

**Efectos de la Rotación de Personal en la Empresa Global Paz S.A.S Santander de
Quilichao Para la Competitividad al 2050**

Equipo consultor

Jennifer Aitana Obando Ordoñez

Asesor Metodológico

Pedro Gómez Sabogal

Corporación Unificada Nacional de Educación Superior

Trabajo de grado

Bogotá

2023-A

Efectos de la Rotación de Personal en la Empresa Global Paz S.A.S Santander de Quilichao Para la Competitividad al 2050
Effects of staff Turnover in the Company Global Paz S.A.S Santander de Quilichao for Competitiveness by 2050

Autor: JENNIFER AITANA OBANDO ORDOÑEZ ¹

Resumen

La rotación de personal en las distintas empresas es hoy una de las claves fundamentales de éxito. En Global Paz la rotación de personal es muy alta, lo que tiene repercusiones negativas en la productividad, en los costos y en la competitividad.

Este trabajo de investigación tiene como objetivo general realizar una propuesta de intervención que permita a la empresa Global Paz reducir la rotación de sus empleados y sus correspondientes impactos negativos.

Según el estudio “Determinantes de la supervivencia empresarial en Colombia”, presentado en agosto de este año por Confecámaras en su congreso anual, de cada 10 sociedades creadas en Colombia, cuatro siguen activas luego de cinco años de operación, seis de las 10 fracasan antes de cumplir los cinco años, y del total de empresas que se cancelan cada año, cerca del 98 % son microempresas. Una de las razones por las cuales ocurre este fenómeno es la alta rotación de personal que afecta a las compañías notablemente.

Esta rotación de personal alta en la empresa Global Paz de los ingenieros agrónomos que son los que llevan la empresa al cliente, genera fallas en la productividad, afecta profundamente la imagen de las compañías, y redundante de manera muy perjudicial en pérdida de tiempo, ya que lo que se invierte en los procesos de búsqueda y selección de personal no produce ningún retorno positivo.

Es urgente la creación del área de recursos humanos con diferentes estrategias y técnicas para fidelizar el talento humano.

(Ordoñez, Efectos de la rotación de personal en la empresa Global Paz S.A.S Santander de Quilichao para la competitividad al 2050)

Palabras claves en español: Rotación de personal, Política Laboral de una Empresa, La Eficiencia, Control de Recursos Humanos.

¹ Técnico en Administración de Empresas Politécnico Empresarial Colombiano, Tecnólogo en Gestión Empresarial SENA, 9° semestre Administración de empresas Corporación Unificada Nacional CUN.

Abstract

The rotation of personnel in the different companies is today one of the fundamental keys to success. At Global Paz, staff turnover is very high, which has negative repercussions on productivity, costs, and competitiveness.

This research work has the general objective of making an intervention proposal that allows the company Global Paz to reduce the turnover of its employees and its corresponding negative impacts.

According to the study "Determinants of business survival in Colombia", presented in August of this year by Confecámaras at its annual congress, of every 10 companies created in Colombia, four are still active after five years of operation, six of the 10 fail before after reaching five years, and of the total number of companies that are canceled each year, close to 98% are micro-enterprises. One of the reasons why this phenomenon occurs is the high staff turnover that significantly affects companies.

This high staff turnover in the company Global Paz of the agronomists who are the ones who take the company to the client, generates failures in productivity, deeply affects the image of the companies, and results in a very detrimental way in loss of time, since that what is invested in the personnel search and selection processes does not produce any positive return.

The creation of the human resources area with different strategies and techniques to retain human talent is urgent.

Key words: Staff turnover, Labor Policy of a Company, The Efficiency, Human Resources Control.

Introducción

La rotación de personal en las distintas empresas es hoy una de las claves fundamentales de éxito. En Global Paz la rotación de personal es muy alta, lo que tiene repercusiones negativas en la productividad, en los costos y en la competitividad.

Este trabajo de investigación tiene como objetivo general realizar una propuesta de intervención que permita a la empresa Global Paz reducir la rotación de sus empleados y sus correspondientes impactos negativos.

Se trata de investigar cuales son las causas de la rotación alta de personal en la empresa Global Paz a través de encuesta que se realizará a todos los empleados retirados voluntaria e involuntariamente.

Un alta de rotación de personal en la empresa Global Paz SAS genera una baja productividad de los trabajadores, especialmente de los ingenieros agrónomos que son la cara de la empresa generando altos costos primarios, secundarios y terciarios. También afecta las ventas, servicio al cliente y la competitividad. Por eso, calcularemos los costos según Chiavenato que tiene la rotación de personal. Esta relación inversa entre estas variables se tratará de comprobar a través de un modelo de regresión múltiple.

Y finalmente se presentarán propuestas de mejora que minimicen la rotación del personal que lleve a incrementar la productividad y la competitividad de la empresa Global Paz al 2050.

Global Paz es una distribuidora de agro insumos químicos y orgánicos para el campo colombiano que nace en el 2020, hoy con 3 años de trayectoria. La comercialización de agro insumos es el área principal de la empresa ya que constituye el nivel de facturación más alto, a ella se destinan la mayor cantidad de recursos y comprende la estructura más grande.

El área comercial está conformada por 3 ingenieros agrónomos distribuidos en las zonas del Cauca, Nariño y Huila, quienes llevan a cabo la venta en campo ligada al asesoramiento

En la empresa Global Paz SAS se distribuyen los siguientes productos:

Aboland orgánico: Lo produce Agrisur en Bogotá y llega listo para la comercialización Biofertil crecimiento y producción: se compran materias a Precisagro y se hace el proceso de mezclas y empaque.

Cal, ferti-silice y bionardita: Son producidos por la empresa Global Paz como insumos orgánicos con materia prima de Medellín.

Agroliq, agroksil, agrofer: se comercializan y son producidos por la empresa Lombriagro.

Jabón potasico, mat-maleza, súpervac, oxinova, complemax: son productos creados en la Global Paz con materias de diferentes proveedores del Huila y productos como uva, papá, ají y demás ingredientes naturales de las galerías o agricultores.

Fundamentos teóricos

Según el estudio “Determinantes de la supervivencia empresarial en Colombia”, presentado en agosto de este año por Confecámaras en su congreso anual, de cada 10 sociedades creadas en Colombia, cuatro siguen activas luego de cinco años de operación, seis de las 10 fracasan antes de cumplir los cinco años, y del total de empresas que se cancelan cada año, cerca del 98 % son microempresas. Una de las razones por las cuales ocurre este fenómeno es la alta rotación de personal que afecta a las compañías notablemente.

Global Paz S.A.S es una distribuidora que nace después de conocer una a una las necesidades del campo colombiano, es un aliado que acompaña de manera integral al agricultor y sus colectivos con el propósito de generar valor económico y social. Busca generar conciencia ambiental, mejorar la economía y dar solución a necesidades que actualmente presenta el campo colombiano.

Enero 2020 inicia con los socios fundadores (gerente y administradora) junio 2020 ingresa 1 ingeniero agrónomo (Héctor Rosero) quien realiza visitas en Nariño y permanece hasta diciembre de 2020, renuncia a la empresa porque el salario no se ajusta a sus aspiraciones y los desplazamientos constantes le generan sobrecarga de trabajo.

Enero 2021 ingresa ingeniero agrónomo (Anderson rojas) quien realiza visitas en Nariño permanece hasta marzo de 2021 y renuncia porque le salió una mejor oferta laboral con la alcaldía del municipio donde vive.

Febrero 2021 ingresa la ingeniera Ana Lucia realizando trabajo hasta el mes de noviembre de 2021, asistiendo fincas en el departamento del cauca renuncia por motivos familiares.

Noviembre 2021 ingresa la ingeniera Alexandra Peñafiel quien realiza asistencia a fincas del departamento del cauca principalmente y algunas de Nariño, permanece hasta noviembre 2022 pero la empresa la despide por bajo desempeño en ventas y poca experiencia en asistencia agrícola.

Marzo 2022 ingresan enviados por la universidad del cauca los ingenieros José Luis, Jhon Jairo, Alejandro realizando asistencia en Cauca, y Huila hasta el mes de noviembre del año 2022 la empresa los retira porque su trabajo no es productivo y se empiezan a generar gastos en la empresa que no se ven compensados con las ventas que ellos generan.

Todos fueron contratados por prestación de servicios, y se les realiza pago de seguridad social.

Los salarios son la principal causa por la que desertan, esta afecta mucho a la empresa ya que cada vez que un ingeniero sale se pierde comunicación con algunos clientes y afecta las ventas.

Esta rotación de personal alta en la empresa Global Paz de los ingenieros agrónomos que son los que llevan la empresa al cliente, genera fallas en la productividad, afecta profundamente la imagen de las compañías, y redundante de manera muy perjudicial en pérdida de tiempo, ya que lo que se invierte en los procesos de búsqueda y selección de personal no produce ningún retorno positivo.

Alejandro Ordoñez, cofundador de la plataforma TeRecomiendo.com, con la cual más de 2.500 empresas han encontrado a su candidato ideal sin tener que asumir grandes costos, dice que la rotación de personal genera costos muy elevados para las empresas. Reemplazar a una persona en un cargo operativo le puede costar a una organización entre el 30 % y el 50 % del salario anual de un empleado. Este gasto incluye la selección, el proceso de contratación y el tiempo de aprendizaje de un empleado nuevo.

Los costos que implica reemplazar a un empleado que ha sido desvinculado o que renunció voluntariamente son extremadamente altos en nuestra empresa Global Paz según palabras de los dueños y gerente.

Vale la pena recordar que la empresa Global Paz es una pyme que no cuenta con un área de recursos humanos, lo que se traduce en contratación de personal no apto para los cargos requeridos.

Para Salcedo Miranda, la rotación continua de personal no permite una correcta transición de las prácticas de recursos humanos enfocadas en la productividad hacia otras estrategias enfocadas hacia el desarrollo de la innovación y el mejoramiento de la calidad de vida en el puesto de trabajo.

1 Situación de la Rotación de Personal en el Contexto Mundial

El término rotación de personal se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella. En general, la rotación de personal se expresa mediante la relación porcentual entre las admisiones y los retiros, y el promedio de trabajadores que pertenecen a la organización en cierto periodo. Casi siempre la rotación se expresa en índices mensuales o anuales, con el fin de realizar comparaciones, elaborar diagnósticos, dictar disposiciones o establecer predicciones. (Chiavenato I. , 2000)

Los síntomas de la rotación de personal en Asia (China) media en las empresas extranjeras en China en el año 2010 oscila entre el 16 y 20%. Y no es un problema exclusivo de las empresas extranjeras. Las empresas privadas chinas tienen una tasa de rotación media 20%, 1/5 de la plantilla deja la empresa cada año. (Prieto & Lu, 2011)

Los síntomas de la rotación de personal en Europa (España) también existe en la actualidad y en Europa. La rotación media anual de las empresas españolas es de un 17,0% en 2022. También se aprecia que la media nacional cuenta con una alta variabilidad por regiones, con una horquilla que supera ampliamente los diez puntos porcentuales entre las comunidades autónomas con mayor nivel rotación (Andalucía y Navarra) y las que cuentan con menores valores (País Vasco y la Comunidad Valenciana). Detrás de las diferencias se encuentran factores sectoriales y otros vinculados al diferente dinamismo de los flujos de empleo en el presente año. (Amazon, AWS, 2022)

Según los síntomas de la rotación de personal en América Latina (Ecuador) si por Europa y Asia llueve, en América Latina no escampa. Melani en su estudio antigüedad en el empleo y rotación laboral en américa latina nos presenta presentan cuatro nuevos hechos estilizados de los cuales resaltamos estos dos: i) En América Latina la antigüedad del empleo es de 7,6 años en 2014 considerando 14 países ii). Esta antigüedad es menor que en otras regiones como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (Gualavisi & Oliveri, 2016)

Se puede destacar el caso de Ecuador con la antigüedad más alta de la región (en torno a los 10 años).

Los síntomas de la rotación de personal en Colombia dicen que la estabilidad de su fuerza de trabajo se ha visto disminuida y cada vez es más necesario iniciar diferentes procesos de contratación para cubrir las vacantes en corto periodo de tiempo, desgastando dinero y recursos que podrían aprovecharse en crecimiento corporativo.

En Santander de Quilichao los síntomas de la rotación de personal de acuerdo Ana María Zuluaga el proceso de gestión del talento humano, relacionado con prácticas y/o principios de selección de personal, establecidos en la teoría, generan impactos negativos en la organización como ausentismo de personal, rotación de personal, abandono de puestos de trabajo y baja producción entre otros. (Zuluaga, Vargas, & Solís, 2023)

En Asia, China encontramos que las causas comunes por las cuales existe una alta rotación de personal con sus respectivas consecuencias son: Falta de espacio y oportunidades de desarrollo profesional 42% hombres y 30% mujeres; Falta de formación continua 4% hombres y 8% mujeres; Carga de trabajo excesiva 5% hombres y 5% mujeres; Salario bajo 24% hombres

y 19% mujeres; Falta de acuerdo con los superiores / dueños 12% ambos sexos; Trato injusto / poco equitativo 8% hombres y 9% mujeres; Relaciones personales complejas 5% hombres y 16% mujeres. (Prieto & Lu, 2011)

Por otra parte, las causas de la rotación de personal “En España las empresas que han experimentado incrementos en sus niveles de rotación en los últimos 12 meses identifican como causa principal, a gran distancia de otros factores, las mayores oportunidades laborales que sus trabajadores tienen en otros sectores o empresas. Más del 77% de las empresas que han sufrido aumentos recientes de rotación de sus plantillas apuntan a dicha causa, aunque no de manera exclusiva. Es interesante destacar que, en segundo lugar, aparece mencionada la percepción de un mayor riesgo de trabajar en un sector concreto tras la crisis de los últimos dos años, lo que es indicado como una causa del alza de la rotación no deseada en un 31% de las empresas que han sufrido dicho problema. Además de las percepciones sectoriales, en tercer lugar, aparecen aspectos salariales -agravados por el alza de la inflación en 2022- y mayores demandas de medidas de flexibilidad como factores impulsores de un aumento de la rotación”. (Amazon, AWS, 2022)

Según Patricia Lara Fernández, entre los años 2010-2018 en Ecuador las causas de la rotación de personal o los factores relevantes por los cuales el trabajador decide renunciar son: salarios bajos, un mal clima laboral y falta de crecimiento laboral. (Lara, 2019)

Según las causas de la rotación de personal en Colombia encontramos que los trabajadores renuncian a sus cargos por diferentes razones, entre ellas, el inadecuado ambiente laboral, el trabajo que se vuelve rutinario y monótono, las pocas oportunidades de ascenso dentro de la empresa; o porque para la empresa los trabajadores no cumplen con las expectativas del cargo, ya sea por no verificar las competencias o debido a los cortos periodos de aprendizaje otorgados a trabajadores jóvenes; estos motivos pueden ser solucionados por la empresa al implementar estrategias de retención de personal. (<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8484/4/301267-2021-1-GTH.pdf>)

En Santander de Quilichao Cauca la causa o la alta rotación de personal se da porque en la Empresa Global paz no existe el área de recursos humanos por lo cual no hay una buena selección de los trabajadores. (Global Paz S.A.S., 2023)

Global Paz inicia en el año 2020 inicia con dos personas laborando siendo sus accionistas y quién desarrollan todas las actividades dentro de la misma. Global Paz empieza a desarrollar su trabajo articulando con diferentes líderes en las zonas rurales, quienes se convierten en distribuidores de los productos. Al cabo de seis meses después Global Paz tenía aproximadamente 20 distribuidores repartidos en los diferentes municipios de Cauca, Nariño,

Huila y Putumayo. Se ve la necesidad de fortalecer la asistencia técnica a los agricultores para lo cual contrata 6 ingenieros agropecuarios de la universidad del Cauca, después de determinado tiempo se terminan los contratos con ellos por la baja efectividad en la rotación de los productos llevando esto a un incremento en los gastos de la empresa. Global ha contratado y tiene actualmente:

1 contador,

1 diseñador,

1 gerente general quien a su vez es representante de ventas

1 directora financiera quien hace la parte administrativa de la empresa,

En el área de bodega tiene 3 personas encargadas del cargue y descargue de los productos, empaçado, alistamiento y despacho.

Cuenta con 10 distribuidores a nivel nacional

Contrata de forma indirecta el transporte de la mercancía desde Santander de Quilichao a los diferentes municipios. (Global Paz S.A.S., 2023)

Al realizar el pronóstico y teniendo en cuenta las cifras anteriormente mencionadas sobre rotación de personal y sus causas en Asia (China), Europa (España), América Latina (Ecuador), en Colombia y En Santander de Quilichao notamos que este es un problema general en el mundo con muchas causas comunes, que generan disminución de productividad de los trabajadores, disminución de la competitividad de la empresa, altos costos primarios, secundarios y terciarios, disminución del servicio al cliente y disminución de la imagen corporativa de la empresa Global Paz, que de no solucionarse este problema puede llevar a desaparecerla del mercado.

Para hacer un control al pronóstico en este documento se analiza el problema de la rotación de personal en la empresa Global Paz con el objetivo de determinar las causas que la originan y presentar propuestas que revertirían dicha situación, logrando la permanencia de sus empleados con base en un interés por el recurso humano calificado que garantice la competitividad. Ello seguramente fortalecerá a la empresa mejorando su productividad y permitiéndole una posición exitosa dentro de su sector comercial. (Global Paz S.A.S., 2023)

Tabla 1. Cuadro Resumen Al Planteamiento Del Problema Focal

Síntomas	Causas	Pronóstico	Control al pronóstico
Bajonazo anímico	Rupturas de equipos de trabajo	Molestia, zozobra, ineficiencia, volubilidad	No alterar equipos de trabajo funcionales.

Reclutamiento repetido de personal	Despidos, renunciaciones, traslados, sanciones, impaciencias	Inestabilidad conformación o rendimiento de nómina	Solidificar estrategias que retengan y potencien al capital humano disponible
Altas y bajas muy frecuentes	Clima interno difícil; desacople con las metas o políticas	Vaivenes impredecibles en desempeño o armonía	Acrecentar duración con flexibilidad y claridad de las políticas de RR. HH.
Desaciertos en selección o ensayo	Premura; incompleta adecuación al perfil	Descrédito en el tratamiento de los RR.HH.	Construir instrucciones certeras con RR. HH y brindar herramientas y alicientes que alineen a los empleados con las metas de la firma
Rezago o fragilidad en la consecución o el establecimiento teórico, o tanteo, de metas y directrices de desempeño	Fuerza laboral inexperta, enrolada equívoca o precipitadamente, debido a las oscilaciones en la constitución de la nómina	Crisis sistémica que retrasará empeños, derrochará recursos; fraccionará congruencia interempresarial; debilitará la estructura productiva-organizacional	Instaurar la previsión estratégica, con planes y métodos ejecutables y atinados que establezcan la nómina al tenor de la excelencia, la constancia y la satisfacción recíprocas.

Fuente: elaboración propia

Metodología

De acuerdo a la tipología de la investigación presentada por Cesar Bernal en su libro Metodología de la investigación tenemos que esta es de tipo caso o método caso dado que: El objetivo, es estudiar en profundidad o en detalle la empresa Global Paz de Santander Quilichao en lo referente a la rotación de personal con sus respectivas causas y efectos en la productividad y competitividad al 2050. (Torres)

Trataremos de identificar las causas de la rotación de personal a través de entrevistas realizadas a los trabajadores que se han retirado por voluntad propia o retiro involuntario en el transcurso de vida de la empresa Global Paz y entrevistas a los dueños. (Global Paz S.A.S., 2023)

La información recolectada será analizada e interpretada con base a la teoría que nos presenta Chiavenato en su libro Administración de recurso humanos. En cuanto a la competitividad al 2050 la analizaremos primero calculando los costos de la rotación de personal en la empresa Global, donde trataremos de demostrar que hay una relación directa, es decir que entre más alta sea la rotación de personal más altos los costos y por ende menor competitividad (una menor capacidad de sostener la participación en el mercado del Sur Occidente colombiano por altos precios y una menor calidad de los servicios ofrecidos por la empresa). (Chiavenato I. , 2000)

6.2 Fases de la investigación

Fase 1 Estudio De Línea Base

Búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de los datos a través de las diferentes fuentes bibliográficas, audiovisuales, artículos y bases de datos de otros investigadores, los cuales han indagado sobre la rotación de personal en las empresas de Santander de Quilichao, especialmente Global Paz y las causas que hacen que esta se presente.

Fase 2 Elaboración de la encuesta

Se creará una encuesta tipo Likert, la cual tendrá como fin conocer que motiva a los trabajadores a desertar de la empresa Global Paz SAS.

Fase 3 Aplicación de la encuesta a los colaboradores salientes

Se realizará la encuesta a todos los trabajadores salientes de la empresa (tipo censo, o sea no hay muestra), ya sea por motivo de renuncia voluntaria o decisión de la empresa Global Paz S.A.S.

Fase 4 Análisis de datos

Se realizará el análisis de los datos partir de los resultados arrojados por la encuesta para determinar las características o perfiles de los encuestados, participación entre rotación voluntaria e involuntaria, cuáles son las causas más frecuentes por las que rotan las personas de la empresa Global S.A.S. y como estas varían a través del tiempo. (Chiavenato I. , 2000)

Fase 5 Calculo de los costos primarios, secundarios y terciarios

Se cuantificarán de los costos de la rotación del personal de la empresa Global Paz SAS.

Fase 6 nivel de correlación entre rotación de personal y competitividad

Se calculará los niveles de correlación entre la rotación de personal (variable independiente) y la competitividad (variable dependiente) a través de un modelo de regresión simple. (Análisis de Regresión, 20 de Septiembre de 2010)

Fase 7 Diseño De La Propuesta De Mejoramiento De La Gestión

A partir de las causas obtenidas al aplicar la encuesta y demás información, se generará las propuestas de mejoramiento con el fin de brindar herramientas que ayuden a la implementación de estrategias que disminuyan el fenómeno de rotación de personal que se presenta en la empresa Global Paz S.A.S. y que ayude a fidelizar a los trabajadores de esta.

1.3 Hipótesis

En la hipótesis principal Existe una relación inversa entre la rotación de personal y la productividad y competitividad de la empresa Global Paz S.A S. Sede Santander de Quilichao, sin estrategias de mejoramiento, fidelización y retención del personal del departamento de talento humano. (Global Paz S.A.S., 2023)

Sistematización hipótesis

- a. Las causas de la rotación de personal en la empresa Global Paz S.A.S son: bajo nivel de salario, plan de capacitación deficiente, no hay plan carrera y la inseguridad.
- b. La rotación de personal aumenta los costos, disminuye productividad y competitividad de empresa Global Paz S.A.S.
- c. Hay un plan de mejoramiento del área de talento humano que nos permite disminuir la rotación de personal y aumentar la competitividad de la empresa Global Paz al año 2050.

Conclusiones y Resultados

En esta investigación se pudo analizar el impacto que genera la rotación de personal en la productividad y competitividad de la empresa Global Paz de Santander de Quilichao, según la encuesta realizada podemos identificar que las oportunidades de ascenso que tiene en la organización no son satisfactorias ya que los resultados arrojaron un 66,7% no existen oportunidades de ascenso y 33,3% no están satisfechos. Esto quiere decir que el talento humano en la empresa Global Paz es fundamental para el éxito de ella y su impacto al campo. Sin embargo, existe una alta rotación de personal porque actualmente no existe un área de recursos humanos que realice bien todos los procesos de esta área. Entonces no hay políticas de salarios, manual de funciones y de procedimientos, sistemas de bonificaciones, y plan carrera que permita una mayor estabilidad y satisfacción de los trabajadores. Para Chiavenato, la rotación de personal tiene causas internas y externas a la organización. Los fenómenos internos son: Política salarial de la organización, Política de beneficios sociales, Tipo de supervisión ejercido sobre el personal, Oportunidades de progreso profesional ofrecidas por la organización, Tipo de relaciones humanas existentes en la organización, Condiciones físicas del ambiente de trabajo,

Moral del personal de la organización, Cultura organizacional de la empresa, Política de reclutamiento y selección de recursos humanos, Criterios y programas de capacitación y entrenamiento de los recursos humanos, Política disciplinaria de la organización, Criterios de evaluación del desempeño, Grado de flexibilidad de las políticas de la organización. (Chiavenato I. , 2000)

Al Identificar cuáles son las causas de la rotación de personal en la empresa Global Paz S.A.S, en las encuestas realizadas al personal que renunció y dueños de la empresa concluimos que con un 55,6% el motivo principal sería las tareas que desempeña y la segunda razón por la que renuncia un colaborador en la empresa con un resultado del 33,3 % corresponde al salario. Esto quiere decir que es necesario encontrar medidas que minimicen la deserción laboral, como una mejor capacitación o entrenamiento de los ingenieros agrónomos y demás empleados para que estos encuentren motivos para conservar su trabajo y aportar a la función productiva, establecer funciones acordes con el cargo contratado garantizando una política laboral que determine las responsabilidades tanto de los empresarios y altos cargos como de los empleados en todos los niveles jerárquicos. De acuerdo con Ferraz, Kupfer y Haguenaer (1996), la competitividad puede definirse como la capacidad de una empresa para crear e implementar estrategias competitivas y mantener o aumentar su cuota de productos en el mercado de manera sostenible. (Ferraz, 1996)

Con esta investigación Determinamos cómo influye la rotación de personal en el presupuesto, productividad y competitividad de empresa Global Paz S.A.S. Los resultados nos indican con un 100% de los encuestados donde manifiestan que la empresa no cuenta con programas de capacitación con el propósito de mantener o mejorar el desempeño de sus trabajadores, La productividad de los empleados es baja porque continuamente las tareas la llevan a cabo nuevos trabajadores. Esta productividad baja se ve reflejada en los altos costos primarios, secundarios y terciarios. Y como la productividad es baja, la competitividad de la empresa Global Paz es baja, lo cual a un nivel de ventas en el mercado con una baja participación en el mercado del Sur Occidente colombiano. Es importante que la empresa establezca como lo estipula el decreto 752 de 1984 que reglamenta los programas de capacitación y bienestar social Los organismos y las entidades de la administración pública establecerán para los servidores públicos y sus familias programas de bienestar social con el objeto de elevar su nivel de vida y de propender por su mejoramiento social y cultural. (<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1457>, s.f.)

Se Propone un plan de mejoramiento continuo que garantice minimizar la rotación de personal donde se den garantías a los trabajadores para permanecer en la empresa estableciendo salarios dignos ya que un 33,3% de los encuestados no se siente satisfecho con el sueldo y 22.2% casi nunca están satisfechos con el sueldo, esto quiere decir que más de la mitad de los trabajadores no están conformes con la escala salarial de la empresa, en Colombia los trabajadores renuncian a sus cargos por diferentes razones, entre ellas, el inadecuado ambiente laboral, el trabajo que se vuelve rutinario y monótono, las pocas oportunidades de ascenso dentro de la empresa; o porque para la empresa los trabajadores no cumplen con las expectativas del cargo, ya sea por no verificar las competencias o debido a los cortos periodos de aprendizaje otorgados a trabajadores jóvenes; estos motivos pueden ser solucionados por la empresa al implementar estrategias de retención de personal. (<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8484/4/301267-2021-1-GTH.pdf>)

Es urgente la creación del área de recursos humanos con diferentes estrategias y técnicas para fidelizar el talento humano y poder cumplir con lo propuesto en la nueva reforma laboral propuesta por el presidente Gustavo Petro al congreso de la Republica.

Propuestas

A partir de la investigación para el desarrollo de este artículo se propone a la empresa Global paz S.A.S. implementar el área de recurso humano, para que por medio de esta se establezcan procedimientos y se elija el personal idóneo para cada una de las tareas que la empresa necesita desarrollar, también es importante determinar las funciones y responsabilidades para cada uno de los cargos de la empresa. (https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/handle/001/1923/TGT-645.pdf & jsessionid=49CB7C3467FFF55680E16BDA6C6243E4?sequence=1, PROPUESTA PARA LA CREACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO)

crear un departamento de talento humano, mejorar los procesos de selección de personal acorde a las tareas que necesita desarrollar y definir tareas enfocadas a la productividad de la empresa.

Se plantea organizar la estructura organizacional y de esta manera definir los cargos, salarios, y que exista equidad entre el cargo las tareas que desempeña y el salario, pensamos que esto genera motivación de los trabajadores recibiendo una remuneración de acuerdo a las tareas que desempeña. (Amazon, AWS, 2022)

Teniendo en cuenta que la mayoría de las tareas que desarrollan se deben hacer en zona rural y algunas de alto riesgo es importante adoptar medidas preventivas que ayuden a corregir las situaciones de riesgo que puedan afectar las condiciones de trabajo. (https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/handle/001/1923/TGT-645.pdf & jsessionid=49CB7C3467FFF55680E16BDA6C6243E4?sequence=1)

Bibliografía

- Amazon, AWS. (2022). *Informe de rotación laboral en España*. Retrieved from <https://www-randstadresearch-es.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2022/11/RANDSTAD-RESEARCH-Informe-Rotacio%CC%81n-1.pdf>
- Benavides Montaña, G. (n.d.). Rotación de personal y su alto impacto en las empresas, pág. 4.
- Benavides, I. (2015). *Rotación De Personal Y Su Alto Impacto En La Productividad De Las Empresas*. . Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/143451384.pdf>
- Chiavenato. (n.d.). pág. 35, 1990.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración del recurso humano. Quinta edición (209 ed.)*. McGrawHill. Retrieved from https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20dalverto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf
- Galíndez Zapata, L. Y. (n.d.). Plan de mejoramiento en el área de talento humano para disminuir los índices de rotación de personal de la empresa Sotracauca Metro S.A en la ciudad de Popayán-Cauca. Sept 2019. Pág. 3.
- Gualavisi, M., & Oliveri, M. (2016). Antigüedad en el empleo y rotación laboral en América Latina. 7. Retrieved from <https://publications.iadb.org/es/publicacion/15634/antiguedad-en-el-empleo-y-rotacion-laboral-en-america-latina>
- Ibid. (n.d.). pag 189.
- Ibid. (n.d.). Paginas 198.202 .
- Ibid. (n.d.). Paginas 198.202 .
- Lara, P. (2019). *Análisis de la rotación de personal en las empresas de Latinoamérica en el periodo 2010 – 2018, una revisión de la literatura científica”2019*. Retrieved from <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22994/Lara%20Fernandez%20Patricia.pdf?sequence=2&isAllowed=n>
- Prieto, P., & Lu, H. (2011). Los recursos humanos en China, Principales dificultades para la empresa extranjera. 18. Retrieved from <https://es.slideshare.net/pvsdj/los-recursos-humanos-en-china-principales-dificultades-para-la-empresa-extranjera>
- Zuluaga, A., Vargas, C., & Solís, E. (2023). Análisis del impacto del proceso de selección de personal en la empresa Ámbar Ambiente Agroforestal S.A.S., en el municipio de Santander de Quilichao en el año 2023. 4. Retrieved from <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/54576/amzuluagad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

