

**Evaluación a los factores que originan un alto nivel de rotación en la empresa**

**Fantasy Flowers S.A.S**

Corporación Universitaria Remington.

Facultad de Ciencias Empresariales.

Metodologías Ágiles Para la Gestión empresarial.

Jhon M. Alarcón.

Jaime Alberto A. Ruíz.

Opción de Trabajo de grado Seminario-Diplomado.

Metodologías Ágiles Para la Gestión empresarial

2024

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo de grado a la memoria de mi señora madre Omaira Alarcon preciado Quien siempre creyó en mí y me inspiró a seguir adelante. Aunque ya no estés aquí físicamente, tu espíritu y tus enseñanzas me acompañan siempre y a mi hermano que me apoyo incondicionalmente a culminar mi carrera profesional.

## **Agradecimientos**

Deseo expresar mi más sincero agradecimiento a la Corporación Universitaria Remington por brindarme la oportunidad de realizar mis estudios en un entorno de excelencia académica.

A mi tutor, el Dr. Jaime Alberto A. Ruíz., por su paciencia, sabiduría y orientación. Su feedback y consejos fueron cruciales para la culminación exitosa de este trabajo

## Tabla de Contenidos

|  |    |
|--|----|
| Contenido  |    |
| <b>Resumen</b> .....   | 5  |
| <b>Palabras Clave</b> .....  | 6  |
| <i>Pregunta Orientadora de la Búsqueda</i> .....   | 7  |
| <i>¿Afecta en el Mundo Empresarial Una Alta Rotación de Personal?</i> .....                    | 7  |
| <i>¿Qué Importancia Tiene Los Indicadores de Rotación de Personal en Una Empresa?</i><br>..... | 7  |
| <i>¿Es de Gran Importancia Tener Condiciones de Trabajo Favorables?</i> .....                  | 8  |
| <i>¿Para Qué Sirven Las Metodologías Ágiles en el Mundo Empresarial?</i> .....                 | 8  |
| <i>Metodología de Búsqueda de la Información</i> .....   | 9  |
| <i>Matriz 1. Criterios de inclusión y de exclusión</i> .....                                   | 9  |
| <i>Matriz 2. Fuentes de Información</i> .....  | 10 |
| <i>Matriz 3. Estrategia de Búsqueda Utilizada en Bases de Datos</i> .....                      | 10 |
| <i>Sustentación Teórica de la Pregunta</i> .....   | 11 |
| <i>Discusión</i> .....   | 11 |
| <i>Conclusiones</i> .....  | 15 |
| Bibliografía.....  | 16 |

## Resumen

El siguiente trabajo tiene como objetivo identificar los factores que afectan de manera concreta la rotación del personal en las empresas, permitiendo comprender las consecuencias de mantener un equipo altamente desmotivado. Al analizar estos factores, se podrá implementar estrategias efectivas para mejorar la retención del talento y promover un ambiente laboral más satisfactorio y productivo. Exacto, dado que esto facilita la creación de estrategias que promuevan un clima organizacional óptimo, las empresas en la actualidad deben centrarse en brindar a sus empleados condiciones laborales favorables y mejorar su bienestar. Esto no solo aumenta la satisfacción y la lealtad del personal, sino que también contribuye a la productividad y al éxito general de la organización.

Además, estos impulsos se ven influenciados por múltiples interacciones y variables como la comunicación, las condiciones ambientales, el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia. El objetivo principal de toda empresa es asegurar que sus empleados se sientan bien para mantener un rendimiento estable. Los resultados negativos, como la ansiedad, la frustración, la agresividad y el enojo, pueden surgir si estas necesidades no se satisfacen, lo que a su vez puede llevar a la deserción laboral o al despido. Por ello, la comunicación juega un papel crucial, ya que es la base de las relaciones interpersonales. Si logramos una comunicación asertiva con los empleados, mejoraremos su satisfacción y compromiso con el entorno laboral. Las actividades lúdicas y las encuestas de satisfacción son herramientas valiosas para

involucrar a los empleados y permitirles trabajar de manera más efectiva, superando los altibajos y fomentando un ambiente laboral positivo, Para las organizaciones, mantener un clima laboral adecuado no solo impulsa un mayor rendimiento, sino que también promueve relaciones interpersonales más positivas y reduce los niveles de estrés entre los empleados. Esto facilita la construcción de relaciones basadas en la productividad, confianza y cooperación, elementos esenciales para el éxito organizacional. La buena actitud, el pensamiento positivo y la creación de confianza son fundamentales para el mantenimiento de relaciones laborales saludables. El manejo eficaz de estas relaciones permite controlar las emociones negativas de los empleados y reconocer la diversidad de perspectivas y experiencias en el entorno laboral. Al fomentar una mentalidad positiva y alentar la construcción de relaciones sólidas, las organizaciones pueden mejorar significativamente el desempeño y el bienestar de sus empleados.

**Palabras Clave**

Rotación de personal, selección de personal, motivación, relaciones interpersonales, remuneración, productividad.

### ***Pregunta Orientadora de la Búsqueda***

#### ***¿Afecta en el Mundo Empresarial Una Alta Rotación de Personal?***

La alta rotación de personal puede tener efectos significativos en el mundo empresarial, tanto negativos como positivos, que son cruciales para la evaluación y mejoramiento continuo de las empresas. Unos de los factores más importantes es el aumento en los costos de contratación y selección, que afecta directamente a la productividad hasta que los nuevos empleados alcanzan una plena competencia.

Ligado a estos factores, las empresas actuales pueden conocer cada factor negativo y positivo, permitiendo el análisis y mejoramiento continuo. Así, se pueden identificar y corregir las fallas que afectan a distintos sectores de la empresa (Flores, 2008).

#### ***¿Qué Importancia Tiene Los Indicadores de Rotación de Personal en Una Empresa?***

Los indicadores de rotación de personal miden la frecuencia con la que los empleados entran y salen de una empresa. Estos indicadores son esenciales porque permiten analizar los factores que contribuyen a una alta rotación, lo que a su vez facilita la identificación de áreas de mejora.

Un alto índice de rotación puede señalar la necesidad de revisar y mejorar las condiciones laborales, promoviendo así un entorno de trabajo más estable y eficiente (González, 2013).

### ***¿Es de Gran Importancia Tener Condiciones de Trabajo Favorables?***

Tener condiciones de trabajo favorables permite adaptarse a entornos seguros y saludables, reduciendo significativamente el riesgo de enfermedades y lesiones, esto mejora su bienestar físico y mental aumentando la productividad, ya que los empleados se sienten valorados y motivados; por lo tanto, las empresas que ofrecen estas condiciones favorables para sus empleados tienden a aumentar su satisfacción laboral reduciendo el estrés y el ausentismo (González, 2013).

### ***¿Para Qué Sirven Las Metodologías Ágiles en el Mundo Empresarial?***

Las metodologías ágiles son de gran ayuda para la eficiencia, flexibilidad y calidad en la gestión de proyectos dentro del mundo empresarial, permitiendo una fuerte adaptabilidad a los cambios en los requisitos del proyecto, dicho así, las metodologías ágiles promueve significativamente la comunicación constante y la colaboración entre los miembros del equipo encaminados a que se cumplan los objetivos del proyecto, la agilidad empresarial es crucial en la era digital, ya que la rápida evolución tecnológica exige gestionar cambios ágiles en los modelos productivos y de negocios, innovar para mantenerse competitivo es esencial impulsando a las empresas a adaptarse constantemente en el mercado (Lapicki, 2021).

### **Metodología de Búsqueda de la Información**

La metodología de la búsqueda de la información se lleva a cabo consultando diversas fuentes como libros, artículos y Google Académico. Esto asegura una búsqueda exhaustiva y adecuada al tema a tratar, utilizando múltiples recursos para obtener información precisa y relevante.

Así mismo, para definir unas estrategias de búsqueda que determine una búsqueda precisa y confiable con relación a:

- Precisar el tema consultando en los diferentes medios de búsqueda.
- Determinar la importancia de verificación de datos que conlleven a estructurar nuestro artículo reflectivo de manera idónea para la entrega.

### **Matriz 1. Criterios de inclusión y de exclusión**

| <b>Categoría de búsqueda</b> | <b>Criterios de inclusión</b>                                      | <b>Criterios de exclusión</b>   |
|------------------------------|--|---|
| Google académico             | 2021<br>Español<br>PDF<br>Empresas<br>Empresa-Agilidad-Complejidad | 2021<br>Español<br>PDF<br>Empresas<br>Variables -Metodología - Factores |
| Google académico             | 2011<br>Español<br>Articulo<br>Empresa<br>Rotación de Personal     | 2011<br>Español<br>Articulo<br>Empresa<br>Elemento-Mejoramiento-Causa   |

**Matriz 2. Fuentes de Información**

| <b>Categoría de búsqueda</b> | <b>Materiales</b> | <b>Fuentes de información</b> | <b>Criterios de inclusión fuentes</b> |
|------------------------------|-------------------|-------------------------------|---------------------------------------|
| Google académico             | Navegación        | PDF                           | Variables – consulta- metodología     |
| Google académico             | Navegación        | Artículos                     | Factores - indicadores – análisis     |
| Google académico             | Navegación        | Revista                       | Observación – Conclusión              |

**Matriz 3. Estrategia de Búsqueda Utilizada en Bases de Datos**

| <b>Preguntas de investigación</b>  | <b>Categoría de búsqueda</b> | <b>Términos de búsqueda en inglés y/u otro idioma</b> |
|--|------------------------------|---|
| ¿Para qué sirven las metodologías ágiles en el mundo empresarial?              | Google académico             | No se suministra términos en otro Idioma              |
| ¿Afecta en el mundo empresarial una alta rotación de personal?                 | Google académico             | No se suministra términos en otro Idioma              |
| ¿Qué importancia tiene los indicadores de rotación de personal en una empresa? | Google académico             | No se suministra términos en otro Idioma              |
| ¿Es de Gran Importancia Tener Condiciones de Trabajo Favorables?               | Google académico             | Inglés e Idioma español                               |

## Sustentación Teórica de la Pregunta

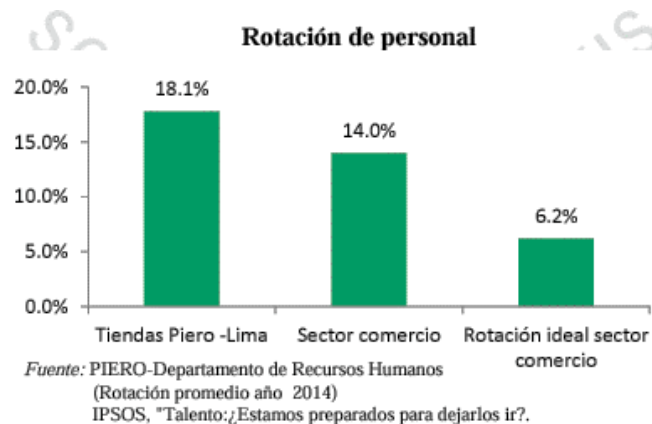
### Discusión

| <b>Preguntas claves para el análisis de la investigación</b> |   |  |   |
|--|---|--|---|
| <b>Autor (es)</b>  | <b>palabras clave</b>                                   | <b>pregunta N°1</b>  | <b>pregunta N°2</b>   |
|  |   | <b>¿Afecta en el mundo empresarial una alta rotación de personal?</b>  | <b>¿Qué importancia tiene los indicadores de rotación de personal en una empresa?</b>               |
| Salazar Prado (2016)   | <b>rotación de personal-índices de rotación</b>         | Se sostiene que la rotación de personal es considerada una de las razones más preocupantes en el área de talento humano.   | se mide en consideración a los datos arrojados en ayuda a la planificación y mejoramiento continuo. |
| López (2011)   | <b>movimiento-motivación-costos</b>                     | Es de gran impacto la rotación del personal donde los jefes de cada departamento desconocen el impacto económico, están conscientes de la necesidad de su disminución.   | las empresas deben mejorar las condiciones laborales de los empleados.                              |
| Buitrago (2018)  | <b>capacitación-incentivo-productividad-habilidades</b> | La capacitación y el crecimiento incentivan a que las personas que trabajan para una organización busquen oportunidades en otras empresas donde si puedan generar este tipo de oportunidades y garantizar una mejor estabilidad laboral. | El empleador debe enfocarse en programas de motivación y retención del personal.                    |

Fuente: Elaboración propia tomada de muestra de las varias fuentes de investigación con relación a las preguntas propias a responder.

Según diversas investigaciones realizadas por distintos autores, uno de los problemas cruciales que enfrentan las empresas es el elevado nivel de rotación de personal. Este fenómeno no solo impacta la estabilidad y el desempeño organizacional, sino que también genera costos significativos en términos de reclutamiento, capacitación y pérdida de talento. Analizar y abordar las causas de la rotación alta es esencial para mejorar la retención de empleados y asegurar un entorno laboral más eficiente y productivo.

Las empresas en el sector comercial del Perú la tasa de rotación promedio anual en el sector de comercio es de un 14% este porcentaje es bastante elevado a consideración de que debería estar por debajo de un 6,2% anual, de manera que las cifras dan a lugar a la alta rotación de personal enfrentado así uno de problemas que más afectan dichas empresas comerciales (Salazar Prado, 2016). Principalmente afectando de manera directa a las ventas, la calidad del servicio al cliente y el clima laboral.



Fuente: (Salazar Prado, 2016) tomada y citada en figura.

La rotación de personal está directamente relacionada con la satisfacción de los empleados y las iniciativas de las empresas para su mejora continua. Por ello, muchos empresarios se enfocan en el bienestar de sus trabajadores, reconociendo que un ambiente laboral positivo y enriquecedor es clave para reducir la rotación y fomentar la lealtad y productividad del personal.

Dicho lo anterior, las personas en el mundo laboral se encuentran en constante movimiento ya sea dentro de la misma empresa o con movimientos de entrada y salida de la organización dichos movimientos son los que se le conocen como rotación del personal (Juan López. (2011). Propuesta para reducir la rotación de personal. Revista Vinculando, 2011) . posterior a ello el departamento de recursos humanos es el elemento principal en toda organización, permitiendo la coordinación, mantenimiento, mejoramiento y desarrollo, que ayuden a alcanzar eficientemente las metas organizacionales.

En toda empresa siempre debe de esperarse un cierto grado de rotación de personal que es saludable para la organización, pero que en teoría suele ser costoso para la organización (Salazar Prado, 2016) , ya que permite visualizar el grado de selección del personal y como este tiene una gran adaptabilidad a las condiciones de trabajo , los empresarios se deben enfocar en mantener una estabilidad laboral donde fomente un buen ambiente laboral , una adecuada comunicación con sus subalternos y un trabajo en equipo para poder cumplir las proyecciones esperadas.

En cuanto a las consecuencias de rotación de personal son de gran impacto negativo para las empresas, ya que es preferible que el empleador invierta en capacitación del personal, retroalimentación y en programas de bienestar, que en constante selección y reclutamiento. (Buitrago, 2018), es de manera importante la buena comunicación asertiva que se debe tener en estas situaciones cruciales para la empresa, Además, los factores negativos presentes a diario en las empresas y un mal manejo organizacional pueden generar insatisfacción entre los empleados. Una gestión ineficaz no solo afecta el ambiente laboral, sino que también puede incrementar la rotación de personal, subrayando la importancia de una administración competente y atenta a las necesidades de sus trabajadores

Así mismo, los empleadores deben buscar estrategias para mejorar sus indicadores de alta rotación. Propuestas de bienestar, capacitaciones constantes y el fortalecimiento de habilidades y capacidades en los puestos de trabajo son ejemplos de medidas efectivas para lograrlo. Estas acciones no solo mejoran la satisfacción de los empleados, sino que también contribuyen a la estabilidad y éxito de la empresa, pero el autor (Juan López. (2011). Propuesta para reducir la rotación de personal. Revista Vinculando, 2011) nos da un entendimiento de las mejoras que se deben hacer para reducir el índice de rotación del personal:

- Diseñar un sistema de Evaluación de méritos
- Mejorar el comedor y la comida de empleados, La idea es que sea un lugar agradable, cómodo, y placentero, mejoras a la infraestructura.
- Su remuneración salarial sea puntual.
- Premiar y evaluar el rendimiento de sus colaboradores.
- Organización de eventos deportivos internos.

### ***Conclusiones.***

De manera que la rotación del personal está estrechamente ligada a la satisfacción de los empleados y su contribución al clima organizacional. Identificar estos factores es crucial para desarrollar estrategias de mejoramiento continuo y alcanzar los objetivos empresariales. Un buen clima laboral no solo retiene talento, sino que también impulsa el rendimiento y el éxito de la empresa a largo plazo.

Dicho lo anterior se dice que el talento humano es fundamental para potencializar el cumplimiento de la visión y misión de la empresa. Este talento no solo impulsa el logro de objetivos organizacionales, sino que también crea un patrón de oportunidades que beneficia a los empleados. Al invertir en el desarrollo y el bienestar de su personal, las empresas no solo fortalecen su posición competitiva, sino que también cultivan un ambiente de crecimiento y satisfacción para sus colaboradores.

## Bibliografía

- Buitrago, E. (14 de 05 de 2018). *chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefindmkaj/http://siawebpr.itm.edu.co/bitstream/handle/20.500.12622/4471/Rep\_Itm\_pre\_Buitrago.pdf?sequence=4&isAllowed=y*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefindmkaj/http://siawebpr.itm.edu.co/bitstream/handle/20.500.12622/4471/Rep\_Itm\_pre\_Buitrago.pdf?sequence=4&isAllowed=y: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefindmkaj/http://siawebpr.itm.edu.co/bitstream/handle/20.500.12622/4471/Rep\_Itm\_pre\_Buitrago.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Flores, R. A. (14 de 06 de 2008). Flores, R., Abreu, J. L., & Badii, M. H. (2008). *Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas. Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 3(1). Obtenido de Flores, R., Abreu, J. L., & Badii, M. H. (2008). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 3(1): chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefindmkaj/http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%2065-99.pdf
- González, C. G. (14 de 05 de 2013). González, C., Garza, Z., & López, E. (2013). *La satisfacción laboral y la rotación de personal en una mediana empresa del sector transportista*. Obtenido de González, C., Garza, Z., & López, E. (2013). La satisfacción laboral y la rotación de personal en una mediana empresa del sector transportista.: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefindmkaj/https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55180854/15\_PF601\_Satisfacci\_\_n\_Laboral\_y\_Rotaci\_\_n\_de\_Personal-libre.pdf?1512264313=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLa\_satisfaccion\_laboral\_y\_la\_
- Juan López. (2011). Propuesta para reducir la rotación de personal. *Revista Vinculando*, 9. (12 de 04 de 2011). Juan López. (2011). *Propuesta para reducir la rotación de personal. Revista Vinculando*, 9(1). Obtenido de Juan López. (2011). Propuesta para reducir la rotación de personal. *Revista Vinculando*, 9(1): https://vinculando.org/empresas/propuesta\_para\_reducir\_el\_indice\_de\_rotacion\_de\_personal.html
- Lapicki, R. S. (14 de 04 de 2021). Lapicki, R. S., & Terlato, A. N. (2021). *Empresas ágiles: Claves para sobrevivir a la complejidad del ambiente (No. 777). Serie Documentos de Trabajo*. Obtenido de Lapicki, R. S., & Terlato, A. N. (2021). *Empresas ágiles: Claves para sobrevivir a la complejidad del ambiente (No. 777). Serie Documentos de Trabajo*.: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefindmkaj/https://www.econstor.eu/bitstream/10419/238402/1/777.pdf
- Salazar Prado, T. M. (16 de 04 de 2016). Salazar Prado, T. M. (2016). Obtenido de Salazar Prado, T. M. (2016): chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/1724/Salazar\_Prado\_Talia.pdf?sequence=1&isAllowed=y