa? *

- Siempre creo en ella
- Usualmente la creo
- Creo la mitad de las veces
- Nunca creo en la información

Información sobre experiencia y compromiso como trabajador

6. ¿Considera que el proceso de evaluación del personal es justo? *

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Medianamente de acuerdo
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

7. ¿Los miembros de su equipo de trabajo son receptivos a las sugerencias laborales? *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Pocas veces
- Nunca

8. ¿Estás satisfecho con la información proporcionada durante la contratación? *

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Medianamente de acuerdo
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

9. ¿Cree que todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades de crecimiento en la empresa? *

	Completamente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
Solo los que tienen estudio superior	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Solo los que son amigos del jefe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Solo los que tiene mas años de antigüedad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Solo los familiares de los superiores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. ¿La empresa proporciona amplios beneficios para los trabajadores? *

	Completamente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
Pagos parafiscales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oportunidad de vacaciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pagos puntuales de nomina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bono por cumplimiento de metas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Como empleado puede expresar opiniones y preocupaciones en la empresa. *

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Medianamente de acuerdo
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

12. ¿El jefe superior da información oportuna sobre las actividades? *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas vece
- Poca veces
- Nunca

13. ¿Qué tan dedicada es la empresa a la diversidad e inclusión de los trabajadores? *

	Completamente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
Apoya al diversidad de genero	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apoya el proceso de enfermedades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apoya la cuidado alimenticio vegano	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apoya el cuidado de los hijos de trabajadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. ¿Indique el nivel de confianza para el área de talento humano en la empresa Bicicletas Milán? *

	1	2	3	4	5	
Muy mala	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy buena

Enviar Borrar formulario

Fuente. Autores