

**Creación de una firma consultora que contrarreste la rotación de personal en empresas de
tecnología**

María Camila Burgos Ledesma

Camilo Alberto Medina Mendivelso

Leslie Adriana Martínez Hernández

Programa Especialización en Gerencia de Proyectos, Corporación Universitaria Minuto de Dios

Docente Hernando Parra Barrios

18 de noviembre de 2023

	Tabla	de	contenido	
Resumen.....				4
Palabras claves.....				4
Abstract				5
Keywords				5
Introducción.....				6
1 CAPITULO 1 METODOLOGIA DE LA SISTEMATIZACIÓN				7
1.1 Objetos				7
1.2 Preguntas de la Sistematización.....				8
1.3 Objetivos de la sistematización.....				9
1.4 Justificación.....				10
1.5 Diseño Metodológico				11
1.5.1 Fuentes				11
1.5.2 Técnicas de recolección de Instrumento				12
1.5.3 Variables				12
1.5.4 Población interna de estudio				12
1.5.5 Población externa de estudio.....				13
2 CAPITULO 2 DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA.....				13
2.1 Descripción de la sistematización de la experiencia como opción de grado según las sub- líneas de investigación definida por la especialización, (innovación productiva e innovación social).....				13
2.2 Contexto de la experiencia desde la innovación productiva y/o social.....				14
2.3 Antecedentes				15
2.4 Descripción del proyecto con énfasis en innovación productiva y/o social				16
2.5 Descripción del producto de la sistematización como opción de grado con énfasis en innovación productiva y/o social.....				16
3 CAPITULO 3 RECUPERACIÓN DEL PROCESO.....				17
3.1 Aportes conceptuales.....				17
3.2 Análisis del contexto organizacional, donde se desarrolla la sistematización.....				18
3.3 Análisis del impacto esperado de la sistematización.....				18
4 CAPITULO 4 ANÁLISIS Y RECUPERACIÓN				19
4.1 Resultados de la experiencia				19
4.1.1 Análisis segmentación del mercado				19
4.1.2 Marketing Mix, definición del servicio.....				20

4.1.3 Estudio Financiero	21
4.2 Evaluación de impactos	22
4.3 Lecciones aprendidas	22
4.4 Recomendaciones	23
CONCLUSIONES.....	24
REFERENCIAS	25

Resumen

Abordar la sistematización para contrarrestar la alta rotación de personal en empresas tecnológicas implica un enfoque estratégico, el enfoque geográfico es determinado para la ciudad de Bogotá, para comprender las complejidades y desafíos específicos que enfrentan las empresas tecnológicas en la región. En el análisis del contexto organizacional, se examinan las dinámicas del mercado tecnológico, la cultura organizacional en estas empresas y oportunidades asociados contrarrestando la rotación de personal.

La consultora que se propone crear aspira a no solo reducir la rotación de personal, sino también a catalizar un cambio económico y social significativo. Económicamente, se busca generar eficiencia operativa y estabilidad financiera para las empresas tecnológicas, al tiempo que se proporciona empleo estable para profesionales especializados. Socialmente, se pretende con esta sistematización demostrar la calidad de vida de estos profesionales al crear ambientes laborales no óptimos y se evidencie la rotación de personal.

La comprensión contextualizada de los desafíos específicos en Bogotá posiciona esta sistematización como una iniciativa con un potencial transformador profundo. El compromiso pretende liderar la implementación efectiva de estrategias que generen un impacto sostenible y positivo en el complejo panorama de la rotación de personal en el sector tecnológico.

Palabras claves

objetivos estratégicos, rotación de personal, consultoría, costos

Abstract

Addressing systematization to counteract the high turnover of personnel in technology companies implies a strategic approach, the geographical focus is determined for the city of Bogota, to understand the specific complexities and challenges facing technology companies in the region. In the analysis of the organizational context, the dynamics of the technological market, the organizational culture in these companies and associated opportunities are examined, countering the turnover of personnel. The proposed consultancy aims not only to reduce staff turnover but also to catalyse significant economic and social change. Economically, it seeks to generate operational efficiency and financial stability for technology companies, while providing stable employment for specialized professionals. Socially, this systematization aims to demonstrate the quality of life of these professionals by creating work environments not optimal and staff turnover is evidenced. The contextualized understanding of the specific challenges in Bogotá positions this systematization as an initiative with a profound transformative potential. The commitment aims to lead the effective implementation of strategies that generate a sustainable and positive impact on the complex landscape of staff turnover in the technology sector.

Keywords

strategic objectives, staff rotation, consulting, costs

Introducción

A través de este documento, bajo la modalidad de sistematización, se pretende establecer la conexión de la relación de los diferentes estudios que se han realizado hasta el momento con la finalidad de relatar la experiencia del proceso de indagación frente a la creación de una firma consultora que contrarreste la rotación de personal en empresas de tecnología.

La sistematización pretende exponer los factores que inciden en la alta rotación de personal en empresas de base tecnológica, según Chiavenato (2017) los recursos humanos “Constituyen el único recurso vivo y dinámico de la organización... Las personas aportan a sus organizaciones sus habilidades, conocimientos, actitudes, conducta, percepciones etc.” (p.81) De allí la importancia de mantener en armonía los recursos humanos, para contrarrestar la alta rotación de personal, por la que las empresas deben incurrir en adicionales costos operativos.

Por lo anterior, surge una oportunidad de emprendimiento de una empresa que ofrezca soluciones en consultoría a diversas compañías que actualmente se enfrentan a altos índices de rotación de personal y además obtenga una rentabilidad y participación en el mercado.

1 CAPITULO 1 METODOLOGIA DE LA SISTEMATIZACIÓN

1.1 Objetos

Las empresas designan un rubro destinado a la preselección de personal, y a los costos asociados al área de recursos humanos, no obstante, deben enfrentar la situación de asumir costos adicionales con la intención de retener el personal contratado y así mismo de mantener un ambiente laboral estable y correcto para que los colaboradores desistan de la idea de abandonar la empresa.

Inicialmente se realizó el caso de estudio en la empresa IDOM Consulting, engineering, architecture S.A.U, Sucursal Colombia, la cual es una compañía del área de tecnología que se ve afectada por la situación de rotación de personal. Debido al proceso de consulta realizado se pueden determinar algunos factores que son comunes a muchas compañías que enfrentan esta situación. De allí, surge la idea del emprendimiento de creación de la firma consultora.

Algunos factores comunes a la rotación de personal corresponden a insatisfacción laboral y salarial; empleados desmotivados y con falta de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, falta de perspectivas de promoción y capacitación. Una cultura laboral poco saludable, falta de comunicación efectiva, alta competencia del sector tecnológico y una gestión ineficaz del liderazgo pueden contribuir a la insatisfacción de los empleados y a la alta rotación.

1.2 Preguntas de la Sistematización

Como se mencionó en el apartado anterior, el talento humano es uno de los factores esenciales para una organización, es la base de las compañías ya que las personas imprimen sus conocimientos y esfuerzo de acuerdo con sus habilidades y competencias por las que fueron contratados. De igual manera el gerente o líder de las organizaciones pretende obtener el cumplimiento de las metas planteadas desde la planeación estratégica administrando correctamente los recursos.

En el sector de la consultoría de tecnología se percibe una constante, los empleados de las compañías no perduran en sus trabajos y se presenta una excesiva rotación de personal, lo cual impacta directamente los costos de las empresas y por ende se reducen los ingresos esperados.

Por lo anterior, surgió la idea de crear una empresa dedicada a la consultoría para poder detectar las causas de deserción laboral y poder asistir a varias empresas con el propósito de contribuir con una asesoría hacia las empresas y organizaciones para contrarrestar los altos costos operativos, para que las empresas tomen las decisiones asertivas analizando los costos de retención de un empleado por parte de la empresa y verificar que es más conveniente a la empresa. (Chiavenato, 2019).

Cuando una empresa no puede garantizar el cumplimiento a sus clientes en la entrega efectiva de un producto o servicio, con dificultad intenta completar su ciclo de operación. Exponiéndose a adquirir una mala imagen por parte del cliente e incluso perder el negocio o proyecto.

Con base en este planteamiento nace la formulación de la pregunta problema, **¿Cómo crear una firma consultora que contrarreste la rotación de personal en empresas de tecnología?**

Esta sistematización se centra en describir los componentes para la creación de la firma consultora y en consecuencia atender el sector específico de las empresas de tecnología ubicadas en la ciudad de Bogotá, de acuerdo con los resultados obtenidos.

1.3 Objetivos de la sistematización

Objetivo General: Analizar la creación de una firma consultora que contrarreste la alta rotación de personal en las empresas de tecnología.

Objetivos específicos:

Tabla 1.
Objetivos

Objetivos específicos	Metodología implementada	Producto y/o resultado a entregar
Interpretar los criterios y lineamientos de creación de la firma consultora focalizada en contrarrestar los efectos de la alta rotación de personal	Mediante la consulta de fuentes primarias y secundarias se realiza la descripción de los criterios para creación de una firma consultora	Consecución paso a paso de la creación de la firma consultora.
Determinar el entorno y posible mercado para la creación de la empresa de consultoría.	Mediante la realización de la consulta del entorno y estudio de mercado para determinar la creación de la firma consultora	Estudio de mercado y estudios técnicos para describir y evidenciar la posibilidad de creación de la firma consultora
Analizar los elementos de estudio que inciden en el desarrollo de la consultoría para asegurar su rentabilidad.	Mediante la descripción de lineamientos conceptuales se determinan los elementos o factores que inciden en la creación de la firma consultora	Estudio financiero para respaldar el estudio de creación de la firma consultora.

Fuente elaboración propia: Objetivos específicos, metodología implementada y producto, resultado “Firma consultora que contrarreste la rotación de personal en empresas de tecnología”

1.4 Justificación

La sistematización del presente documento tiene como pilar fundamental describir el proceso de análisis de creación de una firma consultora que brinde asesoría respecto a las necesidades de muchas compañías en cuanto a la constante que se presenta sobre la alta rotación de personal, específicamente en las empresas de tecnología.

El estudio se centra en la necesidad de conocer los factores que ocasionan la alta rotación para ofrecer el conocimiento articulado junto con el ejercicio de la consultoría para que las empresas puedan tomar decisiones que les permitan ser más eficientes en los procesos de selección de personal, conservar al equipo o talento humano y disminuir los altos costos operativos adicionales que se presentan cuando hay altos índices de rotación personal.

Con base en lo anterior, la sistematización describe los criterios y lineamientos para la conformación o creación de la firma consultora, así como el estudio de mercado realizado y su segmentación para la ciudad de Bogotá, con el objeto de dar a conocer los resultados de los estudios realizados y en consecuencia evidenciar un resultado positivo en la creación de la firma consultora.

1.5 Diseño Metodológico

Para abordar el concepto de investigación, el tipo de enfoque metodológico utilizado en esta sistematización es la descriptiva, debido a que permite representar todos los componentes principales para la creación de una firma consultora; así como también evidenciar las características más relevantes de la generación del emprendimiento. El propósito radica entonces en, describir de manera precisa las características de la creación de esta empresa.

La metodología se fundamenta en el método cualitativo y cuantitativo. Según Bernal (2010) los componentes básicos del proceso de investigación incluyen la recolección de datos y estadísticas analizadas de las experiencias para lograr obtener un mejor resultado. Se debe realizar la debida interpretación de los resultados obtenidos en el proceso de recolección de datos e información, para plantear los objetivos propuestos.

1.5.1 Fuentes

Las fuentes secundarias utilizadas permiten analizar, interpretar y reafirmar la información obtenida de las fuentes primarias, como libros académicos y artículos de revistas, información de entidades del Gobierno entre otros. Entidades tales como el Ministerio del Trabajo de Colombia, DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística), Cámara de Comercio de Bogotá y la Secretaría de Desarrollo Económico de Bogotá permiten verificar la fuente de información de las empresas dedicadas al sector de la tecnología para destinar los esfuerzos de la firma consultora frente a la rotación del personal en las empresas, analizando los medios de información relevantes,

y el alcance de la información, y de esta forma brindar una consultoría eficiente a los clientes del emprendimiento planteado.

1.5.2 Técnicas de recolección de Instrumento

- Observación Directa: Cualitativo

Análisis de la alta rotación de personal. Con la observación directa se analizará el entorno lo cual permitirá hacer un análisis de la situación en vivo para identificar la problemática de la empresa.

- Internet: Cuantitativo

Con el apoyo de la data de entidades estadísticas indicadas en las fuentes secundarias se permitirá la abstracción de los datos generales y su influencia.

1.5.3 Variables

Esta metodología tiene un carácter de hipótesis descriptiva debido a que se analiza el emprendimiento de una firma consultora. Las variables mencionadas anteriormente se aplican a al emprendimiento realizando análisis descriptivo que logre identificar la posibilidad de creación de la firma consultora, analizando la percepción y consecución de una empresa en el sector de Bogotá que contribuya a contrarrestar la rotación de personal.

1.5.4 Población interna de estudio

La población interna del estudio considera a empleados de empresas de tecnología, Gerentes de Recursos Humanos, y otros profesionales de recursos humanos responsables de la gestión del personal y que están interesados en encontrar soluciones efectivas para retener a los empleados.

1.5.5 Población externa de estudio

Son parte de la población externa de este estudio, las empresas cliente potenciales: empresas de tecnología en Bogotá que podrían contratar los servicios de consultoría para abordar sus problemas de rotación de personal. De igual manera los inversionistas o financiadores interesados en respaldar el emprendimiento de consultoría.

Las entidades gubernamentales o reguladoras, que pueden establecer políticas y regulaciones relacionadas con el empleo y la gestión del personal, la comunidad académica: Instituciones académicas, profesores y estudiantes involucrados en la educación y formación de recursos humanos en Bogotá pueden estar interesados en la investigación y soluciones propuestas por el emprendimiento de consultoría.

Sociedad en General: La sociedad en Bogotá en general puede verse afectada por el impacto de la alta rotación de personal en empresas de tecnología, ya que esto puede influir en la economía y la calidad de vida de la ciudad.

2 CAPITULO 2 DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

2.1 Descripción de la sistematización de la experiencia como opción de grado según las sub-líneas de investigación definida por la especialización, (innovación productiva e innovación social).

Actualmente muchas de las compañías deben enfrentar la situación de retener personal y mantener un ambiente laboral estable y correcto para que los colaboradores desistan de la idea de abandonar la empresa. Lo cual incurre en un gasto adicional cuando una persona del equipo decide abandonar la compañía.

Inicialmente la sistematización inició considerando el estudio de caso de una empresa particular del área de tecnología que enfrenta esta situación. Debido al proceso de indagación realizado para analizar las causas de la alta rotación de personal en la empresa IDOM Consulting, engineering, architecture S.A.U, Sucursal Colombia, en el área de consultoría.

Sin embargo, se evidencio que no es una situación exclusiva de esta compañía, sino que además compete a otras compañías del sector, debido a que es una problemática generalizada. Se determino que de esta necesidad se desprende una oportunidad de emprendimiento que se relaciona con la generación de una empresa de consultoría dirigida a empresas del sector tecnológico que presentan esta situación. Por otro lado, aplicando Innovación Productiva e Innovación Social entre apuestas productivas y apuestas de conocimiento, es clave la innovación, entendida como la incorporación de conocimiento a la producción de bienes y servicios, La innovación tecnológica, así como la innovación social y organizacional, son imprescindibles en el futuro de las regiones y los grupos humanos que las habitan en este país diverso y múltiple, tanto en lo cultural, en lo étnico, en lo medioambiental. (Indteca.com, 2020)

2.2 Contexto de la experiencia desde la innovación productiva y/o social.

Actualmente muchas de las compañías deben enfrentar la situación de retener personal y mantener un ambiente laboral estable y correcto para que los colaboradores desistan de la idea de abandonar la empresa. Lo cual incurre en un gasto adicional cuando una persona del equipo decide abandonar la compañía.

El estudio se centró en investigar las razones detrás de la alta rotación de personal en el

sector de la tecnología, utilizando un enfoque cualitativo. A través de entrevistas y análisis de recuperación de información con lo cual se pueda evidenciar porque ocurre eso en dicha empresa para que quiera utilizar los servicios ofrecidos desde el proyecto y que la rotación de personal no vuelva a pasar. Observaciones y análisis de contenido, se comprendió en profundidad las causas subyacentes que contribuyen a este problema.

2.3 Antecedentes

En primer lugar, se abordó que las empresas y sus directivas se encuentran constantemente ante la necesidad de tomar decisiones teniendo en cuenta los factores internos o externos que influyen en su comportamiento y así mismo de acuerdo con las expectativas de rentabilidad según las metas planteadas de la organización.

Inició considerando el estudio de caso de una empresa particular del área de tecnología que enfrenta esta situación. Debido al proceso de indagación realizado para analizar las causas de la alta rotación de personal en la empresa IDOM Consulting, engineering, architecture S.A.U, Sucursal Colombia, en el área de consultoría.

No es una situación exclusiva de esta compañía, sino que además compete a otras compañías del sector, debido a que es una problemática generalizada. Se determinó que esta necesidad se desprende una oportunidad de emprendimiento que se relaciona con la generación de una empresa de consultoría dirigida a empresas del sector tecnológico que presentan esta situación. Con el fin de analizar la viabilidad de generar una empresa de consultoría con enfoque a soluciones para el área de talento humano evitando la rotación de personal.

2.4 Descripción del proyecto con énfasis en innovación productiva y/o social

Enfoque de Gestionamiento en las empresas de tecnología que ofrecen consultorías, se presentan muchos casos de rotación de personal y eso perjudica la empresa, debido a que tanto cambio de personal no es bueno para el desarrollo empresarial, puede afectar en un futuro cercano y poder llevar al fin de una empresa si no se maneja de buena manera desde el área encargada, en este caso es el área de talento humano.

Se desarrolla nuevas capacidades y formas de relacionamiento entre la empresa y sus empleadores y así evitar la rotación de personal. Se ofrecen diferentes productos para poder dar un buen manejo en este caso y la empresa se apropie de buenos empleadores.

Las innovaciones creadas en esta sistematización para el proyecto de grado se establecen en una producción de buena calidad, una empresa que se apropie de sus productos y ofrecer a las empresas del sector los servicios que dan buenos resultados y así poder crecer como proyecto.

2.5 Descripción del producto de la sistematización como opción de grado con énfasis en innovación productiva y/o social

Bajo la metodología planteada y haciendo uso del instrumento elaborado para el desarrollo de la sistematización, se pretendió conocer y reconocer los proyectos comerciales rentables que se encuentran en la ciudad de Bogotá, en el sector de las empresas de tecnología para hacer reconocer el emprendimiento generado y evitar la rotación de personal en las empresas del sector.

Como Innovación productiva y social, se aplicó la determinación de estar a la vanguardia socialmente por el sector tecnológico para gestionar una productividad superior y poder ofrecer los productos establecidos desde la empresa.

3 CAPITULO 3 RECUPERACIÓN DEL PROCESO

3.1 Aportes conceptuales

La labor educativa y de investigación expresada en este documento de sistematización ha permitido dar a conocer las diferentes perspectivas teóricas en las organizaciones en cuanto a la funcionalidad de la organización laboral y la interrelación con el Talento Humano. De acuerdo con Chiavenato (2017) las personas aportan a sus organizaciones sus habilidades, conocimientos, actitudes, conducta y percepciones que enriquecen la funcionalidad de la operación de las organizaciones.

La rotación de personal es uno de los aspectos más notables, en sí se define como el porcentaje de personas dentro de una empresa que abandonan sus puestos sobre el número de personas que existen en la compañía, todo ello medido dentro de un período de tiempo determinado (Consepción)

Los retiros se generan por incumplimiento a las funciones para la que fue contratado los cuales conllevan a un proceso disciplinario, a estas últimas se les denomina despido por justa causa (Grisales, 2020), de igual forma el empleado puede renunciar y dar por terminado en contrato. Todo lo anterior puede afectar la productividad de la organización e incrementar costos operativos adicionando con el cambio de personal realizado por la empresa temporal que contrató para el suministro de personal, necesitando capacitar nuevo recurso humano y puede eventualmente ver afectada su estabilidad pues

los procesos no tendrán efectividad debido a que no existe una persona a cargo de generar los resultados esperados. (p. 8).

Los gerentes de las organizaciones hoy en día se enfrentan a diferentes dificultades, como: falta de compromiso, renuncias, deslealtad, conflictos, resistencia al cambio, entre otros. Por lo que se debe llegar a un equilibrio entre la motivación humana del empleado y su desempeño y la labor de la empresa para minimizar los costos operacionales de contratación.

3.2 Análisis del contexto organizacional, donde se desarrolla la sistematización.

Con el propósito de establecer el contexto organizacional se toma como base los conceptos y estructura de los pasos establecidos para la creación de una empresa, en este caso de una firma consultora, en la ciudad de Bogotá según el estudio de mercado realizado.

Enfocados en la temática, teniendo en cuenta los cambios y siendo asertivos a los mismos, junto con los entornos empresariales y la experiencia colectiva de los colaboradores y teniendo en cuenta los estudios estratégicos para la creación de una firma consultora para asesorar a las empresas de tecnología, permitiendo una comprensión de los desafíos de rotación de personal.

3.3 Análisis del impacto esperado de la sistematización.

El impacto esperado es económico y social, debido a que se ayuda a los profesionales para que tengan un desarrollo correcto en los ambientes organizacionales, así como a las empresas para que reduzcan costos operativos en la rotación de personal. La firma consultora proyecta un impacto profundo y sostenible tanto en el ámbito económico como social.

Económicamente, se determina una reducción significativa en los costos asociados a la rotación de personal para las empresas tecnológicas, generando eficiencia operativa y estabilidad financiera.

Simultáneamente, al proporcionar empleo estable a talentos especializados, se fomentará el crecimiento económico y la innovación. Desde la perspectiva social, el enfoque consultivo busca mejorar la calidad de vida de los profesionales al crear entornos laborales más satisfactorios y contribuir al desarrollo profesional. Consolidando la consultora como un agente de cambio positivo en el ecosistema empresarial y laboral.

4 CAPITULO 4 ANÁLISIS Y RECUPERACIÓN

4.1 Resultados de la experiencia

A continuación, se presenta la descripción de resultados obtenidos de los estudios de análisis de mercado, y estudios realizados para la conformación de la firma consultora como base conceptual de la labor realizada.

4.1.1 Análisis segmentación del mercado

De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE en la Matriz de producción TIC para el año 2021 el sector de servicios y consultoría de tecnologías de la información representó para Colombia 16.021.498 millones de pesos, del total de la producción nacional TIC; por tanto, representa un gran volumen de participación en el mercado para ofrecer soluciones de consultoría enfocado en empresas de tecnología que evidencien falencias por la rotación de personal.

El análisis de mercado se centra en la ciudad de Bogotá Colombia, principalmente orientado a las empresas de tecnología. Debido a que según un estudio reciente se indica que la mayor concentración de empresas de tecnología se ubica en la ciudad de Bogotá¹, siendo del 81% del total del sector de tecnología en Colombia. Lo cual nos ofrece una amplia gama de empresas a las cuales poder ofrecer los servicios del emprendimiento de la consultoría.

¹ <https://www.elnuevosiglo.com.co/articulos/02-2020-81-de-empresas-de-ti-del-pais-estan-en-bogota>

La segmentación abarca a las empresas de categoría Mipyme, es decir, microempresas, medianas y pequeñas, siendo más accesible y asequible para de esta forma ir adquiriendo posicionamiento en el mercado.

Según la Secretaría de Desarrollo Económico de Bogotá casi el 40% de las empresas de Bogotá se dedican al sector de servicios. De acuerdo con la entidad en su Boletín No 242 el análisis para el mes de mayo de 2023 estas empresas han tenido un crecimiento significativo, pasando de 66.636 empresas en 2021 a 79.842 en este año. Conforme con el estudio del observatorio y el informe estadístico: Dinámica empresarial publicado en junio de 2023 existen actualmente 341.953 empresas vigentes en Bogotá de las cuales 160.654 son de servicios. Se realizó el estudio acorde a la participación porcentual de las Mypime obteniendo que conforman el 6.2% del total de empresas obteniendo un total de 9.961 empresas en la ciudad de Bogotá, por lo que es una segmentación que permitiría la inmersión en el mercado.

4.1.2 Marketing Mix, definición del servicio

El servicio principal que ofrece la firma consultora es la intermediación en el mercado laboral de consultoría de tecnología en Colombia. La consultora actúa como un enlace entre las empresas y organizaciones que necesitan contratar consultores de tecnología y los consultores que buscan oportunidades laborales. Los servicios específicos que ofrece la consultora incluyen: Búsqueda y selección de consultores tecnológicos. Asesoría en cuanto a la gestión de procesos de contratación y capacitaciones y talleres orientados a contrarrestar la alta rotación de personal.

La región escogida para la firma consultora es la ciudad de Bogotá, Colombia; debido a que en la zona centro se concentra la mayor cantidad de empresas de tecnología. Según el Observatorio

económico de Bogotá (2023), una de las localidades con mayor concentración de estas empresas es la localidad de Chapinero.

4.1.3 Estudio Financiero

De acuerdo con el análisis de la simulación realizada en un software libre que contempla la creación de una empresa de consultoría y según el cual se determina que es viable realizar la inversión en una creación de la firma consultora.

Tabla 1.
Resultados y conclusiones Indicadores Financieros

TIR	26%
TIO	25%
VPN	\$ 1.290.379,27

Fuente elaboración propia: Resultados y conclusiones Indicadores Financieros

Según los productos propuestos: Búsqueda y contratación de personal, talleres, Benchmarking y capacitación del personal; se puede indicar que el generar esta firma consultora generaría rentabilidad, debido a que la Tasa Interna de Retorno del ejercicio realizado permite destacar un buen porcentaje de retorno de la inversión del 26% anualmente, lo cual es un muy buen indicador que avala la inversión y realización de la firma. Además, se proyecta un crecimiento en el sector de servicios, no obstante, es necesario tener en cuenta las condiciones económicas, políticas y las reformas legales del país. Por lo que se debe consolidar la base de clientes y aumentar la proyección de ventas.

Se garantiza la viabilidad de la ejecución de la creación de la firma consultora, sin embargo, se deben considerar los factores y variables macroeconómicas para ser estables en el mercado.

4.2 Evaluación de impactos

Desde el proyecto gestionado se analizó el impacto que puede tener una empresa de consultoría que ayude a otras empresas de tecnología a evitar la rotación de personal. Puede lograr que muchas empresas que presenta este problema aprendan como manejarlo y crezcan más de lo que se puedan imaginar, porque tener a la mano un equipo de trabajo estable e inteligente, conlleva a nuevas ideas y de esas ideas pueden salir muchas más, pero todo con un buen equipo de trabajo.

Trabajadores capaces que están en un excelente ambiente para que generen ideologías que impacten la empresa en la que rebajan y para eso tienen que conocer muy bien lo que se hace desde la empresa y conocerla desde cero, eso solo lo pueden lograr personas que lleven tiempo en su cargo y no estén rotando las jefaturas y empleadores.

4.3 Lecciones aprendidas

El estudio de rotación de personal en las empresas de consultoría paso de ser un proyecto de investigación a ser aplicado como empresa de consultoría del sector de Bogotá que ayuda a las distintas empresas de tecnología del mismo sector a evitar la rotación de personal para que estas empresas no entren en la mala costumbre de estar rotando a su personal ya que eso afecta a su empresa en un futuro no lejano.

Las lecciones aprendidas que realizan esta sistematización es que muchas empresas hoy en día pasan por este tipo de situaciones y no hacen nada para evitarlo, muchas veces los trabajadores se cansan del trato que les dan, de la carga de trabajo que tienen o hasta del sueldo que ofrecen y eso hace que la rotación de personal se presente.

Lo importante al momento de entrar a una empresa o de emprender en una es evitar que esto suceda y tener un equipo de trabajo optimo y duradero que sepa del manejo, esta con animo de seguir avanzando en su trabajo, sin tener un mal ambiente laboral, abusos de autoridad, trabajo extra sin recompensa y lo más importante un sueldo estable y bueno, porque si se sigue presentando estos caso, la empresa puede caer de a poco en unos años ya que rotar tanto el personal conlleva, tiempo de inducción para cada nuevo trabajador, conlleva más dinero del gasto de cada empleado que se va, tiempo en contratar nuevamente y mientras no se tiene a nadie a cargo en el puesto, esa área puede ir decayendo.

4.4 Recomendaciones

A través de esta sistematización se pretende establecer la conexión en la relación de los diferentes estudios que se han realizado hasta el momento con el fin de garantizar la viabilidad del proyecto de un emprendimiento de consultoría de acuerdo con los factores que inciden en la alta rotación de las empresas de tecnología.

Con la necesidad identificada de la rotación de personal se presenta el estudio para analizar una empresa que ofrezca soluciones y consultoría para evitar la rotación de personal en sus compañías obteniendo una rentabilidad y participación en el mercado. Se presento la organización de la empresa y la relación de los estudios de mercado y técnicos.

Se determinó el tipo de organización, estructura legal, administrativa y el direccionamiento estratégico que tomará la empresa como el esquema de organización que será la base y el fundamento del direccionamiento estratégico para poder ofrecer los productos a las empresas que estén atravesando por altos índices de rotación de personal.

CONCLUSIONES

Una de las características clave que define esta sistematización es la creación de la firma consultora siendo una pequeña empresa que se centra en la venta de cuatro productos, la búsqueda de personal en el área de tecnología, la venta de talleres, el benchmarking y la capacitación del personal. Estos elementos indican que la organización tiene una gama diversificada de actividades comerciales, lo que es común en pequeñas empresas que buscan maximizar sus oportunidades de ingresos y crecimiento.

El hecho de que sea un emprendimiento sugiere que está impulsado por la innovación y la búsqueda de oportunidades comerciales. Las pequeñas empresas a menudo surgen de ideas emprendedoras y buscan llenar un nicho específico en el mercado. En este caso, se busca abordar varios frentes, desde la venta de productos hasta la capacitación del personal, lo que resalta su naturaleza emprendedora.

Dado que la firma consultora se encuentra en sus etapas iniciales, tiene la ventaja de ser más flexible y poder tomar decisiones rápidas y efectivas para responder a las necesidades del mercado y de los clientes.

Al centrarse en el mercado colombiano, la creación del emprendimiento muestra una tendencia hacia el impacto local y el desarrollo económico de la comunidad en la que opera, en este caso la ciudad de Bogotá.

REFERENCIAS

Chiavenato, I (2017). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones*.

McGraw- Hill Interamericana

Chiavenato, I. (2019). *Especialidad en recursos humanos 2*. McGraw- Hill Interamericana

Armando Centeno, K. G. (s.f.). *Análisis de la rotación de personal: estudio de caso*. Obtenido de

<https://ru.iiec.unam.mx/5215/1/2-077-Centeno-Gonzalez.pdf>

CÁRDENAS, L. E. (Agosto de 2017). *PROPUESTA PARA DISMINUIR LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA*.

Obtenido de

<http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/3095/00004186.pdf>

Consepción, A. C. (s.f.). *Análisis de la rotación de personal: estudio de caso*. Obtenido de

<https://ru.iiec.unam.mx/5215/1/2-077-Centeno-Gonzalez.pdf>

Gonzalez, L. (Agosto de 2017). *PROPUESTA PARA DISMINUIR LA ROTACIÓN DE PERSONAL*. Bogotá DC:

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA.

Grisales, P. V. (2020). Obtenido de

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/36209/Rodr%C3%ADguezGrisalesPaolaViviana2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Comercio, I. y. (s.f.). *Mypymes*. Obtenido de

<https://www.mipymes.gov.co/programas/formalizacion-empresarial>

MONTAÑO, I. G. (Septiembre de 2015). *ROTACIÓN DE PERSONAL Y SU ALTO IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD DE*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/143451384.pdf>

Olaya, M. K. (Diciembre de 2015). *ANÁLISIS DE LAS CAUSAS DE ROTACIÓN DE PERSONAL*. Obtenido de https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/2263/T_MBA_43.pdf

SIE. (24 de Mayo de 2019). *Siexito*. Obtenido de <https://www.siexito.com/2019/05/24/como-hacer-un-diagnostico-de-empresa-de-manera-facil/#:~:text=El%20diagn%C3%B3stico%20inicial%20de%20empresa,de%20esta%20manera%20la%20incertidumbre>.

Torres, D. (21 de Junio de 2023). *Hubspot*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/sales/rotacion-personal>
Ilo.

(s.f). Ilo. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

Ministerio de salud. (s.f.). Legislación laboral en Colombia.
<https://www.minsalud.gov.co/trabajoEmpleo/Paginas/legislaci%C3%B3nlaboralenColombia.aspx#:~:text=en%20el%20trabajo-Constu%C3%B3n%20pol%C3%ADtica%20de%20Colombia.,trabajadores%2C%20sociedad%20civil%20en%20general>.

Ministerio de salud.(s.f.). <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Función Pública. (s.f) <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281> 13:4513:45

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=47216>

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=41102>