



TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

CI Tequendama vista desde el análisis de datos e implementación de estrategias

Corporación Universitaria Remington.
Ciencias Empresariales
Administración de Negocios Internacionales
Especialización en Gerencia Ambiental

Aura Cristina Celemín Castaño- Luis Mariano Barbosa Rodríguez
Tutor- Jarrison Mosquera Rentería
Opción de Trabajo de grado Seminario.
2025

Dedicatoria

A mis padres por ser las personas que han creído firmemente en mí, por su apoyo y comprensión en todo momento.

Aura Cristina Celemín

A Dios el cual ha sido siempre mi guía y faro, su bendición siempre ha estado en mi camino, a mi familia, mamá y hermanos por todo su amor y enseñanzas los cuales me hizo ser lo que soy hoy y poder culminar esta bella etapa de mi vida, a mi amada esposa Yajiris Bedoya la cual vivió conmigo todo mi crecimiento personal y profesional a mi lado, desde los altos y los bajos, siempre estuvo con su fe en mí puesta siempre, a mis tres bellos hijos, Luis Esteban, Santiago David y Andrés Felipe los cuales son mi motivo en cada día ser alguien mejor y salir más adelante en la vida. Y al Sr Walter Ritzel el cual me ha dado su valiosa confianza, total apoyo y ayuda en momentos muy duros en mi vida, bendiciones de lo alto para usted.

Luis Mariano Barbosa

Contenido

Resumen.....	4
Palabras claves	4
Pregunta orientadora de la búsqueda	5
Metodología de Búsqueda de la información	6
Descripción de la empresa	7
Distribución de Trabajadores y Rotación	9
Causales de retiro del personal	9
Estrategias para implementar	10
Resultados y repercusiones de las estrategias implementadas.....	13
Conclusiones	14
Referencias.....	15

Resumen

En el presente la alta rotación de personal afecta muchas organizaciones. Este fenómeno, aunque común, representa un desafío complejo que va más allá de reemplazar empleados. Tiene implicaciones profundas en el funcionamiento interno de las empresas, en su clima organizacional, y en la manera en que se construyen y sostienen los equipos de trabajo. Por ende, a través de aplicación de herramientas de análisis de datos en CI TEQUENDAMA SAS busca poder identificar puntos críticos de alta rotación, diagnóstico en base a estos datos y finalmente proponer estrategias viables y realistas que no solo ayuden a reducir la rotación, sino que también fortalezcan la toma de decisiones en la gestión del talento humano, contribuyendo así al mejoramiento del desempeño organizacional en el largo plazo evitando fuga de talento.

Palabras claves

Datos, rotación de personal, clima laboral, estrategia, plan de acción, puntos críticos.

Pregunta orientadora de la búsqueda

Muchas organizaciones en la actualidad cuentan con herramientas para medir sus procesos internos y tomar decisiones mediante el análisis de datos, el uso de información y llevarlo a métrica permiten detectar fallos y establecer planes de acción y hacer seguimiento a la eficacia de esta, en este orden de ideas, la compañía CI Tequendama S.A.S se encuentra afectada por el alto índice de rotación el cual afecta negativamente los procesos operativos y administrativos, clima laboral, más horas hombres destinadas a capacitar al personal que ingresa en reemplazo del cargo retirado y productividad ya que no hay consolidades de personal al estar en muchas novedades de ingreso y retiro.

Estos puntos nos llevan urgentemente a analizar los elementos que componen la alta rotación y establecer medidas que ayuden a CI Tequendama S.A.S a abarcar de manera integral las razones de las renunciaciones y consoliden la permanencia de su personal contratado.

Objetivo general

Aplicar herramientas de análisis organizacional y evaluación de datos para identificar las causas del alto índice de rotación de personal en la empresa CI Tequendama.

¿Qué factores provocan la alta rotación en CI Tequendama S.A.S. y que estrategias, basadas en análisis de datos pueden ayudar a reducir su impacto?

Metodología de Búsqueda de la información

Para estudiar la rotación, se usó la plataforma CADI, desarrollada por la empresa. De allí se extrajo información sobre personal activo, retirado, cargos con mayor rotación y cuáles son las sedes con mayores casos. Esto permitió generar una base de datos confiable cuantitativo y cualitativo.

Descripción de la empresa

CI Tequendama S.A.S. es una empresa colombiana con sede en Santa Marta, especializada en la producción, refinación y comercialización de aceites de origen vegetal, especialmente derivados de la palma de aceite, el palmiste y mezclas de aceites vegetales orgánicos y sostenibles. Su actividad principal corresponde al código CIIU 1030: Elaboración de grasas y aceites de origen vegetal y animal.

Forma parte del Grupo Daabon, un conglomerado agroindustrial con más de 30 años de experiencia, presencia en cuatro continentes y reconocido por su enfoque en sostenibilidad, comercio justo y productos orgánicos certificados.

El objeto social de CI Tequendama incluye operaciones de comercio exterior, principalmente la exportación y comercialización de aceites vegetales y sus derivados, así como la extracción, procesamiento, transporte y distribución de estos productos, incluyendo el aceite de corozo y palmiste.

La empresa cuenta con distintas sedes operativas distribuidas estratégicamente en la región Caribe de Colombia:

- Sede Administrativa: Ubicada en la Carrera 1C No. 22-58, pisos 11 y 13 del Edificio Bahía (Santa Marta). Allí se encuentran las áreas de Presidencia, Vicepresidencias, Desarrollo Humano, Sostenibilidad, Contabilidad, Jurídica-Laboral, Sistemas y Recepción Documental.
- Refinería: Localizada en la Troncal del Caribe, kilómetro 1, vía a Mamatoco, dentro de la zona industrial San Francisco. En esta planta se realiza la refinación y el embotellado del aceite de palma.

- **Extractora:** Situada en el kilómetro 1 de la vía Aracataca – Fundación. Su función principal es la extracción del fruto de palma mediante procesos de esterilización, desfrutado y prensado.
- **Sedes de Cultivos:** La empresa administra aproximadamente 8.038 hectáreas de palma de aceite distribuidas en los municipios de Aracataca, El Copey, El Retén y Riohacha, lo que garantiza el suministro sostenible de materia prima para sus procesos industriales.

Gracias a su modelo de operación verticalmente integrado, CI Tequendama S.A.S. controla cada etapa de la cadena de valor, desde el cultivo hasta la comercialización del producto final, consolidándose como un actor líder en el sector de aceites vegetales sostenibles en Colombia y el exterior.

Distribución de Trabajadores y Rotación

CI Tequendama cuenta con 1.140 empleados, distribuidos entre sus distintas sedes. La Plantación Tequendama es la que más personal tiene, con 214 trabajadores.

En cuanto a rotación:

- En 2023 hubo 215 retiros (21,8% de los trabajadores).
- En 2024 se incrementó a 286 retiros (27,6%).
- En 2025, hasta mayo, ya se contabilizaban 94 retiros, lo que proyecta unos 226 al finalizar el año (19,8% estimado).

Aunque en 2025 la rotación parece disminuir frente a 2024, sigue siendo alta en comparación con 2023.

Causales de retiro del personal

La empresa lleva un registro detallado de los motivos de retiro de personal, diferenciando entre retiros por decisión de la compañías y renunciaciones voluntarias. En los últimos tres años, se registraron 595 retiros, de los cuales 346 (47,9%) fueron renunciaciones voluntarias, lo que representa la principal causa de rotación no controlada.

Las salidas provocadas por la empresa (Despidos con y sin justa causa) son gestionadas y previstas, mientras que las renunciaciones voluntarias afectan directamente la continuidad de los procesos.

Las principales causas de renuncia voluntaria son:

- Sobrecarga Laboral: 99 Casos (28,6%)
- Mal clima laboral: 82 casos (24,5%)
- Mejor oferta laboral: 64 casos (18,4%)

- Problemas con el jefe inmediato: 56 casos (16,1%)
- Falta de oportunidades de crecimiento: 17 casos (4,9%)
- Otros motivos personales: 28 casos (8%)

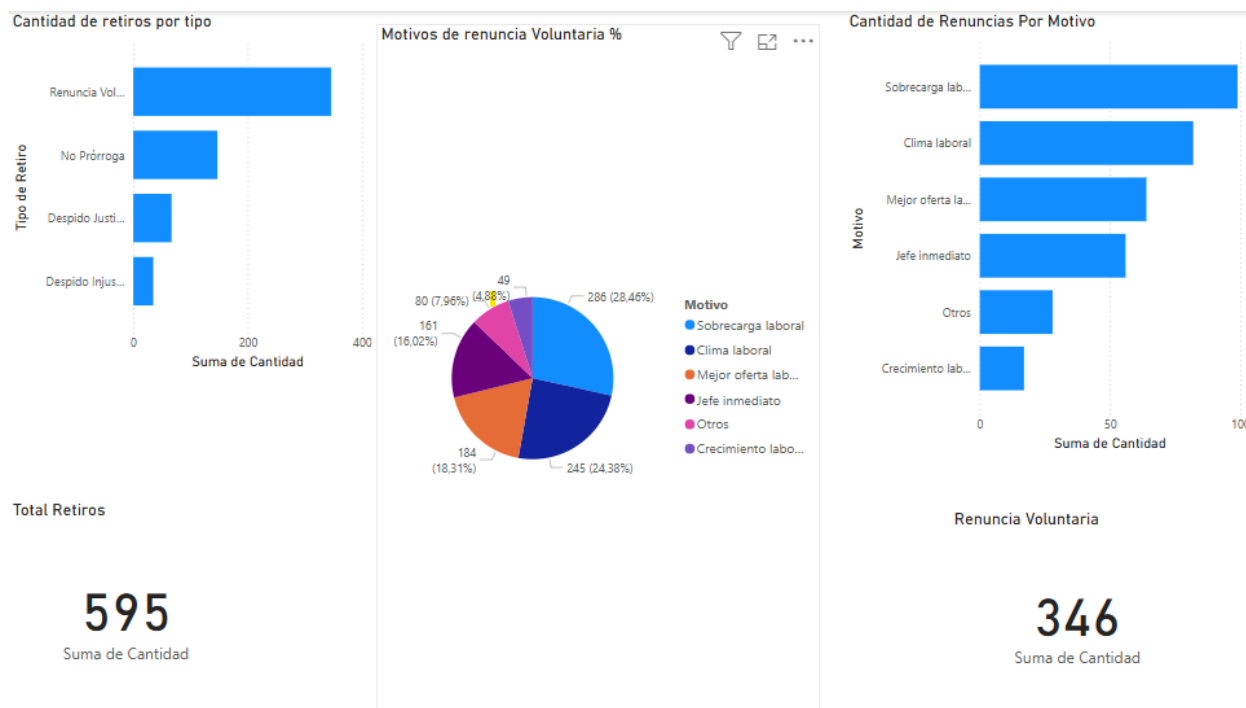
Estas cifras evidencian que la rotación se debe principalmente a factores internos, especialmente la sobrecarga laboral y el clima organizacional, lo que indica la necesidad de implementar estrategias enfocadas en mejorar las condiciones laborales y el ambiente de trabajo para reducir el índice de rotación.

Estrategias para implementar

1. Análisis de datos para identificar patrones de rotación
 - Los datos analizados son tipo de renuncia, motivos declarados en las encuestas de retiro, áreas o cargos más afectado, frecuencia y relación entre motivo de retiro y área/departamento
 - En base a estos datos se detectó que las mayores causas de renuncia es la sobre carga y el clima laboral.
 - Con base en el análisis realizado se propone: implementar un sistema continuo de monitoreo de clima laboral mediante encuestas internas trimestrales, realizar estudios de carga de trabajo y capacitar a los jefes sobre el manejo de personal.
 - Implementar dashboards o reportes periódicos en CADI para visualizar: El funcionará como una herramienta interactiva de análisis que consolida la información clave sobre la rotación de personal en la empresa. Está alimentado por los datos históricos de retiros y

motivos de renuncia, y se actualizará regularmente con nueva información de recursos humanos.

Figura 1. Dashboards Gestión Humana



Beneficio: Permite anticipar puntos críticos y enfocar acciones específicas.

2. Entrevistas de salida estructuradas y análisis cualitativo
 - Estandarizar un formato de entrevista de salida que permita clasificar causas (económicas, personales, clima laboral, liderazgo, etc.).
 - Analizar estas respuestas periódicamente para encontrar tendencias y factores comunes.

Beneficio: Conocer directamente de los excolaboradores por qué deciden irse y corregir esas causas.

3. Plan de carrera y desarrollo profesional

- Crear rutas de crecimiento interno por cargo, con capacitaciones progresivas.
- Establecer metas individuales ligadas a promociones y aumentos salariales.

Beneficio: Aumenta el compromiso y reduce la percepción de estancamiento laboral.

4. Clima organizacional y liderazgo

- Aplicar encuestas de clima laboral cada 6 meses y cruzarlas con datos de rotación.
- Capacitar a líderes de áreas con alta rotación en manejo de equipos y comunicación.

Beneficio: Mejora el ambiente de trabajo y disminuye conflictos internos.

5. Incentivos diferenciados por antigüedad

- Bonificaciones por permanencia (al cumplir 1, 3 y 5 años, por ejemplo).
- Beneficios adicionales para empleados que superen el promedio de permanencia en sus cargos.

Beneficio: Premia la lealtad y motiva a permanecer en la empresa.

6. Evaluación del proceso de selección

- Analizar perfiles de candidatos que han permanecido más tiempo y ajustar el perfil deseado en futuras contrataciones.
- Fortalecer la inducción y los primeros meses de acompañamiento (fase crítica de deserción).

Beneficio: Se contrata personal con mejor ajuste a la cultura y exigencias del cargo.

Resultados y repercusiones de las estrategias implementadas

Con la implementación de las estrategias previamente descritas, se espera que la compañía reduzca en un 35% el total de retiros registrados en 2024, pasando de 286 a aproximadamente 100 en el presente año. Esta disminución contempla retiros por causas justificadas, no justificadas y motivos personales, excluyendo factores como el clima laboral, la sobrecarga de trabajo, la falta de entrenamiento o formación, entre otros.

La reducción en la rotación de personal permitirá conservar el conocimiento y la experiencia acumulados en los distintos roles, lo que impulsa la madurez organizacional en todos los niveles. Esto se traduce en una mayor efectividad para alcanzar los objetivos estratégicos, una disminución en las horas hombre requeridas para capacitar a nuevos colaboradores, un entorno laboral más satisfactorio, mejores resultados en las mediciones de clima organizacional y una comunicación más fluida y efectiva entre líderes y sus equipos.

Conclusiones.

El análisis de datos se ha consolidado como un recurso clave para identificar problemáticas dentro de las organizaciones y proponer soluciones efectivas, en base a la compañía CI Tequendama S.A.S la cual se nos permitió extraer y analizar los datos de patrones relacionados con la alta rotación y comprender las causas de esta problemática.

Estos resultados del análisis nos evidenciaron la necesidad de fortalecer aspectos clave como el clima organizacional, el liderazgo y los procesos de selección. Estos elementos son determinantes para lograr una mayor retención del talento humano dentro de la empresa.

A partir de los hallazgos, se crearon estrategias encauzadas para reducir la rotación, entre ellas, la creación de planes de carrera, la aplicación de entrevistas de salida con enfoque cualitativo y la implementación de incentivos asociados a la permanencia. Todas estas acciones se basan en información concreta y buscan no solo retener al personal, sino también fomentar una cultura organizacional más sólida y comprometida con la mejora continua.

Podemos llegar a la conclusión en base a todo el análisis que se realizó de los datos y las estrategias, que la integración del análisis de datos con la toma de decisiones estratégicas en la organización CI Tequendama S.A.S le permite a esta el actuar de manera más conocedora, coherente y alineada con sus objetivos a largo plazo.

Referencias

Davenport, T. H., & Harris, J. G. (2007). *Competing on analytics: The new science of winning*. Harvard Business Press.

Kimball, R., Ross, M., Thornthwaite, W., Mundy, J., & Becker, B. (2013). *The data warehouse lifecycle toolkit* (2nd ed.). Wiley.

Mayer-Schönberger, V., & Cukier, K. (2013). *Big data: A revolution that will transform how we live, work, and think*. Houghton Mifflin Harcourt.

McAfee, A., Brynjolfsson, E., Davenport, T. H., Patil, D. J., & Barton, D. (2012). Big data: The management revolution. *Harvard Business Review*, 90(10), 60–68.

Provost, F., & Fawcett, T. (2013). *Data science for business: What you need to know about data mining and data-analytic thinking*. O'Reilly Media.