

NOMBRE CORTO DEL TRABAJO NO SUPERIOR A 12 PALABRAS



Principales factores que afectan sobre la estabilidad laboral de los empleados en la compañía
Inter Globe Technologies (IGT.)

Presentado por:

Carolina Peña Rojas

Asesor:

Johnatan Castro Gomez

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Bello (Antioquia)

Programa Administración de Empresas

noviembre de 2023

Contenido

Introducción.....	4
1 Planteamiento del Problema.....	7
2 Descripción del problema	8
3 Objetivos.	12
3.1 Objetivos generales.....	12
3.1.1 Objetivos específicos	12
4 Justificación	13
5 Marco referencial	16
5.1 Marco conceptual	16
5.2 Marco contextual	18
5.3 Marco legal	20
5.3.1 Constitución política de Colombia.....	20
5.3.2 Código sustantivo del trabajo colombiano	20
5.4 Marco Teórico.....	21
6 . Diseño metodológico	24
6.1 Línea de investigación institucional y eje temático (Programa académico).	24
6.2 Enfoque de investigación y paradigma investigativo.....	24
6.3 Diseño de la investigación	24
6.4 Alcance	25
6.5 Población	26
6.6 Tamaño de muestra	26
6.7 Fuentes, Técnicas e instrumentos de recolección de información y datos.....	26
6.8 Análisis y tratamiento de datos.	27
7 Resultados y discusiones.....	27
7.1 Factor Compensación salarial	27
7.2 Factor Clima laboral	28
7.3 Factor de Liderazgo.....	29
7.4 Factor al crecimiento personal	30

Nombre del proyecto

8	Análisis de resultados	32
9	Conclusiones.....	35
	Referencias	¡Error! Marcador no definido.
	Anexos	38

Introducción

Las empresas que quieren retener a sus empleados más valiosos deben invertir en ellos. Estos empleados son los que aportan un valor diferencial a la empresa y le dan una ventaja competitiva, para que estos empleados quieran quedarse, la empresa debe ofrecerles una serie de beneficios, como un salario competitivo, oportunidades de desarrollo profesional y un buen ambiente de trabajo. Mayor eficiencia en el trabajo por la mayor capacidad para detectar debilidades y fortalezas y poner en práctica la mejora continua del desempeño laboral, mayor satisfacción de los empleados al ver recompensado su esfuerzo, su trabajo y su talento. (Fundació institut de formació contínua de la universitat de Barcelona, 2021)

La retención del talento es un proceso que beneficia tanto a los empleados como a las empresas, los empleados satisfechos son más productivos y tienen menos probabilidades de dejar la empresa, lo que reduce la rotación de personal. Esto, a su vez, ahorra dinero a la empresa, ya que la captación de talento y la formación de nuevos empleados son costosas.

El talento es la capacidad de una persona para aprender y desarrollar habilidades con rapidez y facilidad. Los departamentos de recursos humanos tienen la misión de identificar, atraer y retener a los empleados con talento. Hoy en día se tiene que considerar diferentes aspectos organizacionales que se ha tomado mayor importancia dentro de una organización ya que permite el ingreso, la permanencia y la distinción del mercado. Al obtener una ventaja competitiva, para que una organización logre permanecer dentro del mercado lo cual proviene, en la mayoría de los casos, de tener cierta superioridad sobre sus competidores, ésta puede surgir de diferentes aspectos como un mejor bien o servicio, un mejor canal de distribución, contar con la mejor mercadotecnia;

entre muchas otras que utilizan diversas empresas, pero uno de los aspectos y el cual muchas organizaciones no tienen en cuenta es el contar con los mejores colaboradores

Los empleados felices y motivados son más productivos, lo que beneficia a la empresa de varias maneras. En primer lugar, reduce los costos de capacitación de nuevos empleados. En segundo lugar, aumenta el desempeño de los trabajadores, lo que puede conducir a una mayor productividad y rentabilidad. En tercer lugar, crea un ambiente de trabajo más positivo, lo que puede atraer y retener el talento y así logra “maximizar el desempeño de los trabajadores” (Seminario, 2014).

Para que las empresas puedan aprovechar estos beneficios, es importante que analicen las variables que influyen en la permanencia de sus empleados. Estas variables pueden incluir factores organizacionales, como el salario y las oportunidades de desarrollo profesional, así como factores personales, como el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. La gestión del talento humano es un tema complejo que abarca aspectos organizacionales y personales. Por eso, es necesario comprender la historia de la empresa, sus áreas de oportunidad y fortalezas en materia de capital humano, así como su estructura organizacional y el comportamiento de las personas. Esto permitirá dar recomendaciones que beneficien a la empresa a través de una gestión efectiva del personal.

La presente investigación tiene como objetivo identificar los factores que influyen en la retención y permanencia de los empleados en una organización. Este objetivo se persigue con el fin de beneficiar a la organización, al hacerla más eficiente, y a los empleados, al aumentar su compromiso y satisfacción. La investigación se basa en la idea de que las empresas suelen fallar en la gestión de su personal. Esto puede deberse a una variedad de factores, como una falta de comprensión de las necesidades de los empleados, una mala comunicación o una falta de oportunidades de desarrollo profesional. Los resultados de esta investigación pueden ayudar a las empresas a identificar los factores que están contribuyendo a la rotación de personal y tomar

medidas para mejorar la retención de empleados. Esto puede conducir a una mayor eficiencia, productividad y rentabilidad para la empresa.

De esta manera, la estructura de la investigación está conformada por los siguientes capítulos que son:

En el capítulo 1 se presenta la estructura de la investigación, la descripción del problema y la formulación del mismo. El capítulo 2 los objetivos que están compuesto por el general que describe el propósito de la investigación y los específicos que abarcan las etapas intermedias de la investigación. A continuación, el capítulo 3 se presenta el ¿Qué?, ¿Por qué? y ¿Para qué? de la investigación. Asimismo, el capítulo 4 está compuesto por descripción de los conceptos que soportan la problemática y el diseño metodológico; presentación de antecedentes; normatividad que soporta en análisis de la investigación y sustentación basada en teorías. Seguidamente el capítulo 5 soporta el proceso de recolección de datos, generación de la información y el análisis de la misma. Finalmente, el capítulo 6 son los hallazgos de la investigación a partir de la aplicación del diseño metodológico.

1 Planteamiento del Problema

En la actualidad, las empresas enfrentan dos grandes desafíos: atraer a los mejores talentos y retener a los empleados clave. Estos desafíos están relacionados con el capital humano, que es uno de los activos más importantes de las empresas. Una relación exitosa entre la empresa y sus empleados es una relación bilateral, en la que ambas partes se benefician. Cuando la empresa ofrece a sus empleados un ambiente de trabajo positivo, oportunidades de desarrollo profesional y un salario competitivo, los empleados están más motivados y comprometidos con su trabajo. Esto, a su vez, beneficia a la empresa, ya que los empleados más motivados y comprometidos son más productivos y contribuyen al éxito de la empresa. Por lo tanto, es importante que las empresas se concentren en crear una relación bilateral positiva con sus empleados. Esto ayudará a las empresas a atraer y retener a los mejores talentos, lo que es esencial para el éxito a largo plazo. Por lo tanto, la pregunta de esta investigación es: ¿Cuáles son los principales factores que provoca la rotación y la deserción del personal en la compañía Inter Globe Technologies?

2 Descripción del problema

La rotación de personal es algo que ocurre en todas las empresas, pero es importante que las empresas controlen este índice para que no afecte significativamente su funcionamiento. Para ello, las empresas pueden implementar estrategias de retención de personal para que dichos colaboradores se sientan motivados, valorados, con proyección y sobre todo estable en la empresa para la cual trabajan. En este contexto, la organización ha enfrentado algunos desafíos que podrían tener consecuencias negativas. La falta de motivación de los empleados ha llevado a un bajo rendimiento, lo que podría afectar la productividad y la rentabilidad de la empresa. Además, la rotación y desvinculación del personal podría provocar una pérdida de conocimiento y experiencia, lo que podría dificultar el cumplimiento de los objetivos de la empresa. Para evitar estas consecuencias, la organización debe tomar medidas para mejorar la motivación de los empleados y reducir la rotación de personal. Esto podría incluir acciones como ofrecer un ambiente de trabajo positivo, oportunidades de desarrollo profesional y un salario competitivo. De continuar con estas situaciones, se presentaría un incremento económico mayor en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal, como la pérdida de personal idóneo y capacitado con conocimiento y experiencia en los procesos. Parte importante de una organización son sus colaboradores, y como lo dicen Butler y Waldroop (2002, pág. 201) “contratar buenos colaboradores es difícil, pero retenerlos puede serlo aún más”. La problemática que se buscará abordar con el presente trabajo es poder entender la razón de la importancia en retener los colaboradores.

El estudio de caso estará basado en la compañía IGT Solutions. La organización bajo estudio ha tenido presencia en Medellín desde hace más o menos 2 años, es una organización mundial líder en tecnología de viajes que ofrece servicios integrados y soluciones para empresas de viajes de

todo el mundo en las áreas de tecnología de la información (TI), gestión de procesos empresariales (BPM) y servicios y soluciones digitales. Uno de los principales desafíos que enfrenta la organización se relaciona con la alta tasa de rotación de su personal. No obstante, el enfoque del trabajo se centrará en mejorar la retención de los colaboradores, ya que esta cuestión está estrechamente vinculada a la rotación y sus efectos económicos y la disminución de la productividad, lo que, a su vez, afecta las ganancias de la empresa. Por esta razón, se llevará a cabo un análisis de las variables que han impactado a los colaboradores que han permanecido en la organización por más de un año, con la intención de incrementar la retención de personal en todas las áreas de la empresa en el futuro, aplicando los resultados obtenidos.

Se pretende identificar las variables que afectan a los colaboradores, ya sea de manera positiva o negativa, centrándose en las que influyen en sus decisiones de permanecer en la empresa, con el objetivo a largo plazo de reducir la alta rotación que actualmente experimenta la organización. Donde a largo plazo es contribuir a disminuir la rotación, aumentar la retención (principalmente promoviendo la permanencia) y fortalecer la empresa al contar con un mayor número de colaboradores comprometidos, atrayendo y reteniendo el talento necesario para impulsar las operaciones. IGT ha experimentado un crecimiento significativo en los últimos años, pero enfrenta dificultades para mantener a su personal, habiendo perdido un promedio de 115 colaboradores en el último año y medio, ya sea por renuncias o terminaciones laborales. Por lo tanto, este trabajo se enfocará en aquellas personas que han decidido permanecer en la compañía y ver si existen variables que le permitan a la organización replicarlas/promoverlas para poder retener al personal y a largo plazo disminuir la rotación que tiene. Dentro de una organización el personal es uno de los activos más importantes que existen, de acuerdo con Chiavenato (2009), la gestión del talento humano se basa en tres aspectos fundamentales: son seres humanos, activadores inteligentes y

socios de la organización. Las empresas saben que el personal es su activo más importantes. Es el personal el que tiene las habilidades y el conocimiento necesarios para llevar a cabo la misión y los objetivos de la empresa. Por eso, las empresas deben invertir en su personal, ofreciéndoles un buen salario, oportunidades de desarrollo profesional y un ambiente de trabajo positivo. Sin embargo, muchas empresas todavía consideran a su personal como una herramienta. Esto significa que las empresas solo valoran al personal por su capacidad para realizar tareas. No consideran las contribuciones intangibles del personal, como su creatividad, su innovación y su compromiso con la empresa. Las empresas que consideran a su personal como un socio de negocio obtienen una serie de beneficios. Estos beneficios incluyen un aumento de la productividad, una mejora de la satisfacción de los empleados y una reducción de la rotación de personal; Mireles, De León, Rodríguez Villanueva, y Ponce Dávila (2014, pág. 1774) en su conferencia sobre retención dentro de las organizaciones establecen que la organización se debe enfocar en: “el principio de que los trabajadores constituyen capital humano que debe ser desarrollado y no solo utilizado, para alcanzar las metas de la organización.”. Uno de los principales desafíos que enfrentan las organizaciones es atraer, desarrollar y retener a los empleados. Estos desafíos tienen un costo significativo, tanto para la empresa como para los empleados.

En los últimos años, los expertos en negocios han enfatizado la importancia del personal para el éxito de una organización. Un personal altamente capacitado y comprometido es esencial para la productividad, la innovación y la satisfacción del cliente. Drucker (2002) menciona que el secreto de la efectividad se obtiene cuando se hace uso de las fortalezas de las personas con las que se trabaja, y esto solamente se obtiene cuando se gestiona el personal con éxito a través de la comprensión de los comportamientos humanos. Por lo tanto, es importante analizar en detalle las

bajas de personal que han ocurrido en una organización. Esto ayudará a comprender el comportamiento de la organización y a identificar los problemas internos y externos que podrían estar contribuyendo a la rotación de personal, tal y como lo menciona Chiavenato (2009, pág. 85) “La rotación no es una causa, sino el efecto de algunas variables externas e internas...”, y es justo por esta razón que el tema de la retención es de suma importancia para una organización. Debido a esto la razón de poder identificar las variables que afectan la rotación del personal dentro de una organización se vuelve crucial, no solamente por el ahorro económico que se pudiera tener; si no por las metas que se pudieran dejar de alcanzar al tener un mayor flujo de salida del personal.

De acuerdo con Capelli (2002, págs. 38-39) “El viejo objetivo de la gestión de recursos humanos –minimizar la rotación global de colaboradores- necesita ser reemplazado por un objetivo nuevo: influir en quién se va y cuándo”, básicamente influir en la permanencia. Pero para poder aplicar una teoría con características similares a la anteriormente mencionada, es crucial comprender por qué un empleado decide dejar la empresa y discernir si la razón es de origen interno o si se debe principalmente a las condiciones del mercado. Además, es esencial identificar las motivaciones que incentivan a los colaboradores a permanecer en la organización para poder fortalecerla, perfeccionarla y garantizar una retención a largo plazo, lo que transformará a los colaboradores en socios fundamentales del negocio. La inestabilidad de los colaboradores en una organización es un problema que puede tener un impacto negativo en la productividad, la rentabilidad y el clima laboral. Para solucionarlo, es necesario identificar las causas que lo originan, que pueden ser de naturaleza organizacional, personal o externa. Una vez identificadas las causas, la organización puede tomar medidas para abordarlas. Estas medidas pueden incluir cambios en la estructura organizacional, el diseño de los puestos de trabajo, los sistemas de compensación y beneficios, o la cultura organizacional. El análisis de las causas de la inestabilidad de los colaboradores puede

ayudar a la organización a comprender mejor sus problemáticas y a generar un ambiente de trabajo más positivo y productivo. Esto, a su vez, hace que la organización sea más efectiva. Como establecen Mireles et al. (2015, pág. 60) “Atraer y retener profesionales constituye actualmente el principal desafío empresarial. Para ello se requiere una cultura diferente, que contemple aspectos sustentados en el desarrollo humano, tales como, calidad de vida en el trabajo que se basa en el principio de que los trabajadores constituyen capital humano que debe ser desarrollado y no solo utilizado, para alcanzar las metas de la organización.” Es por ello que el tema de la retención ayudará a validar estos aspectos.

3 Objetivos.

A continuación, se relaciona los objetivos generales y específicos que se va a llevar a cabo en la investigación.

3.1 Objetivos generales

Identificar los factores que influyen en la permanencia de los empleados en una organización, tanto desde el punto de vista teórico como estratégico.

3.1.1 Objetivos específicos

1. Identificar los principales factores que afectan sobre la estabilidad laboral de los empleados en la compañía Inter Globe Technologies (IGT.)
2. Plantear los impactos que trae la rotación dentro del ámbito organizacional.
3. Definir los factores internos que han determinado la permanencia del personal
4. Identificar una estrategia que permita fortalecer la gestión de la retención.

4 Justificación

La rotación de personal es un fenómeno que afecta a la mayoría de las empresas, ya que tiene un impacto negativo en su economía y en su efectividad a largo plazo. Existen diferentes factores, tanto internos como externos, que pueden influir en la rotación de personal. El objetivo de este trabajo es identificar los factores que tienen un impacto negativo en la retención de empleados, con el fin de prevenir su salida y evitar la inestabilidad laboral y empresarial. Para ello, se analizarán los factores internos, como el salario, las oportunidades de desarrollo profesional y el ambiente de trabajo, así como los factores externos, como la situación económica y la competencia. Los resultados de este trabajo pueden ayudar a las empresas a diseñar estrategias para reducir la rotación de personal y mejorar la retención de empleados.

Mireles et al. (2014) mencionan que el reto hoy en día es retener el talento humano, que es aquel que genera ideas que logran marcar la diferencia entre una empresa y otra, convirtiendo así el talento como la incógnita a resolver. Las empresas tienen tres desafíos principales en materia de capital humano: atraer a los mejores talentos, retenerlos y desarrollarlos. Estos desafíos son más difíciles de lo que parecen, ya que requieren una combinación de factores, como una estrategia de atracción y selección efectiva, un ambiente de trabajo positivo y oportunidades de desarrollo profesional. Las prácticas exitosas de administración de recursos humanos en las compañías resultan efectivas para mantener a los empleados que son valiosos para la estrategia empresarial. Según un estudio de Jeffrey Pfeffer que analiza la eficacia de las prácticas esenciales, estas fomentan la intención de los trabajadores de permanecer en la organización que son “las empresas que son denominadas serias en sus propósitos de obtener beneficios a través de su personal harán los esfuerzos necesarios para asegurarse ante todo de que contratan al personal adecuado”

En la actualidad, el mercado laboral es más competitivo para los empleadores, esto se debe a que hay más ofertas de trabajo que personas buscando empleo. Como resultado, las empresas tienen más opciones para elegir a los candidatos, lo que podría llevar a que la atracción del talento humano se considere menos importante. Por otro lado, el tener un mal reclutamiento afecta la rotación y retención dentro de la organización y es por ello que la incógnita de la retención (la cual se ve afectada por la rotación del personal) es la que se abordará dentro de este trabajo. Todo esto enfocado en el personal, ya que es el centro de cualquier organización y por tanto impulsa con su potencial todas las actividades de las mismas (Moreno y Godoy, 2012, pág. 59)

Uno de los desafíos que una organización debe afrontar es la tarea de atraer y conservar a profesionales. En una conferencia, se argumenta que la retención y la rotación están estrechamente relacionadas. La rotación se ve influenciada por el proceso de contratación, mientras que la retención depende de la capacidad de los líderes para crear incentivos, como ofrecer oportunidades de crecimiento y reconocimiento por el rendimiento (Moreno y Godoy, 2012). Por lo tanto, se vuelve esencial en este contexto determinar cuáles factores influyen en la decisión de un empleado de quedarse y formar parte de la organización.

Este componente surge debido a influencias tanto internas como externas que tienen un impacto en los empleados. Por lo tanto, el objetivo de esta investigación es identificar las razones que influyen en el personal de la compañía IGT bajo de estudio. Dado que este fenómeno se ve influido por diversas variables, la investigación se centrará en identificar específicamente aquellas que tienen un impacto significativo o que pueden estar relacionadas. Particularmente, lo que se busca con este trabajo es poder proporcionar, a través del análisis de las causas de baja y el análisis del personal que sigue laborando dentro de la organización. las variables que tienen impacto en la retención del talento previniendo así la permanencia dentro de la organización. Un análisis de estas

variables puede ayudar a las organizaciones a identificar las áreas en las que pueden mejorar para atraer y retener a los empleados, esto puede incluir ofrecer salarios competitivos, oportunidades de desarrollo profesional, un ambiente de trabajo positivo y un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Al mejorar estas áreas, las organizaciones pueden crear un ambiente de trabajo más atractivo para los empleados, lo que puede conducir a una mayor retención de talento. Esto es importante para las organizaciones que buscan ser más competitivas. El abordar este tipo de temas es importante para ambos lados de la moneda: por un lado beneficia al colaborador al proporcionarle (hasta cierto punto) una estabilidad laboral que le permite por ende una estabilidad familiar y emocional junto con otros beneficios que se pudieran tener como mejores ingresos, capacitación y/o equilibrio trabajo/familia; donde por otro lado la organización puede alcanzar una mayor eficiencia y disminuir los costos que trae consigo la rotación e incluso los altos costos de atracción de talento. Si las organizaciones aplican adecuadamente las teorías y variables de atracción, retención y desarrollo del personal, podrán retener a sus colaboradores más talentosos. Esto es importante porque ayuda a romper con el paradigma de que las organizaciones no siguen estas teorías.

5 Marco referencial

5.1 Marco conceptual

En este apartado se presentan los conceptos, definiciones y teorías que permiten al lector comprender el tema de la rotación de personal. La rotación de personal se refiere a la salida de empleados de una organización, esto puede ocurrir por diversas razones, como el despido, la renuncia o la jubilación. La rotación de personal puede tener un impacto negativo en las organizaciones, ya que puede provocar una pérdida de conocimiento, experiencia y productividad. Por lo tanto, es importante que las organizaciones comprendan las causas de la rotación de personal y tomen medidas para reducirla, sin embargo, (Frederick, 1999) menciona que esta se puede desarrollar de dos maneras (rotación interna y rotación externa), la primera consiste en la reubicación del empleado dentro de la misma empresa, ya sea por medio de las promociones o cambios de puestos; mientras la segunda se trata de la salida del empleado de la empresa donde labora, con el objetivo de buscar nuevas opciones laborales y la rotación de personal se define como fluctuación de personal en una organización, es decir es el volumen de personas que ingresan y salen de una empresa (Idalberto, 2011). La rotación de personal es una regeneración constante de personas en una organización debido a los ingresos y salidas en un período de tiempo determinado, según (Flores, 2012). Las organizaciones pueden retener a su talento humano ofreciendo beneficios que satisfagan sus necesidades básicas y emocionales. Estos beneficios pueden incluir un salario competitivo, prestaciones sociales, un ambiente de trabajo seguro y agradable, y relaciones laborales armoniosas. Un salario competitivo es importante para que los empleados puedan satisfacer sus necesidades básicas, como comida, vivienda y transporte. Las prestaciones sociales, como seguro médico, seguro dental y seguro de vida, pueden ayudar a los empleados a sentirse seguros y protegidos. Un ambiente de trabajo seguro y agradable puede

ayudar a los empleados a sentirse cómodos y productivos. Relaciones laborales armoniosas pueden ayudar a los empleados a sentirse valorados y respetados, por lo cual es importante identificar los factores que según Chiavenato se define como un campo dinámico compuesto por un torbellino de fuerzas que se cruzan, chocan, se juntan, se repelen, se multiplican, se anulan o se potencializan provocando acciones y reacciones, y en consecuencia inestabilidad y cambio, así como complejidad e incertidumbre respecto a las situaciones que se producen. (Chiavenato, 2007).

Esto impacta o puede tener un efecto positivo o negativo en el ambiente psicológica y social que rodea el entorno laboral. Se refiere al conjunto de pensamientos e impresiones que los colaboradores tienen acerca de las condiciones del ambiente de trabajo y cómo esto influye en las emociones y actitudes que surgen en las interacciones entre los miembros de una empresa, según (Cuevas, 2011). Buscando que los empleados estén motivados, lo cual implica revelar las razones que llevan a una persona a realizar una acción específica, desde una perspectiva psicológica, se puede describir como el conjunto de fuerzas en constante cambio que originan el comportamiento de una persona en dirección a una meta específica. Si se ejecutan acciones como las mencionadas anteriormente se tiene como resultado la satisfacción laboral que según los autores (Guadalupe, contreras, & Montoya, 2009) la satisfacción laboral en el área de trabajo es ampliamente determinada por la interacción entre el personal y las características del ambiente. En efecto, la relación entre el medio laboral y el trabajador es una constante en todas las definiciones, Para lo cual, previamente, necesitaremos, desde luego, ser capaces de medirla adecuadamente. Por otro lado, es fundamental considerar que las personas en su conjunto conforman el recurso humano esencial de la organización. El valor de este recurso puede variar dependiendo de la presencia de habilidades y aptitudes que tengan la capacidad de enriquecer y fortalecer a la organización, haciéndola más eficiente y competitiva (Chiaveto, 2007). Luego de definir el capital humano es

de suma importancia hablar del salario que según el Diccionario de administración y ciencias afines se define como los precios de los factores de producción. Renta que percibe un trabajador por el cumplimiento de la tarea encomendada por la empresa. Es decir, la demanda de renta que realiza el trabajador a cambio de su esfuerzo. (Guadagnini, 2007). Las organizaciones realizan análisis que permiten evaluar factores internos y externos dentro de los cuales aparece herramientas estratégicas como la Matriz EFI que es una forma resumida de evaluar los factores internos de la gestión estratégica dado que resume las fortalezas y debilidades más importantes dentro de las áreas funcionales de un negocio, asignándoles una calificación y siendo determinantes en el éxito que pueda alcanzar la empresa con su estrategia. (Garcia, 2011) y la Matriz EFE, Matriz de evaluación del factor externo (EFE) permite a los estrategas resumir y evaluar la información económica, social, cultural, demográfica, ambiental, política, gubernamental, legal, tecnológica y competitiva. (David, 2003)

5.2 Marco contextual

A continuación, se referencian algunos estudios realizados sobre la rotación y retención de personal en diferentes instituciones y los aportes que han realizado los diferentes autores al tema de estudio, abordados desde lo general a lo particular a nivel latinoamericano, nacional y regional: En un estudio realizado en México sobre los factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas. En el cual se identificó la relación entre rotación de personal e insatisfacción laboral explicando el efecto que tiene la baja remuneración en la rotación del personal y se analizó cómo afecta la selección incorrecta y la motivación en la rotación de personal. En adición se estudió la importancia que tienen las bajas biológicas, las bajas sociales y las bajas por motivos personales en la rotación de personal (Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas, 2008)

En un proyecto realizado por (Alexandra, 2017), en la ciudad de Guayaquil - Ecuador, se tuvo como objetivo principal demostrar cómo la rotación del personal incide en el desempeño laboral de los empleados del Centro Comercial Norte, de la Corporación Fiales de la ciudad de Guayaquil el índice de rotación en la empresa aumentó considerablemente debido a muchos factores influyentes, entre ellos: inadecuado ambiente de trabajo, falta de incentivos, horarios no flexibles, largas jornadas de trabajo, entre otros, llegando a un índice del 43%, que en relación a años anteriores es un valor muy elevado. Esta investigación se la desarrolló con la finalidad de conocer las causas de las salidas del personal y proponer una solución a esta problemática. Mediante una investigación de tipo exploratoria, descriptiva, los recursos que se utilizaron para identificar los factores que provocaron la rotación del personal fueron encuestas dirigidas al personal operativo del área de entretenimiento y una entrevista al Gerente de Recursos Humanos arrojando como resultado que la rotación del personal influye de manera directa en el comportamiento de las mismas, lo que conlleva a un bajo desempeño laboral y para ello se ha visto la necesidad de proponer un plan de acción. Se concluye que, con la implementación de un plan de acción multidisciplinario se disminuirá la rotación de personal, promoviendo a la satisfacción laboral y a un mejor desempeño mediante la aplicación de acciones y estrategias en las áreas de mayor conflicto, que, de acuerdo a la investigación, es el área de entretenimiento de la Corporación Fiales.

(Fernández, 2014), realizó un trabajo de investigación sobre Psicología Industrial, específicamente Clima Laboral y Rotación de Personal. El objetivo fundamental determinar si el clima laboral influye directamente en la rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur S.A., Quito - Ecuador. La hipótesis plantea que el clima laboral influye directamente en la rotación de personal motorizado en la empresa. El fundamento teórico se sustenta en la Teoría del Clima Organizacional de Chiavenato, respecto a: influencia del clima laboral en la organización y los trabajadores,

factores determinantes de la rotación de personal, costos de rotación de personal, satisfacción laboral. Investigación correlacional no experimental. La conclusión general refiere que, si existe relación entre el clima organizacional y rotación del personal, con la recomendación de tomar puntos de control en el clima laboral para reducir el índice de rotación de personal.

5.3 Marco legal

La retención y rotación del personal es un aspecto de la gestión de recursos humanos que se centra en promover el desempeño eficiente de los empleados. La organización, por su parte, es el medio que permite a las personas alcanzar sus objetivos individuales, tanto dentro como fuera del trabajo. El trabajo es un derecho fundamental en Colombia, reconocido por la Constitución y el Código Sustantivo del Trabajo. Estos documentos establecen que todas las personas tienen derecho a trabajar en condiciones dignas y justas.

5.3.1 Constitución política de Colombia

ARTÍCULO 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

ARTÍCULO 26. Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social.entr

5.3.2 Código sustantivo del trabajo colombiano

Es el que regula las condiciones laborales y entre patronos y trabajadores:

Artículo 1o. objeto. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Artículo 2o. Aplicación Territorial. El presente Código rige en todo el territorio de la República para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad.

Artículo 3o. Relaciones Que Regula. El presente Código regula las relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares.

Artículo 5o. Definición de trabajo. El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

Artículo 10. Igualdad De Los Trabajadores. Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la Ley.

Artículo 11. Derecho al Trabajo. Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley.

5.4 Marco Teórico

Se explicaran las diferentes teorías que de forma académica permiten ampliar el marco referencial de la investigación desde el punto de vista se tienen en primera instancia que, después de iniciada la Revolución Industrial se da inicio a los problemas de rotación del personal, en donde, para las organizaciones lucrativas el proceso de selección de personal se hace por parte del supervisor,

basándose en observaciones y datos subjetivos (Administración de Recursos Humanos, 2014), es decir, orientándose por la intuición. A raíz de eso se originó una inestabilidad dentro de las empresas, específicamente en el capital humano; dando lugar a la rotación del personal, uno de los principales problemas que afecta a las organizaciones en la actualidad, lo cual está directamente relacionado con el proceso de selección de personal, en donde se pretende reclutar a las personas más idóneas para ocupar un puesto vacante, puesto que una de las razones de la rotación del personal está atada a los factores de satisfacción en el puesto de trabajo

Existen muchas teorías que contribuyen al entendimiento de la motivación del hombre en el puesto de trabajo, van desde las más mecanicistas, como la de (Taylor, 1961), donde se crea el mito del "hombre mecánico", el cual sólo es motivado por incentivos económicos; pasando por las teorías llamadas "teorías de las relaciones humanas", como la planteada por Elton Mayo (entre 1929 y 1937), en la cual se considera que el trabajador le importa más el ambiente informal de la organización que su propio lucro, es decir, al trabajador lo motivan más las necesidades irracionales que las racionales.

La Teoría de las Expectativas, planteada en sus inicios por (Vroom, 1964) y luego ampliada por (Porter, y otros, 1967) la cual vincula el esfuerzo con las recompensas, y es la única que menciona que las personas son racionales y pueden hacer estimaciones sobre la probabilidad de lograr un resultado.

El control sobre la rotación del personal es fundamental para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos de la organización, dado que, cuando un trabajador se desvincula de la empresa, se lleva todo el conocimiento y la experiencia obtenida durante el tiempo que estuvo ahí. Por eso, el control es necesario conocer que los intereses de las personas que ingresan a laborar en la organización vayan a la par con los objetivos de la empresa para generar beneficios mutuos que satisfagan las

labores de los empleados y la empresa. La insatisfacción del personal puede definirse como el grado de malestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo (Gómez, 2014). Esto lo que expresa es la inconformidad del trabajador al no tener un trabajo que se acomoda a sus deseos, aspiraciones o necesidades, un trabajo que no llena las expectativas y que no permite a la persona un crecimiento, lo que crea una tensión que lleva a que el trabajador decida migrar a una nueva organización donde sus deseos, aspiraciones y necesidades se vean suplidas de una mejor manera, donde sus expectativas se vean satisfechas. Un trabajador insatisfecho será entonces aquel que sienta que lo que recibe no se corresponde con el tiempo y la dedicación que invierte en su trabajo. Algunos factores que hacen que un trabajador se sienta satisfecho son: trabajos interesantes, recompensas justas y equitativas, condiciones laborales adecuadas y buenos compañeros de trabajo (Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas, 2008). Muy ligada a la satisfacción está la motivación, la cual puede ser definida como la voluntad por alcanzar las metas de la organización condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal (Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas, 2008).

6 . Diseño metodológico

6.1 Línea de investigación institucional y eje temático (Programa académico).

La investigación sobre factores que afectan la estabilidad laboral de los empleados en la compañía IGT, está circunscrita al programa de Administración de Empresas y a su vez es coherente con la línea de Gestión Estratégica para la globalidad.

6.2 Enfoque de investigación y paradigma investigativo

La investigación mixta es un enfoque que combina los métodos cuantitativos y cualitativos en un solo estudio. Este enfoque permite obtener una comprensión más completa de un fenómeno al aprovechar las fortalezas de ambos métodos. Los métodos cuantitativos se basan en datos numéricos y se utilizan para describir y analizar fenómenos. Los métodos cualitativos se basan en datos no numéricos y se utilizan para comprender los significados y las experiencias de las personas. En la investigación mixta, los métodos cuantitativos y cualitativos pueden utilizarse en paralelo, en secuencia o de forma combinada. Alternativamente, estos métodos pueden ser adaptados, alterados o sintetizados para efectuar la investigación y lidiar con los costos del estudio (Sampieri, 2010). El presente trabajo presenta una investigación de carácter mixto, por lo que se utilizó un enfoque de forma cualitativa para el estudio de la satisfacción laboral y un enfoque cuantitativo para el estudio de la rotación de personal en la organización

6.3 Diseño de la investigación

La investigación no experimental es un tipo de investigación en la que el investigador no manipula las variables de interés. Esto significa que el investigador no crea situaciones artificiales para estudiar el efecto de una variable sobre otra. En cambio, el investigador observa los fenómenos tal

como se dan en su contexto natural. Esto puede implicar recopilar datos a través de encuestas, entrevistas o análisis de datos existentes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos (Sampieri, 2006). El estudio planteado es una investigación no experimental, por lo que esta investigación solo se limita a describir, analizar, comparar situaciones que se presentan en la empresa sin intervenir en la misma, es decir, no se manipulan las variables independientes, sino que sólo se observan tal y como se dan en su contexto natural; tampoco se manipularán a los sujetos estudiados.

6.4 Alcance

La investigación exploratoria es un tipo de investigación que se utiliza para comprender un tema que no está bien definido o estudiado. Permite identificar conceptos o variables que podrían ser relevantes para el tema, así como relaciones potenciales entre ellos. En este caso, la investigación exploratoria se utilizará para obtener información sobre la situación actual de la empresa y las situaciones que influyen en la rotación de personal. Describe relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. (Sampieri, 2006). Investigación descriptiva es la que estudia situaciones que generalmente ocurren en condiciones naturales, más que aquellos que se basan en situaciones experimentales, son diseñados para describir la distribución de variables. De aquellos se derivan frecuentemente eventuales hipótesis de trabajos susceptibles de ser verificadas en una fase posterior, según lo manifestado por (Valdivia, 2013). La investigación descriptiva se lo realiza con el estudio exploratorio y en base a dichos resultados se aplicarán los métodos, características para conocer los problemas existentes de la empresa a nivel de satisfacción.

6.5 Población

El estudio corresponde a personas de ambos sexos, es decir, hombres y mujeres en rangos de edad entre 19 a 45 años, una parte de la población objetivo son jóvenes que cuentan con experiencia requerida para el desempeño de las funciones establecidas por la empresa; además, adultos entre 36 a 45 años que guardan relación laboral para la empresa objeto de estudio.

6.6 Tamaño de muestra

Se tomó como muestra a 100 empleados de la compañía Inter Globe Technologies de la ciudad de Medellín, dentro de los cuales se incluyó personal de la operativa, administrativa y directiva de la organización.

6.7 Fuentes, Técnicas e instrumentos de recolección de información y datos

Para esta investigación se utilizarán dos tipos de fuentes: (primaria y secundaria). Como fuente primaria los instrumentos principales de recolección de información es la conformación de un grupo focal con personal de las diferentes áreas de la compañía, lo que permitirá obtener la información directa y una encuesta que se realizará a 100 colaboradores. Con relación a la información secundaria, será obtenida a través de material como libros, revistas de investigación y trabajos de investigación o tesis, información de base datos, bibliotecas virtuales, campus virtual, esta proporciona información sobre el tema de investigación, pero no es la fuente original de los hechos.

6.8 Análisis y tratamiento de datos.

Los datos recopilados en este estudio se obtendrán a través de encuestas, se llevará a cabo un análisis de cada una de las variables de la encuesta y se establecerán correlaciones entre las variables más relevantes. Es importante destacar que el procesamiento de datos se realizará exclusivamente con propósitos académicos.

7 Resultados y discusiones

Después de haber presentado todos los argumentos teóricos que influyen en la retención del personal dentro de los empleados en la compañía Inter Globe Technologies (IGT.), y al haber analizado las diferentes variables, abordadas en el estudio, a continuación, se presentan los principales resultados encontrados en la investigación que dan respuesta a los objetivos planteados. Estos resultados se presentarán en 4 factores que están conformados primero por el factor de compensación salarial, en segunda instancia el clima laboral, tercero el liderazgo y por último oportunidades al crecimiento profesional

7.1 Factor Compensación salarial

Es crucial considerar que la retención del personal en una organización depende fundamentalmente de comprender las necesidades y expectativas que los empleados tienen respecto a la empresa. La retención está vinculada a la motivación, por lo que para que las empresas retengan a su personal talentoso y lo mantengan productivo, es importante que la organización demuestre un interés activo en la motivación de sus colaboradores. Los incentivos económicos son de gran importancia al momento de hablar de la motivación, (Milkovich, y otros, 1994) definen a los incentivos

monetarios como forma de motivación para el empleado, los cuales puede ser los sueldos, prestaciones y beneficios. Para que un colaborador se sienta incentivado por su salario, es necesario que la retribución salarial sea justa y proporcional a sus habilidades y a la labor que desempeña en la compañía.

En el caso de la compañía Inter Globe Technologies (IGT.) al realizar el análisis de la motivación en cuando a las condiciones salariales, las prestaciones y los beneficios de la empresa, se evidencia que hay un mayor nivel de satisfacción salarial, con un porcentaje de 55% de la población, frente a 45% de nada satisfecho. Esto quiere decir que, al brindar reconocimiento y motivación a los colaboradores por su valioso aporte a la empresa, se puede fomentar un ambiente laboral positivo y productivo. Cuando los empleados se sienten apreciados, se potencia su compromiso y rendimiento, lo que contribuye a la retención del talento y a la reducción de costos asociados a la rotación de personal. Además, al establecer estabilidad en los procesos y promover un ambiente de trabajo positivo, se crea un espacio propicio para el desarrollo integral de la organización. Es fundamental reconocer que la satisfacción y el reconocimiento no solo impactan en el desempeño laboral, sino que también influyen positivamente en todos los aspectos de la vida y las relaciones interpersonales."

7.2 Factor Clima laboral

Varios escritores abordan la cuestión del entorno laboral, el cual se considera crucial para el bienestar de los empleados dentro de una empresa. En palabras de Robbins y Judge (2013), "Si a los individuos no les agrada su ambiente laboral, manifestarán alguna forma de respuesta, aunque prever con precisión cómo lo harán no siempre resulta sencillo. La reacción de alguien podría ser renunciar, mientras que la de otro podría implicar perder el tiempo navegando por Internet o

apropiarse de suministros laborales para uso personal". Es por esta razón que el conocer el nivel de satisfacción de las personas dentro de la organización, va a permitir aumentar la retención al prevenir la rotación y así mismo mejorar la eficiencia organizacional. Sin embargo, dentro del ambiente laboral existen diferentes variables que pueden tener tanto un impacto positivo como negativo.

Con los resultados de esta encuesta se puede observar que de los 100 encuestados, donde el 65% de los encuestados están total o parcialmente de acuerdo dentro de la Organización el ambiente laboral es un factor determinante al momento de la retención de los colaboradores, dado que, la mayoría de los colaboradores se encuentran satisfechos con su equipo de trabajo.

7.3 Factor de Liderazgo

Cuando se habla de liderazgo se hace referencia al conjunto de características, competencias, actitudes, valores y creencias que usan los líderes para orientar e influir en el rendimiento, desempeño y desarrollo de sus equipos de trabajo. "Los líderes determinan que se debe atender, medir y controlar; participan en los incidentes críticos y las crisis empresariales; planifican la enseñanza y el adiestramiento y establecen los criterios para el reclutamiento, selección, promoción, jubilación y segregación de los empleados" (Salazar Estrada et al., 2009)

Los empleados identificaron en un 55% que la mayoría de los directivos o líderes de procesos no son justos con las decisiones que toman y esto se evidenció en el descontento generalizado por parte de los trabajadores ya que el liderazgo es un pilar fundamental del funcionamiento organizacional.

7.4 Factor al crecimiento personal

Es importante mencionar que “A través de ella, cada persona contribuye a la organización con sus inversiones (esfuerzo, dedicación, trabajo, etc.), a medida que percibe que le traerán retribuciones proporcionales. De ahí surge la denominada reciprocidad: la persona está dispuesta a contribuir, en la medida en que recibe incentivos y estímulos adecuados y suficientes. Sin embargo, cada persona decide y actúa en función de lo que ve, percibe e interpreta en su ambiente.” (Chiavenato, 2000). La mayoría de los empleados que se incorporan a una empresa aspiran a recibir reconocimiento por su rendimiento. Por ello, es crucial que la empresa establezca colaboraciones con instituciones que respalden el desarrollo personal y profesional a través del acceso a la educación superior. Esto permitirá que cada empleado, a medida que obtenga reconocimiento profesional, tenga la posibilidad de avanzar en la jerarquía organizativa, contribuyendo así de manera más eficiente al logro de los objetivos de la empresa.

El 65% de los participantes indicaron que no han experimentado un avance en sus carreras o perciben que es improbable que lo logren. Este aspecto es esencial para que los empleados puedan fortalecer y maximizar sus capacidades laborales, generando así un sentimiento de agradecimiento y lealtad hacia la organización. Además, esta situación guarda una estrecha relación con el hecho de que el 75% de los colaboradores son principalmente estudiantes en potencia, quienes buscan un crecimiento profesional constante para desarrollar todo su potencial y alinearse con sus metas profesionales.

Para la recolección de la información en el presente estudio, se aplicó un instrumento de medida el cual tiene como objetivo identificar la percepción respecto a los factores que afectan sobre la estabilidad laboral de los empleados en la compañía

Dimensión	Ítems	Autores
Compensación salarial	S1: Considero que las condiciones salariales para mí son buenas.	Milkovich y Boudreau (1994)
	S2: Considero que las prestaciones y los beneficios que percibo dentro de la organización satisfacen mis necesidades económicas.	Chiavenato (2009, pág. 344)
	S3: Considero que los beneficios que otorga la organización me han ayudado a tener una mejor estabilidad económica.	Idalberto Chiavenato (2001)
	S4: Considero que existe igualdad en cuanto a la remuneración entre personas con las mismas responsabilidades.	Frederick Herzberg (1959)
	S5: En caso de que se me ofreciera un trabajo con el mismo sueldo y condiciones, dejaría la organización	Abraham Maslow (1943)
Clima Organizacional	CO1: Considero que el clima organizacional es agradable.	Robbins y Judge (2013)
	CO2: Tengo el equipo y material necesario para hacer bien mi trabajo	Frederick Herzberg (1959)
	CO3: Considero que la organización aprecia el trabajo que hago.	David McClelland (1961)
	CO4: Considero que mis opiniones han sido escuchadas y tomadas en cuenta.	Stephen Robbins (1999)
	CO5: Considero que se fomenta un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal en la organización	Edgar Schein (1985)
Liderazgo	L1: Considero que el supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones.	Stephen Covey (1989)
	L2: Considero que tengo una buena relación con mi supervisor	John Maxwell (1998)
	L3: Considero que mi supervisor resuelve los conflictos de manera efectiva	Jim Collins (2001)
	L4: Considero que mi supervisor me motiva hacer un buen trabajo	John Maxwell

Crecimiento personal	CR1: Considero que tengo la oportunidad de crecer profesionalmente en esta empresa.	Stephen P. Robbins (2009)
	CR2: Considero que en el último año, ha tenido la oportunidad de aprender y crecer personal y profesionalmente en el trabajo.	David McClelland (1961)
	CR3: Considero que la organización proporciona las herramientas adecuadas para que tenga un desarrollo profesional dentro de ella	Stephen Covey (1989)
	CR4: Considero que existen líderes dentro de la organización que estimulan mi desarrollo profesional y personal.	Jim Collins (2001)

8 Análisis de resultados

Objetivo 1: Identificar los principales factores que afectan sobre la estabilidad laboral de los empleados en la compañía Inter Globe Technologies (IGT.)

Resultados: Es importante resaltar que para realizar el análisis del objetivo se tuvieron en cuenta los siguientes criterios de evaluación:

1. Compensación salarial
2. clima organizacional
3. Liderazgo
4. Crecimiento personal

Los cuales se estructuraron dentro de una encuesta que se aplicó a los empleados de la organización con lo cual se buscaba obtener una comprensión de las problemáticas más recurrentes dentro de los empleados en la compañía Inter Globe Technologies.

Objetivo 2: Plantear los impactos que trae la rotación dentro del ámbito organizacional.

Resultados: En primer lugar, se observa que la rotación de empleados puede generar costos elevados en el área de selección de personal. La constante necesidad de reclutar y capacitar a

nuevos empleados implica una inversión significativa de tiempo y recursos financieros, este aspecto afecta directamente la estabilidad financiera de la empresa y puede comprometer su capacidad para enfocarse en iniciativas estratégicas. Además, la rotación impacta negativamente en la continuidad y estabilidad de los procesos internos. La falta de consistencia en los equipos de trabajo puede dar lugar a interrupciones operativas, lo que afecta la calidad y eficiencia de los productos o servicios ofrecidos. La pérdida de conocimiento y experiencia acumulada por los empleados que abandonan la organización también puede traducirse en una disminución en la productividad y en la capacidad de innovación. En resumen, los impactos de la rotación en el ámbito organizacional son multidimensionales, afectando tanto a la estructura financiera como a la operativa y, en última instancia, influyendo en la cultura y el rendimiento general de la empresa. Estos resultados destacan la importancia de implementar estrategias efectivas para reducir la rotación y promover un entorno laboral estable y productivo.

Objetivo 3: Definir los factores internos que han determinado la permanencia del personal

Resultados: Con base en los resultados obtenidos se ha observado que la existencia de una cultura organizacional positiva, donde se promueven valores de respeto, colaboración y reconocimiento, ha sido un factor determinante para que el personal opte por permanecer en la organización. También la implementación de programas efectivos de reconocimiento y recompensas ha influido directamente en la satisfacción laboral, generando un ambiente propicio para la permanencia de los empleados a largo plazo. Por último, la creación de condiciones laborales favorables, que incluyen un equilibrio adecuado entre vida laboral y personal, beneficios competitivos y un entorno físico cómodo, ha contribuido a la satisfacción general. En resumen, estos resultados destacan la importancia de enfocarse en aspectos internos que fortalezcan la conexión emocional

y profesional de los empleados con la empresa, promoviendo un ambiente que incentive la permanencia y contribuya al éxito continuo de la organización.

Objetivo4: Identificar una estrategia que permita fortalecer la gestión de la retención.

Resultados: Tras un análisis exhaustivo de la situación actual de la empresa, se propone implementar un programa integral de reconocimiento y motivación para los empleados, este programa se centra en la creación de un ambiente laboral positivo, donde se reconozca y celebre el desempeño excepcional de los colaboradores. Se proponen medidas específicas, como la implementación de programas de reconocimiento mensuales, el establecimiento de metas alcanzables y la creación de un sistema de retroalimentación continua. Además, se sugiere el desarrollo de programas de formación y capacitación para el crecimiento profesional de los empleados, lo que no solo fortalecerá sus habilidades, sino que también aumentará su compromiso con la empresa. La promoción de un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal también se incluye como parte integral de la estrategia, con el objetivo de mejorar la satisfacción general de los empleados. Estos resultados pretenden abordar directamente la falta de motivación y reconocimiento identificada, con la intención de crear un entorno donde los empleados se sientan valorados y comprometidos, contribuyendo así a una mayor retención de talento en la organización.

9 Conclusiones

En relación con la encuesta llevada a cabo en la organización, se puede inferir que existen deficiencias significativas en la estructura organizacional, especialmente en áreas como liderazgo, clima organizacional y crecimiento personal. Estas deficiencias tienen un impacto negativo en la reputación de la organización y no contribuyen al logro de los objetivos establecidos. Los colaboradores, siendo actores clave en el desarrollo, se encuentran insatisfechos, desmotivados y desorientados, como se refleja en las calificaciones otorgadas por más del 70% de ellos, que oscilan entre deficiente y regular para cada aspecto evaluado. Estos problemas son la raíz principal que afectan la estabilidad laboral de los empleados en la compañía Inter Globe Technologies.

Según la percepción de los empleados de la compañía Inter Globe Technologies, es esencial abordar de manera prioritaria las condiciones laborales actuales en la empresa, otorgando mayor importancia a aspectos como la remuneración, los incentivos, el reconocimiento y el desarrollo profesional. Esto se debe a que los empleados evaluaron las condiciones laborales como regulares o deficientes, lo cual no solo afectará los niveles de productividad, sino que también influirá en el ambiente organizacional y en los índices de rotación de personal, los cuales están directamente vinculados con la considerable pérdida de recursos económicos. En consecuencia, de los hallazgos obtenidos en la encuesta realizada, se destaca la imperiosa necesidad de establecer un sistema continuo de medición de los índices de desfavorabilidad organizacional.

Este sistema debe ser capaz de señalar los progresos o retrocesos en los esfuerzos por mitigar las brechas, contribuyendo así al fomento de un clima organizacional positivo. En virtud de lo anterior,

al analizar los resultados, se concluye que es fundamental medir aspectos tales como entrenamiento, bienestar laboral, compensación salarial, satisfacción laboral, liderazgo y comunicación. Estos aspectos se revelan como los principales factores afectantes para los colaboradores y, al mismo tiempo, constituyen un indicador claro de la estabilidad y fortaleza de un entorno laboral favorable.

10 Referencias

- Villanueva Silvia, G., García Oliver, M., & Hernández Cruz, L. (2017). *La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas*. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/2380>
- ANALISIS DE INVOLUCRADOS. (s.f.). Obtenido de https://presencial.aulasuniminuto.edu.co/pluginfile.php/1536127/mod_resource/content/1/2.%20Analisis_de_Involucrados.pdf8
- Berlitz. (s.f.). Obtenido de <https://www.berlitz.com/es-co/blog/7-modelos-de-planeacion-estrategica-y-sus-beneficios>
- Bloom, S. (febrero de 2015). *How to create a happy workplace*. Obtenido de <https://www.weforum.org/agenda/2015/02/how-to-create-a-happy-workplace/>
- C. Klotz, A., & C. Bolino, M. (Septiembre de 2022). *When Quiet Quitting Is Worse Than the Real Thing*. Obtenido de <https://hbr.org/2022/09/when-quiet-quitting-is-worse-than-the-real-thing>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano*. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Fundació institut de formació contínua de la universitat de Barcelona. (2021). *La importancia de retener el talento en tu empresa*. Obtenido de <https://www.il3.ub.edu/blog/la-importancia-de-retener-el-talento-en-tu-empresa/>
- Gallardo Medina, M. w. (2021). *Gestión estratégica, factor clave para el éxito organizacional*. Obtenido de <file:///C:/Users/famil/Downloads/227-Texto%20del%20art%C3%ADculo-535-1-10-20220118.pdf>

- j, A. (2000). *Liderazgo y clima organizacional*, *Revista de psicología del deporte*. Obtenido de .
<chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3a%2f%2f148>
- Ortegón, E., Pacheco, J. F., & Prieto, A. (s.f.). *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*. (Cepal, Ed.) Obtenido de
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518_es.pdf
- Questionpro*. (s.f.). Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/proceso-de-gestion-estrategica/>
- Real López, G. (12 de septiembre de 2019). *ie university*. Obtenido de
<https://www.ie.edu/insights/es/articulos/planificacion-o-gestion-estrategica/>
- Riapira Mora, E., Vera Colina, M., & Melgarejo Molina, Z. (2015). *Planificación estratégica y niveles de competitividad de las Mipymes*. Obtenido de
<https://www.redalyc.org/pdf/212/21233043009.pdf>
- Vásquez Mireles, R., Mejía de León, Y., Rodríguez Villanueva, B., & Ponce Dávila, M. T. (2015). *Retención Del Talento Humano En Pequeñas Y Medianas Empresas : Evidencias De México (Human Talent Retention in Small and Medium Enterprises: Evidence from Mexico)*. Obtenido de
https://www.zbw.eu/econis-archiv/bitstream/11159/267576/1/EBP085216070_0.pdf
- Waldroop, J., & Butler, T. (2002). *The 12 Bad Habits That Hold Good People Back*. Obtenido de
https://www.google.com.co/books/edition/The_12_Bad_Habits_That_Hold_Good_People/Ti9jncCUZXQC?hl=es&gbpv=0

Anexos