Estrategias de bienestar laboral para la disminución de rotación de personal en la empresa Vector Ltda. para el año 2025

Saidy Tatiana Gómez López

Stefany Carolina Huérfano Ríos

Carlos Alfredo Aguillón Pardo

Universitaria Agustiniana-Uniagustiniana

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gerencia Estratégica de Talento Humano

Bogotá D.C

2025

Diseño de estrategias para la reducción de rotación de personal en la empresa Vector Ltda. para el año 2025

Saidy Tatiana Gómez López

Stefany Carolina Huérfano Ríos

Carlos Alfredo Aguillón Pardo

Director(a) Nydia Parra León

Trabajo Para Optar al título de:

Especialización en Gerencia Estratégica de Talento Humano

Universitaria Agustiniana-Uniagustiniana

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gerencia Estratégica de Talento Humano

Bogotá D.C

2025

Tabla de contenido

Resumen 6

Abstract 7

Perfil de los Integrantes 8

Planteamiento del problema 10

Pregunta del problema 20

Justificación 20

Objetivos 22

- Objetivo General 22
- Objetivos Específicos 22

Marco Teórico 23

- El papel del talento humano y la experiencia del empleado 29

Marco Geográfico 37

Marco Legal 40

Metodología 44

- Enfoque 45
- Diseño metodológico del estudio 45
- Tipo de Investigación 46
- Población y Muestra 48

Técnicas de recolección de información 49

Instrumento 50

Ítems de encuesta 50

Escala Likert. 51

Fases 52

Análisis de Resultados y Discusión 54

Conclusiones 72

Recomendaciones 73

Referencias 76

Anexos 82

Anexo 1. Instrumento de recolección de información 82

Encuesta sobre Bienestar y Compromiso Laboral – Empresa Vector Ltda. 82

Anexo 2. Ítems 83

Dimensiones evaluadas: 83

Datos generales del participante : 83

Lista de Figuras

Figura 1 ¿En mi trabajo me siento lleno de energía? 55

Figura 2 ¿Mi trabajo está lleno de significado y propósito? 56

Figura 3 ¿El tiempo vuela cuando estoy trabajando? 57

Figura 4 ¿Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo? 58

Figura 5 ¿Estoy entusiasmado con mi trabajo? 60

Figura 6 ¿Cuándo estoy trabajando olvido todo lo que está pasando a mi alrededor? 61

Figura 7 ¿Mi trabajo me inspira? 62

Figura 8 ¿Cuándo me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar? 63

Figura 9 ¿Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo? 64

Figura 10 ¿Estoy orgulloso del trabajo que hago? 65

Figura 11 ¿Estoy Inmerso en mi trabajo? 66

Figura 12 ¿Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo? 67

Figura 13 ¿Mi trabajo es retador? 68

Figura 14 ¿Me “dejo llevar” por mi trabajo? 69

Figura 15 ¿Soy muy persistente en mi trabajo? 70

Figura 16 ¿Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo? 71

Figura 17¿Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando? 72

Resumen

Vector Ltda. es una empresa de vehículos blindados, que experimenta una serie de eventos relevantes como rotación de personal, particularmente en las áreas administrativa y de mantenimiento, causada por falta de satisfacción, bajos salarios, carga excesiva y falta de reconocimiento. El objetivo principal del proyecto es proponer estrategias de bienestar laboral para el año 2025, enfocadas en el crecimiento, el sentido de pertenencia y la contribución laboral. Para transformar la rotación de una debilidad a una oportunidad de inversión estratégica en capital humano. El marco teórico define la rotación, según Chiavenato como un indicador crítico de salud corporativa y la confluencia con la satisfacción de necesidades humanas según la pirámide de Maslow. La metodología del estudio es mixta (cuantitativa y cualitativa) con un diseño no experimental y transversal, aplicando diferentes instrumentos a sus 20 colaboradores. La recolección de datos se basa en una encuesta anónima del modelo Uwes (Utrecht Work Engagement Scale) Para medir el engagement (vigor, dedicación y absorción), complementada de estudios cualitativos para interpretar a profundidad la deserción. Las estrategias clave de intervención incluyen, la implementación de un plan de recreación para reducir el burnout y fortalecer la lealtad, la elaboración de un presupuesto financiero eficiente para evitar sobre cargas administrativas, la creación de un manual de funciones detallado para reducir la ambigüedad y un programa de acompañamiento psicosocial para fortalecer la resiliencia y salud mental.

Palabra clave: Talento Humano, Bienestar Laboral, Rotación de personal, Clima Organizacional y Estrategias

Abstract

Vector Ltda, an armored vehicle company, is experiencing a series of significant events, including high employee turnover, particularly in the administrative and maintenance departments. This turnover is caused by job dissatisfaction, low salaries, excessive workload, and a lack of recognition. The main objective of this project is to propose employee well-being strategies for 2025, focused on growth, a sense of belonging, and work contribution. The aim is to transform turnover from a weakness into a strategic investment opportunity in human capital. The theoretical framework defines turnover, according to Chiavenato, as a critical indicator of corporate health and its connection to the satisfaction of human needs according to Maslow's hierarchy of needs. The study methodology is mixed (quantitative and qualitative) with a non-experimental, cross-sectional design. Various instruments were applied to the company's 20 employees. Data collection is based on an anonymous survey using the Uwes (Utrecht Work Engagement Scale) model to measure engagement (vigor, dedication, and absorption), complemented by qualitative studies to provide a deeper interpretation of the turnover rates. Key intervention strategies include implementing a recreation plan to reduce burnout and strengthen loyalty, developing an efficient financial budget to avoid administrative overloads, creating a detailed job description manual to reduce ambiguity, and a psychosocial support program to strengthen resilience and mental health.

Keywords: Human Talent, Employee Wellbeing, Staff Turnover, Organizational Climate and Strategies.

Perfil de los Integrantes

1. Carlos Alfredo Aguillón Pardo: Estudiante de Administración de empresas con semestres académicos finalizados según el pensum de la UNIAGUSTINIANA y actualmente me encuentro realizando la Especialización en Gerencia de Talento Humano en la misma. Tengo alrededor de 3 años de experiencia en el sector financiero y actualmente me encuentro emprendiendo mi marca de ropa donde gracias a los conocimientos recibidos a través de mi carrera me ha resultado más factible el incursionamiento al mercado textil. Además de aplicar mis conocimientos adquiridos en el mercado bursátil.

2. Saidy Tatiana Gómez López: Estudiante de Contaduría Pública con semestres académicos finalizados según el pensum de la UNIAGUSTINIANA y actualmente me encuentro realizando la Especialización en Gerencia de Talento Humano en la misma. Tengo alrededor de 6 años de experiencia en el área contable y actualmente, me encuentro trabajando en una empresa de alquiler de vehículos blindados, donde me desempeño como Analista Contable y he podido aprender más de la carrera como también he aplicado mis conocimientos recibidos. Por último, soy emprendedora fabricando y comercializando velas artesanales donde he podido explorar mi creatividad, pero también brindo asesorías tributarias y financieras, lo cual me lleva a capacitarme cada día más.

3. Stefany Carolina Huérfano Rios: Estudiante de Contaduría Pública con semestres académicos finalizados según el pensum de la UNIAGUSTINIANA y actualmente me encuentro realizando la Especialización en Gerencia de Talento Humano en la misma. Realice las prácticas de la universidad en el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural durante 6 meses en el sector financiero, cuento en experiencia como administradora en el barrio Restrepo en Bogotá, en una Comercializadora y Fabrica de Plantillas y Cordones en el sector de Marroquinería. Actualmente

me desempeño como emprendedora y administradora en el mismo sector comercial, combinando de esta manera mi formación de los estudios adquiridos y mi experiencia.

Planteamiento del problema

En el panorama empresarial, la rotación laboral es un concepto constante en las organizaciones de diversos sectores y tamaños. La rotación laboral, definida como el flujo de empleados que ingresan y egresan de una empresa en un período determinado, no es solo un concepto más, sino un fenómeno complejo que repercute significativamente en la cultura organizacional, en la parte productiva y en las utilidades de la empresa. Este fenómeno se manifiesta a través de diversos factores interrelacionados, comenzando por la distinción entre los tipos de rotación laboral. Bayton, (2024) establece las causas más importantes en la rotación de personal comúnmente vistas en las organizaciones, estableciendo sus efectos más relevantes en el contexto laboral tomando como base los más destacados como el clima laboral, disminución en los niveles de crecimiento organizacional, distorsión entre el contexto laboral y cotidiano además de una profunda división entre el reconocimiento de su trabajo y acciones dentro de la compañía y las constantes ofertas con mejores condiciones fuera de la organización son las causas más frecuentes en la rotación de personal. En contraste, la rotación involuntaria se origina en decisiones de la empresa, como despidos por bajo desempeño, reestructuraciones organizacionales o reducciones de personal.

Más allá de los tipos, la frecuencia y la calidad de la rotación resalta una importancia crucial. Una elevada tasa de rotación puede ser un síntoma de problemas ocultos en la organización, que a menudo se derivan de estrategias erróneas de la gerencia. La calidad de la rotación, por su parte, se refiere a la pérdida de empleados valiosos y con un alto potencial, lo que puede llevar consecuencias particularmente perjudiciales para la empresa. La rotación laboral también se ve condicionada por factores externos a la organización, tales como las condiciones económicas, la competencia en el mercado laboral y las tendencias demográficas.

Estos factores pueden modular la frecuencia de la rotación y el grado de control que las organizaciones pueden ejercer sobre ella.

Así mismo, la falta de compromiso organizacional, producto de la desconexión de los empleados con la misión, visión, los valores y los objetivos de la empresa, desequilibra el sentido de pertenencia y aumenta la propensión a buscar alternativas profesionales alimentada por la sensación de estancamiento y la búsqueda de organizaciones que ofrecen mayores perspectivas de la carrera. Un liderazgo sin decisión, sin comunicación e indiferente a generar sentido de pertenencia a los colaboradores puede fomentar altos niveles de rotación. De igual manera, una cultura organizacional disfuncional, marcada por la desconfianza, el individualismo, la competencia desleal o el acoso laboral, puede ser un factor decisivo para que un empleado opte por abandonar la empresa. Finalmente, las oportunidades de empleo externas, en un mercado laboral competitivo, donde la disponibilidad de ofertas más atractivas en otras empresas con mayores beneficios ya sea por un mejor salario, un puesto más interesante o un entorno laboral más favorable, siempre constituirá un factor a considerar por los empleados.

Sin embargo, si se segmenta la información a un entorno más particular como el de nuestro país, que evidenciamos variables adicionales que nos proporcionan diferentes entidades encargadas de vigilar y segmentar los diferentes resultados de las industrias colombianas. Tal es el caso de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) (2024), que señala:

“En el año 2024 se evidencia el cambio en tiempos modernos enfocado en oportunidades tecnológicas en el marco de crecimiento profesional, algunos datos muestran un (27,3 %) en nuevas o mejores condiciones laborales, un (22,7 %) en teletrabajo, horarios flexibles. En otros aspectos también se evidencia un porcentaje alto para ese año de migración a otros países (20,3 %). Desde el comienzo de la pandemia las empresas han tenido un crecimiento acelerado en

prácticas alternativas laborales; sin embargo, el crecimiento prematuro abre una brecha entre inexperiencia y la cantidad de cargos ejecutivos, por lo cual las empresas incurren en gastos operacionales altos en la búsqueda de nuevos talentos, capacitación y retención de estos." (pp. 6-7).

La falta de bienestar laboral suele ser parte importante de lo que realmente espera de los empleados, las aptitudes que tienen para las tareas que asignadas y cuanto rendimiento están dispuestos a dar, la importancia ajusta el día a día del empleado todo teniendo en cuenta la razón por la cual ejecuta sus tareas laborales.

Entonces tendría que ver que tanto se hace como empresa en relación al bienestar de cada colaborador, se tiene en cuenta el saber si están o no motivados, si eso traería relación absoluta de su rendimiento, qué papel podrían tener los diferentes roles de la escala laboral de la empresa, claramente empezando desde el supervisor, el coordinador, el jefe y correlacionar todos estos aspectos para dirigir la mirada hacia la posibilidad de encontrar una ruta del porqué de las rotaciones laborales, el impacto monetario sobre el cargo que se ejerce, los horarios y las cargas de responsabilidades equitativas.

El bienestar laboral es un factor determinante en la estabilidad del talento humano dentro de una organización y su relación con la rotación de personal ha sido ampliamente documentada, destacándose que un ambiente de trabajo positivo no solo influye en la motivación de los colaboradores, sino también en su permanencia dentro de la empresa, cuando una organización invierte en el bienestar de sus empleados, ya sea a través de un clima laboral saludable, beneficios adecuados o una cultura de apoyo, los niveles de satisfacción y compromiso aumentan, reduciendo así la intención de abandono. Uno de los elementos más relevantes del bienestar laboral es la salud mental y emocional de los empleados. Un entorno caracterizado por

la sobrecarga de trabajo, la falta de reconocimiento y la ausencia de equilibrio entre la vida personal y profesional que puede generar altos niveles de estrés y desgaste emocional, lo que eventualmente lleva a la renuncia en este sentido, las empresas que diseñan estrategias para la prevención del burnout y la promoción del bienestar emocional logran disminuir significativamente la rotación no deseada.

El caso específico de Vector LTDA refleja la importancia de estas estrategias, la identificación de una rotación frecuente en el área administrativa y de mantenimiento sugiere que existen condiciones laborales que pueden estar afectando la satisfacción de los colaboradores.

Factores como bajos ingresos, carga laboral excesiva y un ambiente de trabajo poco motivador se han identificado como causas recurrentes de la rotación voluntaria dentro de la empresa. Esto se alinea con estudios que destacan la importancia de un liderazgo efectivo y un clima organizacional positivo para la retención del talento desde la perspectiva económica, la rotación laboral genera costos elevados para la organización. La búsqueda, selección y capacitación de nuevos colaboradores implica una inversión considerable en tiempo y recursos, lo que afecta directamente la rentabilidad de la empresa. Sin embargo, la implementación de estrategias de bienestar, como programas de reconocimiento, capacitaciones constantes y flexibilidad laboral, puede generar un retorno significativo en términos de productividad y reducción de costos asociados a la rotación. En este sentido, es crucial que el área de recursos humanos de Vector LTDA adopte un enfoque más estratégico y preventivo en relación con el bienestar laboral. La creación de mecanismos efectivos para evaluar el estado emocional y motivacional de los empleados permitiría identificar puntos de mejora en tiempo real. Además, la implementación de políticas de desarrollo profesional y bienestar social podría fortalecer el compromiso organizacional y minimizar las tasas de deserciones laborales, Finalmente, el

bienestar de los colaboradores es un factor clave para reducir la rotación dentro de una organización. Empresas como Vector LTDA deben priorizar estrategias que fomenten un ambiente laboral positivo, asegurando así la permanencia del talento y la sostenibilidad del negocio a largo plazo. La inversión en bienestar no solo mejora la calidad de vida de los empleados, sino que también fortalece la competitividad y eficiencia de la organización.

De lo anterior mencionado, **VECTOR LTDA ALQUILER DE VEHÍCULOS BLINDADOS,** es una compañía colombiana que cuenta con más de 10 años de experiencia en el mercado, ofreciendo servicios con los mejores estándares de calidad y seguridad a sus clientes.

Actualmente tiene 16 colaboradores directos y 4 tercerizados, como también, se encuentra identificada con NIT 900.439.597-5 y pertenece al sector económico con código CIIU 8010, actividades de seguridad privada.

Dentro de la compañía se ha podido identificar que de forma trimestral en el área administrativa y de mantenimiento existe una rotación de personal, cual se diferencia de la siguiente manera:

- Despido voluntario por parte del colaborador: dentro de la compañía, se genera por falta de motivación, bajos ingresos, carga laboral excesiva, problemas de salud debido al trabajo bajo presión y estrés, trato poco agradable de los directivos, un clima laboral tóxico,

mejores oportunidades laborales y descuentos de nómina por llegadas tarde al lugar de trabajo, justificándose el medio de transporte el cual no puede controlar el colaborador y genera inconformidad en el mismo, al momento de visualizar el desprendible de nómina. Lo anterior mencionado, se refleja en el incumplimiento de metas organizacionales relacionadas con la productividad en la respectiva área, actividades acumuladas y desmotivación manifestada de los colaboradores antiguos a los nuevos.

- Rotación deseable: se genera en la compañía, por el bajo rendimiento por parte de parte de los colaboradores, falsificación de documentos, desfalcos en el manejo del dinero y múltiples llamados de atención por el poco tiempo de capacitación que conllevan a cometer errores por falta de conocimiento y/o manejo de la actividad, lo cual han llevado a la compañía a tomar la decisión de despedir a un colaborador y reemplazarlo incurriendo en costos y tiempo para mantener el impulso y orden en la organización.

Así mismo la compañía, cuenta con el departamento de recursos humanos el cual se encarga de atraer y conservar el mejor talento humano. Sus principales funciones son: gestionar el talento, promover actividades que ayuden a la salud y seguridad laboral, mantener la satisfacción y el compromiso, analizar la compensación y desempeño de cada uno de sus colaboradores. Sin embargo, se han identificado falencias en el área, ya que los profesionales encargados de RRHH no han priorizado la actividad de potencializar el talento humano del profesional durante su estadía en la compañía, lo que ha conllevado a implementar estrategias a corto plazo que puedan dar un buen resultado, y el cual no se ha logrado, ya que se entiende que existe carga laboral en el área y que no se cuenta con técnicas que se puedan utilizar para reconocer los puntos débiles y fuertes de cada colaborador y donde se puedan implementar unas estrategias efectivas, donde se pueda tener un buen desarrollo profesional de sus trabajadores con cursos formativos para cada área, reconocimiento de manera periódica a los mejores colaboradores, beneficios y compensaciones justas y retroalimentación frecuente, con el fin de retener a largo plazo el mejor talento y tener crecimiento laboral y empresarial.

La rotación de personal, lejos de ser un llamado a la acción, debería ser un medidor de salud organizacional de Vector Ltda. Cada renuncia, presenta una validación de un síntoma en la estructura de la empresa. No se trata simplemente de reemplazar trabajadores sino de descubrir

un cuento completo detrás de ellos. Las personas que se retiran dejan un sinsabor a la compañía y dejan vacantes que pueden afectar el rendimiento de las áreas. Por otra parte, Vector Ltda. no debería verlo como un mal signo; debería ser una oportunidad de reflexión.

El primer diagnóstico, en este caso, se realiza sumergiéndose en la experiencia del empleado. Los datos fríos no están respondiendo a la mayor parte de estas preguntas, y hay una necesidad de un espacio donde puedan responder a preguntas sobre el reconocimiento, el desarrollo y la adopción. Con toda seguridad, la primera parte del diagnóstico será una serie de encuestas de satisfacción junto con entrevistas de salida y grupos de discusión donde se integre una potencial integración que evite la división entre expectativas y realidad. Sin embargo, por otro lado, los costos, en este caso, no son solo números en un libro de contabilidad. La pérdida de conocimiento tácito y organizacional y la interrupción de los grupos de trabajo y el entorno de trabajo reducen significativamente la productividad y la innovación. Al final, el componente más valioso de Vector Ltda. no son sus activos físicos, sino sus trabajadores. El talento no se retiene con premios aislados; se retiene creando un ambiente de bienestar en todos los aspectos de la vida del empleado. Vector Ltda. para garantizar el éxito de la visita anterior les proporciona algo más que compensaciones y beneficios.

El sistema de retención se basará en los fundamentos del crecimiento, la conexión y la contribución. El avance significa que la idea de crecimiento futuro debe permanecer. No es solo la progresión a través de la estructura, sino el desarrollo profesional, las competencias y la habilidad de una persona, y llegar a nuestro potencial son todos desafíos que deben aceptarse y superarse. La conexión es un elemento vital en la idoneidad del recurso humano. En otras palabras, la idea de que la interacción ayuda. El hecho de trabajar para una comunidad de valores y un propósito sugiere que los empleados hacen eso. No hay otra salida. Vector Ltda. debería

implementar programas de crecimiento personalizados. Esto podría ser la formación de mentoría y expertos, la formación de habilidades e incluso la educación continua. Los espacios de entrenamiento o colaboración y los eventos sociales pueden aumentar la conexión, la participación en un proyecto de responsabilidad pública podría aumentar la contribución.

Bienestar, empleado y lugar de trabajo. No significa solamente salud. Desde la flexibilidad laboral en la calidad de vida laboral hasta el apoyo emocional y financiero, la "salud" es obligatoria. No hay un final para la rotación y el bienestar laboral; solo un proyecto constante.

Las encuestas rápidas, las reuniones uno a uno y la disponibilidad de canales de comunicación abiertos le ayudarán a descubrir oportunidades en las áreas que necesitan mejoras y ajustar sus estrategias de inmediato. La experimentación es aspecto crucial de la innovación en la gestión de personas. Vector Ltda. necesitará una mentalidad adaptable que le permita probar nuevas ideas, medir su impacto y cometer errores. La tecnología también desempeña un papel cuando se trata de gestionar la rotación y bienestar laboral. Plataformas de análisis de datos, herramientas de comunicación interna y programas de bienestar digital le ayudarán a recopilar información, personalizar la experiencia de los empleados y medir el impacto de sus iniciativas.

En un entorno laboral en constante evolución, la adaptabilidad y la resiliencia son necesarias para el éxito, y Vector Ltda. necesitará crear una organización ágil y flexible que pueda anticipar las tendencias y responder a las cambiantes necesidades de sus empleados con imaginación. y determinación. La gestión de la rotación y el bienestar laboral no son costos, sino inversiones estratégicas en el futuro.

En cuenta a los factores, que pueden ser tener proyección son los propios del clima organizacional con desglosar los grados de dificultad como el conflicto, liderazgo, estructura

autoritaria y escala que afecte directamente a la organización generar estrategias medibles con encuesta; más adelante en este tipo de estrategias se profundizará, medir el grado de motivación de los colaboradores, identificar la identidad que refleja el clima organizacional que influyen en la rotación de personal, hacer escalamiento a las oportunidades de crecimiento de la organización detallando nuevas estrategias que permitan aumentar la retención generando estudios de mercado o benchmarking, y hacer escalamiento a canales de comunicación que permitan estar al tanto de cambios en las estructuras de la competencia.

Por otro lado, hacer un estudio secundario de capital interno actual que permita hacer una modernización interna de procesos a la compañía, haremos estudio secundario a los planes de compensación de la empresa para identificar los componentes a mejorar dentro de la empresa. En cuenta a la metodología que se puede abordar a la satisfacción laboral con el índice de rotación, niveles de ausentismo como pilar para llevar el problema a una solución, se llevarán a cabo reuniones en las cuales se especifique estos aspectos; además, se generarán evaluaciones de desempeño que se manejan sobre las diversas directrices, realizar feedback y hacer porcentaje de métricas de abandonos de cargo.

El estrés y el agotamiento debido a un exceso de proyectos en todas las áreas y plazos imposibles para la realización y el cumplimiento de metas son solo algunos de los factores vitales que elevan al máximo el nivel de rotación laboral. La falta de reconocimiento y oportunidades de crecimiento también incrementan la situación, ya que los empleados sentirán que nadie aprecia su trabajo y que la empresa no da ninguna oportunidad de escalar posiciones. Sin embargo, el factor más crítico es el desequilibrio entre la vida y el trabajo a corto plazo, tal vez no se observe una renuncia inmediata; sin embargo, a largo plazo, pueden ser varios los que dejen sus cargos si no se presta atención a estos.

La disminución de la productividad la variación de empleados regularmente puede generar sobre costos y tiempo también un deterioro en el clima organización genera incertidumbre y desconfianza en la dirección de la empresa por cual puede provocar el abandono y así mismo afecta la reputación de la empresa por lo que daña la imagen de la empresa y dificulta su capacidad de atraer el mejor talento.

En este contexto, Vector LTDA necesita urgentemente implementar estrategias de retención y atracción de talento para reducir la rotación innovadoras y contundentes centradas en el bienestar laboral. En este caso se podría implementar comités de control y bienestar interno en los cuales permita a diferentes jefes de área monitorea de una manera más concisa, activar las alertas tempranas que puedan aparecer en el camino y proponer planes de acción para los diferentes casos esto permitirá una comunicación entre la dirección y las diferentes áreas en un entorno organizacional más productivo y sinérgico.

Por otro lado la compañía debe implementar sistemas que permitan la medición de índice de rotación, ausentismo, y desempeño, esta información de presentar se con regularidad a las diferentes dirección para así tomar decisiones oportunas ya que permitiría abordar el exceso de tareas ,horarios poco flexibles que pueda generar una cultura inapropiada que pueda generar a corto plazo una baja productividad, renuncias importantes en los diferentes cargos y afectar la reputación de Vector Ltda, por lo cual la empresa debe tomar decisiones firmes y con propósito para conservar su capital humano.

La rotación de personal debe abordarse como un factor serio e importante donde ninguno de los aspectos quede al azar, sino que se trabaje de una manera estructurada y centrada en los diferentes campos. En este caso Vector Ltda. tiene la oportunidad de convertir esta adversidad en una cualidad que le permita destacar en el mercado actual.

Pregunta del problema

¿Qué estrategias de bienestar laboral pueden implementarse para disminuir la rotación de personal en la empresa Vector Ltda.?

Justificación

La importancia del problema surge ante la necesidad de analizar las causas y consecuencias de la rotación de personal en la empresa Vector Ltda., dedicada al alquiler de vehículos blindados. La rotación laboral ha generado impactos negativos en la productividad de la empresa, la satisfacción de los colaboradores y el cumplimiento de los objetivos organizacionales, por lo cual se hace necesario diseñar estrategias que contribuyan a fortalecer el bienestar laboral de los trabajadores.

Según la encuesta y los datos analizados, en cuanto a la pertenencia institucional por parte de los trabajadores es muy poca, por lo que es necesario promover la aplicación práctica del conocimiento en la solución de problemáticas reales del entorno empresarial. Además, promover y consolidar un equipo estable y comprometido con el logro de sus metas organizacionales, mejorando así su clima laboral y su competitividad en el mercado.

Su desarrollo nos permite identificar los factores en los que está fallando la empresa, como lo son, la carga laboral, motivación de los empleados, la rotación de personal, y el crecimiento personal dentro de la misma, lo que conlleva que afecte significativamente a la compañía en cuanto a la operación y esto conlleva al bajo rendimiento competitivo en el mercado y a una afectación financiera. Por lo tanto, estamos estableciendo estrategias que integran el bienestar físico, emocional y profesional, mejorando el ambiente laboral e incrementando la satisfacción y el sentido de pertenencia de los trabajadores, generando e implementando estrategias de bienestar físico, emocional y laboral que sean equilibradas para ambas partes, con el fin de retener a largo plazo a sus empleados, por medio de bonos remunerados, capacitaciones, elaboración de formatos que faciliten el desarrollo de las actividades, y que esto permita que el empleado pueda dar sus opiniones e ideas como mejora para la empresa y para su cargo.

El desarrollo del proyecto permitirá identificar los factores principales por lo que hay rotación del personal y a partir del diagnóstico que estamos realizando junto con la encuesta, podemos suministrar estrategias que integren acciones de bienestar físico, emocional y profesional, fomentando un ambiente de trabajo positivo que ayude a mejorar la satisfacción y el sentido de pertenencia de los trabajadores. De igual manera, se refuerza el apoyo de la dirección general, el área de talento humano y la disposición de los trabajadores para participar en el diagnóstico y la formulación de estrategias, y poder aplicar dentro de la empresa las mejores opciones para mejorarla.

Finalmente, la viabilidad del estudio y del proyecto es muy buena, ya que, debido al tamaño y estructura de la empresa, facilita la aplicación de instrumentos de recolección de información a toda la población laboral. Asimismo, cuenta con el apoyo de la dirección general, el área de talento humano y la disposición de los trabajadores para participar en el diagnóstico y la formulación de estrategias, lo que garantiza la factibilidad del proyecto y la aplicabilidad de los resultados.

Objetivos

Objetivo General

Proponer estrategias de bienestar laboral en el área de talento enfocadas en reducir la rotación de personal en Vector Ltda. durante el año 2025, mejorando el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores.

Objetivos Específicos

1. Identificar las causas principales de la rotación laboral en Vector Ltda., reconociendo los factores internos y externos que afectan la estabilidad del talento humano en la empresa.
2. Analizar el impacto del bienestar laboral en la permanencia de los trabajadores, considerando varios aspectos; como, por ejemplo, las condiciones salariales, la carga laboral y las oportunidades de crecimiento profesional.
3. Diseñar un plan de acción con estrategias de bienestar y retención del talento humano, incluyendo programas de reconocimiento, capacitación, beneficios laborales y mejorar la comunicación interna, con el fin de fortalecer el compromiso organizacional.
4. Evaluar las estrategias que estamos proponiendo para mejorar el bienestar de la empresa y alinearlo junto con las políticas de la empresa.

Marco Teórico

El presente marco teórico une los conceptos, fundamentos y antecedentes que sustentan el estudio sobre la rotación de personal y el bienestar laboral en la empresa Vector Ltda. Por medio de esta propuesta, buscamos comprender las causas, consecuencias y estrategias que permiten disminuir la rotación del talento humano, desde una perspectiva teórica, legal y contextual. Para esto, buscamos aportes de autores clásicos y contemporáneos de la gestión del talento humano, así como la normatividad colombiana aplicable al bienestar laboral de la empresa.

La rotación de personal está presente como un aspecto organizacional importante, según Chiavenato, (2007) lo explica como el flujo de entrada y salida de empleados en un tiempo específico, su estudio desde tiempos antiguos importantes, ha emergido desde una problemática menor hasta convertirse en un factor clave para las organizaciones, el bienestar por su parte muestra en su evolución y antecedentes comprender y evaluar variables como lo son beneficios, desarrollo profesional y las condiciones personales. Tomando en cuenta el antes y el después en la rotación de personal y el bienestar, resaltados por varios autores a continuación. Comprender la evolución histórica y los modelos teóricos en la rotación de personal forja las bases importantes para el análisis de su impacto y las estrategias implementadas por empresas líderes para fomentar el bienestar y reducir la rotación de personal. Su historia está interrelacionada con el desarrollo de las organizaciones y la comprensión de la naturaleza humana en el trabajo. La Revolución Industrial y su crecimiento, impulsaron en las fábricas que tenían a su disposición grandes cantidades de trabajadores revelaron las terribles condiciones de trabajo. En consecuencia, la rotación se disparó, un fenómeno que en ese momento no se consideraba tan importante porque había muchas personas que podían reemplazar a las que se retiran por la escasez de oportunidades.

Todo cambió en el siglo XX, con el reconocimiento de la importancia del capital humano y el impacto que la rotación tiene en la productividad. Surgieron teorías y modelos que explicaban por qué las personas abandonan sus cargos y diseñan estrategias para retener el talento. Los diferentes análisis realizados han identificado la satisfacción en el trabajo, el clima laboral, y el liderazgo como los factores determinantes. A lo largo del siglo XXI, la era de la información y la globalización, el mercado laboral se ha vuelto más competitivo que nunca. Las nuevas generaciones valoran la vida laboral, la formación y el desarrollo y el buen ambiente de trabajo. La tecnología, por otro lado, ayuda a las empresas a recopilar y analizar información sobre la rotación. Varios factores han influenciado la rotación a lo largo de la historia. En este caso, las condiciones de trabajo no han sido buenas como lo es salarios bajos, horas extras obligatorias, ambiente inseguro o espacio de trabajo insalubre. La falta de oportunidades de desarrollo y liderazgo ineficiente, culturas corporativas inapropiadas también contribuyen. La economía y la sociedad, como los ciclos económicos o los cambios demográficos, también juegan un papel importante en la propagación de una cultura deficiente en términos de la rotación en las organizaciones. En resumen, la rotación de personal ha evolucionado de un tema ignorado a un indicador crítico del bienestar corporativo. La comprensión y la gestión adecuada son esenciales para el éxito de las empresas hoy en día.

Por otra parte, el Congreso de la República de Colombia (1950), mediante el Código Sustantivo del Trabajo, establece en su artículo 56 la obligación general del empleador de brindar protección y seguridad a los trabajadores durante la ejecución de sus labores, constituyéndose en un fundamento para la implementación de acciones orientadas al bienestar laboral (Congreso de la República de Colombia, 1950, art. 56).

Asimismo, la Ley 1562 de 2012, expedida por el Congreso de la República de Colombia

(2012), refuerza la necesidad de implementar acciones preventivas que promuevan el bienestar físico, psicológico y social en los ambientes de trabajo (Congreso de la República de Colombia, 2012).

En el ámbito específico del bienestar psicosocial, la Resolución 2646 de 2008, emitida por el Ministerio de la Protección Social (2008), establece directrices para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2008).

Finalmente, la Ley 2191 de 2022, expedida por el Congreso de la República de Colombia (2022), garantiza el derecho a la desconexión laboral y promueve el respeto por la vida personal de los trabajadores (Congreso de la República de Colombia, 2022).

Por otra parte, el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 56, consagra la obligación del empleador de brindar condiciones adecuadas para la ejecución del trabajo, incluyendo el respeto por la salud física y mental de los empleados (Código sustantivo del Trabajo, art. 56). Esta norma, aunque general, sirve de sustento para iniciativas institucionales orientadas a mitigar el estrés, prevenir enfermedades profesionales y fomentar la armonía en el entorno laboral. A su vez, la Ley 1562 de 2012, que modifica el Sistema General de Riesgos Laborales, refuerza la necesidad de implementar acciones preventivas que promuevan el bienestar físico, psicológico y social en los ambientes de trabajo.

En el ámbito específico del bienestar psicosocial, la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social establece directrices para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial, siendo una herramienta clave para orientar las políticas internas de empresas como Vector Ltda. Finalmente, la reciente Ley 2191 de 2022 sobre desconexión laboral se convierte en un referente esencial en

tiempos de hiperconectividad, al garantizar espacios de recuperación y respeto por la vida personal de los trabajadores, lo cual impacta directamente en su bienestar integral.

En uno de sus puntos más importantes y que llevó a la profundización tanto del bienestar y la rotación de personal en un marco psicológico y tomando en cuenta las necesidades humanas como base importante en una variedad de aspectos. Según Maslow, (1954) destaca la posibilidad de aumento en la realización ya sea en un ámbito profesional o salarial las personas están encaminadas a crecer. Sin embargo, deben tener una un crecimiento continuo para que así el deseo de avanzar se relacione con el deseo de crecimiento por tanto en el los diferentes estudios relacionados por Maslow identifica las necesidades como prioridad para el desarrollo humano lo mismo se puede proponer en las organizaciones ya que es un evento normal dentro de las compañías que en las diferentes áreas se planteen retos para el crecimiento ya que con estos vienen nuevos deseos y en los cuales como plantea Maslow, (1954) en su estudio de teoría de la jerarquía de las necesidades básicas tenemos las necesidades fisiológicas, seguridad, afiliación y pertenencia, reconocimiento. Tomando en cuenta la teoría de Maslow y la jerarquía de las necesidades humanas, la satisfacción o frustración de estas puede influir en la permanencia de los trabajadores dentro de una organización, ya que “la gratificación de las necesidades es un determinante de la frustración de las mismas” (Maslow, 1954, p. 41).

En consecuencia, en un entorno organizacional caracterizado por constantes cambios en el personal, la satisfacción de las necesidades de los trabajadores constituye un factor relevante para favorecer su permanencia y compromiso con la organización. Asimismo, Maslow, (1954) señala que el aburrimiento puede derivarse de un exceso de gratificación o de otros factores externos que afectan la motivación de las personas. Desde esta perspectiva, la adecuada satisfacción de las necesidades puede contribuir al desarrollo personal, fortalecer el carácter del

individuo y favorecer su crecimiento, aspectos que, en el contexto laboral, pueden traducirse en un mayor compromiso con la organización y en una relación más sólida entre los beneficios ofrecidos por la empresa y las oportunidades de desarrollo profesional.

Por lo tanto, como abarca Maslow, (1954) las sensaciones de seguridad, paz, confianza, protección hacen que un individuo abandone la idea de desertar de una compañía además también señala que fomenta el sentido de pertenencia y se identifica con las objetivos y metas del grupos normalmente en las organizaciones se pueden establecer diversos factores en los cuales pueden influir a que un integrante de la empresa pueda irse de la empresa como la poca autenticidad de la misma o la falta de viabilidad con los valores organizacionales o puede que los mismos directivos fomentan una cultura donde el empleado pierda su confianza y lealtad a la misma como se tiene en las organizaciones en las cuales la rotación de personal es baja tienen varios factores en común donde se puede evidenciar su alta tasa de retención y se podrán ver varios aspectos :

Maslow, (1954) Resalta los sentimientos que necesita los humanos para sentir satisfacción dentro y fuera de la organización donde enfoca la confianza en si mismo, la autorrealización y un consistente sentimiento de crecimiento además de fomentar la curiosidad y el aprendizaje continuo.

En este contexto se puede ver que cada vez más modelos de estudio que permiten definir y rediseñar los conceptos abarcados frente a la rotación de personal y en el cual fomentan el crecimiento y la vez la tasa de retención y rotación de empleados.

En el transcurso del tiempo se diseñaron varios modelos que permitieron establecer lo que conocemos hoy en día y que en su momento dieron pasos para el mejoramiento y mitigación de la rotación en las organizaciones. El primer modelo establecido fue hecho por Mobley, (1977)

donde establece una relación entre sí, en las actitudes de trabajo con las actitudes de renuncia en una línea de tiempo o causa y efecto entre las dos antes mencionadas que generan la cual se puede evaluar las decisiones de los trabajadores antes de tomar una decisión para un cambio de entorno laboral.

A lo largo del tiempo se fueron estableciendo modelos nuevos agregando variables externas no tomadas en el primer modelo como lo son los beneficios que el cargo pueda tener, expectativas en el desarrollo dentro de la empresa y condiciones que puedan afectar a su parte personal. En los siguientes modelos de los siguientes años se fueron agregando variables significativas que permitieron tomar los antecedentes de la historia en la revolución francesa y anteriores modelos que desencadenaron un sinfín de preguntas en el campo de la satisfacción laboral y en el comportamiento de los empleados al momento de tomar decisiones en el cual ponen en tela de juicio variables como el salario, la adaptabilidad a el cargo desempeñado y la comunicación asertiva que permiten establecer un balance entre la compañía en la que esta y las posibles ofertas laborales en otras compañías y que si se revisa en términos históricos en siglo anterior no se tenía la opción de tener una oportunidad de poder escoger un trabajo u oportunidad a gusto o satisfacción del interesado por lo cual las compañías tenían toda la potestad y actuaban de forma arbitraria de los cargos a desempeñar y sus funciones, en la actualidad gracias a los estudios realizados se lleva un control más humano de las necesidades laborales y las actitudes frente a las condiciones de trabajo.

En los años 80´s se establecieron más variables a los estudios anteriores de varios autores que permitieron ser más específicos y en la búsqueda de complementar los modelos anteriores segmentando la información en las organizaciones y tomando en cuenta datos enfocados a la parte de personal del capital interno como lo es la ocupación, edad, antigüedad en la compañía,

ingresos, experiencia y rasgo de personalidad lo cual puede permitir que desde el momento de la entrevista hasta el momento de toma de posesión del cargo se pueda generar una mayor adaptación y así se pueda crear opciones y condiciones de trabajo más estables que puedan reducir la rotación de personal tomando en cuenta que con la información recopilada pueden generarse mejores estrategias en la cuales sean en pro de aumentar la satisfacción de los empleados.

En la era de la globalización y el rápido desarrollo tecnológico, la gestión de la rotación de personal es compleja y multifacética. Entre los ejemplos se encuentra el trabajo de Idalberto Chiavenato, un experto influyente en el área de recursos humanos. Aunque el término "recursos humanos" ya está obsoleto para el entorno digital actual, los enfoques y consideraciones que establece Chiavenato son relevantes en el ámbito de la gestión. Según su trabajo, la gestión de la rotación comprende tanto los factores individuales como los deseos y valores de los empleados, los individuales, desde el clima laboral hasta las oportunidades de trabajo, y ajenos a la organización, como la situación en el mercado del trabajo. Esta comprensión integral es la clave para crear oportunidades y un entorno de trabajo cómodo.

El papel del talento humano y la experiencia del empleado

Chiavenato, (2011) también da importancia al talento humano y ve en él la herramienta clave para reducir las tasas de rotación. En su opinión, al eliminar a los trabajadores adecuados, se logrará una baja rotación al retener al personal y a los expertos. Esto no solo implica un salario óptimo, sino también un clima laboral amistoso, un ambiente de trabajo favorable y que fomente el desarrollo profesional de los empleados. Además, vale la pena examinar detenidamente la investigación actual, que enfoca la rotación a través de la lente de la experiencia de los empleados y los problemas interactivos. El interés por parte de las nuevas generaciones de

trabajadores que desean un equilibrio entre la vida laboral y personal, una carrera con flexibilidad y equilibrio. La organización no puede comportarse de forma inhumana, inflexible u ofensiva.

En la actualidad grandes compañías entienden más a fondo el interés por reducir la rotación de personal por lo cual establecen métodos más profundos que puedan mitigar las diferentes causas que puedan presentarse en las diferentes áreas. En un mercado en constante cambio las empresas buscan diferentes estrategias para mantener una calidad de capital humano-óptima para su desarrollo empresarial como para beneficio de los empleados en el primer caso está Google y Microsoft importantes compañías tecnológicas a nivel mundial que implementaron en su arsenal en modelo de flexibilidad horaria que permite que los trabajadores tengan un sistema híbrido en su horario donde pueden trabajar desde casa y en la oficina en el transcurso de la semana lo cual permite que la rotación laboral tenga una disminución ya que tomarse un respiro en su casa algunos permite que cuando haya un retorno a la oficina allá una mayor disposición frente a posibles retos que se presenten en esos días (Gallup, 2023).

En segundo lugar, esta IBM una importante compañía tecnología que está innovando en la parte de planes carrera que permitan a los integrantes de la compañía obtener mentorías internas que permitan el crecimiento continuo por lo cual el capital humano tiene retos constantes y en los cuales genere una proyección a futuro y un constante comportamiento pro del cambio y mejoramiento dentro de la empresa y en su formación personal.

En tercer lugar, esta Salesforce una compañía de desarrollo de software que está implementando en sus estrategias para disminuir la rotación de persona tiene planes de salud interna y asesorías personal que fomentan una confianza en la empresa ya que sienten el interés genuino de la organización por su bienestar que prácticamente pueden afianzar las relaciones

entre las partes y así evitar el abandono constante de los puestos,

Otras empresas como Netflix prefieren los planes de compensación robustos que permiten el desarrollo de los empleados en las diferentes actividades fomentando el compromiso y fidelidad con la empresa (McCord, 2014). Como es el caso de Spotify, una gran compañía tecnología conocida como unos de los unicornios de Wall Street gracias a su gran crecimiento y rentabilidad, además de ser una compañía entre las más cotizadas también se caracteriza por empoderar a sus empleados dando les un lugar en su mesa directiva tomando su opinión y sugerencias como factor relevante en el norte de la empresa por lo cual esto genera un valor agregado a las decisiones de la empresa en el enfoque de la parte más importante de una empresa el capital humano por lo cual el empleado siente una responsabilidad importante ya que si una de sus sugerencias es tomada en cuenta y genera una oportunidad de crecimiento dentro de la empresa puede llevar a tener ya se aun ascenso o un compensación por dicha idea lo cual genera una admiración y un respeto por la compañía en la que está laborando (Spotify, 2022).

Hablar de bienestar en el entorno laboral no es referirse únicamente a un conjunto de beneficios o incentivos aislados. Se trata, más bien, de una dimensión integral que atraviesa la experiencia cotidiana de los trabajadores, influyendo directamente en su motivación, permanencia y productividad. En este sentido, el bienestar laboral constituye uno de los pilares más significativos para la sostenibilidad del talento humano dentro de cualquier organización.

El concepto de bienestar ha evolucionado considerablemente en las últimas décadas. En un inicio, se relacionaba exclusivamente con aspectos físicos y materiales del trabajo, como la seguridad industrial o las condiciones ergonómicas. Sin embargo, investigaciones recientes han ampliado esta noción hacia una visión más holística, integrando dimensiones emocionales, sociales y psicológicas del trabajador (Danna & Griffin, 1999). Así, el bienestar no solo se mide

en función de la ausencia de enfermedades o riesgos, sino en la calidad de la vida laboral percibida por cada individuo.

En entornos empresariales dinámicos como el de Vector Ltda., donde la rotación laboral ha comenzado a manifestarse como una amenaza constante, el bienestar adquiere un valor estratégico. Según Warr, (2007) cuando un colaborador percibe que su entorno de trabajo le ofrece oportunidades para desarrollar sus habilidades, cuenta con un ambiente seguro, objetivos claros y condiciones que favorecen su bienestar, tiende a experimentar mayores niveles de satisfacción y compromiso con la organización. Estas condiciones contribuyen a fortalecer su permanencia y a disminuir la intención de abandonar la organización.

Diversos estudios empíricos respaldan esta correlación. Por ejemplo, la investigación de Harter, Schmidt y Hayes, (2003), reveló que los entornos organizacionales que fomentan relaciones positivas promueven el reconocimiento y cuidan el equilibrio vida-trabajo presentan significativamente menos rotación de personal. El estudio, basado en más de 50 mil unidades de negocio, identificó una relación directa entre el bienestar subjetivo de los empleados y la permanencia en el empleo, así como con la satisfacción del cliente y la rentabilidad de la empresa.

En el contexto latinoamericano, y particularmente en Colombia, este tema ha cobrado una relevancia creciente. Según Deloitte, (2023) uno de los principales retos que enfrentan las organizaciones es el diseño de estrategias de bienestar que respondan a las expectativas de las nuevas generaciones laborales, más orientadas al propósito, la autonomía y la flexibilidad que exclusivamente a la remuneración económica. Asimismo, el informe señala que más del 65 % de los encuestados colombianos consideran que la salud mental, la carga emocional y el equilibrio entre la vida personal y laboral son factores determinantes al momento de decidir permanecer o

cambiar de empleo.

Pero ¿Qué significa realmente promover el bienestar en una organización? Más allá de ofrecer refrigerios o días libres, se trata de establecer una cultura organizacional que reconozca la humanidad de sus trabajadores. Esto implica generar espacios seguros para expresar emociones, brindar retroalimentación constructiva, establecer mecanismos de reconocimiento no solo económico y, sobre todo, garantizar condiciones laborales dignas y equitativas. Según Bakker y Demerouti, (2007) este enfoque puede ser comprendido a través del modelo de Demandas y Recursos Laborales (DRL), el cual destaca cómo los recursos organizacionales como el apoyo del liderazgo, la autonomía en las tareas y la claridad de rol actúan como amortiguadores frente a las demandas laborales y reducen el riesgo de agotamiento.

De hecho, el bienestar no solo repercute en la satisfacción individual, sino que fortalece el tejido organizacional. Un trabajador que se siente valorado, escuchado y apoyado tiende a replicar estos comportamientos en su entorno, generando una cadena de interacciones positivas que configuran un clima laboral saludable. Como señala Schaufeli, (2017) la experiencia de bienestar es contagiosa: los equipos cohesionados y emocionalmente equilibrados presentan mayor productividad, resiliencia y capacidad de adaptación ante los cambios.

En el caso de Vector Ltda., donde se ha identificado un patrón de rotación en áreas críticas como la administrativa y la de mantenimiento, incorporar programas de bienestar no puede verse como una estrategia superficial, sino como una intervención estructural.

Implementar espacios de escucha activa, programas de acompañamiento emocional, formación continua, y acciones de corresponsabilidad entre vida y trabajo, podría convertirse en la llave para recuperar el equilibrio interno y proyectar una imagen sólida hacia sus clientes y aliados estratégicos.

En contextos laborales cada vez más dinámicos y desafiantes, el bienestar de los colaboradores ha dejado de ser una estrategia accesoria para convertirse en un eje estructural de sostenibilidad organizacional. Lejos de asumirse como un beneficio opcional o un incentivo aislado, el bienestar laboral se consolida como un recurso estratégico, transversal y profundamente humano, que influye directamente en la retención del talento, la productividad sostenida y la cohesión cultural. Esta perspectiva se fundamenta en la comprensión de que las personas no pueden rendir ni comprometerse plenamente si no se sienten bien tratadas, valoradas y acompañadas en sus necesidades integrales.

Desde esta mirada, el bienestar no puede entenderse únicamente como salud física o condiciones materiales. Se trata de un concepto más amplio, que articula componentes emocionales, sociales, psicológicos y profesionales, permitiendo que el ser humano se exprese y crezca en su entorno laboral. En este sentido, Salas, (2017) señala que la felicidad en el trabajo no consiste únicamente en que los colaboradores se sientan satisfechos, sino en promover una mejor calidad de vida dentro de la organización, fortaleciendo el compromiso, el sentido de pertenencia y la pasión por las labores desempeñadas.

En el ámbito académico, distintas aproximaciones han contribuido a descomponer el concepto de bienestar en dimensiones específicas que permiten su comprensión y aplicación. Una de las propuestas más influyentes es la de Ryff, (1989), quien definió el bienestar psicológico a partir de seis componentes: autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal. Por su parte, Warr, (2007) complementa esta visión incorporando elementos como el afecto positivo, la oportunidad de utilizar habilidades, la claridad en las metas y la seguridad en el entorno laboral. Ambas perspectivas coinciden en reconocer que el bienestar es una experiencia compleja y dinámica,

que va mucho más allá de la simple ausencia de malestar.

En organizaciones como Vector Ltda., estas dimensiones cobran especial relevancia. Los resultados del diagnóstico inicial evidencian una desconexión significativa entre las expectativas de los trabajadores y las condiciones actuales de su experiencia laboral. Falencias como la comunicación vertical rígida, el limitado reconocimiento a los logros y la carga excesiva de tareas, afectan de manera directa el bienestar emocional de los empleados. Esta situación no solo debilita la motivación y el sentido de pertenencia, sino que incrementa riesgos como el estrés crónico, la despersonalización y el agotamiento, todos ellos vinculados con una mayor intención de rotación.

Una variable estrechamente relacionada con el bienestar es la percepción de justicia organizacional. Esta se expresa en la forma en que las personas valoran el trato que reciben (justicia relacional), la equidad de los resultados (justicia distributiva) y la transparencia de los procesos internos (justicia procedimental). Colquitt, (2001) demostró que cuando estas formas de justicia son percibidas como bajas, el bienestar psicosocial se ve comprometido, generando frustración, pérdida de confianza y desafección hacia la organización. En el caso de Vector Ltda., la falta de reconocimiento y el manejo poco transparente de ciertas decisiones internas son factores que afectan directamente la percepción de equidad y, por ende, el bienestar global de los trabajadores.

Ahora bien, más allá del diagnóstico, diversas investigaciones han demostrado que existen intervenciones concretas y efectivas para fomentar el bienestar organizacional. Entre las más reconocidas se encuentran las pausas activas, los programas de acompañamiento psicológico, la implementación de esquemas flexibles, y los espacios de retroalimentación emocional segura. Estas prácticas, cuando se diseñan con enfoque participativo y coherencia

estratégica, pueden mejorar la percepción de apoyo, disminuir los niveles de ansiedad y aumentar la satisfacción laboral general (Nielsen & Miraglia, 2017). Para empresas como Vector Ltda., adaptarlas a su realidad operativa podría significar una mejora significativa en los índices de permanencia.

El bienestar laboral, entonces, no es una meta difusa ni una moda empresarial: es una condición necesaria para construir entornos organizacionales éticos, sostenibles y emocionalmente saludables. Su comprensión profunda y su integración consciente dentro de las prácticas cotidianas permite transformar el trabajo en una experiencia humana significativa. A partir de esta base conceptual, el presente estudio se propone indagar, a través de una metodología mixta, cómo es percibido el bienestar en Vector Ltda. y qué transformaciones podrían implementarse para fortalecer la cultura organizacional y disminuir la rotación del personal.

Actualmente se busca que cada empresa, pueda sobrellevar las situaciones difíciles de forma interna, es decir, que no se afecte la operación y/o lleguen malos comentarios a los clientes o proveedores que los pueda poner en alerta, con el fin de adaptarse a las nuevas tecnologías, métodos y prácticas que demanda el mercado, por lo tanto, no se trata solo de sobrevivir, sino de innovar y diferenciarse de los competidores a través de sus productos o servicios y atención al cliente de manera oportuna, entre otros factores más.

A continuación, los factores claves de competitividad que cada empresa requiere para ser reconocida en el mercado de acuerdo con Docusign (2020):

“Calidad del producto o servicio: ofrecer productos o servicios de alta calidad es esencial para la competitividad. Esto no solo se refiere a la calidad intrínseca, sino también a la percepción que tienen los clientes de la marca. Innovación: la capacidad de innovar y adaptarse a

las nuevas tendencias y tecnologías es crucial. Las empresas que buscan constantemente maneras de mejorar y ofrecer soluciones creativas ganan ventaja competitiva. Eficiencia operativa: optimizar los procesos internos y ser eficientes en la producción y entrega de productos o servicios contribuye significativamente a la competitividad. Conocimiento del cliente: entender las necesidades y expectativas de los clientes es esencial. Las empresas que pueden adaptarse rápidamente a los cambios en las preferencias del consumidor tienen una ventaja competitiva. Presencia en el mercado: la visibilidad y la reputación de una empresa en el mercado son fundamentales. Una fuerte presencia de marca puede influir en la elección del consumidor." (párr. 8).

Vector LTDA, Alquiler de Vehículos Blindados es una empresa que se encuentra desde hace más de 10 años en el mercado, y a lo largo de este tiempo ha podido fidelizar clientes por medio de la disponibilidad y adaptación de los vehículos alquilados. Sin embargo, se considera que al presentar un alto nivel de rotación de personal pone en riesgo todo el esfuerzo y trabajo desarrollado en estos años, ya que la compañía se encuentra implementando su plan estratégico el cual se encuentra en curso desde hace un tiempo ya que la rotación de personal en el área administrativa pone en pausa dicha actividad lo cual les impide a los colaboradores tener un horizonte en momentos difíciles.

Así mismo, el trabajo bajo presión es otro factor que influye en las personas ya que si bien existen colaboradores que pueden desarrollar sus actividades de manera eficaz e incrementa la agilidad mental, existen otras que por el contrario desarrollan de manera constante estrés, ansiedad, agotamiento y baja calidad en el trabajo, es por ello que desde el área de talento humano se debe potencializar la salud de cada colaborador para que exista comodidad laboral y así poder un mejor rendimiento. Se recomienda según Rojas

(s.f.): “Disminuir los efectos del estrés al involucrarse en otros contextos diferentes, como eventos deportivos, rutinas frecuentes de ejercicio, actividades recreativas, ampliando o cambiando su círculo social o haciendo actividades que pongan sus pensamientos en algo diferente a la organización” (párr. 16). De lo anterior mencionado, es viable cambiar el estilo de vida, sin embargo, en ocasiones es difícil por el exceso de trabajo de la persona y la misma presión que ejercen los jefes sobre la misma.

Marco Geográfico

Aunque no es necesario el marco geográfico en el presente trabajo, este se sitúa en el contexto geográfico de Bogotá D.C., capital de Colombia y principal centro económico, político y administrativo del país. Dentro de esta ciudad se ubica la sede operativa de Vector Ltda., empresa dedicada al alquiler de vehículos blindados, un servicio cuya demanda ha crecido significativamente en zonas urbanas caracterizadas por dinámicas complejas de seguridad y movilidad. La elección de este contexto no es arbitraria; responde a la necesidad de analizar el fenómeno de la rotación de personal y las condiciones de bienestar laboral en una organización que opera bajo estándares exigentes en un entorno competitivo y regulado.

Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2023), Bogotá cuenta con una población superior a los 7,5 millones de habitantes. Se ha consolidado como el eje de concentración empresarial más importante del país, albergando más del 30 % de las sedes principales de empresas registradas en Colombia (Cámara de comercio de Bogotá, 2022). Esta densidad empresarial genera una alta movilidad laboral, tanto voluntaria como involuntaria, lo que convierte a la ciudad en un escenario clave para estudiar la retención de talento humano. A su vez, esta movilidad se ve influenciada por condiciones estructurales como la congestión vehicular, los niveles de inseguridad en ciertos sectores y las brechas en calidad de vida entre localidades.

Vector Ltda. opera en un contexto geográfico donde las exigencias en materia de seguridad y cumplimiento normativo son particularmente estrictas. Al prestar servicios de alquiler de vehículos blindados, la empresa no solo debe cumplir con los requisitos del sector privado, sino también con los lineamientos establecidos por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, (2022) entidad que regula las actividades de protección y custodia mediante

el uso de vehículos de características especiales.

Esto implica que la compañía se desarrolla en un entorno geográfico regulado y vigilado, donde el talento humano debe adaptarse a rutinas laborales intensas, condiciones de presión y protocolos rigurosos.

Asimismo, la localización de la empresa en Bogotá también condiciona su dinámica interna debido a la diversidad socioeconómica de los trabajadores que integran su equipo.

Muchos de los colaboradores residen en zonas periféricas de la ciudad, desde donde deben desplazarse por largas distancias para llegar a sus lugares de trabajo. Esta situación no solo impacta la puntualidad y asistencia, sino que influye directamente en la percepción del bienestar laboral. Según ProBogotá Región, (2021) los tiempos de desplazamiento de los trabajadores en Bogotá representan un factor relevante dentro de las condiciones laborales, debido a que influyen en la distribución del tiempo personal, la calidad de vida y las condiciones de bienestar de los empleados.

A esto se suma el hecho de que, en sectores como el administrativo y de mantenimiento donde Vector Ltda. ha reportado mayor rotación, las condiciones del entorno geográfico influyen en la permanencia de los empleados. Por ejemplo, las características del entorno donde se ubican las actividades económicas y las condiciones de accesibilidad influyen en las oportunidades de empleo y en la permanencia de los trabajadores. En este sentido, Gutiérrez, (2011) señala que factores espaciales como la accesibilidad, las economías de aglomeración y la localización de las actividades económicas inciden en la generación y distribución del empleo en Bogotá.

Desde la perspectiva del bienestar organizacional, el territorio también se convierte en un agente activo en la experiencia del empleado. El entorno urbano influye en los niveles de estrés y fatiga acumulada que afectan la productividad y la satisfacción en el trabajo. Como señalan

Uribe y Lozano, (2020) los factores ambientales, como el ruido, la contaminación y la densidad poblacional, afectan directamente los indicadores de bienestar percibido, particularmente en ciudades como Bogotá, donde estos elementos están en constante incremento.

En este sentido, diseñar estrategias para promover el bienestar laboral en Vector Ltda. no puede desligarse del análisis geográfico en el que se inserta la empresa. Las soluciones deben considerar no solo aspectos internos del clima organizacional, sino también factores externos del contexto urbano que condicionan la vida laboral de los empleados. Es aquí donde se hace evidente la necesidad de adoptar un enfoque integral, capaz de reconocer las intersecciones entre el espacio geográfico y las prácticas empresariales.

Finalmente, el marco geográfico no solo delimita el lugar físico donde opera la empresa, sino que también proporciona claves para interpretar los comportamientos de los colaboradores, los niveles de satisfacción laboral y las decisiones de permanencia o renuncia. Bogotá, como ciudad diversa y compleja, plantea retos particulares en términos de movilidad, seguridad, acceso a servicios y calidad de vida, todos ellos vinculados con la dinámica de rotación laboral observada en Vector Ltda.

Marco Legal

La rotación de personal impacta en los asuntos legales, ya que los malos procedimientos de contratación o internos dan el espacio para que el colaborador pueda aprovecharse y entablar demandas donde se pueda favorecer de dinero. Por ello es tan importante incluir dentro del presupuesto de cada empresa un rubro de asesorías jurídicas mensuales, que puedan abarcar todo tema legal con el fin de no incumplir algunas normas y tener presente el rol de cada persona. Como lo menciona Porras Montoya (2024):

"La capacitación, adaptación, análisis del desempeño, aptitudes y actitudes son pilares para que se logre evaluar el nuevo trabajador y habilitar los diferentes escenarios que se presentan desde el inicio de una relación laboral, como lo es, por ejemplo, el periodo de prueba. Durante este periodo, fijado en tiempo de acuerdo con la modalidad contractual que más se ajuste a las necesidades de la empresa, da la posibilidad de que ambas partes consideren si darle continuidad al contrato de trabajo representa un beneficio para ambos y, es en este periodo en el que, desde el punto de vista jurídico, se inician los beneficios de contar con la vinculación laboral estable." (párr. 4).

Los asuntos legales, pueden impactar negativamente la reputación de una empresa ya sea por su mala representación o procedimientos indebidos internamente como lo es: desacuerdos salariales, pagos de horas extras, despidos sin justa causa con liquidaciones mal liquidadas, accidentes laborales, acoso laboral, falta de capacitación y desarrollo e invasión de privacidad. Lo anterior mencionado lleva a las empresas a replantear sus procesos que van desde la selección, contratación y pago de salarios, hasta el tipo de incentivo, carga horaria y modalidades de trabajo, para poder continuar creciendo a nivel productivo, financiero y moral.

Cada vez que una empresa se enfrenta a una demanda laboral, generalmente busca

resolver el conflicto mediante mecanismos de conciliación o negociación entre las partes. No obstante, cuando se presenta un incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del empleador, el trabajador puede acudir ante la jurisdicción laboral para solicitar el reconocimiento y pago de los derechos que considere vulnerados (Ministerio de Justicia y de Derecho, 2022)**.**

Entre las reclamaciones más frecuentes se encuentran el pago de salarios y prestaciones sociales adeudadas, las indemnizaciones por despido sin justa causa, el reconocimiento de los salarios y prestaciones dejados de percibir y, cuando corresponda, el reintegro al cargo por vulneración de derechos laborales. Estas pretensiones deberán sustentarse con las pruebas que demuestren el incumplimiento del empleador (Ministerio de Justicia y de Derecho, 2022).

Recibir una demanda, también implica buscar medios probatorios para dar respuesta a la misma, asistir a los juicios y disponer de los documentos necesarios y legales para demostrar la buena fe y resolver el conflicto donde se busque esclarecer lo sucedido. También es importante aclarar que actualmente existen normas que protegen al trabajador y son las siguientes de acuerdo con JLC Auditors (s.f.):

“Ley 1010 de 2006 o «Medidas para la prevención, corrección y sanción de conductas de acoso laboral»: abarca todo aquello que suceda sin el consentimiento de la otra persona y, más aún, cuando se extiende al hostigamiento. Dicho de otra manera, algo continuo que se sale de control y entra en el terreno de lo personal. A tal punto que todas esas situaciones empiezan a afectar el rendimiento personal a causa del ambiente ofensivo y hostil que se ha creado. La finalidad es hacer un llamado al respeto por diferencia de sexo y crear condiciones de trabajo dignas y justas. Ley de indemnización por despido sin justa causa: aunque no exista un contrato a término definido, no hay causa justificable para despedir a nadie. Si esto llega a ocurrir, tendrás que pagar una indemnización por despido, ya que esto es lo que dictan las normas

gubernamentales. Hay momentos en los que muchos jefes despiden a sus trabajadores por un simple capricho o porque no les agradan. Esto se entiende como un acto injustificado, por lo que automáticamente se le devolverá el trabajo en caso de que suceda. Ley 1562 de 2012 o Sistema de Riesgos Laborales en materia de salud ocupacional: el objetivo es garantizar la seguridad y protección de los empleados frente a los efectos causados por una enfermedad o accidente laboral. Dicho de otra manera, se basa en la seguridad y salud en el trabajo." (párrs. 3-5).

Como también se encuentran las normas de cumplimiento por parte de las empresas, pero estas dependen de su actividad y son las siguientes:

- Protección de datos y confidencialidad: De acuerdo con el Congreso de la República de Colombia, (2012) mediante la Ley 1581 de 2012, en Colombia la protección de datos y la confidencialidad en las empresas obligan a proteger la información personal de clientes, empleados y proveedores. La confidencialidad se refiere a la obligación de mantener la reserva de la información personal, incluso después de finalizar la relación con la empresa.
- Realización de licencias, si da lugar. El cumplimiento de obtención de licencias depende del sector del desarrollo de actividades de la empresa. Sin embargo, es importante tener esto presente ya que en el momento de un conflicto el incumplimiento de esto puede llevar a la empresa a cierre de instalaciones, embargos o indemnizaciones. En el caso de Vector, al ser una empresa de alquiler de vehículos blindados, debe cumplir con una licencia de funcionamiento de la superintendencia de vigilancia y seguridad privada, como también la obtención de permiso para el blindaje o desblindaje de los vehículos.
- Cumplimiento de las leyes que regulan las relaciones laborales, incluyendo la contratación, la jornada laboral, los salarios y prestaciones, la seguridad social, entre otros aspectos: de acuerdo con UNIR (2024):

> ” Según el Ministerio de Trabajo, el derecho laboral, también conocido como derecho de trabajo, es una rama jurídica que regula las relaciones entre empleadores, trabajadores y asociaciones sindicales. Su objetivo es normar la actividad laboral lícita, establecida por un trabajador en dependencia de un empleador, a cambio de una remuneración. El derecho laboral se encarga de garantizar que tanto empleadores como trabajadores cumplan con sus obligaciones dentro de la relación laboral, ya sean dependientes o independientes, del sector público o privado. Las leyes laborales están diseñadas para proteger a los trabajadores de los abusos o la explotación, así como para asegurar entornos laborales seguros y una remuneración justa por su trabajo.” (párr. 3).

Para finalizar, se mencionan las anteriores leyes ya que se consideran las apropiadas para respaldar el proyecto y la problemática que enfrenta la empresa actualmente, ya que cada una protege al trabajador y a la empresa de acuerdo con los argumentos presentados. También cabe resaltar que crear una empresa en Colombia es complejo por la carga tributaria y demás obligaciones con los colaboradores, es por ello que desde el inicio es bueno crear políticas y estrategias que ayuden a mitigar ese tipo de riesgos que, a largo plazo, y trabajando de la mano con la normativa legal vigente con asesores laborales.

Metodología

En esta sección, describimos el enfoque, diseño, alcance y procedimientos metodológicos utilizados para analizar el problema de el motivo por el cual hay tanta la rotación de personal en la empresa Vector Ltda. y proponer estrategias de bienestar laboral con el propósito de detallar por qué sucede esto en esta empresa, analizar las preguntas realizadas e interpretar la información necesaria para poder formular un plan de mejora.

Enfoque

Nuestro estudio, adopta un enfoque cuantitativo y cualitativo, permitiéndonos medir los resultados obtenidos, por la rotación de personal de forma semestral, y poder medir las variables relacionadas con el bienestar laboral y poder analizar e implementar estrategias que optimicen dicha problemática a través de un ambiente de trabajo sano, más satisfacción y fidelización de los clientes, alcance de objetivos y evaluación continua de actividades asignadas.

Así mismo, se desea poder concientizar a la gerencia general, la importancia de tener colaboradores felices en la compañía a través de remuneraciones y tratos justos. Como también la posibilidad de disponer una nueva vacante en el área necesaria, ya que estas han manifestado lo vital que sería para poder disminuir la carga de trabajo y poder cumplir con las entregas de sus informes a tiempo y manteniendo el control de la operatividad de los vehículos.

Para finalizar, de acuerdo con este proyecto, deseamos que con sus resultados alcanzados la empresa a largo plazo crezca aún más a nivel nacional, genere empleo, cree más alianzas y disponga de vehículos en cantidad y calidad.

Diseño metodológico del estudio

El diseño de esta investigación es no experimental y transversal, ya que nos permite relacionar la información numérica en estadísticas y de este modo implementar estrategias que

brinden resultados eficientes. Esta metodología se encarga de recolectar la información a través de: encuestas, entrevistas, observación, muestreo probabilístico, estudio correlacional y estudio causal-comparativo, los cuales se pueden realizar por medio de los colaboradores.

Para implementar un valor agregado a la compañía, los pasos viables a seguir son los siguientes:

- Análisis de las estrategias implementadas por la empresa, hasta el momento.
- Elaboración de encuestas a trabajadores.
- Análisis de los resultados obtenidos.
- Elaboración de estrategias con base a las encuestas realizadas y al punto No 1.
- Comunicación de las estrategias a la gerencia general para revisión y aprobación.
- Comunicación a cada área de las estrategias, con el fin de asignar actividades específicas.
- Seguimiento de actividades de forma mensual, para verificar resultados y realizar cambios si da lugar.

Se considera viable llevar a cabo, esta serie de pasos ya que nos permite aplicar los conocimientos recibidos de la carrera y desde nuestra experiencia laboral en diferentes compañías, como también obtener y presentar resultados ajustados a los lineamientos de la materia presente y de esta manera retener a largo plazo a los colaboradores, generando una estabilidad laboral, empresarial, emocional y física.

Tipo de Investigación

El presente estudio se enmarca en una investigación cuantitativa de tipo descriptivo y correlacional, con elementos de la investigación cualitativa de carácter interpretativo. Esta combinación metodológica responde a la naturaleza compleja del fenómeno abordado: la

rotación laboral y su relación con el bienestar de los trabajadores en la empresa Vector Ltda. En efecto, comprender por qué los colaboradores deciden abandonar sus puestos no puede limitarse únicamente al análisis de tasas o indicadores; requiere también de una aproximación que dé lugar a las voces, emociones y percepciones que subyacen en las decisiones humanas.

Desde la perspectiva cuantitativa, se planea recolectar información objetiva a través de encuestas estructuradas que permitan medir variables como la satisfacción laboral, el nivel de motivación, la percepción sobre las condiciones laborales y la intención de permanencia. Este enfoque permitirá identificar patrones y relaciones estadísticas que orienten la toma de decisiones organizacionales, tal como lo sugiere Hernández et al. (2014) al indicar que las investigaciones descriptivas cuantifican hechos, describen características de una población y permiten establecer relaciones entre variables.

Simultáneamente, se incorporan herramientas de corte cualitativo, como entrevistas semiestructuradas y grupos focales, que permitan acceder a los significados profundos de las experiencias de los colaboradores. Estas técnicas son esenciales para comprender fenómenos sociales desde la perspectiva de los actores, tal como lo plantea Flick, (2015) quien destaca que la investigación cualitativa permite captar las narrativas individuales y colectivas en su contexto real, ofreciendo una comprensión más rica y contextualizada.

La triangulación metodológica entendida como el uso simultáneo de enfoques cuantitativos y cualitativos no solo aporta rigor, sino también profundidad al análisis. Como lo afirma Denzin, (2009) este tipo de triangulación fortalece la validez de los resultados al combinar distintas fuentes y técnicas de recolección de datos. En el caso de Vector Ltda., donde las razones de la rotación no son únicamente técnicas sino profundamente humanas, este enfoque resulta particularmente pertinente.

De este modo, el estudio no se limita a registrar porcentajes de rotación o ausentismo, sino que pretende comprender las razones detrás de esos números: el agotamiento emocional, la falta de reconocimiento, las oportunidades frustradas, y, sobre todo, el sentir cotidiano de quienes sostienen la operación de la empresa. La información cuantitativa permitirá mapear las dimensiones críticas del problema, mientras que la cualitativa otorgará voz a los protagonistas de esta realidad organizacional.

Población y Muestra

La población objeto de estudio está conformada por todos los colaboradores vinculados laboralmente con la empresa Vector Ltda. en el año 2025, tanto de forma directa como tercerizada. Según la caracterización institucional, la empresa cuenta con 16 trabajadores directos y 4 colaboradores bajo contratos tercerizados, para un total de 20 personas en su estructura funcional actual.

Al tratarse de una organización de tamaño reducido, el presente estudio adoptará un enfoque censal, es decir, se pretende incluir a la totalidad de la población en el proceso investigativo. Esta decisión metodológica se justifica no solo por la factibilidad de acceso y la pequeña magnitud de la población, sino también por el valor cualitativo que cada testimonio representa para comprender la dinámica de rotación interna. En palabras de Hernández et al. (2014), en investigaciones organizacionales de tamaño limitado, aplicar el censo resulta más enriquecedor que una muestra, pues evita sesgos y maximiza la validez interna del estudio.

Cabe resaltar que la población de Vector Ltda. se distribuye principalmente en dos áreas críticas para los fines de esta investigación: el área administrativa y el área de mantenimiento, siendo precisamente en estas donde se ha reportado mayor índice de rotación según los diagnósticos preliminares presentados en el informe institucional (Vector Ltda., 2025). Estos

datos confirman la pertinencia de aplicar instrumentos diferenciados por áreas, lo cual permitirá no solo cuantificar los niveles de rotación, sino también identificar con mayor precisión sus causas estructurales.

Para el componente cualitativo, se seleccionará una muestra intencional compuesta por colaboradores que hayan manifestado en encuestas previas niveles bajos de satisfacción o que hayan sido recientemente reubicados o contratados tras procesos de renuncia. Esta selección estratégica responde a la necesidad de explorar en profundidad casos representativos, como recomienda Patton, (2002) quien defiende la utilidad del muestreo intencional para capturar experiencias significativas que puedan ser extrapoladas a nivel de patrones organizacionales.

Técnicas de recolección de información

Los cuestionarios son una de las técnicas más utilizadas por las empresas, ya que permiten recopilar información de manera sistemática para dar respuesta a diferentes necesidades organizacionales y facilitar la formulación de estrategias orientadas a la toma de decisiones. Su correcta elaboración favorece la obtención de datos confiables, el análisis de variables y la identificación de oportunidades de mejora para el cumplimiento de los objetivos institucionales. En este sentido, Hernández, Fernández y Baptista, (2014) señalan que el cuestionario es uno de los instrumentos de recolección de datos más utilizados en la investigación cuantitativa, debido a que está conformado por un conjunto de preguntas diseñadas para obtener información sobre una o más variables de estudio. Asimismo, destacan que su aplicación permite recopilar datos de manera ordenada, uniforme y objetiva, facilitando la medición de opiniones, actitudes, percepciones y comportamientos de los participantes, así como su posterior organización y análisis estadístico para la interpretación de los resultados.

Instrumento

La medición de satisfacción laboral se va a tomar el modelo Uwes (Utrech Work Engagement Scale) conformada por 17 ítems que evalúa las tres áreas importantes dentro de la empresa: vigor (6 ítems), dedicación (6 ítems), y absorción (5 ítems). Todos los ítems se responden en una escala de Likert con siete opciones, desde 0 (nunca) a 6 (siempre).

En este caso se aplicarán las encuestas de manera virtual donde se hará el envío de un formulario de Google forms con respuesta de forma anónima para garantizar la confidencialidad y la garantía de claridad de la información. Además, dentro de la encuesta se colocarán todas las 17 preguntas en forma de selección múltiple que tendrá una duración de 5 días para su respuesta ya que con este estudio no se desea interferir con las funciones habituales.

Ítems de encuesta.

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)*
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)*
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)*
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)
7. Mi trabajo me inspira (DE3)*
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)*
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)*
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)*
12. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo (VI4)

13. Mi trabajo es retador (DE5)
14. Me “dejo llevar” por mi trabajo (AB5)*
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)
16. Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo (AB6)
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)

Escala Likert.

- Nunca (0)
- Casi nunca (1)
- Algunas veces (2)
- Regularmente (3)
- Bastantes veces (4)
- Casi siempre (5)
- Siempre (6)

Con este tipo de estructura se busca recolectar información que permita establecer la conexión con la experiencia del capital interno dentro de la compañía y en la cual se pueda establecer la fuerza , la dedicación y la absorción de cada uno de los empleados para medir la actitud frente a las actividades que se desarrollan en las diferentes áreas, la dedicación para medir si el trabajo fomenta una cultura de productividad y la absorción para realizar la medición de cuan el personal de la empresa se encuentra inmerso en el trabajo y se vea un equilibrio entre lo personal y lo laboral.

La encuesta se llevó a cabo se aplicó de manera anónima, ya que se llegó a un acuerdo donde se garantiza la confidencialidad de los trabajadores en cuanto a sus respuestas, generando confianza en las respuestas y obtener una mejor información.

Fases

Para llevar a cabo la obtención de resultados de la encuesta se realizaron los siguientes pasos:

1. Análisis y elaboración de preguntas para el cuestionario.
2. Revisión y retroalimentación de las preguntas elaboradas, por parte de la docente Nydia Parra Leon.
3. Reunión presencial con la Directora administrativa y la asistente de recursos humanos de Vector LTDA, donde se expone la problemática de la compañía, sus consecuencias y el cuestionario, para elaborar unas estrategias como opción de mejora con base a los resultados obtenidos. Dicho lo anterior, se informa que este proyecto, es elaborado con un fin universitario, el cual tendrá una calificación, y por lo cual se requiere un apoyo por parte de la empresa y ésta recibirá estrategias viables con base a los conocimientos recibidos en la Especialización Estratégica de Talento Humano que brinda la Uniagustiniana.
4. Revisión detallada del presente documento de la directora administrativa y la asistente de recursos humanos de Vector LTDA y posterior aprobación para llevar a cabo el proyecto.
5. Reunión de 10 minutos con 16 colaboradores donde se expone la finalidad de la encuesta y donde se aclara que la misma es anónima.
6. Se comparte la encuesta a través del siguiente link: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScCIPGUQmKSSNKabIqLdpl_ifmNM3YHidcTokXnFJU8VB2cBQ/viewform?usp=header en un grupo corporativo de WhatsApp, donde cada colaborador responde las preguntas, desde sus dispositivos móviles corporativos.

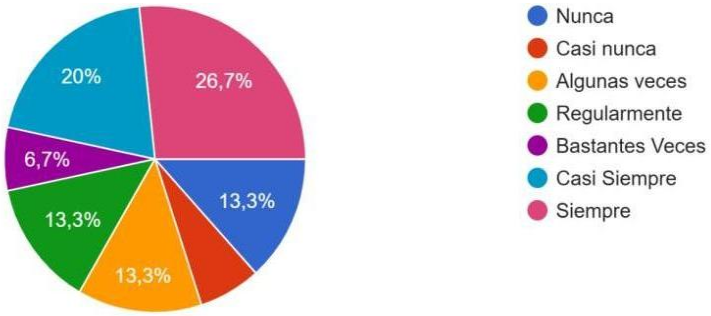
En la obtención de resultados, se llega a la conclusión de que se debe analizar el resultado de cada pregunta, para poder realizar las estrategias más cercanas a la realidad y se presentará a la docente directora administrativa y asistente de recursos humanos.

Análisis de Resultados y Discusión

A continuación, se presenta cada pregunta con sus respectivas opciones de respuesta plasmadas en un diagrama de pastel, el cual nos permite visualizar de manera más fácil las debilidades de la empresa y/o fortalezas, que permita elaborar estrategias cercanas a la realidad.

Figura 1

¿En mi trabajo me siento lleno de energía?



Nota: Gráfico de resultados de la primera pregunta del cuestionario. Fuente: autoría propia (2025).

Si bien encontramos resultados positivos en las opciones: siempre y casi siempre, que nos indica que las personas se sienten motivadas, comprometidas con su trabajo y tienen un estilo de vida adecuado, se debe hacer un enfoque en las demás opciones ya que el porcentaje de cada uno permite analizar las posibles causas que pueden ser:

- Mala alimentación
- Falta de sueño
- Falta de consumo de calorías
- Estrés

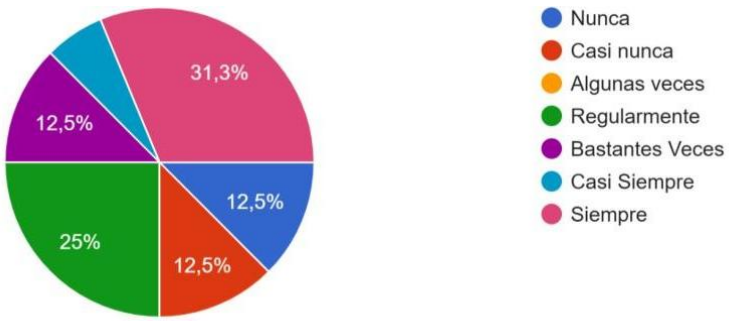
- Aumento en el consumo de bebidas energéticas
- Hidratación inadecuada
- El medio de transporte

De lo anterior mencionado, la empresa experimenta consecuencias negativas como lo menciona Inesem Business School (s.f.):

"La fatiga laboral puede disminuir significativamente el rendimiento y la productividad del trabajador. La falta de energía y la disminución de la concentración y motivación pueden llevar a una disminución en la calidad del trabajo y la cantidad de tareas realizadas. Al afectar negativamente la capacidad de la empresa para cumplir con sus objetivos y metas, la empresa está en riesgo de tener que afrontar pérdidas de oportunidades de negocio y disminución de los ingresos." (párr. 14).

Figura 2

¿Mi trabajo está lleno de significado y propósito?

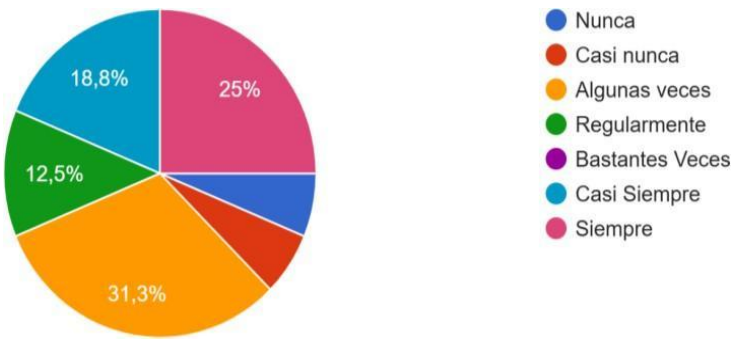


Nota: Gráfico de resultados de la segunda pregunta del cuestionario. Fuente: autoría propia (2025).

Tanto los cargos como funciones de este se consideran importantes dentro una compañía ya que esto es una cadena que une cada departamento. Cada aporte es viable y sirve para que el departamento propio u otro mejore y pueda facilitar la operación para que el equipo y la empresa puedan crecer. Esta pregunta se analiza desde la perspectiva de que no existe un plan de motivación o el que existe no funciona en su totalidad ya que las personas dan por entendido que parte de sus funciones no tienen significado ni propósito y por ello se limitan a realizar lo con un nivel bajo de calidad, además de que no existe una retroalimentación y/o remuneración justa al mismo. Así mismo, se considera que el significado y propósito también lo busca cada persona por medio de la resolución de problemas, aprendizaje continuo, obtención de confianza y mejora constante. De lo anterior mencionado, podemos concluir que esto depende mucho tanto de la empresa como de la persona ya que en ambas partes influye la motivación.

Figura 3

¿El tiempo vuela cuando estoy trabajando?



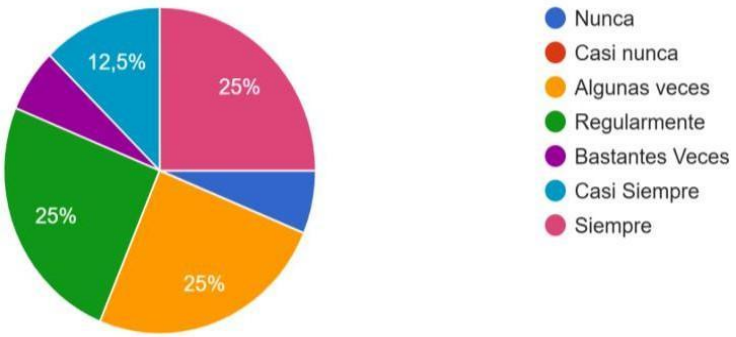
Nota: Gráfico de resultados de la tercera pregunta del cuestionario. Fuente: autoría propia (2025).

Estos resultados se pueden analizar desde el punto de vista, de que, a raíz de la rotación del personal, las personas que realizan el backup se sumergen tanto en las funciones, que no son conscientes del tiempo y por ello sienten que el mismo pasa tan rápido que al final del día no hicieron nada. Asimismo, la operación en Vector LTDA conlleva a que el personal trabaje en equipo y tenga buena comunicación para entregar los vehículos en excelentes condiciones y esto permite que cada persona se esfuerce por hacer mejor su trabajo y como lo menciona Biz-it Cowork (2022):

"En el aspecto laboral no creemos que pueda ser posible que nuestro tiempo pase rápido, la realidad es que, si el trabajo que realizamos no nos inspira o apasiona en lo más mínimo, lo único que logramos es tener un ambiente pesado y lleno de negatividad lo que se refleja en sentir que los minutos pasan demasiado lento. En cambio, si con motivación y entusiasmo realizamos nuestras tareas, el tiempo se nos irá volando." (párr. 2).

Figura 4

¿Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo?



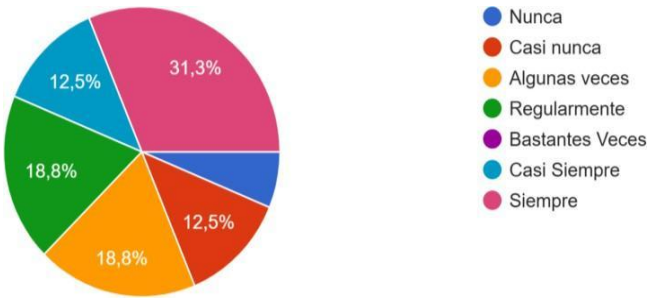
Nota: Gráfico de resultados de la cuarta pregunta del cuestionario. Fuente: autoría propia (2025).

Estos resultados, nos llevan analizar que tanto la empresa como la persona deben trabajar en la misma dirección para que las opciones de: algunas veces y regularmente no arrojen el mismo resultado y por el contrario aumente el porcentaje de: siempre. Ser fuerte y vigoroso implica en que la persona tiene un bienestar personal estable a nivel físico y emocional y conlleva a que desempeñe sus funciones con entusiasmo, fácil adaptación al cambio y mayor productividad. Sin embargo, en Vector LTDA la misma operatividad lleva a que las personas no se sientan tan fuertes, ya que se pueden presentar problemas donde no se tenga conocimiento de solución y genere estrés, como también los problemas privados de la persona hacen que su estado emocional no sea positivo y es donde entra a jugar un papel importante la salud mental como lo menciona iFeel (2024):

"La razón es que, al participar en sesiones terapéuticas, los empleados tienen la oportunidad de explorar y comprender mejor sus fortalezas y desafíos personales, lo que contribuye a un mayor empoderamiento en el trabajo. Al cultivar la autoconciencia y la gestión emocional, los trabajadores pueden enfrentar situaciones laborales con mayor confianza y seguridad. Y, para ello, la psicoterapia juega un rol fundamental, al ser el espacio en el que las personas son capaces de reflexionar, conocerse y plantearse objetivos." (párrs. 44-45).

Figura 5

¿Estoy entusiasmado con mi trabajo?

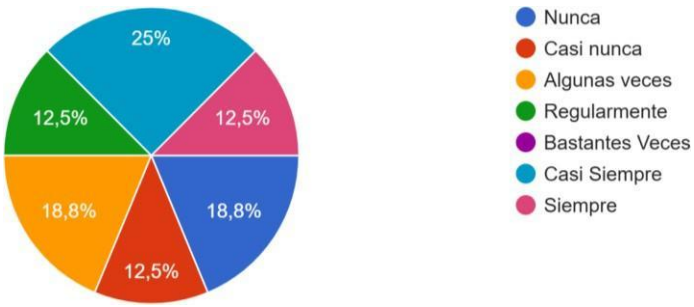


Nota: Gráfico de resultados de la quinta pregunta del cuestionario. Fuente: autoría propia (2025).

En estos resultados se puede observar que la opción: siempre, y muy positiva, lo cual indica que las personas se esfuerzan por aprender cada día de sus funciones y se sienten comprometidos. Las opciones de: regularmente, algunas veces y casi nunca, permite analizar que influye el estado psicológico de la persona, por lo tanto, sería viable implementar actividades de salud mental con el fin de concientizar a cada persona que su aporte y su integridad emocional son importantes para la empresa, para poder reducir estos resultados. En este tema también influye la empatía y la comunicación que tengan las personas, saber escuchar y ponerse en los zapatos del otro no es fácil y más aún cuando no se ha pasado por las mismas circunstancias tanto personales, como laborales.

Figura 6

¿Cuándo estoy trabajando olvido todo lo que está pasando a mi alrededor?



Nota: Gráfico de resultados de la sexta pregunta del cuestionario. Fuente: autoría propia (2025).

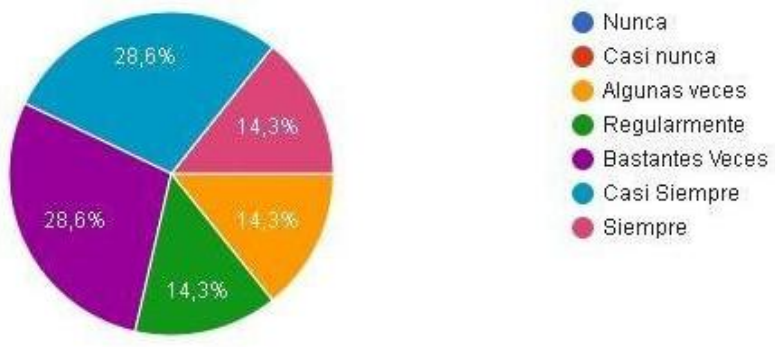
Como se mencionó en la pregunta 3, en oportunidades la carga laboral lleva a que la persona no tenga conciencia del tiempo, y en esta pregunta es muy probable que desarrolle estrés o ansiedad. Lo anterior mencionado, puede llegar a catalogarse como burnout según PsicoTools (2025):

"El estrés constante y las presiones del trabajo pueden generar un ciclo de agotamiento del que es difícil escapar. Además, la falta de reconocimiento y apoyo de los superiores puede intensificar la sensación de desmotivación. No obstante, el burnout no solo es el resultado de las condiciones laborales. También existen factores personales que pueden influir, como estilos de vida poco saludables o rasgos de personalidad, como el perfeccionismo y la necesidad de control. Hay que mencionar también que las personas que tienden a asumir demasiadas responsabilidades sin pedir ayuda están en un mayor riesgo de experimentar burnout." (párrs. 9-11).

Como se puede evidenciar, la anterior definición abarca las opciones: casi nunca y nunca, como respuesta a problemas privados ya que el burnout se desarrolla de manera silenciosa en la persona donde siente estancamiento laboral, poca motivación, dolores de cabeza constante, problemas de sueño y alimentación.

Figura 7

¿Mi trabajo me inspira?

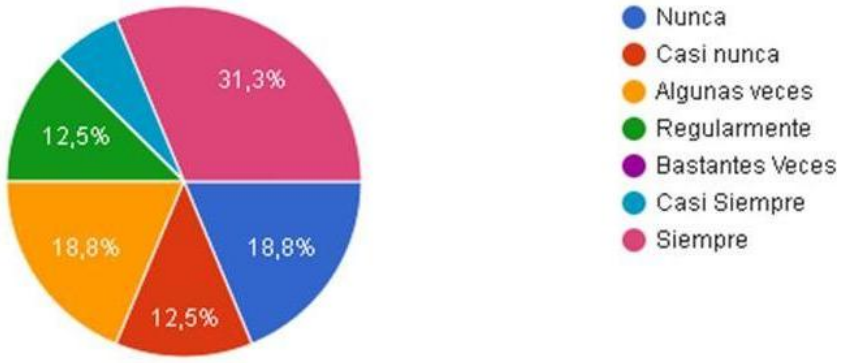


Nota: Gráfico de resultados de la séptima pregunta del cuestionario. Fuente: autoría propia (2025).

Se puede considerar que todos los trabajos inspiran a las personas a hacer mejores, ya sea por la rotación de personal, donde encuentra la necesidad de aprender conceptos nuevos para reflejar una buena imagen a los clientes o por voluntad propia. Dentro de esta pregunta, influye la inspiración de un buen liderazgo, pero también la realización de capacitaciones por parte de la empresa, y en esta pregunta se puede observar resultados razonables que van de la mano con el bienestar laboral.

Figura 8

¿Cuándo me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar?

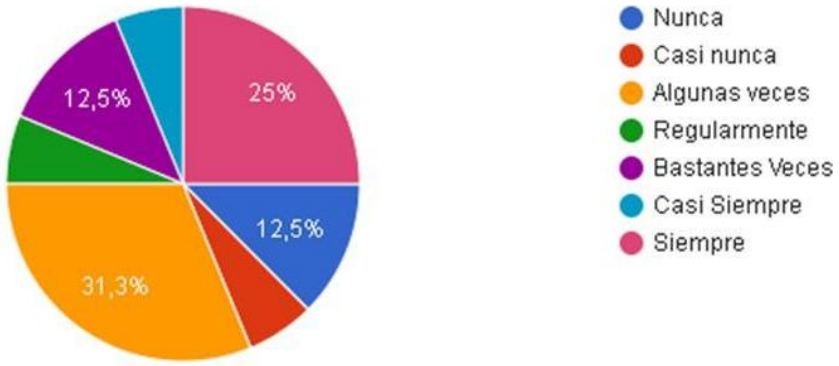


Nota: Gráfico de resultados de la octava pregunta del cuestionario. Fuente: autoría propia (2025).

En este procedimiento y los datos arrojan un porcentaje positivo de un 31,3% que indica como base que hay un buen activo dentro de la empresa que están de acuerdo con la gestión y los procesos de la empresa y en el polo opuesto tenemos un total de 50,1% que da una alarma frente a la disposición de sus colaboradores en la continuación de sus actividades y que muestra señales de descontento ya sea por el clima laboral, ya sea por rotación de personal por sus compañeros. Según Maslow, (1954) cuando las necesidades sociales no están debidamente resueltas las personas tienden a actuar de forma antagónica y muestran resistencia ya que no hay reciprocidad en las acciones de ambas partes. Por tanto, como investigadores podemos evidenciar que en la hipótesis formulada en un principio es adecuada ya que con estos datos se evidencia la ruptura y la disonancia frente a los directivos y objetivos de la empresa.

Figura 9

¿Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo?

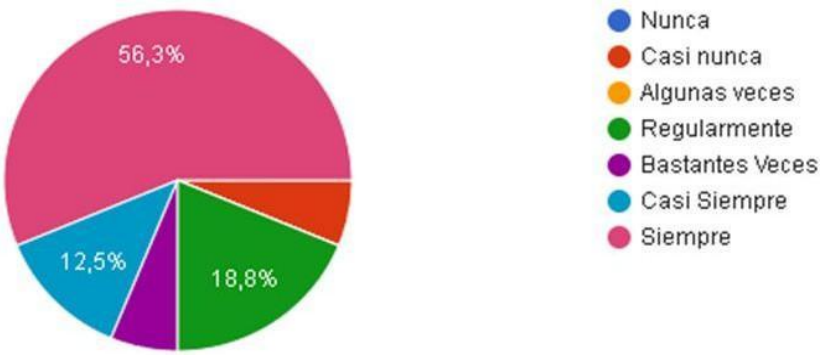


Nota: Gráfico de resultados de la novena pregunta del cuestionario. Fuente: autoría propia (2025).

En los datos recolectados a continuación podemos evidenciar que hay una insatisfacción en el momento de la concentración en el trabajo, por lo tanto, puede encontrarse en base a los resultados que más de la mitad de los empleados no encuentra desafiante o placentero sus actividades cotidianas dentro de la empresa por lo cual puede estar generando un porcentaje alto en el burnout por falta de organización interna o engagement en el momento de organización de, los planes internos, Según Maslow, (1954) la pirámide de las necesidades en las necesidades de autorrealización se puede ver un claro contexto de cómo un entorno inadecuado donde un colaborador no tenga total control y motivación para encontrarse absorto puede llegar a afectar su potencial de crecimiento y llevar a un cambiante y en aumento espectro del burnout.

Figura 10

¿Estoy orgulloso del trabajo que hago?

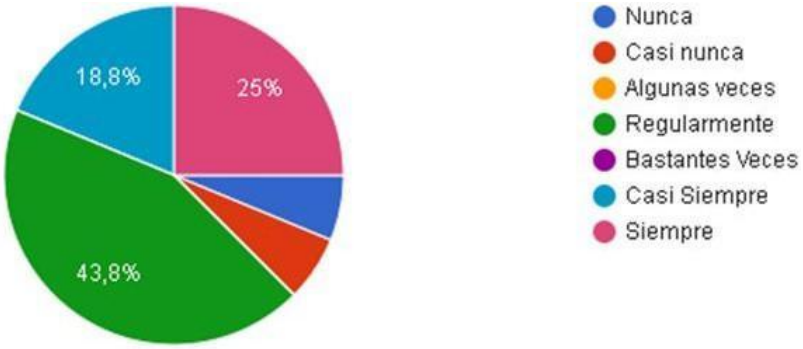


Nota: Gráfico de resultados de la décima pregunta del cuestionario. Fuente: autoría propia (2025).

En el análisis se evidencia que más de la mitad de los integrantes de la empresa se sienten confiados y seguros del trabajo que realizan sin embargo se debe llevar un proceso de mejora ya que como se menciona en el principio de este trabajo se presenta una rotación de personal que en su mayoría refleja varios factores importantes en el cual se puede trabajar para que la organización fortalezca y fomente una cultura organizacional que principalmente lleve al porcentaje restante a identificarse con esta ideología. Esto es un factor determinante para el diseño de estrategias pertinentes para la reducción de personal en la empresa Vector Ltda. Según Chiavenato, (2011) señala que el desarrollo de una organización se basa en el poder de trabarse a sí misma. Por lo tanto, un desarrollo continuo de estas estrategias e inversión y capitalización interna puede llevar según los investigadores a generar resultados positivos en un corto plazo.

Figura 11

¿Estoy Inmerso en mi trabajo?

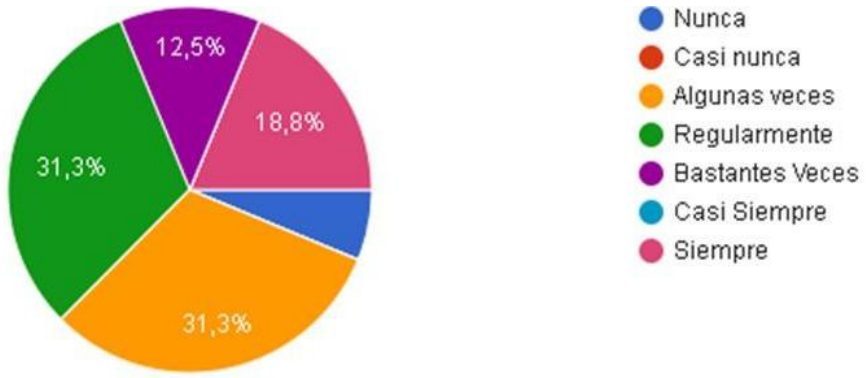


Nota: Gráfico de resultados de la decimoprimera pregunta del cuestionario. Fuente: autoría propia (2025).

En los datos podemos evidenciar un porcentaje de 43,8% en el ítem regularmente que muestra una verdad importante haciendo análisis de uno de los gráficos anteriores donde se muestra soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo hay una diferencia considerable ya que se puede establecer que uno de los factores determinantes en este caso, resulta ser que los colaboradores de la empresa están orgulloso de su trabajo sin embargo no les representa una actividad placentera que le permita estar en constante concentración en la misma. Según Chiavenato, (2011) señala que este comportamiento puede ser una disonancia cognitiva. Que puede llevar a una compensación de una actividad o resultado con la capacidad de inmersión dentro de la misma.

Figura 12

¿Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo?



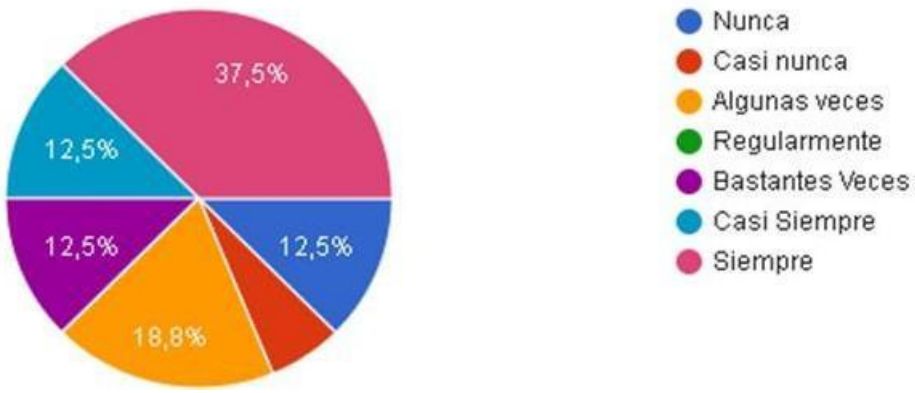
Nota: Gráfico de resultados de la decimosegunda pregunta del cuestionario. Fuente: autoría propia (2025).

Los resultados evidencian un porcentaje 18,8% de resistencia a periodos largos de trabajo lo que muestra un evento importante en las estrategias de rotación de personal que se deben implementar en la empresa ya que el porcentaje restante muestra una capacidad muy baja y una lucha constante diariamente para cumplir sus labores en periodos continuos de tiempo.

Pueden deberse a diferentes factores como un alto nivel de trabajo o sobrecarga de tareas, sobre procesos o falta de autonomía que afectan directamente el rendimiento de un colaborador. Según Chiavenato, (2011) una desburocratización de procesos deja de lado el excesivo papeleo y reduce el burnout en las diferentes áreas que lo requieran.

Figura 13

¿Mi trabajo es retador?

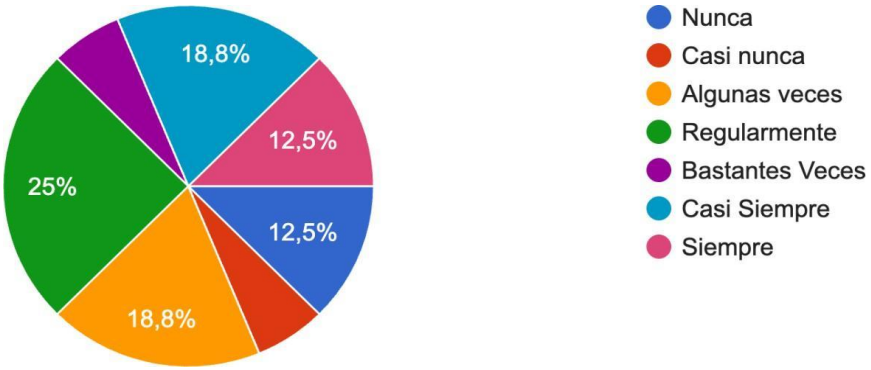


Nota: Gráfico de resultados de la decimotercera pregunta del cuestionario. Fuente: autoría propia (2025).

En este gráfico podemos evidenciar rápidamente que hay un ambiente retador dentro de las funciones diarias que lleva cada una de las áreas consultadas ya que en la escala de Likert ¨siempre¨ es la más votada sin embargo realizando un análisis profundo en la investigación y tomando en cuenta el análisis base podemos confirmar que los altos niveles de rotación en la empresa Vector Ltda. Se pueden entender ya que como factor determinante tenemos un ambiente retador que sin embargo también se puede interpretar como un trabajo dominante que puede llevar aun burnout alto que en periodos de tiempo prolongados puede afectar el rendimiento de las funciones y perfiles que están en cada cargo. “La calidad de vida en el trabajo (CVT) representa el grado en que los miembros de la organización satisfacen sus necesidades personales en virtud de su actividad en la organización” (Chiavenato, 2011, p. 289).

Figura 14

¿Me "dejo llevar" por mi trabajo?

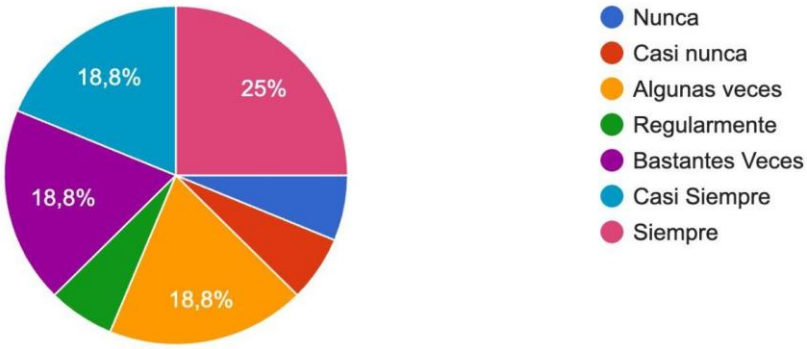


Nota: Gráfico de resultados de la decimocuarta pregunta del cuestionario. Fuente: autoría propia (2025).

En la encuesta se evidencia que la mayoría de los trabajadores de la empresa de Vector Ltda. en su mayoría respondieron "regularmente", seguido de "casi siempre" y "algunas veces", lo que indica que, aunque los empleados logran concentrarse y disfrutar de su trabajo en determinados momentos, no todos experimentan un compromiso constante, posiblemente debido a factores como la carga laboral, la rutina o la falta de reconocimiento. Adicionalmente, el personal intenta mantener su motivación en el área de trabajo, por lo que se recomienda fortalecer estrategias de bienestar, comunicación y reconocimiento que promuevan una mayor identificación con las tareas, incrementando así el compromiso y reduciendo la rotación de personal.

Figura 15

¿Soy muy persistente en mi trabajo?

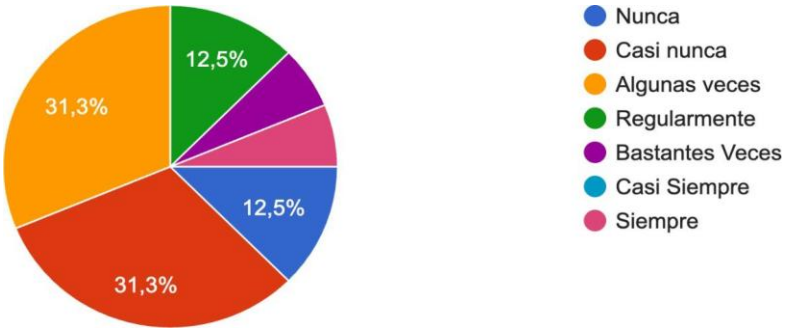


Nota: Gráfico de resultados de la decimoquinta pregunta del cuestionario. Fuente: autoría propia (2025).

En esta pregunta, la mayoría de los trabajadores de la empresa Vector Ltda. seleccionó la opción “siempre”, seguida por “casi siempre”, “algunas veces” y “bastantes veces”. Estos resultados reflejan un alto nivel de persistencia y compromiso por parte del personal, lo que indica que los trabajadores mantienen una actitud constante de esfuerzo y responsabilidad frente a las tareas asignadas. Las respuestas de los trabajadores fueron positivas, lo que quiere decir que existe una cultura laboral orientada al cumplimiento y la perseverancia, lo cual constituye una fortaleza para la empresa.

Figura 16

¿Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo?

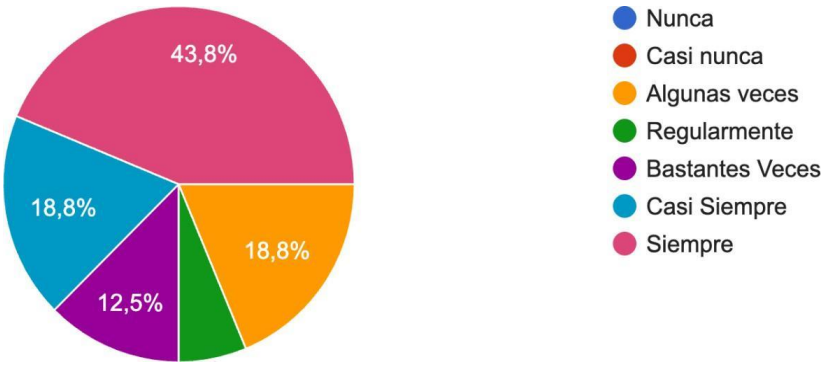


Nota: Gráfico de resultados de la decimosexta pregunta del cuestionario. Fuente: autoría propia (2025).

Aquí, la mayoría de los trabajadores de la empresa Vector Ltda. respondió "algunas veces", mientras que el resto seleccionó "casi nunca". Estos resultados evidencian que, en general, los empleados logran mantener un equilibrio entre su vida laboral y personal. Aunque en algunos casos se presenta cierta dificultad para poder desligarse mentalmente de las responsabilidades laborales fuera del horario de trabajo, los resultados indican que la empresa mantiene un ambiente laboral relativamente saludable. No obstante, sería conveniente fortalecer estrategias de desconexión laboral y bienestar emocional, en concordancia con lo establecido por el Congreso de la República de Colombia, (2022) mediante la Ley 2191 de 2022, con el fin de prevenir el agotamiento y favorecer una mejor calidad de vida de los colaboradores.

Figura 17

¿Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando?



Nota: Gráfico de resultados de la decimoséptima pregunta del cuestionario. Fuente: autoría propia (2025).

En esta pregunta, la mayoría de los trabajadores de la empresa Vector Ltda. seleccionó la opción “siempre”, esto nos muestra que los trabajadores tienen un alto nivel de compromiso y responsabilidad laboral. Este resultado evidencia que los empleados mantienen una actitud perseverante frente a las dificultades y muestran disposición para cumplir con sus funciones aun en situaciones adversas. Esto es algo muy positivo para la empresa, porque a pesar de que los trabajadores tienen problemas, ellos tienen sentido de pertenencia e intentan seguir adelante con sus deberes.

Conclusiones

- Se dio Cumplimiento al objetivo general en la medida de una propuesta de un plan de acción con estrategias de bienestar concretas para Vector Ltda. Dirigidas específicamente a intervenir las causas de la rotación, baja motivación y carga excesiva. La propuesta determina e incluye la implementación de comités de control y bienestar interno, sistemas de medición de rendimiento y planes de desarrollo interno, diseñados para el fortalecimiento del compromiso organizacional y mejorar el clima organizacional.

- Se concluyó e identificó que las estrategias de bienestar laboral necesarias se extienden en dos pilares: La compensación justa realizando una actualización de planes salariales e incentivos y el desarrollo humano y profesional estableciendo un enfoque en la mentoría y el reconocimiento. Estas estrategias buscan restablecer el equilibrio entre la vida personal y el trabajo y generar un sentido de pertenencia, mitigando los eventos de deserción voluntaria.

- La identificación relevante de las causas de rotación en el ambiente de trabajo (Áreas administrativas y de mantenimiento) en cualquiera de los casos ya sea por bajos ingresos, carga laboral excesiva, y ambiente de trabajo poco motivador, Fue fundamental. Este diagnóstico permitió ver la relevancia de las estrategias de bienestar y asertivas, asegurando la alineación correcta de las necesidades en la empresa Vector Ltda.

- El proyecto transforma la gestión de la rotación de un costo a una inversión lógica y estratégica. Al estructurar las acciones correctas de retención alternando la necesidad de implementación de sistemas de medición (índice de rotación, ausentismo y desempeño). Lo anterior le proporciona a la dirección de Vector Ltda. las herramientas y lineamientos para monitorear, ajustar y asegurar la sostenibilidad del capital humano en el tiempo.

.

Recomendaciones

De acuerdo con los resultados obtenidos y el respectivo análisis a cada pregunta, se considera viable generar las siguientes estrategias que ayudaran a un mejor desempeño personal y laboral de cada persona.

1. Elaboración de un plan de recreación donde se justifique:

- Descripción de la actividad.
- Frecuencia: semanal, mensual, semestral y/o anual
- Responsables: nombre de quien dirige la actividad.
- Participantes de la actividad.
- Indicador: porcentaje esperado de participación de los colaboradores.
- Recursos que tendrá disponible la compañía.

Implementar un plan de recreación contribuye al bienestar emocional y al fortalecimiento del clima organizacional. Las actividades que promueven experiencias positivas y relaciones sociales saludables reducen los niveles de rotación y mejoran la motivación laboral (Harter et al., 2003).

El objetivo de este plan será brindar bienestar físico y emocional a cada colaborador para mejorar los indicadores de gestión, a través de unas iniciativas de bienestar que impactan directamente en el engagement y la retención de personal; además de la reducción del estrés ocupacional, el ausentismo, manejo de aumentos y reducciones de síndrome de burnout, fortalecimiento del clima organizacional, el trabajo en equipo, refuerzo de la lealtad y el vínculo apreciativo hacia la empresa.

2. Elaboración de un presupuesto financiero: este instrumento se considera importante implementar, porque le permite a la compañía gestionar su flujo de efectivo, gastos e

ingresos, que le proporciona un mayor control y un método eficaz para gestionar cada actividad. Así mismo, le permite a la empresa analizar ajustes monetarios en sueldos, adquisición de carros nuevos, mantenimientos y demás de carácter administrativo donde se evidencie la mejora continua y el compromiso de ambas partes. Implementar este presupuesto, le permitirá a Vector LTDA establecer objetivos claros y realistas.

Contar con un presupuesto organizado ayuda a mejorar la gestión administrativa y evita sobrecargas operativas que impactan el bienestar. Chiavenato, (2011) plantea que la adecuada planificación de recursos es clave para evitar tensiones y sobrecarga laboral que afectan el clima organizacional y la productividad.

3. Manual de funciones: debido a la rotación del personal, se considera importante implementar este instrumento que le permite a cada persona realizar cada actividad de la mejor manera. Aquí se considera, que se debe hacer énfasis en los siguientes aspectos:

- Manejo de estacionalidad de cada vehículo.
- Relación de proveedores: nombre, ubicación, contacto y forma de pago, que le permita establecer a la persona que tan viable es llevar un carro a mantenimiento en ese lugar, cuando se requiere de carácter urgente.
- Conocimientos básicos de una factura electrónica para evitar reprocesos.
- Elaboración de documentos en el sistema Heliza
- Conocimiento de los diferentes archivos físicos y digitales, para la consulta de un documento u otros conceptos
- Tratamiento claro del manejo de caja, es decir, que se debe pagar desde cada caja, el monto y reembolso.

La claridad en roles, procesos y responsabilidades es esencial para disminuir errores,

estrés y ambigüedad laboral. La claridad de rol reduce la incertidumbre, la ansiedad laboral y la probabilidad de renuncia. (Robbins & Judge, 2017).

4. Implementación de un Programa de Acompañamiento Psicosocial: La empresa puede implementar un programa de apoyo psicosocial, que incluya sesiones de orientación emocional, pausas activas y espacios de escucha activa con el fin de disminuir el estrés laboral, prevenir el síndrome de burnout y fortalecer la salud mental de los trabajadores. Esta sugerencia se fundamenta en los resultados del documento, donde se evidencian dificultades relacionadas con la carga emocional, la desconexión laboral y el agotamiento del personal.

Diversos estudios muestran que los programas de bienestar emocional reducen el *burnout*, la rotación y los conflictos internos. Desde el modelo de Demandas-Recursos Laborales (DRL), brindar recursos psicológicos, como el acompañamiento emocional, fortalece la resiliencia y el compromiso (Bakker & Demerouti, 2007).

Referencias

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia. (2024). Informe EOIC marzo 2024. https://www.andi.com.co/Uploads/Informe%20EOIC%20Marzo%202024.pdf

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art [El modelo de demandas y recursos laborales: Estado de la cuestión]. Journal of Managerial Psychology, 22(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Bayton. (2024, 31 de mayo). Rotación de personal, el gran desafío de las organizaciones. Bayton. https://blog.bayton.com/rotaci%C3%B3n-de-personal-desafio-organizaciones

Biz-it Cowork. (2022, 10 de agosto). Cómo fluir en el trabajo y que el tiempo pase volando. Biz-it Cowork Blog. https://bizitcowork.com/blog/como-fluir-en-el-trabajo-y-que-el-tiempo-pase-volando-rEx

Cámara de Comercio de Bogotá. (2022). Informe de dinámica empresarial Bogotá y Región 2022. https://www.ccb.org.co/es/informacion-especializada/observatorio/dinamica-empresarial

Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos: El capital humano. McGraw-Hill. https://www.sustanciainfinita.com/wp-content/uploads/2020/04/LIBRO-Idalberto-Chiavenato-Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-El-capital-humano.pdf

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill. https://bibliotecadigital.fce.unam.edu.ar/bitstream/handle/bhp/565/Chiavenato%20I_2011_Administracion.pdf?sequence=1

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure [Sobre la dimensionalidad de la justicia organizacional: Validación de

constructo de una medida]. Journal of Applied Psychology, 86(3), 386–400. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386

Congreso de la República. (1950). Decreto 2663 de 1950: Código Sustantivo del Trabajo. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=199983

Congreso de la República. (2012). Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=48365

Congreso de la República de Colombia. (2012). Ley 1581 de 2012: Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49981

Congreso de la República. (2022). Ley 2191 de 2022, por medio de la cual se regula la desconexión laboral. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=177586

DANE. (2023). Proyecciones de población por municipios y departamentos. https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema-2/demografia-y-poblacion/proyecciones-de-poblacion

Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Workplace health and well-being: A review and synthesis of the literature [Salud y bienestar en el lugar de trabajo: Una revisión y síntesis de la literatura]. Journal of Management, 25(3), 357–384. https://doi.org/10.1177/014920639902500305

Deloitte. (2023). Tendencias globales de capital humano 2023: Preparados para lo impredecible. https://www.deloitte.com/latam/es/services/consulting/research/tendencias-globales-de-capital-humano-2023.html

Denzin, N. K. (2009). The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods [El acto de investigar: una introducción teórica a los métodos sociológicos]. Transaction Publishers. https://dokumen.pub/the-research-acta-theoretical-introduction-to-sociological-methods-2008055012-9780202362489.html

Docusign. (2020, 7 de diciembre). ¿Cómo mejorar tu competitividad empresarial? Blog de Docusign. https://www.docusign.com/es-mx/blog/competividad-empresarial

Flick, U. (2015). Introducción a la investigación cualitativa. Ediciones Morata. https://edmorata.es/wp-content/uploads/2021/02/Flick.-Introduccion-a-la-investigacion-cualitativa_prw.pdf

Gallup. (2023). State of the Global Workplace 2023 Report [Informe sobre el estado del lugar de trabajo global 2023]. https://www.gallup.com/file/workplace/506879/state-of-the-global-workplace-2023-download.pdf

Gutiérrez, D. (2011). Determinantes de la localización del empleo urbano en Bogotá, Colombia. Revista de Economía del Rosario, 14(1), 61–98. https://revistas.urosario.edu.co/index.php/economia/article/view/1914/1691

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies [Bienestar en el lugar de trabajo y su relación con los resultados empresariales: Una revisión de los estudios de Gallup]. En C. L. M. Keyes & J. Haidt (Eds.), Flourishing: Positive Psychology and the Life Well-Lived [Florecer: Psicología positiva y la vida bien vivida] (pp. 205–224). https://www.researchgate.net/publication/237670380_Well-being_in_the_workplace_and_its_relationship_to_business_outcomes_A_review_of_the_Gallup_studies

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6.ª ed.). McGraw-Hill Education. https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/metodologia-de-la-investigaci%C3%83%C2%B3n_sampieri.pdf

iFeel. (2024). 10 sugerencias para aumentar tu empoderamiento en el trabajo. https://ifeelonline.com/es/salud-laboral/empoderamiento-en-el-trabajo/

Inesem Business School. (s.f.). La fatiga laboral. Revista Digital INESEM. https://www.inesem.es/revistadigital/gestion-integrada/la-fatiga-laboral

JLC Auditors. (2024). ¿Cuáles son las leyes que protegen a los trabajadores en Colombia?. https://jlcauditors.com/cuales-leyes-protegen-trabajadores-colombia/#:~:text=Ley%201562%20de%202012%20y%20salud%20en%20el%20trabajo

Maslow, A. H. (1954). Motivación y personalidad. Harper & Row. https://batalloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf

McCord, P. (2014). How Netflix reinvented HR [Cómo Netflix reinventó los recursos humanos]. Harvard Business Review, 92, 70–76. https://hbr.org/2014/01/how-netflix-reinvented-hr

Ministerio de Justicia y del Derecho. (2022) Despido sin justa causa. https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/LegalApp/Paginas/Despido-sin-justa-causa.aspx

Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/normatividad/resoluciones/Res-2646-2008.pdf

Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover [Vínculos intermedios en la relación entre satisfacción laboral y rotación de empleados]. Journal of Applied Psychology, 62(2), 237–240. https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237

Nielsen, K., & Miraglia, M. (2017). What works for whom in which circumstances? On the need to move beyond the 'what works?' question in organizational intervention research [¿Qué funciona para quién y en qué circunstancias? Sobre la necesidad de ir más allá de la pregunta "¿qué funciona?" en la investigación sobre intervención organizacional]. Human Relations, 70(1), 40–62. https://doi.org/10.1177/0018726716670226

Patton, M. Q. (2002). Qualitative research and evaluation methods [Métodos de investigación cualitativa y evaluación]. Sage Publications. https://aulasvirtuales.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/02/qualitative-research-evaluation-methods-by-michael-patton.pdf

Porras Montoya, A. (2024, 15 de mayo). La rotación de personal, una mirada desde la empresa. Asuntos Legales. https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/la-rotacion-de-personal-una-mirada-desde-la-empresa-3860523

ProBogotá Región. (2021). Encuesta sobre el mercado laboral de Bogotá región: presente y futuro del trabajo. https://www.probogota.org/proyectos_desarrollo/encuesta-sobre-el-mercado-laboral/

PsicoTools. (2025). Burnout: cuando el trabajo te está pasando factura emocional. Psicología y Mente. https://psicologiaymente.com/organizaciones/burnout-cuando-el-trabajo-te-esta-pasando-factura-emocional

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Comportamiento organizacional. Pearson. https://eoc.espol.edu.ec/sites/default/files/repositorio/robbins_comportamiento_organizacional_17ed-2017_EXTRACTO.pdf

Rojas, A. (s. f.). Trabajar bajo presión, una mala decisión. Elempleo. https://www.elempleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/trabajar-bajo-presion-una-mala-decision-2562

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being [¿La felicidad lo es todo, o no? Exploraciones sobre el significado del bienestar psicológico]. Journal of Personality and Social Psychology, 57(6), 1069–1081. https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069

Salas-Vallina, A. (2017). La felicidad en el trabajo: un reto alcanzable para las empresas. Capital Humano, 325, 74–79. https://www.researchgate.net/publication/320800369_La_felicidad_en_el_trabajo_un_reto_alcanzable_para_las_empresas

Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout [Aplicación del modelo de demandas y recursos laborales: Una guía práctica para medir y abordar el compromiso laboral y el agotamiento]. Organizational Dynamics, 46(2), 120–132. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008

Spotify. (2022). Heart & Soul: Under the Spotlight Report [Informe Heart & Soul: Bajo los reflectores]. https://www.lifeatspotify.com/reports/Heart-And-Soul-Under-The-Spotlight-Report-2022.pdf

Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. (2022). Reglamento para empresas de

transporte de valores y vehículos blindados. https://www.supervigilancia.gov.co

UNIR. (2024). Derecho laboral colombiano: ¿qué es el derecho laboral y cómo se aplica en Colombia?. https://colombia.unir.net/actualidad-unir/derecho-laboral-colombiano/

Uribe, C., & Lozano, M. (2020). Bienestar laboral en entornos urbanos: El caso de trabajadores en Bogotá. Revista Colombiana de Psicología Organizacional, 18(2), 87–104. https://revistas.javeriana.edu.co/

Vector Ltda. (2025). Propuesta para reducir la rotación y promover el bienestar laboral. Documento institucional inédito.

Warr, P. (2007). Work, happiness, and unhappiness [Trabajo, felicidad e infelicidad]. Lawrence Erlbaum Associates. https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9781135599089_A24648742/preview-9781135599089_A24648742.pdf

Anexos

Anexo 1. Instrumento de recolección de información

Encuesta sobre Bienestar y Compromiso Laboral – Empresa Vector Ltda.

Objetivo:

Recolectar información sobre el nivel de bienestar, motivación y compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Vector Ltda., con el fin de identificar factores asociados a la rotación de personal.

Instrucciones:

Marque con una "X" la opción que mejor refleje su experiencia o percepción frente a cada afirmación**.**

Las opciones de respuesta son:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. Algunas veces
4. Regularmente
5. Casi siempre
6. Siempre

Anexo 2. Ítems

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1. _____ En mi trabajo me siento lleno de energía
2. _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito
3. _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando
4. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
5. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo
6. _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi
7. _____ Mi trabajo me inspira
8. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar
9. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo
10. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago
11. _____ Estoy inmerso en mi trabajo
12. _____ Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo
13. _____ Mi trabajo es retador
14. _____ Me "dejo llevar" por mi trabajo
15. _____ Soy muy persistente en mi trabajo
16. _____ Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo
17. _____ Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando

© Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors

Dimensiones evaluadas:

- Vigor
- Dedicación
- Absorción

Datos generales del participante:

Los datos de los resultados realizados fueron de manera anónima.