Estrategias Encaminadas A Minimizar La Rotación De Personal En La Empresa De Servicios Temporales Empleos Archipiélago SAS

Informe Final Consultoría Empresarial

Daniela Victoria Uribe Ortiz
Shirly Yohana Montalvo Sáez
Estudiantes

Nydia Consuelo Hernández Mora
Director Del Proyecto

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano
Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad
Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano
Colombia 2025

Tabla De Contenido

RESUMEN EJECUTIVO **5**
INTRODUCCIÓN **8**
FASE FORMULACIÓN DEL PROBLEMA **9**
Contexto Empresarial **9**
Antecedentes de la Gestión del Talento Humano **10**
Identificación del Problema **10**
FASE PLANEACIÓN **11**
Justificación **11**
Objetivos del Proyecto **13**
Alcance del Proyecto **14**
Marco de Referencia **15**
Metodología de la Consultoría **19**
FASE IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DE LAS ESTRATEGIAS **23**
Desarrollo del Plan de Trabajo **24**
Seguimiento Gerencial **25**
Monitoreo: Matriz Marco Lógico **26**
FASE CIERRE Y CONCLUSIONES **31**
Productos Finales **31**
Lecciones Aprendidas **33**
Recomendaciones para la Gerencia **34**
REFERENCIAS **37**
Datos de Registro de Consultores del proyecto **399**
ANEXOS **40**

Lista De Tablas

Tabla 1. Alcance del proyecto 15
Tabla 2. Marco normativo 18
Tabla 3. Matriz RACI del proyecto 222
Tabla 4. Matriz Marco Lógico 266
Tabla 5. Descripción de Productos de la Consultoría 32

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1. ***Árbol de problemas***.....11
Ilustración 2. ***Árbol de objetivos*** 144
Ilustración 3. ***Estructura Organizacional***..... 20
Ilustración 4. ***Plan de trabajo***.....233

Resumen Ejecutivo

Empleos Archipiélago S.A.S., es una empresa de Servicios Temporales ubicada en la Isla de San Andrés y Providencia. Actualmente enfrenta problemas de alta rotación de personal y baja retención de colaboradores, situación que ha generado altos costos operativos, pérdida de talento humano y disminución en la calidad del servicio prestado a las empresas usuarias. Es por ello que, se realizó el presente proyecto de consultoría, con el objetivo de establecer un diagnóstico gerencial, capaz de identificar y abordar las causas que permitieran minimizar la rotación de personal, incluyendo, como trabajo de campo, un diagnóstico inicial y aplicación de encuestas y entrevistas, que facilitaron analizar detalladamente el entorno laboral y la perspectiva de los colaboradores en misión. El producto del trabajo de campo evidencia algunos aspectos relevantes como la falta de reconocimiento, la baja competitividad salarial, ausencia de beneficios y compensaciones no salariales y la falta de motivación empresarial, entre otros factores, que inciden significativamente en la alta tasa de abandono laboral por parte de los empleados. Como resultado de este análisis, se plantean algunas estrategias y recomendaciones enfocadas en la definición clara de perfiles y procesos de selección efectivos, fortalecimiento del proceso de reclutamiento y selección, potenciación de programas de formación y desarrollo del talento humano, implementación de incentivos y beneficios no salariales y fortalecimiento de condiciones laborales y ambiente de trabajo. Así mismo, se propone un plan de recomendaciones sobre bienestar laboral con sugerencias efectivas para mejorar la calidad de los empleados tanto en Empleos Archipiélago S.A.S. como en las empresas usuarias, abordando temas desde el bienestar emocional, compromiso, relaciones interpersonales positivas, sentido de pertenencia y reconocimiento del logro. Finalmente, se puede resaltar la buena disposición por parte de los empleados administrativos de la empresa de Servicios Temporales Empleos Archipiélago S.A.S., a través de la disponibilidad de información, la transparencia en la comunicación, el manejo ético de la información y la confidencialidad y ética profesional con la que se manejó toda la información. Cabe precisar que, además de las estrategias y recomendaciones para abordar la problemática principal, se entregan algunas recomendaciones adicionales a la gerencia para que a corto, mediano y largo plazo, se implementen mecanismos que posibiliten establecer un sistema de comunicación y retroalimentación continua con los colaboradores, creación de alianzas estratégicas con entidades como el SENA y caja de compensación presente en la Isla, para fortalecer la formación, el crecimiento profesional y la generación de beneficios no salariales para mejorar la satisfacción laboral.

Palabras Claves: Rotación de personal, Retención de talento, Empresas de Servicios Temporales, Estrategias de fidelización y Bienestar laborales.

Abstract

Empleos Archipielago S.A.S. is a Temporary staffing services located on the island of San Andrés and Providencia. It is currently facing problems of high staff turnover and low employee retention, a situation that has generated high operating costs, aditionally loss of human talent and a decrease in the quality of service provided to user companies. For this reason, this consulting project was carried out with the aim of establishing a management diagnosis, capable of identifying and addressing the causes that would allow minimizing staff turnover, including, as field work, an initial diagnosis and application of surveys and interviews, which facilitated a detailed analysis of the work environment and the perspective of the collaborators on mission. The product of the field work shows some relevant aspects such as lack of recognition, low salary competitiveness, absence of benefits and non-salary compensation and lack of business motivation, among other factors, which significantly affect the high rate of employee abandonment. As a result of this analysis, some strategies and recommendations are proposed, focused on the clear definition of effective selection profiles and processes, strengthening of the recruitment and selection process, strengthening of training and development programs for human talent, implementation of non-salary incentives and benefits, and strengthening of working conditions and work environment. Likewise, a plan of recommendations on workplace well-being is proposed with effective suggestions to improve the quality of employees both in Empleos Archipielago S.A.S. and in user companies, addressing issues from emotional well-being, commitment, positive interpersonal relationships, sense of belonging and recognition of achievement. Finally, the willingness of the administrative employees of the Temporary Services company Empleos Archipielago S.A.S. can be highlighted, through the availability of information, transparency in communication, ethical management of information and the confidentiality and professional ethics with which all information was handled. It should be noted that, in addition to the strategies and recommendations to address the main problem, some additional recommendations are given to management so that in the short, medium and long term, mechanisms are implemented that make it possible to

establish a system of continuous communication and feedback with employees, creating strategic alliances with entities such as SENA and the compensation fund present on the Island, to strengthen training, professional growth and the generation of non-salary benefits to improve job satisfaction.

Keywords: Job rotation, Talent retention, Temporary staffing services, Loyalty strategies and Workplace well-being.

Estrategias Encaminadas A Minimizar La Rotación De Personal En La empresa De Servicios Temporales Empleos Archipiélago S.A.S.

Introducción

En el actual entorno empresarial, la gestión efectiva del talento humano se ha convertido en una pieza fundamental para el éxito organizacional, especialmente en el sector de servicios temporales, donde la rotación de personal es un desafío frecuente. Esta alta fluctuación no solo afecta la estabilidad operativa de las empresas clientes, sino que también repercute en la calidad del servicio brindado a estas, generando costos adicionales asociados al reclutamiento, la capacitación y la pérdida de conocimiento valioso, además de incidir en el prestigio de la empresa de servicios temporales contratada para la prestación del servicio.

Ante esta problemática, junto con Empleos Archipiélago S.A.S., empresa de Servicios Temporales ubicada en la Isla de San Andrés y donde se llevara a cabo el proceso de consultoría con fines netamente académicos, se plantea la necesidad de contar con un consultor especializado en Gestión del Talento Humano, donde su labor se centrará en realizar un análisis exhaustivo y diseñar estrategias efectivas encaminadas a minimizar la rotación de personal que hoy día experimenta la empresa y por tanto, mejorar la retención de talento humano clave, asegurando así una mayor estabilidad y calidad en el servicio ofrecido, buscando mantener y/o mejorar la reputación de la organización en el Archipiélago, especialmente en los sectores en los que actúa para atender sus necesidades, logrando su crecimiento y expansión a través su reconocimiento.

Conforme con lo anterior, para el desarrollo del proceso de consultoría en mención, se tendrá en cuenta diferentes fases que iniciaran con un diagnóstico organizacional que tendrá de base la ejecución de entrevistas y encuestas que se ejecutaran con la participación de colaboradores directos de la temporal de servicios y trabajadores en misión de empresas usuarias, donde sus resultados serán el insumo principal para determinar los diferentes factores que probablemente están incidiendo en la situación actual de baja retención de talento humano; Posterior a ello y sumado a una revisión bibliográfica referente a los conceptos utilizados, la cual se refuerza con otras acciones propias del desarrollo del proyecto, se propondrá el plan de estrategias el cual tiene como objetivo principal disminuir los niveles de rotación de Empleos Archipiélago S.A.S. y así, contribuir al buen servicio tanto de los colaboradores como por parte de la temporal a sus clientes, esto, complementado con la sugerencia de una serie de recomendaciones que velen por el bienestar integral del talento humano en misión dentro de las empresas usuarias para las cuales se desempeñan; cabe

precisar, que durante la ejecución de la presente consultoría, se reitera la importancia de trabajar de la mano con los jefes de personal encargados en la empresas clientes, siendo esto fundamental para el cumplimiento exitoso de las acciones a implementar.

Fase Formulación del Problema

Para dar inicio al proyecto es oportuno determinar la situación a intervenir conforme al proceso de consultoría que se tiene como propósito realizar, esto, con el fin de definir las acciones a ejecutar para así resolver el problema principal encaminado a definir cuáles son las estrategias más efectivas para minimizar la rotación de personal en la Empresa de Servicios Temporales Empleos Archipiélago S.A.S., este planteamiento guiara la intervención de la consultoría.

Contexto Empresarial

Empleos Archipiélago S.A.S., es una empresa de servicios temporales situada en la Isla de San Andrés con una sólida trayectoria de 28 años en el mercado, legalmente constituida desde 1995 y registrada en el año 1996 en la Cámara de Comercio. Con alrededor de 650 colaboradores en misión, se especializa en ofrecer soluciones integrales en el área de Talento Humano, adaptándose a las necesidades específicas de los diferentes sectores económicos de la Isla, esto, a través de su equipo conformado por profesionales en Administración, Psicología y Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, que garantizan el proceso de reclutamiento y selección, además de la vinculación a la Seguridad Social Integral y la elaboración de nómina y todo lo correspondiente a la misma.

La empresa Empleos Archipiélago S.A.S, se caracteriza por fortalezas importantes como la rapidez de la contratación de personal además de los bajos costos incurridos en el proceso, no obstante, cuenta con aspectos por mejorar tal como lo es la alta rotación de personal y la falta de procesos estandarizados en términos de contratación, lo cual podría llegar a suscitar, de acuerdo con el análisis del sector, que la organización incurra en costos más elevados que el promedio de la industria en relación a reprocesos de contrataciones; pese a esto, se evidencia oportunidades de crecimiento para la empresa siendo que en el Archipiélago no existen organizaciones que cuenten con la misma capacidad y experiencia, lo que la hace destacarse como la mejor opción de contratación para personal temporal y en misión.

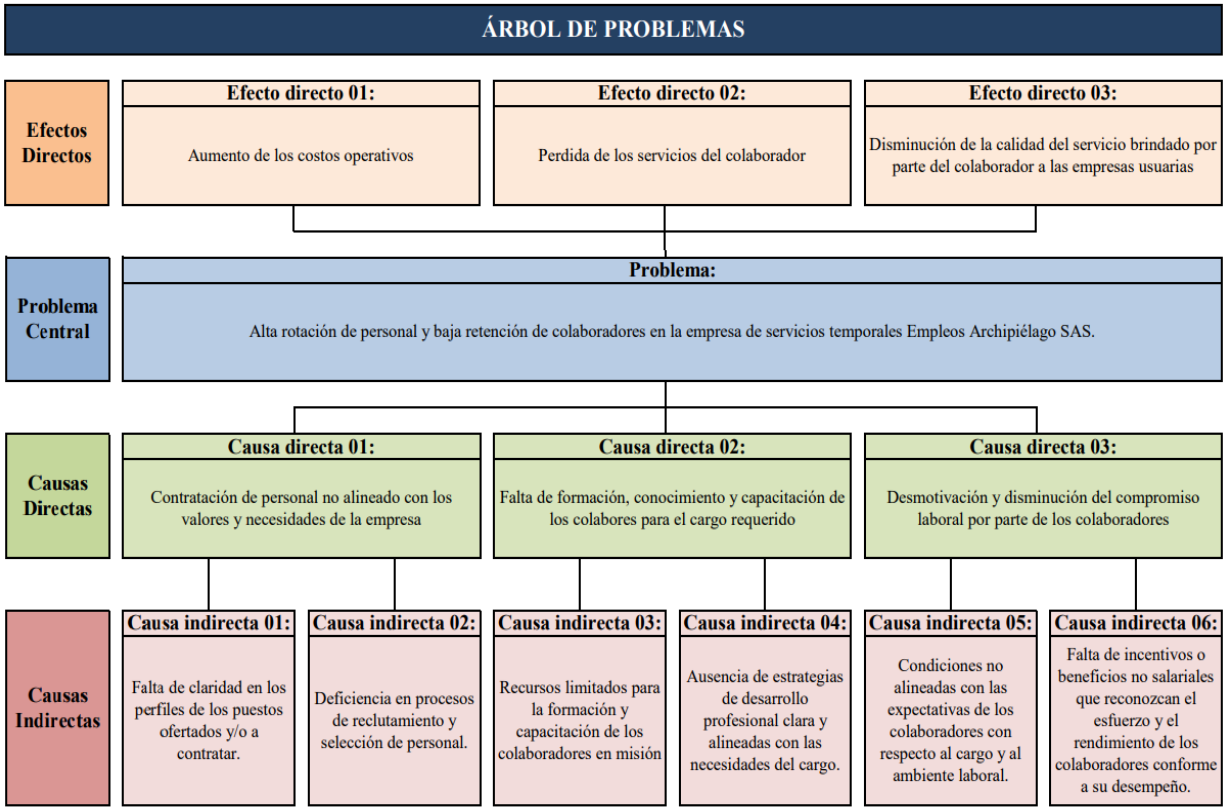
Antecedentes de la Gestión del Talento Humano

En la actualidad, Empleos Archipiélago S.A.S. desde su área de gestión humana enfrenta una serie de retos entorno a la rotación de personal y la retención de colaboradores, esto se ha detectado debido al alto número de novedades de ingresos y retiros, manteniendo un promedio para los años 2023 y 2024 de aproximadamente 100 desvinculaciones que mensualmente se requieren realizar en seguridad social, sumado a las continuas requisiciones o solicitudes de personal por parte de las empresas usuarias, con el objetivo de poder mantener el número minino de colaborares requerido para el óptimo funcionamiento de sus empresas; lo anterior, ha ocasionado dificultades en la estabilidad operativa de la organización y, por ende, en la calidad del servicio brindado a las empresas usuarias y/o stakeholders.

Identificación del Problema

Una vez identificadas las oportunidades de intervención en Empleos Archipiélago S.A.S. se determina la problemática central que será abordada a través del proceso de consultoría mediante el árbol de problemas (Tabla 1). Este método posibilita estructurar la información a partir de un modelo de relaciones causales el cual toma la forma de árbol y resume los aspectos fundamentales a trabajar conforme a la situación problema identificada (DPN, 2016) que está encaminada a saber ¿Cuáles son las estrategias más efectivas para minimizar la rotación de personal en la Empresa de Servicios Temporales Empleos Archipiélago S.A.S.?

Ilustración 1. ***Árbol de problemas***



Nota: Construcción propia, [2025].

Fase Planeación

Posterior a la definición de la problemática, se ajustan los objetivos, estructurando el alcance del proyecto y determinando las acciones necesarias para lograr la finalidad de la consultoría.

Justificación

Desarrollar el presente proyecto de consultoría entorno a la problemática identificada y relacionada con la alta rotación de personal y la baja retención de colaboradores en la Empresa de Servicios Temporales Empleos Archipiélago S.A.S. es la oportunidad para definir y posterior a ello, implementar estrategias que permitan minimizar dicha problemática y por tanto, contribuir a la mejora no solo del servicio brindado a las empresas usuarias sino que de forma indirecta a la economía de la Isla, convirtiéndose en una fuente de oportunidades laborales para la población del Archipiélago.

La alta rotación de personal en la empresa de servicios temporales Empleos Archipiélago SAS no solo compromete la estabilidad operativa, sino que repercute

directamente en los costos, la pérdida de talento y la disminución en la calidad del servicio que se presta a las empresas usuarias. Esta problemática obedece a una combinación de causas directas e indirectas, donde se destacan la desalineación entre el perfil del personal contratado y los valores de la organización, la falta de capacitación efectiva y la desmotivación laboral. En este sentido, estudios han demostrado que la incongruencia entre los valores personales y organizacionales influye significativamente en la permanencia del talento humano (Schneider, Ehrhart & Macey, 2013), afectando el sentido de pertenencia y el compromiso del colaborador.

Asimismo, la ausencia de procesos robustos de formación, desarrollo profesional y reconocimiento incide negativamente en la motivación, lo cual incrementa la rotación. De acuerdo con Chiavenato (2017), la motivación y la retención están estrechamente ligadas al reconocimiento del trabajo y a oportunidades de crecimiento dentro de la organización. En el caso de Empleos Archipiélago SAS, factores como la falta de claridad en los perfiles de cargo, la debilidad en el proceso de selección y la carencia de incentivos no salariales se consolidan como causas estructurales del problema. Estas deficiencias generan un ciclo continuo de desvinculación que afecta tanto al clima laboral como a la imagen de la empresa frente a sus clientes.

Por tanto, es necesario implementar estrategias de alineación cultural, formación continua y beneficios integrales que promuevan la fidelización del talento y la sostenibilidad organizacional no solo optimizando la gestión de recursos humanos, sino que también contribuyendo a la calidad del servicio y la satisfacción del cliente. Además, una disminución en la rotación permitirá mejorar la motivación de los colaboradores y la competitividad de la empresa en el mercado. Por consiguiente, este proyecto es fundamental para garantizar un equipo humano más comprometido y eficiente, asegurando el desarrollo sostenible de la organización.

Objetivos del Proyecto

Objetivo General

Proponer estrategias encaminadas a minimizar la rotación de personal en la empresa de servicios temporales Empleos Archipiélago S.A.S. resultado de un proceso de consultoría que conlleve a generar fidelización del cliente interno.

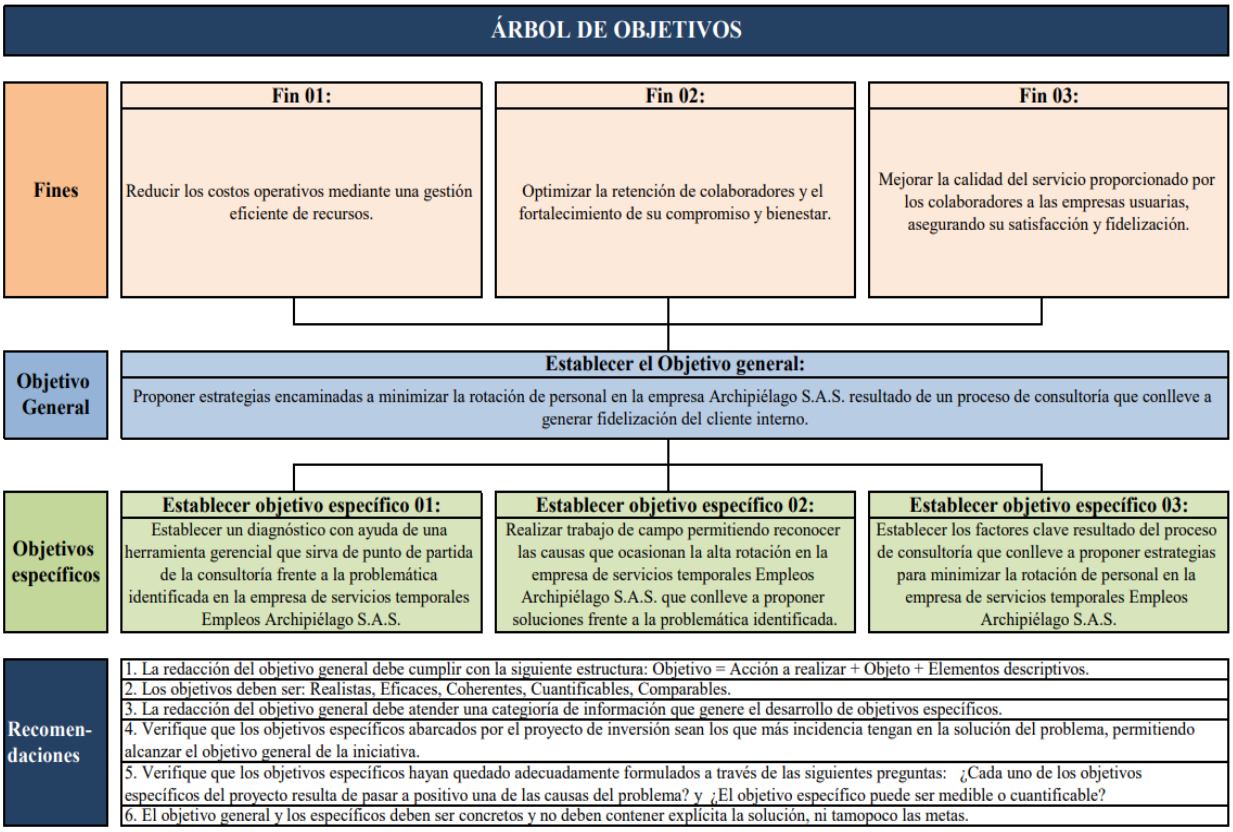
Objetivos Específicos

Establecer un diagnóstico con ayuda de una herramienta gerencial que sirva de punto de partida de la consultoría frente a la problemática identificada en la empresa de servicios temporales Empleos Archipiélago S.A.S.

Realizar trabajo de campo permitiendo reconocer las causas que ocasionan la alta rotación en la empresa de servicios temporales Empleos Archipiélago S.A.S. que conlleve a proponer soluciones frente a la problemática identificada.

Establecer los factores clave resultado del proceso de consultoría que conlleve a proponer estrategias para minimizar la rotación de personal en la empresa de servicios temporales Empleos Archipiélago S.A.S.

Ilustración 2. ***Árbol de objetivos***



Nota: Construcción propia, [2025].

Alcance del Proyecto

El presente proyecto de consultoría radica en determinar los procesos y/o estrategias adecuadas que posibiliten abordar las necesidades actuales de la Empresa de Servicios Temporales Empleos Archipiélago S.A.S. en torno a las dificultades que actualmente experimentan, a raíz del alto nivel de rotación de los colaboradores. Dichos procesos, estarán cimentados en acciones que guíen una consultoría responsable y alcanzable, permitiendo tener como resultado, entregables que evidencien la calidad del trabajo realizado.

Alcance del Proyecto			
No	**Actividad / Compromiso**	**ID**	**Producto / Entregable**
1	Análisis inicial de la empresa	**A**	Matriz FODA -DOFA
2	Trabajo de campo y diagnostico organizacional	**B**	Entrevista inicial con gerencia y departamento de Talento Humano
		C	Encuestas de satisfacción laboral a colaboradores.
		D	Encuesta de egreso a colaboradores
3	Elaboración de informes y diseño de estrategias a implementar	**E**	Informe de diagnóstico inicial y reporte de resultados de aplicación de encuestas.
		F	Reporte de evaluación de causas de rotación
		G	Plan de estrategias para minimizar la rotación
		H	Recomendaciones para el bienestar de los empleados.
4	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	**I**	Divulgación de plan de acción, basado en estrategias para Minimizar la Rotación de los colaboradores.
		J	Memorias de la sesión de divulgación
		K	Lista de asistencia de la sesión de divulgación.
5	Seguimiento gerencial	**L**	Acta de seguimiento gerencial No 1
		M	Acta de seguimiento gerencial No 2

Nota: Construcción propia, [2025].

Marco de Referencia

Con el objetivo de entender las dificultades y áreas a tratar en el presente proyecto, se exponen los conceptos principales y modelos de referencia que servirán de base para el desarrollo de la propuesta de intervención de la consultoría a realizar en la Empresa de Servicios Temporales Empleos Archipiélago S.A.S.

Marco Teórico

Hablar del área de talento humano implica hacer referencia a un sinnúmero de conceptos y procesos que giran alrededor de los colaboradores, especialmente en las empresas de servicios temporales donde los temas relacionados con el reclutamiento, la selección de personal capacitado, la vinculación laboral, el diseño de cargos, la evaluación de desempeño, entre otros más (Armstrong, 2014), son de relevante inclusión, dado que su actividad de contratación terciaria, exige un personal calificado y capacitado para poder satisfacer las expectativas, tanto de las empresas usuarias en relación con el cargo y el cumplimiento de las funciones, así como del mismo colaborador respecto a lo que espera recibir a cambio de la prestación de su servicio, según Robbins y Judge (2023) la motivación laboral se ve influenciada por el salario y las oportunidades de crecimiento, que de cierto modo, determinan la efectividad del trabajo realizado, pues dicha motivación dirige el comportamiento de los colaboradores frente al logro de las metas organizacionales (Deci y Ryan, 2000, p. 70).

Ahora bien, el hecho de que suceda lo contrario, es decir, que un colaborador pierda el interés por sus tareas o responsabilidades, podría ser causante de desmotivación laboral (Herzberg, 2003) reflejando una baja productividad y falta de compromiso en el trabajo (Robbins y Judge, 2023, p. 54), que en su mayoría terminan desencadenando un abandono del cargo y por ende, incurriendo la empresa en un nuevo proceso de contratación que según Dessler (2019) implica la ejecución de acciones y uso de recursos para llevar a cabo las tareas de selección y vinculación de colaboradores que tengan el conocimiento necesario para cumplir con los requisitos de las empresas usuarias del servicio (p. 221).

Por tanto, atraer candidatos mediante procesos de reclutamiento, selección, evaluación psicotécnica e inclusión de nuevos colaboradores al contexto laboral (Armstrong, 2014), tiende a ser una de las actividades principales de las empresas de servicios temporales, quienes proveen colaboradores que cubren, según Chiavenato (2017), las necesidades de las organizaciones, dando cabida a la flexibilidad de la contratación de personal, lo cual puede influir favorable o desfavorablemente tanto en la empresa de servicios temporales como en las empresas usuarias, pues permitirá contar con el personal por el término que dure la obra o que se requiera del servicio del colaborador, pero a la vez, dará cabida a que a este último

tenga la potestad de mantenerse en el trabajo o abandonarlo cuando según su parecer sea oportuno.

Lo anterior, repercute directamente en el alto nivel de rotación de personal, lo que genera entrada y salida constante de colaboradores de la empresa, afectando negativamente su buen funcionamiento con el incremento de costos y gastos de contratación (Chiavenato, 2017, p. 135); en dicho contexto, la alta rotación puede ser indicio de sucesos internos de la organización que afectan el clima laboral, el desempeño y por ende la calidad del servicio prestado (Armstrong, 2014, p. 320), deteriorando la reputación y credibilidad empresarial respecto a los procesos de talento humano que se ejecutan.

Es por ello que implementar estrategias que posibiliten retener los colaboradores, se convierte en una acción fundamental dentro del proceso de consultoría a realizar, pues dichas estrategias serán clave para que los colaboradores se mantengan durante largos periodos de tiempo, se reduzca la rotación de personal y por ende, se genere un compromiso organizacional (Robinson, 2009), no solo por parte de quienes han sido contratados, sino de las empresas usuarias y la empresa de servicios temporales quienes también deberán brindar garantías laborales que promuevan motivación y satisfacción en el personal (Chiavenato, 2017, p. 178), reduciendo de esta manera los indicadores de rotación y por tanto, potenciando un estabilidad laboral y buen servicio, que mantenga el prestigio y la credibilidad en la calidad del servicio prestado por la Empresa de Servicios Temporales.

Así mismo, hacer uso de estrategias encaminadas a realizar un proceso de reclutamiento y selección de personal, con los criterios y recursos necesarios para escoger a los candidatos idóneos según las características y necesidades de cada cargo, será crucial para garantizar de cierto modo la permanencia y la baja rotación de colaboradores (Dessler, 2017), esto, teniendo en cuenta que un proceso bien estructurado posibilitará determinar no solo las competencias laborales o técnicas con las que cuenten los candidatos, sino que permitirá percibir rasgos y habilidades personales que probablemente serán esenciales para el éxito de su trabajo, suministrando personal altamente competente para la labor que están siendo contratados, quienes ajustaran su perfil profesional al cargo, manteniéndose motivados y satisfechos y por ende, prestando su servicio por periodos más extensos, lo cual incurrirá nuevamente no solo en la retención exitosa de colaboradores sino en la fidelización de empresas usuarias (Cascio, 2015, p. 210).

Finalmente, es importante resaltar la importancia y el resultado exitoso que podría traer consigo para la empresa de servicios temporales, establecer estrategias enmarcadas en procesos de compensación y beneficios para los colaboradores, si se tiene como propósito bajar los indicadores de rotación y, por ende, retener el talento humano (Milkovich, Newman, y Gerhart, 2010), pues a partir de ellas se promueve un nivel de atracción y motivación optimo, que se complementa con el bienestar organizacional que percibe el colaborador a través de las diferentes acciones llevadas a cabo tanto por la empresa de servicios temporales como la empresa usuaria, y que están fuera de la dimensión económica pero que velan por la calidad de vida del colaborador dentro del contexto laboral (Armstrong, 2014).

Con el propósito de realizar un diagnóstico que incluya las principales variables organizacionales y del entorno, se aplicara la estrategia de análisis DOFA. Este análisis sigue siendo utilizado en diferentes sectores y empresas, ayudando con éxito a determinar qué factores son definitivos en el desempeño de la organización y las estrategias a aplicar dependiendo el cuadrante que se pretenda abarcar. (Ibarguen, Rueda, & Garcia, 2019).

Marco Normativo

Tabla 2. Marco normativo

Normatividad	Objeto de la norma
Código Sustantivo del Trabajo	Establece las condiciones generales para la contratación de trabajadores en Colombia, incluyendo los procedimientos y requisitos para la firma de contratos. Aunque el Código no regula exclusivamente a las empresas de servicios temporales, establece disposiciones clave sobre contratos laborales y condiciones de empleo.
Ley 50 de 1990	ARTÍCULO 71. Reglamentado por el Decreto 1707 de 1991. Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas

	directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.
Decreto 4369 de 2006	Reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones.
Ley 1429 de 2010	La presente ley tiene por objeto la formalización y la generación de empleo, con el fin de generar incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación de empresas; de tal manera que aumenten los beneficios y disminuyan los costos de formalizarse.
Ley 100 de 1993	Norma por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia, estableciendo las bases para la afiliación en los tres componentes principales: salud, pensiones y riesgos laborales.
Ley 789 de 2002	Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social: conjunto de políticas públicas orientadas a disminuir la vulnerabilidad y a mejorar la calidad de vida de los colombianos, especialmente de los más desprotegidos. Para obtener cómo mínimo el derecho a: la salud, la pensión y al trabajo.
Ley 1562 de 2012	Establece disposiciones para la afiliación de trabajadores al Sistema de Riesgos Laborales y regula el proceso de afiliación para los trabajadores temporales.

Nota: Creada con base en la normatividad asociada, [2025].

Metodología de la Consultoría

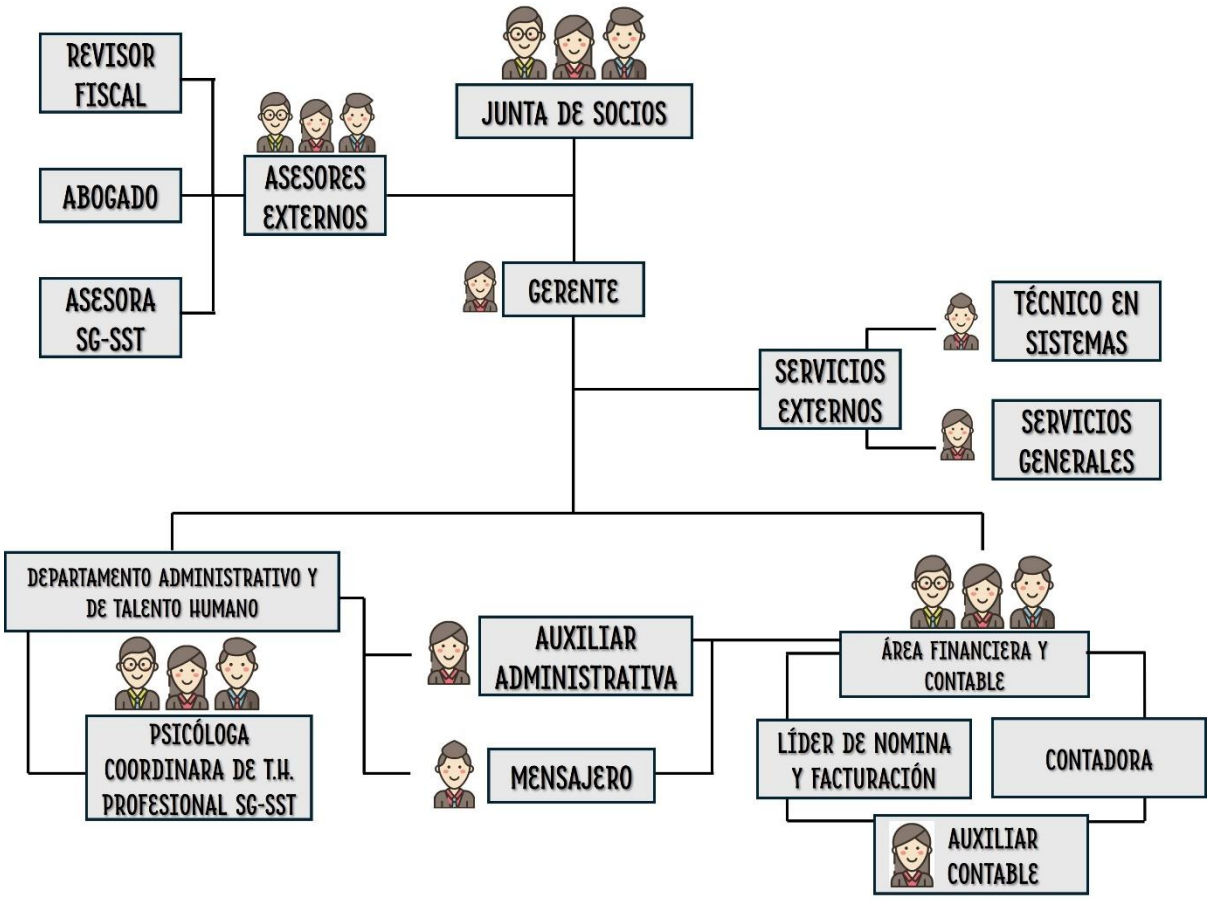
Para el desarrollo del proceso de consultoría en la empresa de servicios temporales Empleos Archipiélago S.A.S., se hará uso de dos metodologías, la primera de ellas denominada Project Management Body of Knowledge (PMBOK) la cual se encuentra conformada por los siguientes ocho dominios de gestión de proyecto: Interesados, Equipo, Enfoque de Desarrollo, Planificación, Trabajo del proyecto, Entrega, Métricas e Incertidumbre, abarcando áreas clave de la gestión de proyectos, la cual la convierten en una herramienta clave para ejecutar acciones exitosas en ambientes complejos y dinámicos que cuentan con tecnologías emergentes y enfrentan rápidos cambios según el sector donde se desenvuelvan (PMI, 2021).

La segunda, conocida como metodología de Marco Lógico, permite destacar de forma estructurada, los aspectos relevantes del proyecto, en este caso, de consultoría, reconociendo información clave de este en torno a sus objetivos, las actividades a ejecutar, los resultados esperados y los medios de verificación, identificando la población o grupo que se verá beneficiado tras su implementación, y las formas de facilitar la comunicación y participación de las partes interesadas (CEPAL, 2005); lo anterior, haciendo uso de los tres elementos del marco lógico: el árbol de problemas, el árbol de objetivos y la matriz del marco lógico.

Población

Conforme a la estructura organizacional de Empleos Archipiélago S.A.S., ilustrada a continuación, se inicia la caracterización de la población con quien se tiene por objetivo trabajar en el desarrollo del proceso de consultoría.

Ilustración 3. ***Estructura Organizacional***



Nota: [Empleos Archipiélago S.A.S., 2025].

De acuerdo con la estructura organizacional, en el nivel jerárquico superior se posiciona la Junta de Socios quienes son responsables de tomar decisiones estratégicas para

Empleos Archipiélago S.A.S. Seguido, se encuentra la Gerencia quien reporta a la junta de socios y se encarga de coordinar, supervisar y aprobar cada uno de los procesos de la empresa; a dicho nivel se unen los Asesores Externos, quienes a partir de su rol se encargan de brindar apoyo y asesoramiento especializado directamente a la gerencia y la junta de socios, en relación con procesos y/o decisiones claves para el avance de la organización. Así mismo, dentro del orden jerárquico, la gerencia contrata Servicios Externos como el Técnico en Sistemas, encargado del soporte informático y tecnológico de la oficina, así como la Auxiliar de Servicios Generales, responsable de labores de limpieza y mantenimiento de Empleos Archipiélago S.A.S.; posterior, se encuentra el Departamento Administrativo y de Talento humano, liderado por la Psicóloga, Coordinadora de Talento Humano y Profesional SG-SST, quienes cuentan con el apoyo en tareas administrativas y otros servicios logísticos por parte de la Auxiliar Administrativa y el Mensajero. Finalmente, y paralelo a este departamento, se encuentra el Área Financiera y Contable, que incluye la Líder de Nómina y Facturación y la Contadora, quienes se apoyan en tareas contables con la Auxiliar Contable.

Ahora bien, teniendo en cuenta la estructura organizacional previamente descrita, para el desarrollo del presente proyecto de consultoría se contará con el apoyo de la Gerente de Empleos Archipiélago S.A.S. quien se encargará no solo de aprobar sino de supervisar cada una de las actividades y/o tareas que resulten del proceso de consultoría, esto, de la mano del departamento de Talento Humano, especialmente de la coordinadora del personal y la psicóloga, quienes son las profesionales principales encargadas de tareas relacionadas con el reclutamiento, selección y contratación del personal, y probablemente serán de gran ayuda y beneficio para acercarse a los colaboradores y personal interesado en ofertas laborales, siendo esto fundamental en la identificación de aspectos que contribuirán al cumplimiento de los objetivos planteados.

Finalmente, es oportuno precisar que, pese a que el presente proyecto de consultoría contara con la gerencia y el Departamento de Talento Humano de Empleos Archipiélago S.A.S. como aliados principales para su desarrollo, así como con los colaboradores, quienes serán su principal foco, es importante aclarar que todas y cada una de las personas pertenecientes a la empresa y que guardan relación con el personal, serán un pilar para el oportuno y exitoso desarrollo del proyecto en mención.

Stakeholders

Para garantizar el éxito de la Consultoría se debe determinar cuáles son las personas que hacen parte de la organización y que participarán activamente en la elaboración de este proyecto junto con el grupo consultor. Para reconocer a los Stakeholders se debe realizar un proceso que consiste en identificar a las personas que se relacionan directa o indirectamente con el proyecto y recolectar información importante referente a sus prioridades, contribución y posibles resultados en la consecución de este. Los Stakeholders, pueden estar ubicados en cualquier nivel organizacional y tener diferentes grados de autoridad y prioridades. (PMI, 2008). En la matriz RACI se analizará información de los Stakeholders, clasificándola de tal manera que se pueda caracterizar a cada una de las personas interesadas en el proyecto y determinar cuál será la función y responsabilidad de cada uno, comprometiéndolos al cumplimiento de cada actividad.

Tabla 3. ***Matriz RACI del proyecto***

RACI				
Actividad	**Responsable**	**Autoridad**	**Consultar**	**Informar**
Análisis de la situación actual del proceso de talento humano	Equipo consultor		Dpto. de TH Gerencia	
Trabajo de campo	Equipo consultor		Colaboradores en misión Dpto. de TH	Gerencia
Identificación de elementos o factores clave	Equipo consultor			Gerencia Dpto. de TH
Documentos que soportan la consultoría	Equipo consultor			Gerencia Dpto. de TH
Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	Equipo consultor	Representante legal		Gerencia Dpto. de TH

Seguimiento gerencial	X	X

Nota: Construcción propia, [2025].

Plan de Trabajo

Seguidamente, se describen las actividades a desarrollar alrededor del proyecto de Consultoría, acompañadas del cronograma que se propone llevar a cabo durante la etapa de implementación.

Ilustración 4.*Plan de trabajo*

PLAN DE TRABAJO		Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5				Mes 6				Mes 7			
Semanas		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
0. GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CONTRACTUAL																													
0.1	Obtener autorización de la empresa para el proyecto																												
0.2	Obtener los documentos de la empresa para el contrato																												
0.3	Generación del contrato																												
0.4	Firma del acta de inicio																												
0.5	Radicar contrato firmado en área jurídica																												
1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA																													
1.1.	Idea del proyecto.																												
1.2	Árbol de problemas.																												
2. PLANEACIÓN																													
2.1	Objetivo General.																												
2.2	Justificación.																												
2.3	Alcance.																												
2.4	Población.																												
2.5	Marco de referencia.																												
2.6	Plan de trabajo.																												
3. EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN																													
3.1	Desarrollo del plan de trabajo.																												
3.1.1	Análisis inicial de la empresa																												
3.1.2	Trabajo de campo y diagnostico organizacional																												
3.1.3	Elaboracion de informes y diseño de estrategias a implementar																												
3.1.4	Divulgación de los productos de la consultoría																												
3.2	Seguimiento gerencial.																												
3.3	Presentación de informes.																												
3.4	Monitoreo mediante Matríz Marco Lógico																												
4. CIERRE																													
4.1	Informe de cierre y entregables.																												
4.2	Lecciones aprendidas.																												
4.3	Recomendaciones para la gerencia.																												

Nota: Construcción propia, [2025].

Fase Implementación y Monitoreo de las Estrategias

Durante esta etapa del proyecto, se llevarán a cabo acciones que posibiliten dar alcance al proyecto de consultoría aplicado a Empleos Archipiélago S.A.S., esto, a partir de su intervención. Los productos por entregar se detallarán al final del presente documento.

Desarrollo del Plan de Trabajo

Seguidamente, se relacionan las actividades llevadas a cabo durante la ejecución del plan de trabajo propuesto para el desarrollo del proyecto de consultoría en Empleos Archipiélago S.A.S.; Cabe precisar que el trabajo efectuado garantiza una transformación en la gestión empresarial establecida y cumple a cabalidad con los criterios del proyecto.

Conforme a lo anterior, para realizar el análisis inicial del proceso del área de talento humano se tendrá en cuenta datos relacionados con acciones que la empresa ha venido adelantado referente a programas, políticas, procesos y gestiones en torno a su recurso humano, así como información acerca del contexto o entorno en el que se desarrolla la organización, esto, con el propósito de elaborar una matriz DOFA a través del cual sea posible identificar de manera estructurada las fortalezas y oportunidades para mejorar la gestión del talento, así como las debilidades y amenazas que podrían afectar el cumplimiento de sus objetivos (Anexo A - Matriz FODA – DOFA).

Posterior a ello y con relación al trabajo de campo, se iniciara un diagnóstico organizacional a partir de la realización de una entrevista semiestructurada a la Gerente de Empleos Archipiélago S.A.S. y a una de las colaboradoras pertenecientes al departamento de talento humano de la empresa, esto, con el objetivo de obtener una visión integral sobre la gestión de los procesos internos que se vienen adelantando, así como comprender los principales desafíos a los cuales se han enfrentado en relación con el manejo del talento humano, especialmente en aspectos como procesos de selección, contratación, retención y niveles de rotación del talento y de este modo, lograr identificar oportunidades de mejora y poder formular propuestas alineadas con las necesidades y objetivos de la empresa (Anexo B - Formato de entrevista semiestructurada).

Sumado, se llevará a cabo la aplicación de dos encuestas a los colaboradores a través de formatos digitales que posibiliten su fácil y rápido acceso; la primera de las encuestas será una encuesta de satisfacción laboral dirigida a colaboradores activos, la cual tiene como propósito identificar la percepción que estos tienen sobre las condiciones laborales y de bienestar con las que hoy día cuentan, el ambiente laboral que experimentan y las oportunidades de desarrollo que aprecian o perciben de la empresa en la que prestan su servicios y de Empleos Archipiélago S.A.S., logrando de esta manera, identificar las fortalezas y áreas de mejora en la gestión del talento humano, siendo un insumo valioso a la hora de diseñar estrategias que promuevan el bienestar, la motivación y el compromiso de los colaboradores frente a su trabajo (Anexo C - Formato de encuestas de satisfacción laboral).

Adicional, se aplicará una encuesta de egreso a los colaboradores que están en proceso de finalización de contrato, con el fin de conocer su experiencia, percepción y motivos por los cuales se retira o ha sido desvinculado, logrando así determinar los posibles patrones de rotación y evaluar el impacto de las condiciones laborales en la decisión de salida, en caso de que esta haya sido voluntaria (Anexo D - Formato de encuestas de egreso).

Ahora, en relación con la identificación de elementos claves, se hará entrega de un informe basado en el diagnostico organizacional encontrado a partir de la realización previa de las entrevistas semiestructuradas al personal de Empleos Archipiélago, específicamente, la gerente y uno de los integrantes del equipo de talento humano (Anexo E - Informe de diagnóstico inicial y reporte de resultados de aplicación de encuestas); esto, se complementara con un reporte de evaluación de las posibles causas de rotación, para el cual se tendrá como insumo principal, los resultados alcanzados mediante la aplicación de las encuestas de satisfacción laboral al personal con contrato activo y las encuestas de egreso desarrolladas por colaboradores quienes han finalizado su relación laboral con Empleos Archipiélago (Anexo F- Reporte de evaluación de Causas de Rotación). A esto, se unirá la entrega de un plan de estrategias que conduzcan a la organización a implementar acciones las cuales minimicen los niveles de rotación, promuevan la retención del personal y potencialicen las iniciativas o gestiones en relación con el bienestar de los colaboradores (Anexo G- Plan de estrategias para minimizar la rotación y Anexo H - Recomendaciones para el bienestar de los empleados).

Para finalizar, se realizará la divulgación de los resultados del proceso de consultoría, a través de una sesión donde se lleve a cabo la entrega de los productos alcanzados y basados en estrategias que posibiliten a Empleos Archipiélago S.A.S. minimizar la rotación de sus colaboradores y de este modo, garantizar no solo la retención exitosa de estos sino de continuar consolidando su nombre y servicio brindado a los diferentes sectores económicos de la Isla (Anexo I- Memorias de la sesión de divulgación y Anexo J- Lista de asistencia de la sesión de divulgación).

Seguimiento Gerencial

Durante la ejecución del proceso de consultoría se gestionan dos espacios de seguimiento los cuales son realizados por la persona encargada del departamento de talento humano de Empleos Archipiélago S.A.S., a partir del cual se deja evidencia del seguimiento a través de las actas designadas y las cuales forman parte de la documentación relacionada con la consultoría. (Anexo [L]-2023-MGTH_F3 Acta Seguimiento Gerencial # 01 y Anexo [M]-

2023-MGTH_F3 Acta Seguimiento Gerencial # 02).

Monitoreo: Matriz Marco Lógico

La evaluación es un proceso de monitoreo y control que se da a partir del desarrollo del proyecto durante el tiempo estimado, mediante el cual se pretende hacer un seguimiento, análisis y control del avance y el desempeño alcanzado. Allí, se describen y se especifican cada una de las actividades desarrolladas y se realiza un contraste con aquellas acciones que fueron propuestas durante el plan de trabajo, las cuales tienen relación directa con cada fase de la consultoría. Para la sistematización de los datos, los estudiantes se encargan de realizar una matriz que sintetiza los aspectos fundamentales del proyecto con una lógica vertical (Actividad – Resultado – Propósito – Fin) y una lógica horizontal (Resumen narrativo – Indicador – Verificación – Supuesto), poniendo en evidencia aquellos resultados obtenidos con la implementación del proyecto.

Tabla 4. ***Matriz Marco Lógico***

MATRIZ MARCO LÓGICO

Resumen Narrativo del Objetivo		Indicador	Medio de verificación	Supuesto
Fin	Reducir los costos operativos mediante una gestión eficiente de recursos.	- % de disminución en los costos operativos anuales relacionados con la rotación de personal. - Reducción en gastos por procesos de selección, inducción y capacitación de reemplazos.	- Estados financieros y reportes contables. - Reportes del área de Talento Humano sobre gastos de rotación y reemplazo.	Empleos Archipielago S.A.S. mantiene controles financieros claros y mecanismos de medición de costos relacionados con personal.

	Optimizar la retención de colaboradores y el fortalecimiento de su compromiso y bienestar.	- Porcentaje de tasa de rotación anual según meta definida por la empresa. - Resultados de encuestas de clima laboral y satisfacción de colaboradores.	- Informes de rotación del área de Talento Humano. - Encuestas de clima organizacional y reportes de gestión del talento.	Empleos Archipielago S.A.S. implementa las estrategias diseñadas y mantiene programas de bienestar y reconocimiento sostenibles.
	Mejorar la calidad del servicio proporcionado por los colaboradores a las empresas usuarias, asegurando su satisfacción y fidelización.	Porcentaje de satisfacción de las empresas usuarias respecto al servicio recibido. - Incremento en la permanencia de los contratos de servicio con empresas usuarias.	- Encuestas de satisfacción a empresas usuarias. - Historial de contratos y renovaciones con empresas usuarias.	Las empresas usuarias continúan contratando los servicios y están dispuestas a evaluar la calidad de manera periódica.
Propósito	Proponer estrategias encaminadas a minimizar la rotación de personal en la empresa Archipiélago S.A.S. resultado de un proceso de consultoría que conlleve a generar	Propuesta de mínimo 3 estrategias documentadas orientadas a disminuir la rotación y mejorar la fidelización del personal	Informe final de consultoría con diagnóstico, estrategias propuestas y plan de acción.	La alta dirección y el área de Talento Humano se comprometen a implementar las estrategias propuestas.

	fidelización del cliente interno.	Porcentaje de reducción de la tasa de rotación en los 6 meses posteriores a la implementación inicial de las estrategias.	Registro de implementación parcial o total de las estrategias.	Los colaboradores participan activamente en el proceso de diagnóstico y seguimiento.
		Índice de incremento en la satisfacción y compromiso laboral de los colaboradores (según encuesta aplicada antes y después del proceso de consultoría).	Reportes internos del área de Talento Humano sobre la rotación.	Las condiciones organizacionales permiten aplicar ajustes de mejora sin barreras estructurales mayores.
Componentes	Establecer un diagnóstico con ayuda de una herramienta gerencial que sirva de punto de partida de la consultoría frente a la problemática identificada en la empresa de servicios temporales Empleos Archipiélago S.A.S.	- Informe de diagnóstico elaborado y entregado. - Aplicación de herramienta gerencial como DOFA y árbol de problemas.	- Informe de diagnóstico validado por la gerencia de Empleos Archipielago S.A.S. - Registros y formatos de la herramienta aplicada.	Empleos Archipielago S.A.S. facilita el acceso a la información organizacional y hay disposición para participar en el análisis.

	Realizar trabajo de campo permitiendo reconocer las causas que ocasionan la alta rotación en la empresa de servicios temporales Empleos Archipiélago S.A.S. que conlleve a proponer soluciones frente a la problemática identificada.	- Realización de entrevista a gerencia y personal del área de Talento Humano. - Aplicación de encuestas de satisfacción al 10% de los colaboradores activos. - Encuestas de egreso aplicadas a mínimo 30 excolaboradores.	- Encuestas diligenciadas por los colaboradores activos y excolaboradores. - Actas entrevistas realizadas. - Informe del trabajo de campo.	Los participantes colaboran de manera honesta y voluntaria. Se dispone del tiempo y recursos logísticos necesarios.
	Establecer los factores clave resultado del proceso de consultoría que conlleve a proponer estrategias para minimizar la rotación de personal en la empresa de servicios temporales Empleos Archipiélago S.A.S.	- Documento con identificación de factores críticos de éxito. - Propuesta de al menos 3 estrategias para minimizar la rotación.	- Informe final con diagnóstico y estrategias. - Acta de validación y recibido por parte de la gerencia de Empleos Archipielago S.A.S.	El equipo consultor cuenta con el tiempo y herramientas necesarias. La gerencia está abierta a considerar e implementar recomendaciones.
Actividades	1. Análisis inicial de la empresa.	$300.000	DOFA e informe de análisis inicial.	La empresa facilita el acceso a la información institucional y

			documentación requerida para el análisis
2. Trabajo de campo y diagnostico organizacional.	$1.500.000	Entrevista inicial con gerencia y departamento de Talento Humano, encuestas de satisfacción laboral a colaboradores y encuesta de egreso a colaboradores.	La gerencia y los colaboradores están disponibles y dispuestos a participar activamente en entrevistas y encuestas.
3. Elaboración de informes y diseño de estrategias a implementar.	$2.500.000	Reporte de Evaluación de Causas de Rotación, Plan de Estrategias para Minimizar la Rotación de Personal y Guía de Recomendaciones para el Bienestar de los Empleados.	Se cuenta con tiempo suficiente y acceso a los resultados del diagnóstico para formular estrategias pertinentes y viables.

4. Divulgación de productos de la consultoría.	$120.000	Memorias de la sesión de divulgación y Lista de asistencia de la sesión de divulgación (Acta de Reunión)	La gerencia y los equipos clave asisten a la sesión de presentación y están abiertos a recibir recomendaciones.
5. Seguimiento gerencial.	$130.000	Actas de Seguimiento Gerencial #01 y #02	La gerencia mantiene el compromiso con el proceso de mejora y permite el seguimiento de la implementación de estrategias.

Nota: Cepal (2005).

Fase Cierre y Conclusiones

En esta fase finaliza oficialmente el cierre del proyecto de consultoría, a través de la entrega de los productos finales y el informe de gestión de cambios realizados, los cuales respaldan la transformación que se espera en el ámbito organizacional de Empleos Archipiélago S.A.S.

Productos Finales

Mediante la presente tabla se exponen de manera unificada la información que corresponde al resultado de la intervención de la Consultoría en Empleos Archipiélago S.A.S. Los productos se relacionan como anexos y son documentos que integran datos consolidados del proyecto, a los cuales se les asigna un nombre y definen su contenido.

Tabla 5. ***Descripción de Productos de la Consultoría***

Descripción de Productos de la Consultoría				
No.	**Actividad**	**ID**	**Descripción del producto elaborado**	**Nombre del archivo del producto (con su identificación de anexo)**
1	Análisis de la situación actual del proceso de talento humano	**A**	Matriz de diagnóstico.	Anexo A - Matriz FODA - DOFA
2	Trabajo de campo	**B**	Entrevista inicial con gerencia y departamento de Talento Humano	Anexo B - Formato de entrevista semiestructurada.
		C	Encuestas de satisfacción laboral a colaboradores.	Anexo C - Formato de encuestas de satisfacción laboral.
		D	Encuesta de egreso a colaboradores	Anexo D - Formato de encuestas de egreso.
3	Identificación de elementos o factores clave	**E**	Informe de diagnóstico inicial	Anexo E - Informe de diagnóstico inicial y reporte de resultados de aplicación de encuestas.
		F	Reporte de evaluación de Causas de Rotación	Anexo F - Reporte de evaluación de causas de rotación.
		G	Plan de estrategias para minimizar la rotación	Anexo G - Plan de estrategias para minimizar la rotación

		H	Recomendaciones para el bienestar de los empleados.	Anexo H - Recomendaciones para el bienestar de los empleados.
4	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	**I**	Memorias de la sesión de divulgación	Anexo I - Memorias de divulgación
		J	Lista de asistencia de la sesión de divulgación	Anexo J - Lista de asistencia de divulgación

Nota: Construcción propia, [2025].

Lecciones Aprendidas

A continuación, se hace referencia a aquellas buenas prácticas y oportunidades de aprendizajes que se presentaron durante el desarrollo del proceso de consultoría en Empleos Archipiélago S.A.S.

Buenas practicas

Disponibilidad De Información Y Datos. Durante el desarrollo del proyecto de consultoría, Empleos Archipiélago S.A.S. demostró la disposición de apoyar el proceso académico llevado a cabo, suministrando a tiempo la información y los datos requeridos para la ejecución de este, permitiendo así al equipo consultor, desde el inicio, tener acceso de forma clara a las situaciones o aspectos que ellos consideraban debían abordarse.

Apoyo De Los Participantes Por Parte De La Empresa. Se conto con el compromiso y respaldo de los participantes por parte de Empleos Archipiélago S.A.S. para el desarrollo del proyecto, al contribuir no solo con información requerida, sino con el tiempo y la disposición para realizar actividades como lo fueron las entrevistas y las encuestas requeridas para la recolección de datos.

Transparencia En La Comunicación. Desde el inicio hasta el final del desarrollo del proyecto de consultoría, se logró mantener una comunicación abierta, activa y transparente entre el equipo consultor y cada uno de los participantes por parte de Empleos Archipiélago,

lo cual propicio un ambiente de confianza y aporto al cumplimiento de los objetivos establecidos, teniendo en cuenta como valor agregado poder trabajar ciertos aspectos de forma presencial y con interacción directa con las personas involucradas.

Confidencialidad Y Ética Profesional. Toda la información entregada durante el desarrollo del proyecto de consultoría, tanto por la empresa como por aquellos colaboradores en misión que participaron, se manipuló y trabajo bajo estándares de integridad profesional que respetan la confidencialidad de los datos compartidos, haciendo uso de ellos para temas correspondientes única y exclusivamente al proyecto en mención y su optima ejecución.

Intercambio De Conocimientos. Se logra entre los participantes, un intercambio de conocimientos y retroalimentación continua sobre las experiencias, aprendizajes y perspectivas conforme a la situación de rotación de personal que se está abordando a través del proceso de consultoría.

Oportunidades de mejora

Mejorar Los Canales De Comunicación Interna. Teniendo en cuenta no solo el proyecto de consultoría sino los procesos generales y propios de Empleos Archipiélago S.A.S., es vital sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia de hacer uso de canales de contacto digital como el correo electrónico y las plataformas de mensajería instantánea, siendo fundamental para mantener un contacto directo y rápido de comunicación, el cual posibilite, cuando se requiera, el óptimo desarrollo de acciones que desde el área de talento humano se deseen implementar en pro de la empresa y de todos los actores involucrados.

Recomendaciones para la Gerencia

En pro de afianzar y fortalecer la capacidad institucional, así como mantener a corto, mediano y largo plazo la innovación alcanzada a partir del desarrollo del presente proyecto de consultoría, a continuación, se presentan una serie de recomendaciones a la gerencia de Empleos Archipiélago S.A.S.:

A corto plazo

- Es esencial que la gerencia implemente mecanismos de comunicación eficaces que faciliten la retroalimentación constante con los colaboradores, ya que conforme a lo señalado por López y Álvarez (2019) dicha acción permitirá que los colaboradores

expresen libremente sus inquietudes y reciban retroalimentación constructiva de manera continua, sin temor a represalias, fomentando un ambiente de confianza, donde los trabajadores se sienten valorados y motivados.

- Dado el descontento manifestado por los colaboradores con respecto a los beneficios adicionales, es importante que la gerencia estudie la implementación de beneficios no salariales que puedan incrementar la satisfacción y motivación laboral. Estos beneficios podrían incluir días libres, flexibilidad horaria y bonificaciones, lo que fomentará una mayor lealtad y retención de empleados (Hernández & Salazar, 2020)
- Se debe revisar, junto con las empresas usuarias, cómo se están gestionando los horarios de trabajo, siendo es necesario según lo mencionado por De la fuente (2017) buscar un equilibrio entre las expectativas de los colaboradores y las necesidades de la empresa, ya que los cambios repentinos en los horarios pueden generar insatisfacción y estrés, lo cual puede resultar en una mayor rotación de personal.

A mediano plazo

- Es crucial que la gerencia busque establecer alianzas estratégicas con instituciones como CAJASAI, el SENA o las ARL, las cuales ofrecen programas de formación continua y capacitación especializada. Estas alianzas permitirán ofrecer programas de formación adaptados a las necesidades de las empresas usuarias y sus colaboradores, promoviendo según Rodriguez y Pérez (2020) el desarrollo profesional de los empleados dentro de la empresa, mejorando su desempeño y disminuyendo la percepción de falta de oportunidades de crecimiento.
- La gerencia de Empleos Archipielago S.A.S. debe considerar la asignación de recursos económicos para premiar la antigüedad o el buen desempeño de los colaboradores, incluyendo incentivos monetarios o no monetarios que refuercen la cultura organizacional de la empresa, motivando a los empleados a prestar un buen servicio y a mantenerse en la empresa durante períodos más largos (Álvarez & Ramos, 2017).
- Es fundamental realizar un seguimiento continuo a los niveles de satisfacción y motivación de los colaboradores con la ayuda de las empresas usuarias, el cual debe incluir la identificación de oportunidades de mejora, permitiendo que los empleados sientan que sus opiniones son valoradas y tomadas en cuenta. Las encuestas

periódicas y entrevistas personales según Sanchez y Diaz (2018) son herramientas clave para obtener retroalimentación directa de los colaboradores.

A largo plazo

- Se recomienda realizar convenios con las empresas usuarias para garantizar condiciones dignas y estables a los trabajadores en misión, mediante cláusulas contractuales específicas, asegurando el cumplimiento de estándares mínimos en términos de ambiente laboral, horarios, remuneración y respeto a los derechos laborales, fortaleciendo así la permanencia del colaborador (Chiavenato, 2019).
- Consolidar un comité permanente de bienestar laboral y clima organizacional integrado por representantes de Talento Humano, líderes de área y colaboradores, quienes se encarguen de monitorear la ejecución de las estrategias propuestas, recoger retroalimentación y liderar nuevas iniciativas de mejora (Pineda & Cuervo, 2019).
- Desarrollar una estrategia continua de fidelización del talento humano basada en reconocimiento, desarrollo profesional y sentido de propósito, la cual no dependa solo del salario, sino también del reconocimiento emocional y las oportunidades de crecimiento, siendo según Barraza y Velásquez (2020) elementos clave para disminuir la rotación.
- Implementar sistemas de evaluación periódica de la rotación, ausentismo, satisfacción y desempeño del personal, posibilitando medir el impacto de las estrategias implementadas y así, tomar decisiones informadas y ajustar las acciones según los resultados obtenidos (Rodríguez & Martínez, 2021).

Referencias

Álvarez-Gayou, J. L. (2018). *Cómo hacer investigación cualitativa: Fundamentos y metodología*. Paidós.

Armstrong, M. (2014). Armstrong's handbook of human resource management practice (13ª ed.). Kogan Page.

Barraza, L., & Velásquez, M. (2020). *Estrategias de motivación laboral y su impacto en la rotación del personal*. Revista Científica Visión de Futuro, 24(1), 55–68. https://doi.org/10.36995/j.vfuturo.2020.24.1.55

Cascio, W. F. (2015). Managing Human Resources: Productivity, Quality of Life, Profits (9ª ed.). McGraw-Hill Education.

CEPAL. (2005). Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518_es.pdf

Chiavenato, I. (2017). Introducción a la teoría general de la administración (10ª ed.). McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill Education.

Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano* (4.ª ed.). McGraw-Hill.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological Inquiry, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

De la Fuente, J. L. (2017). La gestión de la comunicación interna en las organizaciones: una perspectiva estratégica. *Revista de Comunicación, 18*(1), 123-145. https://doi.org/10.1016/j.recom.2017.03.002

Departamento Nacional de Planeación - DNP. (2016) Documento Guía del módulo de capacitación virtual en Teoría de Proyectos. Dirección de Inversiones y Finanzas Públicas. https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Inversiones%20y%20finanzas%20pblicas/MGA_WEB/Documento%20Base%20Modulo%20Teoria%20de%20Proyectos.pdf

Dessler, G. (2017). Human Resource Management (15ª ed.). Pearson.

Dessler, G. (2019). Fundamentals of human resource management (5ª ed.). Pearson Education.

Gómez, L. M. (2020). *El bienestar laboral como estrategia para la retención del talento humano en las organizaciones*. Revista de Psicología del Trabajo, 15(2), 121–136.

Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill Education.

Hernández, P., & Salazar, J. (2020). Impacto de los beneficios no salariales en la satisfacción y productividad de los empleados: Estudio de caso en empresas de tecnología. *Revista Iberoamericana de Psicología, 12*(3), 56-73. https://doi.org/10.1037/rpsico.2020.03.002

Herzberg, F. (2003). La motivación en el trabajo: Un enfoque de dos factores. McGraw-Hill.

Ibarguen, Y., Rueda, L., & Garcia, A. (2019). Análisis de la estructura organizacional del consultorio Innovadental a partir de la matriz DOFA. Revista Ploutos.

López, M., & Álvarez, D. (2019). Estrategias de comunicación organizacional: Herramientas para mejorar la retroalimentación laboral. *Revista de Ciencias Sociales y Comunicación*, *10*(4), 89-102. https://doi.org/10.1016/j.rcsc.2019.06.003

Morales, J., & Ballesteros, A. (2021). *Desarrollo profesional y rotación de personal en empresas de servicios*. Revista Colombiana de Ciencias Sociales, 12(3), 240–258.

Pineda, C., & Cuervo, A. (2019). *Comunicación organizacional y compromiso laboral en empresas del sector terciario*. Revista Latinoamericana de Administración, 52(1), 101–118.

Project Management Institute – PMI. (2008). Guía Project Management Body of Knowledge (PMBOK). 7a Edición. https://www.pmi.org/pmbok-guide-standards/foundational/pmbok?sc_camp=D750AAC10C2F4378CE6D51F8D987F49D

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). Comportamiento organizacional (18ª ed.). Pearson Educación.

Rodríguez, D., & Martínez, S. (2021). *People Analytics como herramienta para la toma de decisiones en la gestión humana*. Revista Gestión & Desarrollo, 35(2), 87–99.

Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Clima y cultura organizacional. *Anuario de Psicología*

Seligman, M. E. P. (2011). La vida que florece: Una nueva interpretación de la felicidad y el bienestar. Ediciones B.

Datos de Registro de Consultores del proyecto

Datos de Registro de Investigadores	
Nombre Estudiante 1	Daniela Victoria Uribe Ortiz
Enlace CvLAC	https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001552452
Enlace ORCID	https://orcid.org/0009-0000-4788-5772
Enlace Google académico	https://scholar.google.com/citations?hl=es&user=ust3HNQAAAAJ
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/Dpto/Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano
Nombre Estudiante 2	Shirly Yohana Montalvo Sáez
Enlace CvLAC	https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002306699
Enlace ORCID	https://orcid.org/0009-0009-1912-1770
Enlace Google académico	https://scholar.google.es/citations?user=0Q3aU6EAAAAJ&hl=es
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/Dpto/Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano
Nombre director Consultoría	Nydia Consuelo Hernandez Mora
Enlace CvLAC	CvLAC - RG
Enlace ORCID	https://orcid.org/0000-0003-3051-4734
Enlace Google académico	
Facultad	Facultad de Negocios, Gestión y sostenibilidad
Programa/Dpto/Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano
Nombre Codirector Consultoría	
Enlace CvLAC	
Enlace ORCID	
Enlace Google académico	
Facultad	
Programa/Dpto/Instituto	

Anexos

Anexo A – Matriz FODA

Anexo A – Matriz FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
1. Conocimiento del sector y experiencia. 2. Diferenciación en la calidad del servicio. 3. Agilidad en los procesos de selección a través de una base de datos consolidada. 4. Flexibilidad contractual. 5. Bajos costos operacionales de contratación.	1. Iniciativas gubernamentales. 2. Tasa de desempleo en la región a la baja. 3. Aumento de empleabilidad por temporada. 4. Nuevas Plataformas de evaluación de competencias al servicio de empresas. 5. Automatización de procesos de reclutamiento. 6. Normativa de las Empresas de Servicios Temporales.
DEBILIDADES	**AMENAZAS**
1. Falta de recursos tecnológicos disponibles. 2. Disminución de estabilidad empresarial. 3. Eficiencia Rápida en contratación pero con baja calidad de personal. 4. Limitación de recursos para capacitación y desarrollo de colaboradores. 5. Altos niveles de rotación de colaboradores. 6. Ausencia de incentivos y beneficios no salariales.	1. Reformas a la jornada laboral en Colombia. 2. Bajas Expectativas generacionales de empleo. 3. Incidencia de los fenómenos naturales. 4. Contratación alterna. 5. Competencia del mercado.

Análisis de la metodología del estudio y validación del instrumento *según* los Anexo B, C y D

La metodología utilizada en el trabajo de consultoría se enmarca en un enfoque cualitativo–cuantitativo, el cual permitió una comprensión integral del fenómeno de la rotación de personal en Empleos Archipielago S.A.S. desde múltiples perspectivas. El diagnóstico organizacional se constituyó en el método principal de trabajo de campo, permitiendo el levantamiento de información relevante sobre las dinámicas internas de la empresa y sus implicaciones en la gestión del talento humano.

Desde el enfoque cualitativo, se aplicaron entrevistas semiestructuradas a dos actores clave: la Gerente General y un representante del departamento de Talento Humano (**Anexo B – Formato de entrevista semiestructurada).** Esta técnica posibilitó obtener una visión profunda sobre las prácticas internas de selección, retención y vinculación, así como sobre los principales desafíos enfrentados por la organización. La entrevista semiestructurada, por su naturaleza flexible asi como lo señala Álvarez-Gayou (2018), facilitó el diálogo abierto y la profundización en temas críticos.

En cuanto al componente cuantitativo, se aplicaron dos encuestas digitales estructuradas: una dirigida a colaboradores activos (**Anexo C – Formato de encuesta de satisfacción Laboral)** y otra a colaboradores en proceso de egreso (**Anexo D – Formato de encuesta de egreso**). La recolección de datos por medios digitales favoreció una mayor accesibilidad y eficiencia, permitiendo captar información representativa sobre la percepción de los empleados en torno a condiciones laborales, clima organizacional, motivaciones y razones de desvinculación.

Para la validación de los instrumentos, se utilizó una validación de contenido mediante juicio de expertos. Los cuestionarios fueron revisados por profesionales con experiencia en gestión del talento humano, quienes evaluaron la pertinencia, redacción y claridad de los ítems. Este proceso garantizó que los instrumentos fueran adecuados para medir las variables objeto de estudio y que se adaptaran al contexto específico de la empresa (Hernández Sampieri et al., 2014).

En conjunto, esta metodología permitió identificar no solo las causas estructurales de la rotación, sino también insumos valiosos para la construcción de estrategias de intervención ajustadas a la realidad de Empleos Archipiélago S.A.S.

Anexo B – Formato de entrevista semiestructurada

Anexo B – Formato de entrevista semiestructurada

	FORMATO DE ENTREVISTA A GERENCIA EMPLEOS ARCHIPIELAGO S.A.S.	**PSI-F-02**
		Revisión 02

En el marco del proyecto de consultoría para minimizar la rotación de personal en la empresa Empleos Archipiélago S.A.S., se realizan entrevistas con los líderes clave. Su perspectiva como Gerente es fundamental para comprender mejor las causas y efectos de este fenómeno, así como para desarrollar estrategias efectivas. Se agradece su tiempo y disposición para participar en esta entrevista.

Preguntas para el Gerente

1. **Visión General**
   - ¿Cuál es su percepción general sobre la rotación de personal en la empresa?

_____
_____
_____

   - ¿Cree que la rotación de personal está afectando la eficiencia y productividad de la empresa?

_____
_____
_____

2. **Causas de la Rotación**
   - ¿Qué factores considera que son las principales causas de la alta rotación de personal?

_____
_____
_____

   - ¿Existen áreas o departamentos específicos donde la rotación sea más alta? Si es así, ¿cuáles son?

_____
_____
_____

3. **Impacto en la Empresa**
   - ¿Cómo ha impactado la rotación de personal en la moral y el ambiente laboral de la empresa?

_____
_____
_____

- ¿Ha habido algún impacto financiero significativo debido a la rotación de personal?

4. **Estrategias Actuales**
- ¿Qué estrategias o medidas ha implementado la empresa hasta ahora para reducir la rotación de personal?

- ¿Cuáles de estas estrategias han sido efectivas y cuáles no lo han sido?

5. **Expectativas y Sugerencias**
- ¿Qué expectativas tiene respecto al resultado de este proceso de consultoría?

- ¿Tiene alguna sugerencia específica sobre cómo abordar el problema de la rotación de personal?

- ¿Están dispuestos a invertir en programas específicos para mejorar la retención, como beneficios, capacitación o programas de bienestar?

	FORMATO DE ENTREVISTA A ÁREA DE TALENTO HUMANO DE EMPLEOS ARCHIPIELAGO S.A.S.	**PSI-F-02**
		Revisión 02

Como parte del proyecto de consultoría enfocado en reducir la rotación de personal en Empleos Archipiélago SAS, se realizan entrevistas con los responsables de áreas clave. Su rol en el manejo del talento humano brinda una visión invaluable sobre los procesos y desafíos actuales. Se agradece su colaboración y tiempo para esta entrevista.

1. **Diagnóstico Inicial**
   - ¿Cuál es su diagnóstico inicial sobre la causa principal de la rotación de personal?

_____
_____
_____

   - ¿Qué comentarios o retroalimentación ha recibido de los empleados sobre su decisión de abandonar la empresa?

_____
_____
_____

2. **Procesos de Reclutamiento y Selección**
   - ¿Considera que los procesos de reclutamiento y selección de personal son adecuados? ¿Por qué?

_____
_____
_____

   - ¿Qué mejoras cree que podrían implementarse en estos procesos para reducir la rotación?

_____
_____
_____

3. **Inducción y Capacitación**
   - ¿Cómo es el proceso de inducción y capacitación para los nuevos empleados?

_____
_____
_____

   - ¿Cree que una mejor inducción y capacitación podría ayudar a retener más empleados?

_____
_____
_____

4. **Clima Laboral y Satisfacción**
   - ¿Qué acciones realiza el departamento de Talento Humano para evaluar el clima laboral y la satisfacción de los empleados?

- ¿Realizan encuestas o estudios periódicos de satisfacción del personal? Si es así, ¿qué resultados han obtenido?

5. **Planes de Carrera y Desarrollo**
   - ¿Existen planes de carrera y desarrollo profesional bien definidos para los empleados?
   - ¿Cómo se comunican y promueven estas oportunidades de crecimiento dentro de la empresa?

6. **Beneficios**
   - ¿Cómo compara la empresa sus beneficios con otras del mismo sector?
   - ¿Existen planes para revisar o mejorar estos beneficios?

7. **Retención y Fidelización**
   - ¿Qué estrategias actuales tiene la empresa para retener y fidelizar a sus empleados?
   - ¿Qué iniciativas cree que podrían implementarse para mejorar la retención de personal?

8. **Expectativas y posibles soluciones**
   - ¿Qué esperan lograr con este proceso de consultoría en términos de soluciones prácticas y resultados a corto y largo plazo?

CONSULTORIA EMPRESARIAL

Anexo C – Formato de encuesta de satisfacción

Encuesta de Satisfacción Laboral Empleos Archipiélago SAS

La siguiente encuesta se hace con el fin de mejorar el ambiente laboral y fortalecer la relación con el equipo de trabajo de Empleos Archipiélago S.A.S. Su participación honesta y constructiva es esencial para proponer estrategias efectivas que permitan generar un entorno de trabajo más satisfactorio y promover su permanencia en la organización. Todas las respuestas serán tratadas de manera confidencial. De antemano se agradece su valiosa colaboración.

* Indica que la pregunta es obligatoria

Percepción General del Trabajo

1. 1. Siente que su trabajo es valorado por la empresa? *

Selecciona todos los que correspondan.

- [ ] Muy en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Muy de acuerdo

2. 2. Considera que sus tareas están claras y bien definidas? *

Selecciona todos los que correspondan.

- [ ] Muy en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Muy de acuerdo

3. 3. Está satisfecho con el ambiente laboral en su lugar de trabajo? *

Selecciona todos los que correspondan.

- [ ] Muy en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Muy de acuerdo

4. 4. Siente que su jefe directo está disponible para resolver sus dudas y apoyar su desarrollo *

Selecciona todos los que correspondan.

- [ ] Muy en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Muy de acuerdo

5. 5. Considera que la carga laboral es adecuada para el tiempo y recursos disponibles *

Selecciona todos los que correspondan.

- [ ] Muy en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Muy de acuerdo

Preguntas relacionadas con la Rotación del Personal

6. 6. ¿Ha sentido la necesidad de buscar otro empleo debido a las condiciones laborales? *

Selecciona todos los que correspondan.

- [ ] Nunca
- [ ] Rara Vez
- [ ] A veces
- [ ] Frecuentemente
- [ ] Siempre

7. 7. ¿Cree que el salario ofrecido es competitivo en comparación con otras empresas? *

Selecciona todos los que correspondan.

- [ ] Nunca
- [ ] Rara Vez
- [ ] A veces
- [ ] Frecuentemente
- [ ] Siempre

8. 8. ¿Ha experimentado dificultades para equilibrar su vida personal y laboral debido a su trabajo? *

Selecciona todos los que correspondan.

- [ ] Nunca
- [ ] Rara Vez
- [ ] A veces
- [ ] Frecuentemente
- [ ] Siempre

9. 9. ¿Ha recibido el apoyo necesario para realizar bien su trabajo? *

Selecciona todos los que correspondan.

- [ ] Nunca
- [ ] Rara Vez
- [ ] A veces
- [ ] Frecuentemente
- [ ] Siempre

10. 10. ¿Se siente motivado para dar lo mejor de sí en su rol actual? *

Selecciona todos los que correspondan.

- [ ] Nunca
- [ ] Rara Vez
- [ ] A veces
- [ ] Frecuentemente
- [ ] Siempre

Retención de Personal

11. 11. ¿Está satisfecho con los beneficios adicionales al salario, ofrecidos por la empresa? *

Selecciona todos los que correspondan.

- [ ] Muy insatisfecho
- [ ] Insatisfecho
- [ ] Ni satisfecho ni insatisfecho
- [ ] Satisfecho
- [ ] Muy satisfecho

12. 12. ¿Está satisfecho con las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional que le ofrece la empresa? *

Selecciona todos los que correspondan.

- [ ] Muy insatisfecho
- [ ] Insatisfecho
- [ ] Ni satisfecho ni insatisfecho
- [ ] Satisfecho
- [ ] Muy satisfecho

13. 13. ¿Está satisfecho con el nivel de comunicación interna en la empresa? *

Selecciona todos los que correspondan.

- [ ] Muy insatisfecho
- [ ] Insatisfecho
- [ ] Ni satisfecho ni insatisfecho
- [ ] Satisfecho
- [ ] Muy satisfecho

14. 14. ¿Está satisfecho con el reconocimiento recibido por su desempeño? *

Selecciona todos los que correspondan.

- [ ] Muy insatisfecho
- [ ] Insatisfecho
- [ ] Ni satisfecho ni insatisfecho
- [ ] Satisfecho
- [ ] Muy satisfecho

15. 15. ¿Está satisfecho con los procesos de capacitación y formación disponibles? *

Selecciona todos los que correspondan.

- [ ] Muy insatisfecho
- [ ] Insatisfecho
- [ ] Ni satisfecho ni insatisfecho
- [ ] Satisfecho
- [ ] Muy satisfecho

Fidelización de Los Colaboradores

16. 16. Se siente identificado con los valores y objetivos de la empresa. *

Selecciona todos los que correspondan.

- [ ] Muy en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Muy de acuerdo

17. 17. Considera que la empresa se preocupa por su bienestar. *

Selecciona todos los que correspondan.

- [ ] Muy en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Muy de acuerdo

18. 18. Se siente orgulloso de pertenecer a esta empresa. *

Selecciona todos los que correspondan.

- [ ] Muy en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Muy de acuerdo

19. 19. Recomendaría esta empresa como un buen lugar para trabajar. *

Selecciona todos los que correspondan.

- [ ] Muy en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Muy de acuerdo

20. 20. Está dispuesto a quedarse en la empresa por un tiempo prolongado. *

Selecciona todos los que correspondan.

- [ ] Muy en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Muy de acuerdo

Su Opinión Nos Importa

21. 21. ¿Qué cambios o mejoras recomendaría para que la empresa sea un mejor lugar para trabajar? *

22. 22. ¿Cuáles crees que son las principales razones por las que las personas dejan su trabajo en nuestra empresa? *

23. 23. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa? *

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

Anexo D – Formato de encuesta de egreso.

Encuesta de Egreso Empleos Archipiélago SAS

La empresa Empleos Archipiélago S.A.S. agradece su apoyo y dedicación durante el tiempo laborado. Su retroalimentación es muy importante para ayudarnos a mejorar como organización y brindar una mejor experiencia a nuestros colaboradores. Todas las respuestas serán tratadas de manera confidencial.

* Indica que la pregunta es obligatoria

Información General

1. 1. Área o departamento en el que trabajaste *

   Marca solo un óvalo.

   - ◯ Operativo
   - ◯ Administrativo
   - ◯ Asistencial
   - ◯ Otro: _____

2. 2. Tiempo de permanencia en Empleos Archipiélago S.A.S. *

   Marca solo un óvalo.

   - ◯ Menos de 6 meses
   - ◯ 6 meses a 1 año
   - ◯ 1 a 2 años
   - ◯ De 2 a 3 años
   - ◯ Mas de 3 años

Razones de Desvinculación

3. 3. ¿Cuál fue la principal razón de tu salida? (Selecciona la más relevante) *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Mejor oportunidad laboral
- ◯ Incompatibilidad con la cultura de la empresa
- ◯ Falta de crecimiento profesional
- ◯ Problemas con el salario o beneficios
- ◯ Razones personales
- ◯ Otro: _____

4. 4. Si tu salida fue voluntaria, ¿hubo algún evento o situación específica que influyó en tu decisión? *

Marca solo un óvalo.

- ◯ No
- ◯ Si. (Especificar en la linea de "otras")
- ◯ Otro: _____

Experiencia Laboral en la Empresa

5. 5. ¿Qué tan satisfecho(a) estabas con los siguientes aspectos? *

Marca solo un óvalo por fila.

	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Oportunidades de crecimiento profesional	◯	◯	◯	◯	◯
Carga de trabajo	◯	◯	◯	◯	◯
Relación con tu jefe directo	◯	◯	◯	◯	◯
Ambiente laboral	◯	◯	◯	◯	◯
Reconocimiento por su desempeño	◯	◯	◯	◯	◯
Beneficios adicionales al salario	◯	◯	◯	◯	◯
Proceso de capacitación y desarrollo	◯	◯	◯	◯	◯

6. 6. ¿Cómo calificarías tu experiencia general en la empresa? *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Muy negativa
- ◯ Negativo
- ◯ Neutral
- ◯ Positivo
- ◯ Muy bueno

Comunicación y retroalimentación

7. 7. Durante tu tiempo en la empresa, ¿sientes que tus opiniones o sugerencias fueron escuchadas? *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Nunca
- ◯ Rara vez
- ◯ A veces
- ◯ Frecuentemente
- ◯ Siempre

8. 8. ¿Recibiste retroalimentación clara y constante sobre tu desempeño? *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Si
- ◯ No

Recomendaciones y Observaciones

9. 9. ¿Qué cambios recomendarías para mejorar la experiencia laboral en Empleos Archipiélago S.A.S.? *

_____

_____

_____

_____

_____

10. 10. ¿Recomendarías a alguien trabajar en Empleos Archipiélago S.A.S.? *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Si
- ◯ No
- ◯ Depende (especificar en la linea de "otra")
- ◯ Otro: _____

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

Anexo E – Informe de diagnostico inicial y reporte de resultados de aplicación de encuestas

Análisis Cuantitativo Encuesta de Egreso

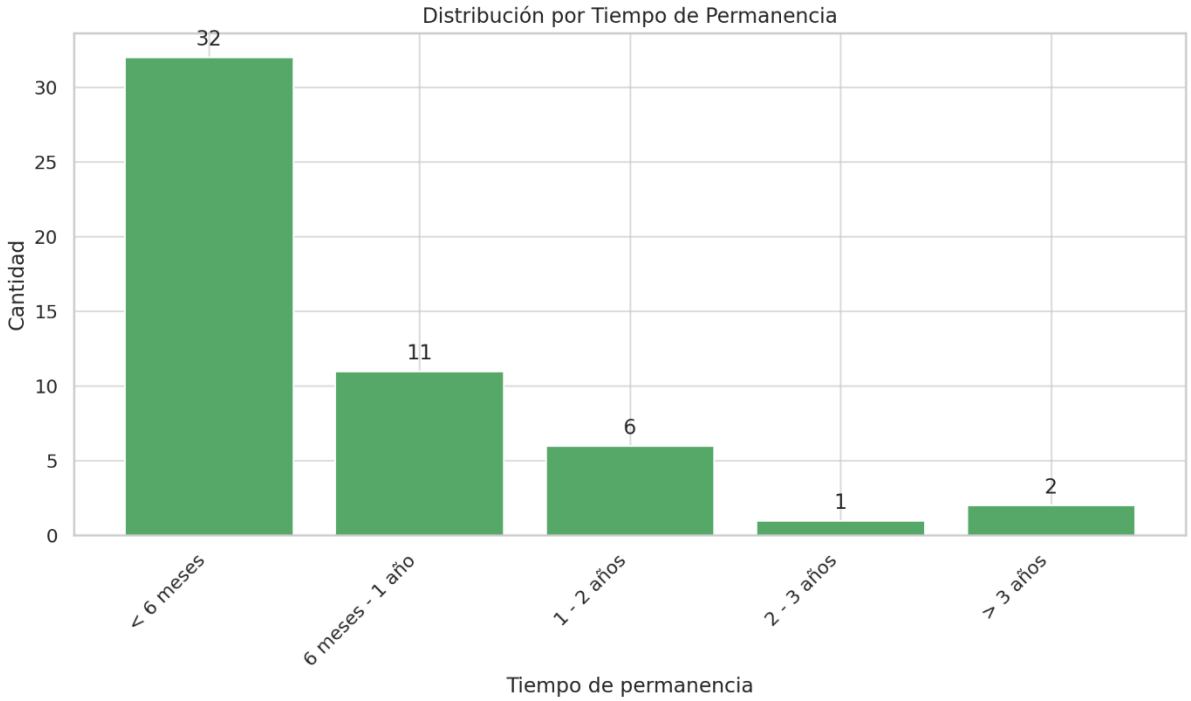
Tabla 1.
Resultados Destacados

Categoría	Aspectos Evaluados / Respuestas	Resultados Destacados
Área de Desempeño	Operativo, Administrativo, Asistencial	43 en Operativo (mayoría), 7 Administrativo, 2 Asistencial
Tiempo de Permanencia	Menos de 6 meses, 6 meses a 1 año, 1 a 2 años, más de 2 años	32 colaboradores permanecieron menos de 6 meses
Motivo Principal de Salida	Razones personales, mejor oportunidad, terminación, salario, turnos, expectativas, etc.	19 razones personales, 16 mejor oportunidad laboral, 11 terminación de contrato
Eventos que Influyeron en Salida Voluntaria	Horarios no convenientes, mal ambiente laboral, cambio con mejor salario, motivos personales, etc.	27 indicaron “No hubo evento”; 8 mencionaron horarios; 6 por motivos personales
Satisfacción con aspectos clave	Oportunidades, carga laboral, jefe directo, ambiente, beneficios, desarrollo	Mayoría “Ni satisfecho ni insatisfecho” en todos los aspectos. Relación con jefe directo: 36 satisfechos. Ambiente laboral: 29 satisfechos, 17 insatisfechos. Reconocimiento: 31 insatisfechos Capacitación y desarrollo: 46 ni satisfecho ni insatisfecho.

Experiencia General	¿Cómo califica su experiencia?	31 positivo, 21 neutral, 4 nunca fue buena
Escucha Activa de Opiniones	¿Fueron escuchadas tus opiniones?	43 dijeron que NO
Retroalimentación Recibida	¿Recibiste retroalimentación constante?	Solo 9 dijeron que SÍ
Recomendaciones para Mejorar	Clima laboral, beneficios, información clara, inducción, etc.	10 mencionaron clima y desarrollo del talento, 6 beneficios salariales
¿Recomendaría trabajar en la empresa?	Sí / No	48 dijeron que SÍ; 4 dijeron que "Depende de la empresa usuaria"

Nota. *Construcción propia*, 2025.

Ilustración 1.
Distribución por Tiempo de Permanencia



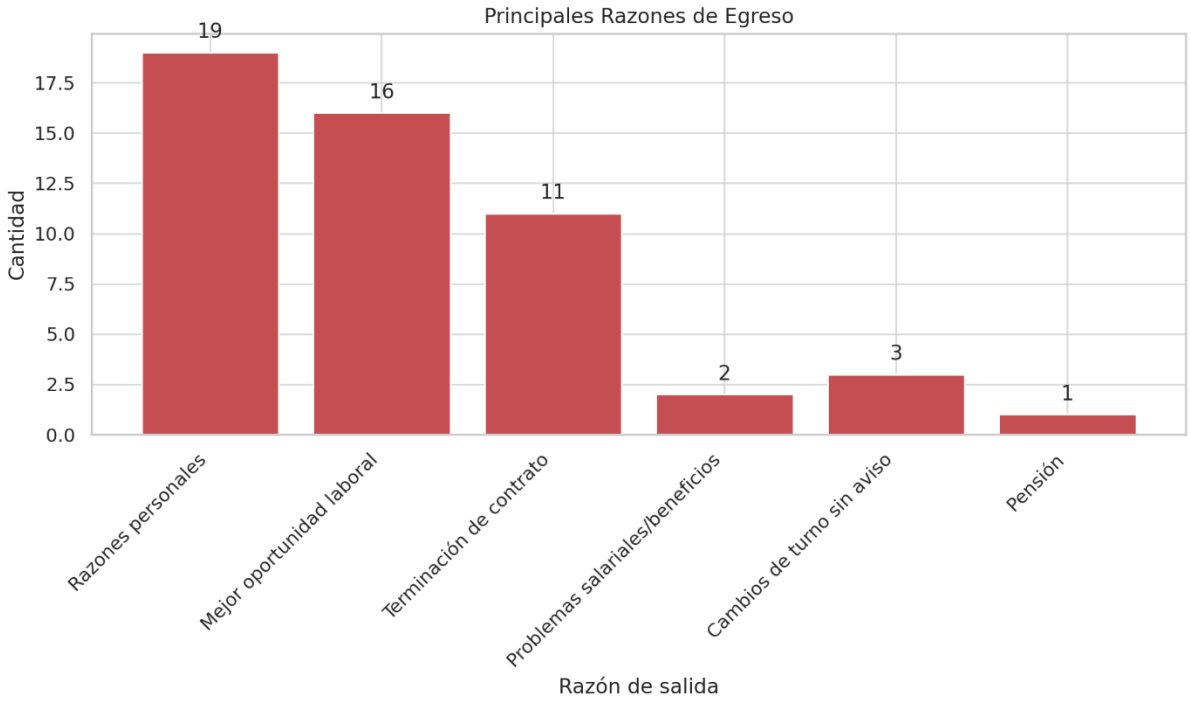
Nota. *Construcción propia*, 2025.

Refleja la duración del empleo antes de la salida:

- **Menos de 6 meses**: 32 personas

- **6 meses - 1 año**: 11 personas
- **1 - 2 años**: 6 personas
- **2 - 3 años**: 1 persona
- **Mayor a 3 años**: 2 personas

Ilustración 2
Principales Razones de Egreso



Nota. *Construcción propia*, 2025.

Identifica los motivos por los cuales las personas se desvincularon:

- **Razones personales**: 19 personas
- **Mejor oportunidad laboral**: 16 personas
- **Terminación de contrato**: 11 personas
- **Problemas salariales/beneficios**: 2 personas
- **Cambios de turno sin aviso**: 3 personas
- **Pensión:** 1 persona

Análisis Cualitativo Encuesta de Egreso

El estudio de las encuestas de egreso permitió identificar elementos clave relacionados con la experiencia laboral de los colaboradores y las razones que influyen en su decisión de finalizar su vínculo con la organización.

- **Perfil de los colaboradores egresados.** La mayoría de los colaboradores pertenecían al área operativa (82,7%), seguida por los administrativos (13,5%) y asistenciales (3,8%). Este dato es coherente con la naturaleza de una empresa de servicios temporales, en la que predominan cargos operativos y de corta duración.
- **Tiempo de permanencia en la empresa.** Se evidencia una alta rotación en los primeros meses, más del 60% de los empleados permanecieron menos de seis meses, y casi un 21% estuvieron entre seis meses y un año. Esto confirma un patrón de alta rotación temprana, lo que podría estar asociado a condiciones contractuales, expectativas laborales no cumplidas o falta de procesos de inducción sólidos.
- **Principales razones de egreso.** Las razones personales (36,5%) y la búsqueda de mejores oportunidades laborales (30,8%) son las causas predominantes de salida. La terminación de contrato (21,2%) también ocupa un lugar significativo, indicando que una porción importante de los egresos no es voluntaria, sino por finalización del periodo pactado. Otros motivos, como cambios de turno inesperados, problemas con los beneficios o ambiente laboral desfavorable, aunque menos frecuentes, reflejan áreas de mejora en la gestión del talento.
- **Satisfacción laboral.** El análisis de los niveles de satisfacción muestra que la mayoría de los colaboradores se encuentran en un estado neutro o ni satisfecho ni insatisfecho en aspectos como oportunidades de crecimiento profesional, carga laboral, relación con el jefe, reconocimiento y beneficios. Sin embargo, hay una proporción importante que se declara insatisfecha especialmente en temas como beneficios adicionales al salario y reconocimiento al desempeño. Esta percepción puede estar incidiendo en la falta de retención de talento.
- **Retroalimentación y comunicación.** Una preocupación relevante se evidencia en la retroalimentación, 43 colaboradores manifestaron no haber recibido retroalimentación clara y constante sobre su desempeño, y solo 9 indicaron que sus opiniones o sugerencias fueron escuchadas. Esta desconexión puede afectar la percepción de valoración y pertenencia, factores esenciales para la permanencia y compromiso organizacional.

- **Recomendaciones de mejora.** Entre las propuestas más mencionadas por los colaboradores se destacan:
  - Mejorar el clima organizacional y el desarrollo del talento.
  - Fortalecer los beneficios salariales y no salariales.
  - Garantizar claridad en las condiciones laborales desde el inicio.
  - Implementar procesos de inducción y seguimiento más estructurados.

  Estas sugerencias apuntan a la necesidad de fortalecer las políticas de bienestar, comunicación y desarrollo, especialmente para los cargos operativos.
- **Recomendación de la empresa.** A pesar de las oportunidades de mejora, el 92,3% de los egresados recomendaría la empresa. Este dato es positivo, ya que refleja una imagen organizacional favorable, aunque condicionada por factores estructurales que requieren atención para aumentar la retención de talento.

Análisis Cuantitativo Encuesta de Satisfaccion Laboral

Tabla 2

Valoración general de aspectos clave del entorno laboral

Pregunta	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1. ¿Siente que su trabajo es valorado por la empresa?	2	3	13	34	6
2. ¿Tareas claras y bien definidas?	1	2	13	29	13
3. ¿Está satisfecho con el ambiente laboral?	3	3	14	31	7
4. ¿Jefe directo apoya y resuelve dudas?	2	1	22	21	12
5. ¿Carga laboral adecuada al tiempo/recursos?	3	1	12	38	4

Nota. *Construcción propia*, 2025.

Tabla 3

Factores de Bienestar y Permanencia Laboral

Pregunta	Nunca	Rara Vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
6. ¿Ha sentido la necesidad de buscar otro empleo debido a las condiciones laborales?	15	15	26	2	0
7. ¿Cree que el salario ofrecido es competitivo en comparación con otras empresas?	5	8	29	10	6
8. ¿Ha experimentado dificultades para equilibrar su vida personal y laboral debido a su trabajo?	15	30	5	6	2
9. ¿Ha recibido el apoyo necesario para realizar bien su trabajo?	0	1	30	16	11
10. ¿Se siente motivado para dar lo mejor de sí en su rol actual?	0	5	25	9	19

Nota. *Construcción propia*, 2025.

Tabla 4

Satisfacción con los Procesos de Gestión del Talento Humano

Pregunta	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
11. ¿Está satisfecho con los beneficios adicionales al salario, ofrecidos por la empresa?	2	9	25	13	9
12. ¿Está satisfecho con las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional que le ofrece la empresa?	1	10	34	9	4
13. ¿Está satisfecho con el nivel de comunicación interna en la empresa?	3	3	19	31	2
14. ¿Está satisfecho con el reconocimiento recibido por su desempeño?	1	21	20	11	5
15. ¿Está satisfecho con los procesos de capacitación y formación disponibles?	0	4	34	14	6

Nota. *Construcción propia*, 2025.

Tabla 5

Compromiso Organizacional y Sentido de Pertenencia

Pregunta	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
16. Se siente identificado con los valores y objetivos de la empresa.	0	1	20	32	5
17. Considera que la empresa se preocupa por su bienestar.	3	3	28	20	4
18. Se siente orgulloso de pertenecer a esta empresa.	0	0	21	31	6
19. Recomendaría esta empresa como un buen lugar para trabajar.	2	2	3	39	12
20. Está dispuesto a quedarse en la empresa por un tiempo prolongado.	1	3	28	15	11

Nota. *Construcción propia*, 2025.

Ilustración 3

Recomendaciones a la Empresa por parte de los colaboradores



Nota. *Construcción propia*, 2025

Ilustración 4

Tiempo de Permanencia en la Empresa



Nota. *Construcción propia*, 2025

Análisis Cualitativo Encuesta de Satisfaccion Laboral

De acuerdo con los resutados, existe una percepción en su mayoria positiva respecto al reconocimiento del trabajo por parte de la empresa. Aproximadamente 7 de cada 10 colaboradores expresan sentirse valorados, lo cual refleja una cultura organizacional que, en términos generales, reconoce el aporte de sus miembros. Sin embargo, un pequeño pero significativo grupo (alrededor del 9%) considera que su trabajo no es reconocido, lo que podría estar incidiendo en su nivel de compromiso y motivación. Este grupo puede representar una alerta temprana para revisar prácticas de retroalimentación, celebración de logros y visibilidad del desempeño.

Por otra parte, los colaboradores manifiestan contar con instrucciones claras sobre sus tareas y responsabilidades, lo que favorece la eficiencia operativa y la autonomía en la ejecución. Este resultado es muy positivo, ya que contribuye a la disminución de errores y malentendidos. No obstante, es importante tener en cuenta que un 24% de los encuestados se muestran neutrales o insatisfechos con la claridad de sus funciones, lo cual sugiere que, en

ciertos cargos o áreas, puede haber ambigüedad en la asignación de tareas o cambios constantes que no se comunican oportunamente.

Respecto a la satisfacción con el ambiente laboral, esta se considera alta mas no óptima, pues el 66% de los colaboradores se sienten cómodos con el clima laboral, lo cual es un punto fuerte, no obstante, la presencia de un 10% con opiniones negativas y un 24% en zona neutra indica que todavía persisten situaciones que afectan la calidad del entorno organizacional, lo que podria estar asociado a conflictos interpersonales, estilos de liderazgo autoritarios, escasa colaboración o poco sentido de pertenencia.

En lo concerniente a la accesibilidad y acompañamiento de los líderes inmediato, los resultados demuestran una alerta relevante ya que solo el 56% de los encuestados consideran que sus jefes están disponibles y los apoyan en su desarrollo, mientras que el 38% restante mantiene una postura neutral, lo cual puede interpretarse como una falta de liderazgo cercano y comprometido. Esta desconexión puede limitar el aprendizaje, generar desmotivación e incluso afectar los resultados de los equipos, sobre todo si los colaboradores sienten que deben resolver sus inquietudes por su cuenta o que no hay guía para crecer profesionalmente.

Referente a la carga laboral y recursos disponibles, más del 70% de los colaboradores consideran que la carga laboral está bien distribuida en función del tiempo y los recursos que poseen, reflejando asi una planificación operativa y un diseño de procesos adecuado a la capacidad instalada. Pese a esto, se recomienda continuar monitoreando este aspecto de forma constante, especialmente en picos de operación o temporadas altas.

Ahora bien, uno de los aspectos más sensibles dentro de la percepción de los colaboradores es la remuneración, pues la mayoría manifiesta insatisfacción respecto a la competitividad del salario ofrecido por la empresa, lo cual puede representar un factor de riesgo para la motivación y la retención del talento. Asimismo, en lo relacionado con los beneficios adicionales al salario, las respuestas indican una valoración moderadamente baja, lo que sugiere que estos no están generando un impacto significativo en la satisfacción general, debilitando el compromiso de los trabajadores. A esto se suma la calidad de la comunicación interna, la cual es percibida como deficiente por una parte importante del equipo, generando desinformación, incertidumbre y desconexión entre las áreas.

A su vez, las respuestas a las preguntas relacionadas con oportunidades de crecimiento profesional y acceso a procesos de formación revelan una sensación

generalizada de estancamiento, lo que indica que muchos colaboradores sienten que la empresa no les brinda suficientes oportunidades para desarrollarse ni para adquirir nuevas habilidades, representando un obstáculo para la fidelización del talento humano e impactandor negativamente en la productividad.

Por otro lado, los resultados muestran que, si bien una mayoría de los colaboradores se identifica con los valores y objetivos de la empresa, este sentimiento aún no se encuentra del todo consolidado, pues al analizar el orgullo de pertenecer a la empresa, se evidencia una polarización: algunos trabajadores expresan orgullo por ser parte de la organización, mientras que otros muestran una postura neutral o incluso de desapego, indicando que aún existen retos importantes en la construcción de una cultura organizacional sólida, coherente y compartida.

Finalmente y de acuerdo con lo consultado a traves de la encuentra, se identifica que una parte significativa de los colaboradores no percibe acciones concretas por parte de la empresa orientadas a su bienestar integral, lo que podria llegar a influir en el nivel de compromiso emocional, en la productividad diaria y en su intencion de mantenerse en las empresas usuarias, pues esta ultima estaria siendo condicionada por la evolución de los factores previamente analizados, especialmente el salario, el ambiente laboral, el desarrollo profesional y el reconocimiento. Es por ello que, se considera importante trabajar de forma integral en el bienestar organizacional de los colaboradores, contemplando iniciativas enfocadas en la salud mental, actividades recreativas, pausas activas, apoyo psicológico y acompañamiento emocional, generando un entorno más saludable y humano que favorezca la retención de los colaboradores.

Anexo E – Informe de diagnostico inicial y reporte de resultados de aplicación de encuestas.

	INFORME DE DIAGNÓSTICO INICIAL Y REPORTE DE RESULTADOS DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS	**PSI-F-02**
		Revisión 02

Con el objetivo de realizar un análisis inicial, para identificar los niveles y las causas de rotación en Empleos Archipiélagos S.A.S., se usó como instrumento de medición, entrevistas y encuestas. Las entrevistas se realizaron directamente a la Gerente y al Coordinador de Talento Humano, considerando que son las personas idóneas y con el conocimiento suficiente, desde el punto de vista interno de la organización, para dar cuenta de las necesidades actuales de la empresa; a partir de estas, se realizaron preguntas enfocadas en las causas de rotación y las acciones que se han venido adelantando en pro de mitigar dicha problemática, esto, en busca de obtener un enfoque global que permita brindar una posible solución a través de la implementación de un proyecto de consultoría dirigido al área de talento humano.

Conforme a las respuestas dadas, una de las principales preocupaciones a nivel gerencial y del área de talento humano, es la forma como la alta rotación de colaboradores ha venido impactando negativamente en las empresas usuarias, dado que no solo ha afectado la atención que éstas prestan a través de sus colaboradores con el desarrollo de sus funciones y el cumplimiento de sus obligaciones, sino que a su vez, ha generado una inadecuada percepción de la calidad del servicio que reciben de parte de Empleos Archipiélago S.A.S., lo que afecta la reputación de la empresa y termina generando un costo extra en las operaciones, pues se requiere realizar constantemente contrataciones y desvinculaciones, que si bien es cierto se pueden dar por decisión del empleado, también están influenciadas por aspectos internos de la organización como los cambiantes horarios de los turnos de trabajo, la falta de incentivos laborales y, especialmente, el tipo de contrato, dado que al no estar vinculado directamente con la empresa usuaria, los empleados tiene una visión temporal y no permanente, con poco sentido de pertenencia y con la posibilidad de dar por finalizado el mismo cuando así lo consideren, y de forma viceversa, la empresa usuaria al no tener una vinculación directa con el empleado, no se esfuerza por crear incentivos adicionales al salario que puedan motivar al trabajador a mantenerse durante largos periodos de tiempo en su labor.

Ahora bien, durante el desarrollo del diagnóstico fue posible evidenciar que los niveles más altos de rotación de personal son generados por el área operativa de las diferentes empresas usuarias, lo cual probablemente podría estar relacionado con extenuantes jornadas de trabajo, constantes modificaciones en los turnos asignados u otras situaciones dentro del contexto laboral, que terminan quizás traduciéndose en incertidumbre y poca estabilidad para el colaborador, conduciéndolos a buscar mejores oportunidades de trabajo las cuales consideran que cumplen con sus expectativas.

Finalmente, es importante destacar que pese a los desafíos encontrados en torno a la alta rotación de personal que hoy día experimenta Empleos Archipiélago S.A.S y por ende sus empresas usuarias, se percibe la disposición de mejora en la organización, al considerar oportuno implementar acciones que ayuden a mitigar dicha problemática y que, por ende, contribuyan a la prestación de un buen servicio a todas las partes interesadas, así como a la consolidación de su misión como empresa temporal de servicios en el Archipiélago, garantizando propuestas de empleo con condiciones justas y dignas, clientes altamente satisfechos con la calidad del servicio recibido y reconocimiento social como fuente significativa de oportunidades laborales.

CONSULTORIA EMPRESARIAL
SOLUCIONES INTELIGENTES PARA DECISIONES ESTRATÉGICAS

	ENTREVISTA A GERENTE DE EMPLEOS ARCHIPIELAGO S.A.S.	**PSI-F-02**
		Revisión 02

En el marco del proyecto de consultoría para minimizar la rotación de personal en la empresa Empleos Archipiélago S.A.S., se realizan entrevistas con los líderes clave. Su perspectiva como Gerente es fundamental para comprender mejor las causas y efectos de este fenómeno, así como para desarrollar estrategias efectivas. Se agradece su tiempo y disposición para participar en esta entrevista.

2. Visión General

- ¿Cuál es su percepción general sobre la rotación de personal en la empresa?

La rotación de personal en Empleos Archipiélago durante los últimos tiempos se nos ha convertido en un tema que nos genera preocupación no solo por el servicio que podemos estarle brindando a nuestras empresas usuarias, sino por la baja estabilidad laboral que se viene percibiendo en los colaboradores, el cual somos consciente que se debe a diferentes situaciones relacionadas con mejora salarial, horarios, relación con ellos, entre otros factores, los cuales debemos trabajar para mejorar.

- ¿Cree que la rotación de personal está afectando la eficiencia y productividad de la empresa?

Por supuesto, la rotación de personal nos está afectando de forma significativa, ya que es una situación que genera reprocesos y gastos de tiempo y recursos, pues el tener que reclutar, invertir en exámenes, capacitar en inducción y otros procesos más que se realizan para el ingreso y adaptación del trabajador, quedan perdidos cada vez que se retiran de su laboral, provocando fallas en la operatividad y generando un sin sabor en nuestros clientes sobre el servicio ofrecido y el personal contratado.

3. Causas de la Rotación

- ¿Qué factores considera que son las principales causas de la alta rotación de personal?

Existen varios factores que podrían influir en la alta rotación de personal en nuestra empresa, entre ellas podría señalar:

- ✓ El tipo de contrato que manejamos que no requiere de un tiempo determinado para su cumplimiento y darlo por terminado; así mismo, no contiene cláusulas de tiempo o permanencia que cohíban al empleador y menos al colaborador, para retirarse.
- ✓ El compromiso y falta de sentido de pertenencia de los trabajadores frente a su labor, bien sea por temas de cultura y facilidad de conseguir nuevas oportunidades laboral, o por el hecho de que consideren que el tipo de contratos que manejamos nos les genera una estabilidad laboral ni beneficios adicionales.

- ¿Existen áreas o departamentos específicos donde la rotación sea más alta? Si es así, ¿cuáles son?

Si, sin duda alguna tenemos identificado que el área operativa es donde se presenta más rotación de personal, sobre todo aquellas labores relacionadas con Alimentos y Bebidas, limpieza o atención al cliente, donde se requiere cumplir horarios extensos y rotativos hasta altas horas de la noche, o que tienen una alta exigencia física por el tipo de tareas que demanda la labor.

4. Impacto en la Empresa

- ¿Cómo ha impactado la rotación de personal en la moral y el ambiente laboral de la empresa?

Sin duda alguna, la rotación de personal nos genera como equipo de trabajo preocupación e incertidumbre frente a la labor que estamos realizando y el servicio que estamos prestando a nuestras empresas usuarias, por ello somos conscientes de la necesidad de implementar acciones urgentes que nos permitan darle valor agregado no solo a nuestro servicio sino a los beneficios que le estaos brindando tanto al personal contratado como a las empresas que utilizan nuestros servicios.

- ¿Ha habido algún impacto financiero significativo debido a la rotación de personal?

Si, quizá para nosotros no se evidencia de momento al presentarse estos niveles de rotación, sin embargo, el hecho de no generar los resultados esperados para las empresas, puede ser una limitante para que nuevas organizaciones quieran adquirir nuestros servicios, lo que se traduce en el no crecimiento organizacional.

Ahora, por supuesto que a las empresas usuarias si les genera un impacto económico significativo, pues la inversión realizada en procesos de ingreso relacionados con exámenes ocupacionales, inducción y capacitación, entre otros, genera un gasto significativo y una pérdida económica valiosa.

DC CONSULTORIA EMPRESARIAL SOLUCIONES INTELIGENTES PARA DECISIONES ESTRATEGICAS

5. **Estrategias Actuales**

- ¿Qué estrategias o medidas ha implementado la empresa hasta ahora para reducir la rotación de personal?

Han sido varias las estrategias que hemos buscado implementar no obstante no ha sido fácil porque existe un tema cultural arraigado y quizá un poco desactualizado frente a las tendencias de selección y evaluación de las personas a contratar; sin querer delegar culpas, muchas veces en el afán de conseguir personal, las empresas se han preocupado netamente de que les consigan, les contraten y las pongamos a trabajar personas, dejando de lado aspectos importantes, como un proceso de selección estructurado, una evaluación integral significativa y el cuidado del colaborador luego de que ingresa.

Estamos buscando finiquitar una alianza con una empresa que nos brindaría soporte tecnológico para implementar un software en pro de robustecer el proceso de selección y evaluación de personal, pero sin duda alguna, luego de su adquisición requerimos de la ayuda de las empresas, para su optima implementación. Así mismo, desde el departamento de talento humano, buscamos ser mediadores entre la empresa usuaria y el trabajador, ante las diferentes situaciones presentadas.

Y bueno, para finalizar, hemos venido implementado un fondo económico en pro de beneficiar a los empleados con préstamos que tienen un costo de interés muy bajo y que, de cierta manera, ayudan a alivianar un poco la situación económica que pueden estar atravesando.

- ¿Cuáles de estas estrategias han sido efectivas y cuáles no lo han sido?

En este momento no podría hablar de efectividad, porque considero que son varios los factores que ha incidido en que las estrategias en ocasiones funcionen y en otras no, no obstante, estamos haciendo lo posible para mejorar y su aporte, aun cuando sean acciones académicas, nos dará luces de cómo actuar y complementar lo que ya llevamos.

6. **Expectativas y Sugerencias**

- ¿Qué expectativas tiene respecto al resultado de este proceso de consultoría?

Como te mencione, espero que sea un proceso que nos ayude a complementar o transformar las ideas que ya tenemos y hemos ido implementado de a poco, y de este modo poder mitigar la rotación de personal y lograr una estabilidad laboral en el personal que contratamos, fortaleciendo la credibilidad y calidad de nuestro servicio.

CONSULTORIA EMPRESARIAL
SOLUCIONES INTELIGENTES PARA DECISIONES ESTRATEGICAS

- ¿Tiene alguna sugerencia específica sobre cómo abordar el problema de la rotación de personal?

Tenemos claro que no es un proceso fácil de enfrentar porque hemos venido trabajando en el durante meses, es más durante años, para nosotros quizá no es algo nuevo, no obstante, hoy día es más visible porque se ha reducido la mano de obra y contrario a ello, la demanda de personal a incrementado tras la apertura y expansión de los diferentes sectores económicos de la Isla; pero pese a esto, sabemos que sensibilizar a los empleadores sobre beneficios adicionales para los colaboradores y cuidar de su bienestar, será un pilar para hallar mejoras.

- ¿Están dispuestos a invertir en programas específicos para mejorar la retención, como beneficios, capacitación o programas de bienestar?

Es algo que debo estudiar con la junta de socios, pero obviamente no estoy cerrada a la posibilidad de darle vía a la implementación de programas que sean de beneficio común y generen beneficios adicionales a nuestros colaboradores, quienes finalmente son nuestro pilar de negocio.

CONSULTORIA EMPRESARIAL
SOLUCIONES INTELIGENTES PARA DECISIONES ESTRATÉGICAS

	ENTREVISTA A COLABORADOR DE DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE EMPLEOS ARCHIPIELAGO S.A.S.	**PSI-F-02**
		Revisión 02

Como parte del proyecto de consultoría enfocado en reducir la rotación de personal en Empleos Archipiélago SAS, se realizan entrevistas con los responsables de áreas clave. Su rol en el manejo del talento humano brinda una visión invaluable sobre los procesos y desafíos actuales. Se agradece su colaboración y tiempo para esta entrevista.

2. **Diagnóstico Inicial**

- ¿Cuál es su diagnóstico inicial sobre la causa principal de la rotación de personal?

Por lo que conversamos diariamente con el personal que se acerca a nuestra oficina, factores como los cambios de horario, la remuneración recibida, los pocos beneficios recibidos, el no reporte correcto de lo trabajado y el ambiente laboral, quizá son causas principales de su retiro y por tanto de la alta rotación.

- ¿Qué comentarios o retroalimentación ha recibido de los empleados sobre su decisión de abandonar la empresa?

Como te menciono, los comentarios giran alrededor de las diferentes causas expuestas anteriormente, aunque dicha rotación también se debe a la cancelación de contratos por incumplimiento de funciones, horarios, faltas graves, entre otras, muy común sobre todo en el área operativa.

3. **Procesos de Reclutamiento y Selección**

- ¿Considera que los procesos de reclutamiento y selección de personal son adecuados? ¿Por qué?

Pese a que intentamos optimizar día a día nuestro proceso de selección para escoger personal idóneo, realizando las verificaciones correspondientes, somos conscientes que debemos mejorar en esa área y obviamente sensibilizar a la población, tanto empleadores como empleados, sobre la importancia de este. Pues la evaluación psicotécnica para nosotros debería ser igual de importante que un examen físico, seguramente esa evaluación nos dará componentes significativos a la hora de contratar a alguien.

- ¿Qué mejoras cree que podrían implementarse en estos procesos para reducir la rotación?

La evaluación psicotécnica debería ser un momento quizá obligatorio en el proceso de selección, como lo mencione antes, tenemos que sensibilizar a la gente sobre su importancia, seguramente nos brindara información que generalmente no captamos a través de una entrevista o conversación con el candidato.

4. **Inducción y Capacitación**

- ¿Cómo es el proceso de inducción y capacitación para los nuevos empleados?

En el caso de nosotros, la profesional en seguridad y salud en el trabajo se encarga de hacer una inducción general, donde le explica todo lo relacionado con nuestra empresa, sus derechos y sus deberes como colaborador, temas relacionados con ARL y reporte de incapacidades, entre otros.

- ¿Cree que una mejor inducción y capacitación podría ayudar a retener más empleados?

Consideramos que hacemos una buena inducción, sin embargo, no estamos cerrados a mejorar el proceso. En cuanto a las inducciones que se realizan en las empresas, tenemos conocimiento de que lo realizan, sin embargo, no contamos con la potestad de determinar que tanto ayuda o no a la retención de los colaboradores.

6. **Clima Laboral y Satisfacción**

- ¿Qué acciones realiza el departamento de Talento Humano para evaluar el clima laboral y la satisfacción de los empleados?

En realidad, estamos muy abiertos a escuchar a los colaboradores y ser mediadores cuando se presentan dificultades, no obstante, nosotros como temporal de servicios no tenemos como proceso evaluar el clima laboral y satisfacción de los empleados, por lo menos, de nuestras usuarias. Ellos se encargan de realizar este tipo de proceso junto con los colaboradores.

- ¿Realizan encuestas o estudios periódicos de satisfacción del personal? Si es así, ¿qué resultados han obtenido?

A la fecha no hemos realizado encuestas o estudios periódicos de la satisfacción de personal, quizá lo realizamos de forma indirecta cuando se presentan a nuestra oficina y les consultamos cómo van en el trabajo.

7. **Planes de Carrera y Desarrollo**

- ¿Existen planes de carrera y desarrollo profesional bien definidos para los empleados?

No, en el momento no contamos con este tipo de programas.

DS CONSULTORIA EMPRESARIAL
SOLUCIONES INTELIGENTES PARA LAS PERSONAS ESTRATÉGICAS

- ¿Cómo se comunican y promueven estas oportunidades de crecimiento dentro de la empresa?

En el momento no contamos con estas oportunidades, pero sería un plus para nosotros poderlo implementar en nuestra empresa o incentivar a las usuarias a realizarlo.

7. Beneficios

- ¿Cómo compara la empresa sus beneficios con otras del mismo sector?

En general nuestra empresa es muy cumplida en todo lo legalmente exigido. En la Isla, nos reconocen por nuestra responsabilidad con los colaboradores.

- ¿Existen planes para revisar o mejorar estos beneficios?

Hasta el momento hacemos auditorias de cómo vamos, de forma interna, la gerente es quien se encarga, pero no tenemos como tal un proceso establecido.

9. Retención y Fidelización

- ¿Qué estrategias actuales tiene la empresa para retener y fidelizar a sus empleados?

Podría mencionar que la estrategia que actualmente tenemos es el cumplimiento y responsabilidad que actualmente préstamos a través del servicio brindado, pero como tal no existe una estratégica estructurada que apliquemos netamente para retener a los colaboradores.

- ¿Qué iniciativas cree que podrían implementarse para mejorar la retención de personal?

Mejorar los beneficios que se les brindan a los trabajadores, podría ser fundamental para retenerlos. Lo hemos logrado evidenciar con las empresas usuarias que mejorar los salarios de sus trabajadores, en donde se mantienen horarios fijos o que les permiten estudiar, por ejemplo.

8. Expectativas y posibles soluciones

- ¿Qué esperan lograr con este proceso de consultoría en términos de soluciones prácticas y resultados a corto y largo plazo?

Poder garantizarles a las empresas usuarias un buen servicio y colaboradores que se caractericen por la calidad de su trabajo. Además, aumentar el sentido de pertenencia en los trabajadores y por supuesto, ser mediadores para que mejoren los beneficios tanto salariales como no salariales de los empleados.

DC CONSULTORÍA EMPRESARIAL
SOLUCIONES INTELIGENTES PARA DECISIONES ESTRATÉGICAS

	INTERPRETACIÓN DE ENCUESTA DE EGRESO APLICADA EN EMPLEOS ARCHIPIÉLAGO S.A.S.	**PSI-F-02**
		Revisión 02

Conforme a los resultados arrojados tras la aplicación de 52 encuestas de egreso a colaboradores tras la finalización de su contrato con Empleos Archipiélago S.A.S., bien fuera por retiro voluntario o por cancelación de este, fue posible determinar que el 82,7% de los encuestados hacia parte del área operativa de las empresas usuarias, lo cual podría indicar altos niveles de rotación principalmente en este campo; a esto, se suma que el 61,5% de los colaboradores manifiesta haber prestado sus servicios menos de 6 meses a las empresas usuarias, mientras que solo el 5,7% sobrepaso los dos años laborando, siendo esto un indicador de alta rotación en intervalos cortos de tiempo laboral.

Ahora bien, al momento de realizar el análisis respecto a las razones principales que inciden en la salida de los trabajadores, se logró identificar que el 36,5% de los trabajadores indica retirarse por razones personales, lo cual se hila con un porcentaje del 30,8% de colaboradores que afirman retirarse tras haber encontrado una mejor oportunidad laboral. Cabe precisar que, según los resultados, los colaboradores en un 52% consideran no haber experimentado un evento o situación específica que influyera en su decisión de retirarse de la labor, lo cual podría concordar con los resultados previos, no obstante, es importante tener en cuenta que el 15,4% de ellos dice no haber estado conforme con los horarios que les eran asignados.

Seguido y referente a aspectos que giran en torno a la satisfacción y motivación laboral, se hallan porcentajes significativos y dicientes de la percepción de los colaboradores frente a la labor que desempeñaban y los beneficios recibidos, pues el 92,3% de los encuestados sostiene una postura indecisa al consultar sobre temas relacionados con las oportunidades de crecimiento y al rededor del 50% de los colaboradores precisa no haber estado satisfecho con los beneficios adicionales al salario, resultados que soportan la decisión de buscar otras oportunidades laborales que concuerden quizá con sus expectativas. Conviene destacar que los resultados ponen en manifiesto que la relación sostenida con sus jefes directos y la carga laboral generada por sus tareas, no son aspectos que influyen de forma determinante en su decisión de retirarse, pues el 69,2% refiere un contacto positivo con sus superiores y el 59,6% mantiene una posición neutral frente al volumen de trabajo asignado.

Ahora bien, pese a los últimos aspectos expuestos previamente, los resultados de la encuesta permiten establecer una opinión casi unificada de los colaboradores quienes coinciden en un 93% aproximadamente en que no reciben a tiempo una retroalimentación clara y constante de su desempeño, fusionándose esto, con un alto porcentaje que considera que sus opiniones rara vez o nunca fueron escuchadas, lo cual podría sumarse a las razones por las cuales deciden retirarse o dejar su labor, posibilitando entrever una situación significativa y crucial para intervenir lo más pronto posible.

Finalmente, en cuanto a las mejoras sugeridas por parte de los colaboradores, el 19,2% considera oportuno trabajar para fortalecer el clima organizacional de las empresas usuarias a las cuales prestan sus servicios y potencializar las acciones para el desarrollo del talento humano tanto en Empleos Archipiélago S.A.S. como en las organizaciones para las cuales laboraron. Adicional, el 11,5% de los encuestados estima conveniente mejorar los beneficios salariales y no salariales, lo cual podría llegar a incidir en una mayor productividad y estabilidad de estos, fomentando su lealtad, compromiso y satisfacción laboral.

CONSULTORIA EMPRESARIAL
SOLUCIONES INTELIGENTES PARA DECISIONES ESTRATÉGICAS

	INTERPRETACIÓN DE ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL APLICADA EN EMPLEOS ARCHIPIÉLAGO S.A.S.	**PSI-F-02**
		Revisión 02

Los resultados obtenidos luego de llevar a cabo la aplicación de la encuesta de satisfacción a colaboradores activos de Empleos Archipiélago S.A.S. da a conocer de forma parcial pero significativa la percepción que hoy día tienen los trabajadores respecto a la relación que guardan con su labor y las condiciones que se dan dentro de la misma.

Inicialmente, logra identificarse que más de la mitad de las personas encuestadas considera que su trabajo es valorado por la empresa y que las tareas que le han sido asignadas se encuentran claras y definidas, lo que permite su mejor ejecución. Contrario a ello, se halla un porcentaje del 18%, que, aunque parece no ser relevante, frente al resultado previo, es diciente de colaboradores que sienten poca seguridad frente al reconocimiento que le otorgan a su trabajo; esto, se hila con el porcentaje obtenido ante la pregunta sobre la disponibilidad que tienen sus jefes directos para resolver dudas y apoyar su desarrollo, donde un 27% refiere no estar seguro, mientras un 40% manifiesta percibir la disposición de su superior.

Por otro lado, se evidencia que actualmente, los colaboradores encuestados no se encuentran en búsqueda de otra oportunidad laboral o pocas veces han sentido la necesidad de buscar otro empleo, hecho que puede estar permeado por diferentes aspectos, como el hecho de que el más del 50% de los trabajadores consideren que su labor actual no dificulta de forma trascendental el equilibrio de su vida personal y cuentan con el apoyo frecuente tanto de sus compañeros como de sus superiores en las empresas usuarias para realizar las tareas encomendadas

Ahora bien, respecto a los resultados que dejan los interrogantes relacionados con los beneficios adicionales al salario, como desarrollo profesional, posibilidad de crecimiento, beneficios no salariales, entre otros, que reciben los colaboradores tanto de parte de la empresa usuaria para la cual trabajan como de Empleos Archipiélago S.A.S., ponen en evidencia su baja satisfacción con referencia a estos, siendo que los trabajadores consideran que dichos beneficios no cumplen con sus expectativas personales o profesionales, lo cual genera una alerta importante y es señal de una necesidad urgente de abordar, pues no hacerlo incidiría de forma negativa en la retención y motivación del personal. Esto, coincide con el resultado obtenido al consultar sobre su

intención de permanecer en la empresa, púes el 34% de los trabajadores considera no tener claridad de cuánto tiempo espera prestar sus servicios.

Finalmente, y pese a los resultados previamente mencionados, el 85% de los trabajadores, recomienda a Empleos Archipiélago S.A.S. como un buen lugar para trabajar, aun cuando manifiestan que existen aspectos en los cuales creen que se debe trabajar para mejorar, entre ellos están mejores condiciones laborales, más motivación y reconocimiento, fortalecer la comunicación interna y brindar beneficios y compensaciones adicionales.

CONSULTORIA EMPRESARIAL
SOLUCIONES INTELIGENTES PARA DECISIONES ESTRATÉGICAS

Anexo F – Reporte de evaluación de causas de rotación

Reporte De Evaluación De Causas De Rotación

Empleos Archipielago S.A.S.

Una vez realizado el diagnóstico inicial a partir del análisis de las encuestas y entrevistas llevadas a cabo en Empleos Archipiélago S.A.S, se logra determinar que posiblemente las razones de los altos niveles de rotación de personal giran en torno a las siguientes causas:

01 Falta de reconocimiento



Los resultados indican que los colaboradores tienen la sensación de que su trabajo no está siendo apreciado y es poco reconocido por sus superiores, hecho que pudiera incidir en que estos busquen oportunidades laborales más gratificantes donde se valore su desempeño.

Competitividad Salarial 02

Conforme a los resultados, los beneficios monetarios representan un aspecto significativo para los colaboradores, evidenciando que el salario ofrecido determina con frecuencia la decisión de prestar su servicio a las empresas o buscar mejores oportunidades laborales, pues e l recibir una remuneración injusta tiende a generar una desmotivación y baja productividad laboral, al considerar que debe existir una relación estrecha entre las funciones o responsabilidades delegadas con el pago recibido por la ejecución exitosa de las mismas.





CONSULTORIA EMPRESARIAL
SOLUCIONES INTELIGENTES PARA DECISIONES ESTRATEGICAS



03 Ausencia de beneficios y compensaciones no salariales

la falta de beneficios extras y diferentes a la remuneración económica , como flexibilidad en los horarios, días de descanso, programas de bienestar , proyectos de formación académica y de desarrollo , bonos, entre otros, podría ser uno de los factores , según los resultados de las encuestas, que inciden en los bajos niveles de compromiso y e l sentido de pertenencia de los colaboradores hacia su trabajo y hacia la empresa .

Dificultad en la comunicación y apoyo de superiores 04

los colaboradores, pese a sostener una buena relación laboral con sus jefes inmediatos, consideran , según los resultados, que no logran un contacto en el que les sea posible resolver sus inquietudes o dificultades o que su trabajo sea retroalimentado , situación que puede generar en ellos sentirse ignorados o subestimados , siendo este un factor más que desencadene desmotivación e incertidumbre, e incid a probablemente en su decisión de permanecer o no en su labor .





05 Cambios continuos en horarios laborales

Pese a que los colaborador es refieren a través de sus respuestas que su trabajo no incide en su vida personal, su descontento con los repentinos y constantes cambios de horari os laborales pone en evidencia , según los resultados obtenidos, que dicha situación puede generar estrés e inconformidad, conduciéndolos a buscar opciones laborales más estables y equilibradas .

CONSULTORIA EMPRESARIAL

SOLUCIONES INTELIGENTES PARA DECISIONES ESTRATÉGICAS



06 Falta de motivación empresarial

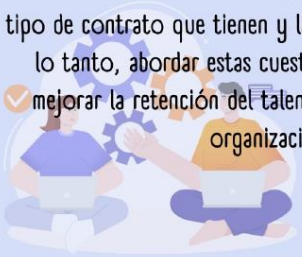
De acuerdo con los resultados, está latente en los colaboradores ciertos niveles de insatisfacción ante posible s ambientes de trabajo en donde no se reconoce su labor, no se les participa de las actividades y no se promueve su desarrollo personal y profesional, situación que puede ser suscitadora de apatía y desinterés, y terminar impulsando su decisión de retirarse, siendo un factor más para el aumento de la rotación.

Incertidumbre ante estabilidad laboral 07

Basado en los resultados, los colaboradores consideran que el tipo de contrato no ofrece seguridad y no g ener a una proyección laboral a mediano o largo plazo en la empresa , situación que los conduce a buscar oportunidades que garanticen su estabilidad y probablemente, fortalezcan su sentido de compromiso.



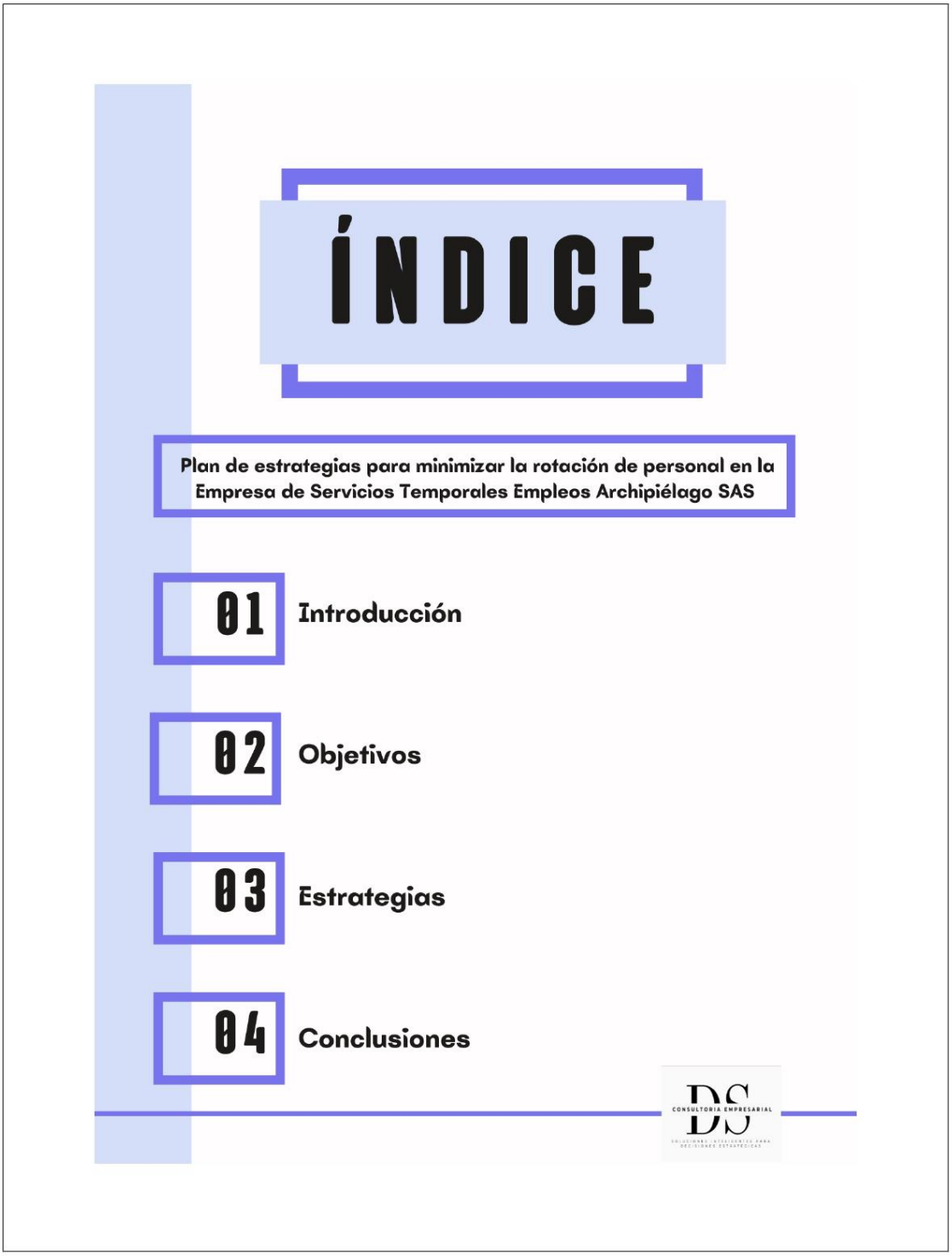
Los altos niveles de rotación de personal en Empleos Archipiélago S.A.S podrían estar siendo generados por factores que se interrelacionan y comprometen de forma directa la motivación, el compromiso y el bienestar de los colaboradores. La falta de reconocimiento, una competitividad salarial insuficiente, la ausencia de beneficios adicionales, y la deficiente comunicación con sus superiores, contribuyen a crear un ambiente laboral desmotivador, al cual se suma, la falta de estabilidad laboral debido al tipo de contrato que tienen y la constante incertidumbre respecto a los horarios. Por lo tanto, abordar estas cuestiones de manera integral y proactiva será clave para mejorar la retención del talento humano del Archipielago y fomentar un ambiente organizacional más saludable y productivo.



CONSULTORIA EMPRESARIAL
SOLUCIONES INTELIGENTES PARA DECISIONES ESTRATÉGICAS

Anexo G – Plan de estrategias para minimizar la rotación



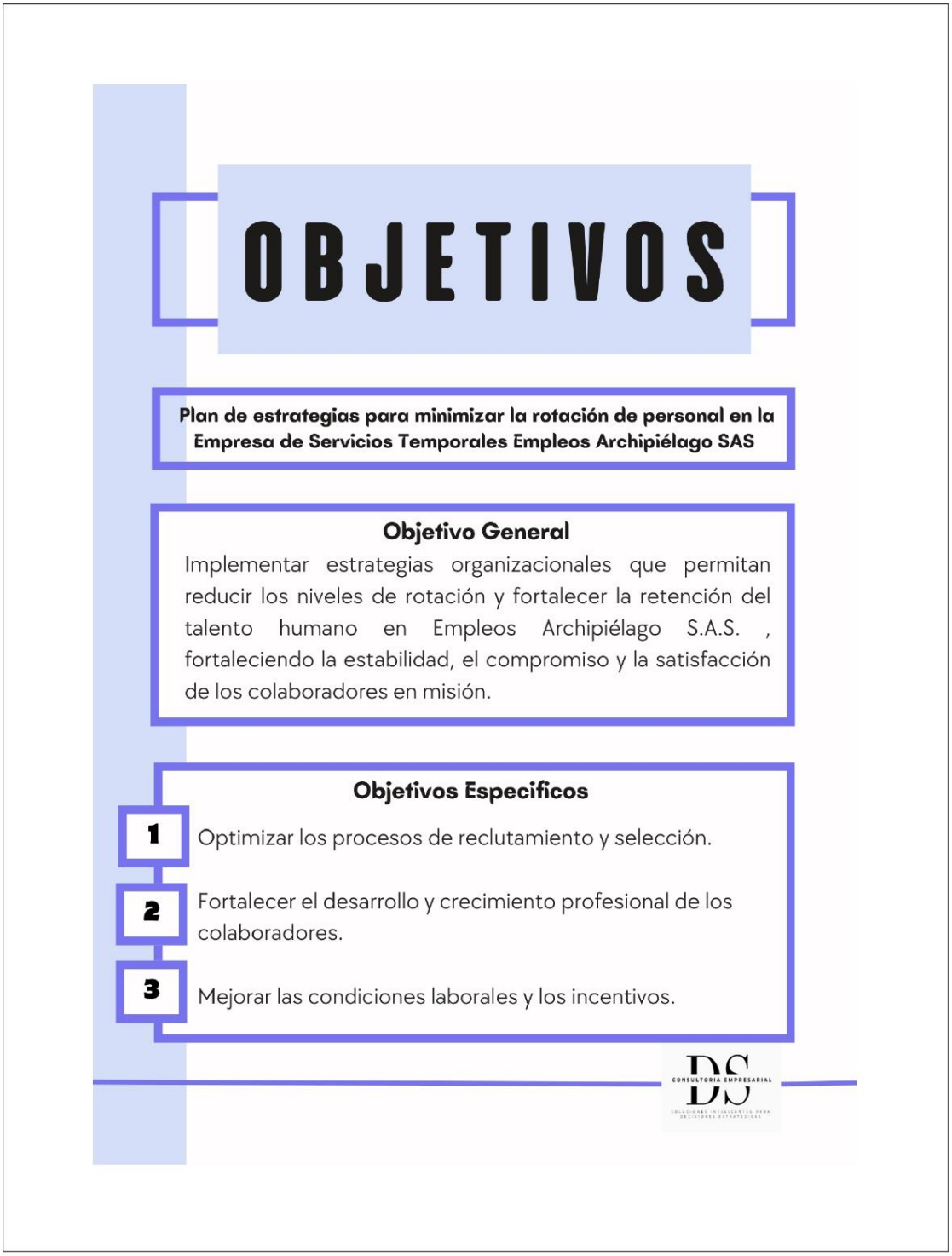

ÍNDICE
Plan de estrategias para minimizar la rotación de personal en la Empresa de Servicios Temporales Empleos Archipiélago SAS
01 Introducción
02 Objetivos
03 Estrategias
04 Conclusiones
CONSULTORIA EMPRESARIAL

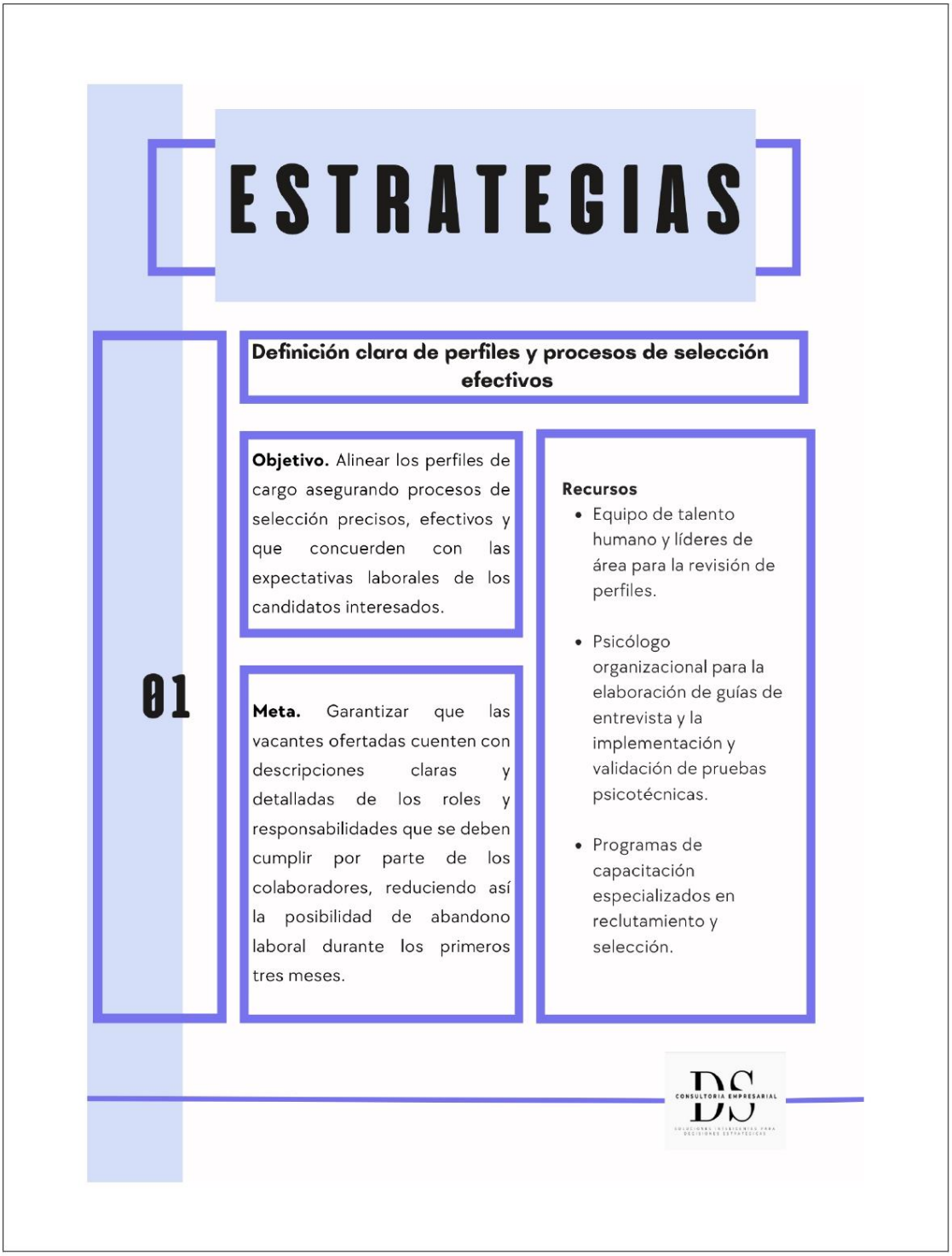
INTRODUCCION

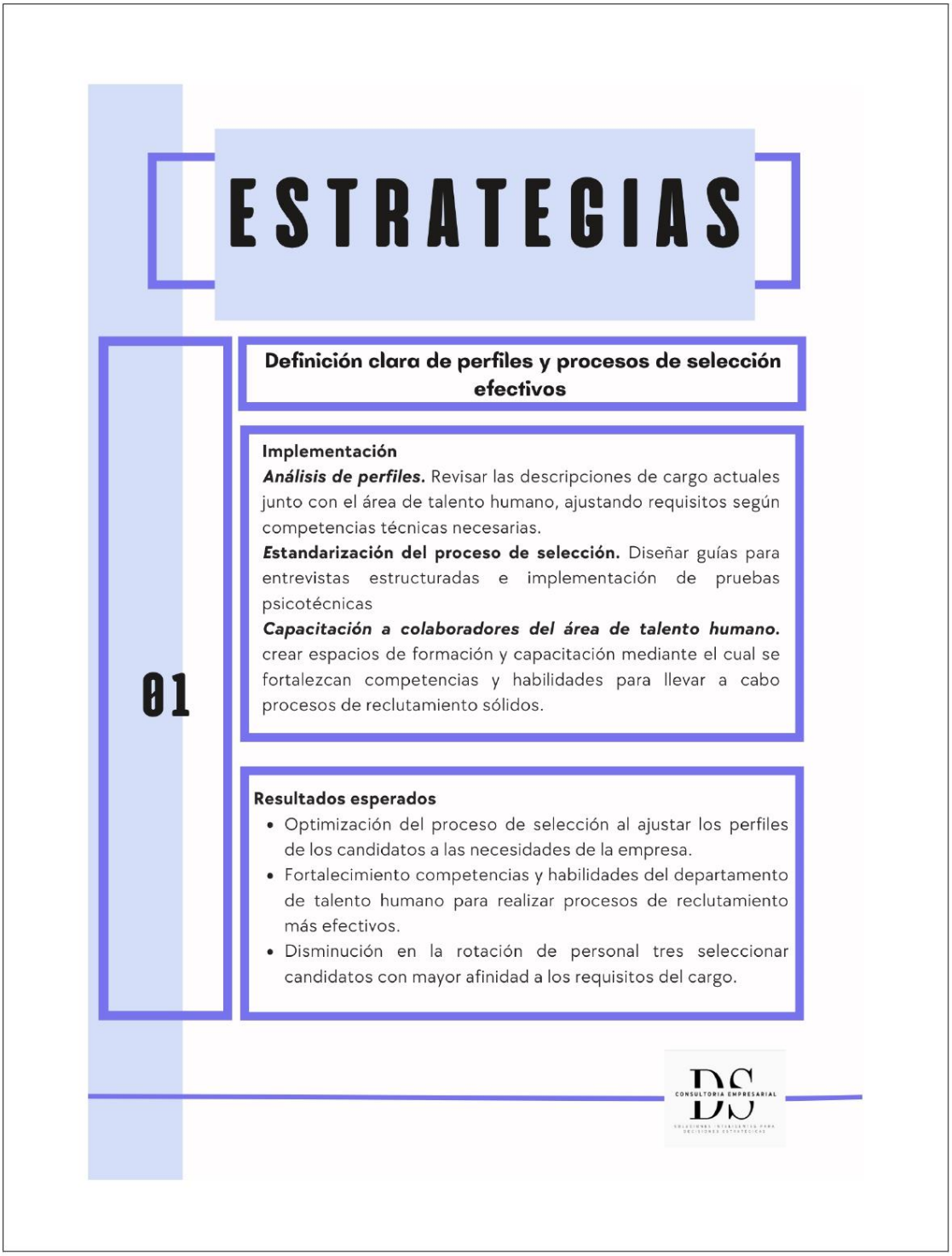
Plan de estrategias para minimizar la rotación de personal en la Empresa de Servicios Temporales Empleos Archipiélago SAS

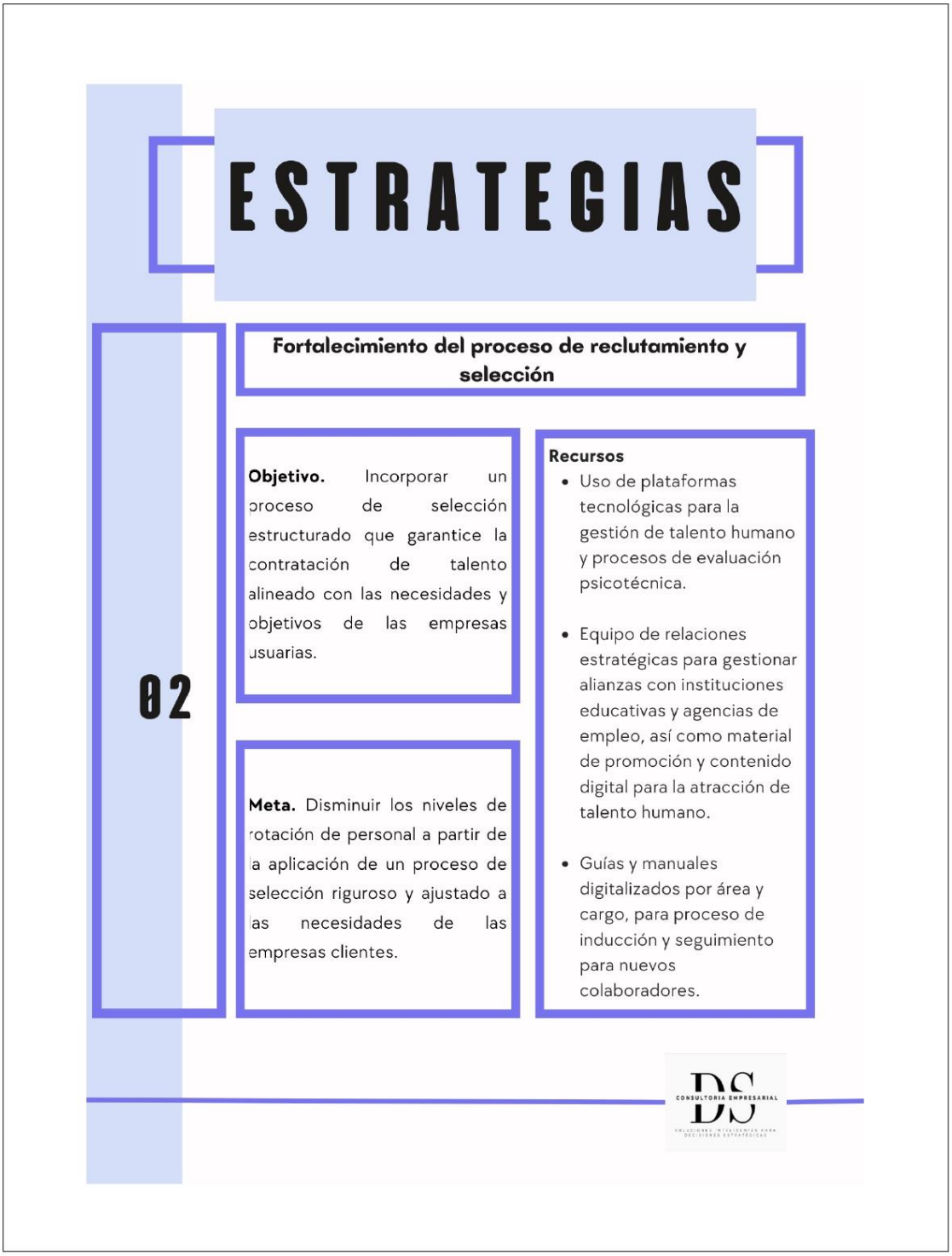
Garantizar la retención del talento humano se ha convertido en un aspecto fundamental para la estabilidad y crecimiento de las organizaciones, al contribuir en la innovación y productividad en el entorno laboral, no obstante, esto requiere disponer de recursos que favorezcan a que el talento humano sienta satisfacción con los beneficios obtenidos a partir de su desempeño, generando un sentido de pertenecía que los motive a permanecer en la organización.

Para Empleos Archipiélago S.A.S., implementar estrategias que aseguren la permanencia de los colaboradores, contribuye en la consolidación de la calidad de los servicios prestados, fortalece su reputación, promueve su credibilidad y aumenta la capacidad productiva que se espera al momento de contratar personal que preste sus servicios a las diferentes empresas usuarias.


OBJETIVOS
Plan de estrategias para minimizar la rotación de personal en la Empresa de Servicios Temporales Empleos Archipiélago SAS
Objetivo General
Implementar estrategias organizacionales que permitan reducir los niveles de rotación y fortalecer la retención del talento humano en Empleos Archipiélago S.A.S. , fortaleciendo la estabilidad, el compromiso y la satisfacción de los colaboradores en misión.
Objetivos Especificos
1
Optimizar los procesos de reclutamiento y selección.
2
Fortalecer el desarrollo y crecimiento profesional de los colaboradores.
3
Mejorar las condiciones laborales y los incentivos.
CONSULTORIA EMPRESARIAL


ESTRATEGIAS
01
Definición clara de perfiles y procesos de selección efectivos
Objetivo. Alinear los perfiles de cargo asegurando procesos de selección precisos, efectivos y que concuerden con las expectativas laborales de los candidatos interesados.
Meta. Garantizar que las vacantes ofertadas cuenten con descripciones claras y detalladas de los roles y responsabilidades que se deben cumplir por parte de los colaboradores, reduciendo así la posibilidad de abandono laboral durante los primeros tres meses.
Recursos
Equipo de talento humano y líderes de área para la revisión de perfiles.
Psicólogo organizacional para la elaboración de guías de entrevista y la implementación y validación de pruebas psicotécnicas.
Programas de capacitación especializados en reclutamiento y selección.
CONSULTORIA EMPRESARIAL


ESTRATEGIAS
01
Definición clara de perfiles y procesos de selección efectivos
Implementación
Análisis de perfiles. Revisar las descripciones de cargo actuales junto con el área de talento humano, ajustando requisitos según competencias técnicas necesarias.
Estandarización del proceso de selección. Diseñar guías para entrevistas estructuradas e implementación de pruebas psicotécnicas
Capacitación a colaboradores del área de talento humano. crear espacios de formación y capacitación mediante el cual se fortalezcan competencias y habilidades para llevar a cabo procesos de reclutamiento sólidos.
Resultados esperados
• Optimización del proceso de selección al ajustar los perfiles de los candidatos a las necesidades de la empresa.
• Fortalecimiento competencias y habilidades del departamento de talento humano para realizar procesos de reclutamiento más efectivos.
• Disminución en la rotación de personal tres seleccionar candidatos con mayor afinidad a los requisitos del cargo.
DS
CONSULTORIA EMPRESARIAL


ESTRATEGIAS
02
Fortalecimiento del proceso de reclutamiento y selección
Objetivo. Incorporar un proceso de selección estructurado que garantice la contratación de talento alineado con las necesidades y objetivos de las empresas usuarias.
Meta. Disminuir los niveles de rotación de personal a partir de la aplicación de un proceso de selección riguroso y ajustado a las necesidades de las empresas clientes.
Recursos
Uso de plataformas tecnológicas para la gestión de talento humano y procesos de evaluación psicotécnica.
Equipo de relaciones estratégicas para gestionar alianzas con instituciones educativas y agencias de empleo, así como material de promoción y contenido digital para la atracción de talento humano.
Guías y manuales digitalizados por área y cargo, para proceso de inducción y seguimiento para nuevos colaboradores.
DS
CONSULTORIA EMPRESARIAL

ESTRATEGIAS

02

Fortalecimiento del proceso de reclutamiento y selección

Implementación.

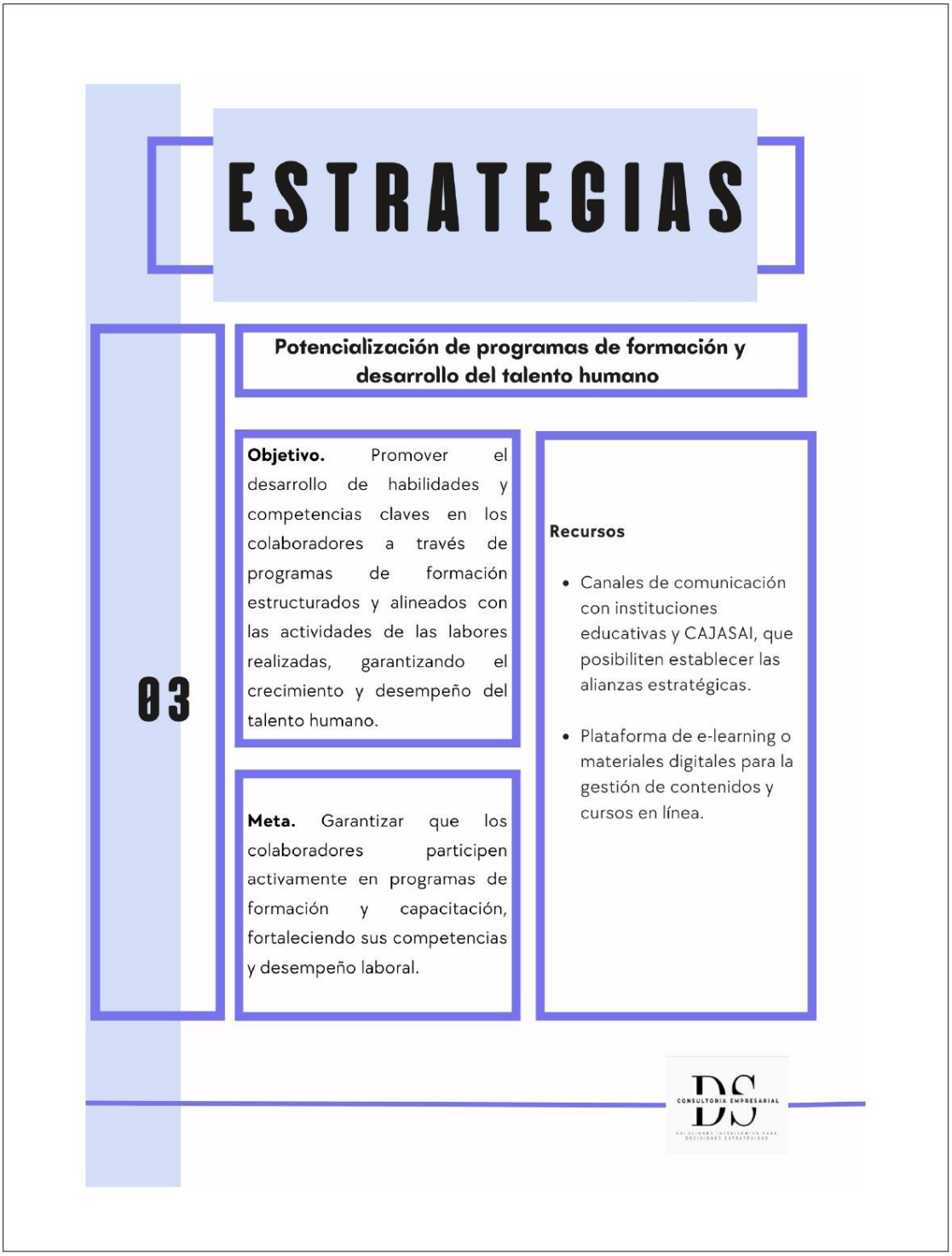
Digitalización del proceso de reclutamiento. Hacer uso de herramientas tecnológicas para el análisis de perfiles laborales e integrar evaluaciones o pruebas psicotécnicas digitales que contribuyan a una preselección basada en competencias.

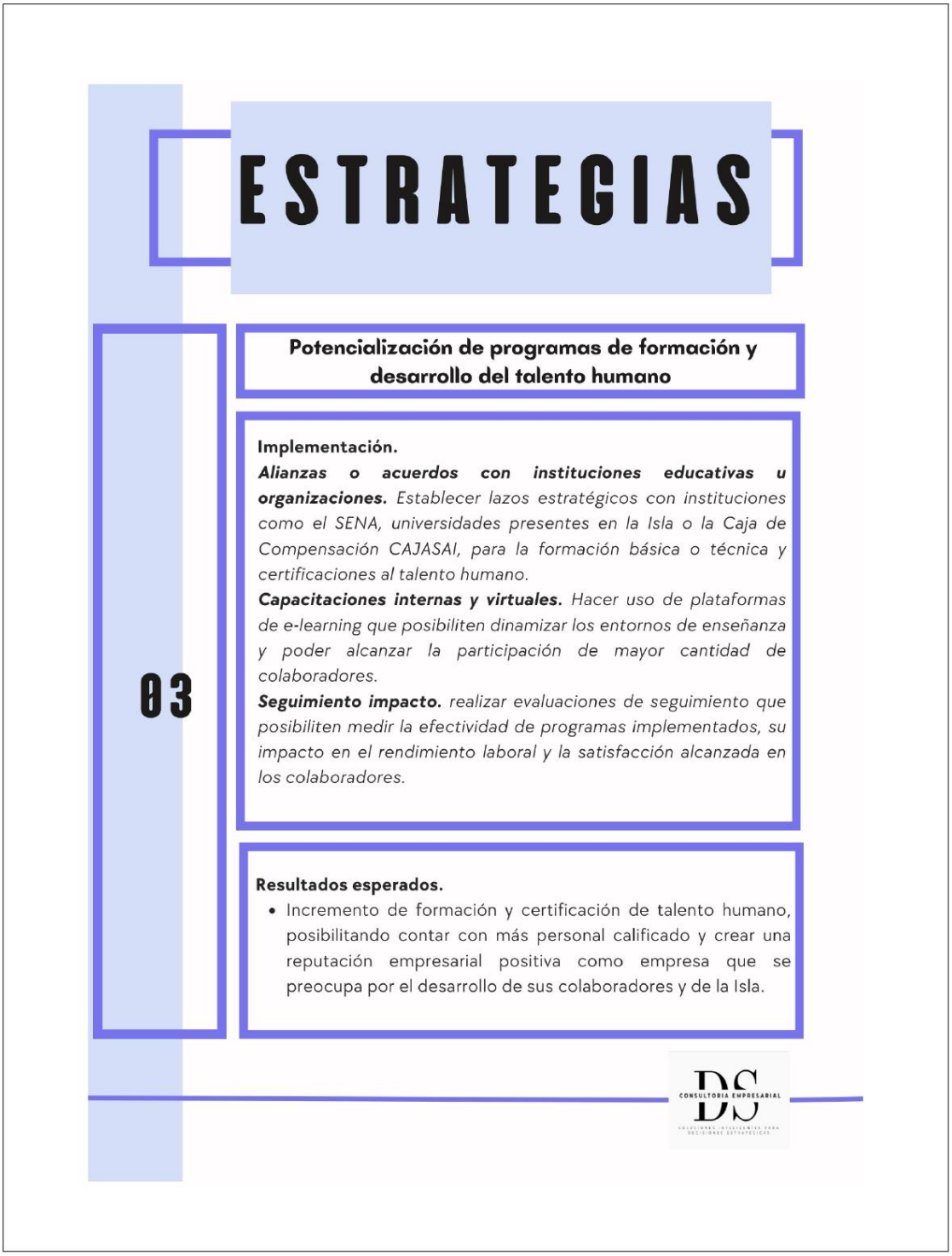
Diversificación y fortalecimiento de fuentes de reclutamiento. Establecer alianzas estratégicas con instituciones educativas, agencias de empleo, entre otras, para identificar candidatos con mayor afinidad a los perfiles buscados y aprovechar las redes sociales y plataformas especializadas para atraer talento humano calificado.

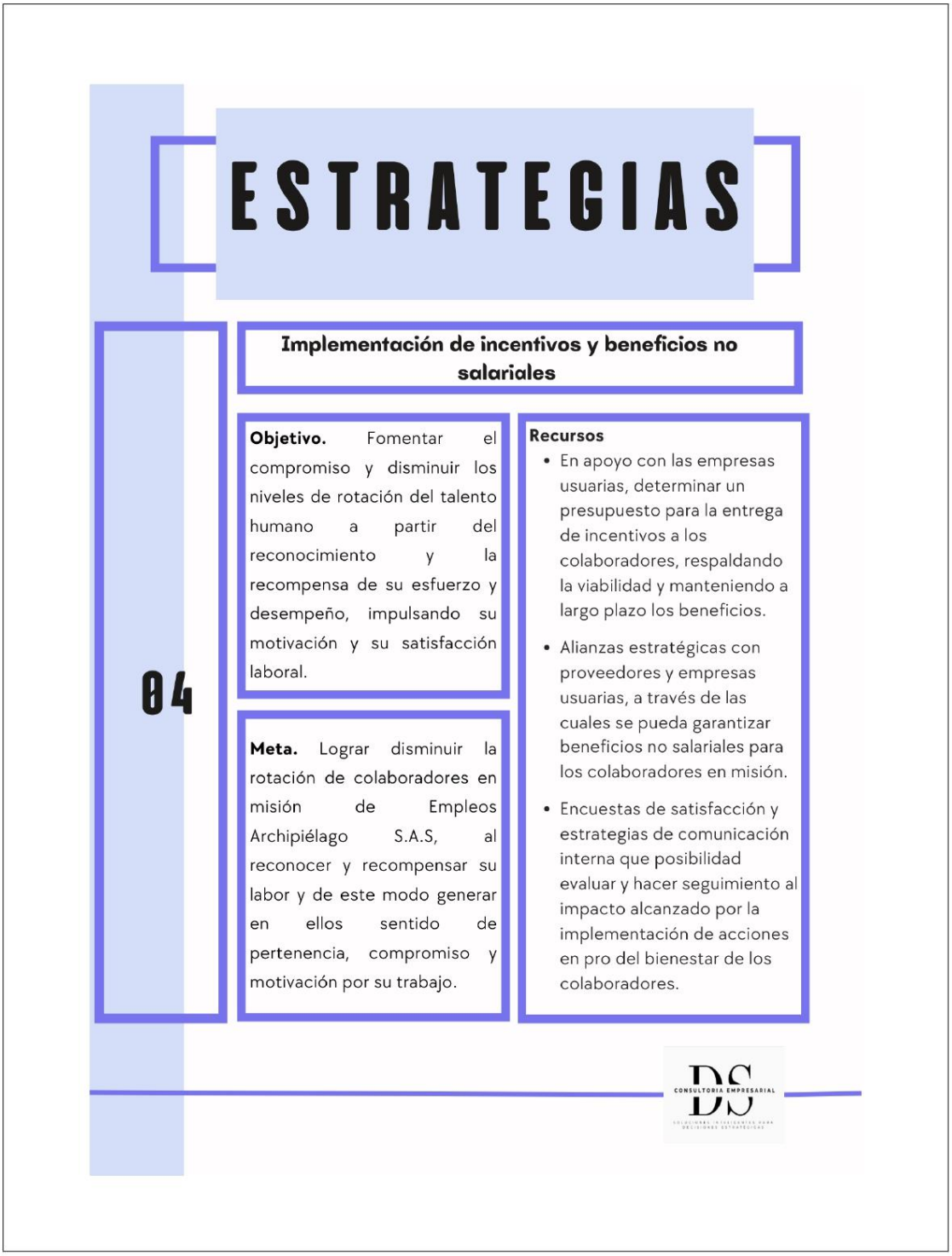
Optimización del proceso de Onboarding. Diseñar planes de inducción estructurados por cargo, asegurando una integración efectiva de los nuevos colaboradores y apoyar el proceso con un seguimiento de adaptación del trabajador.

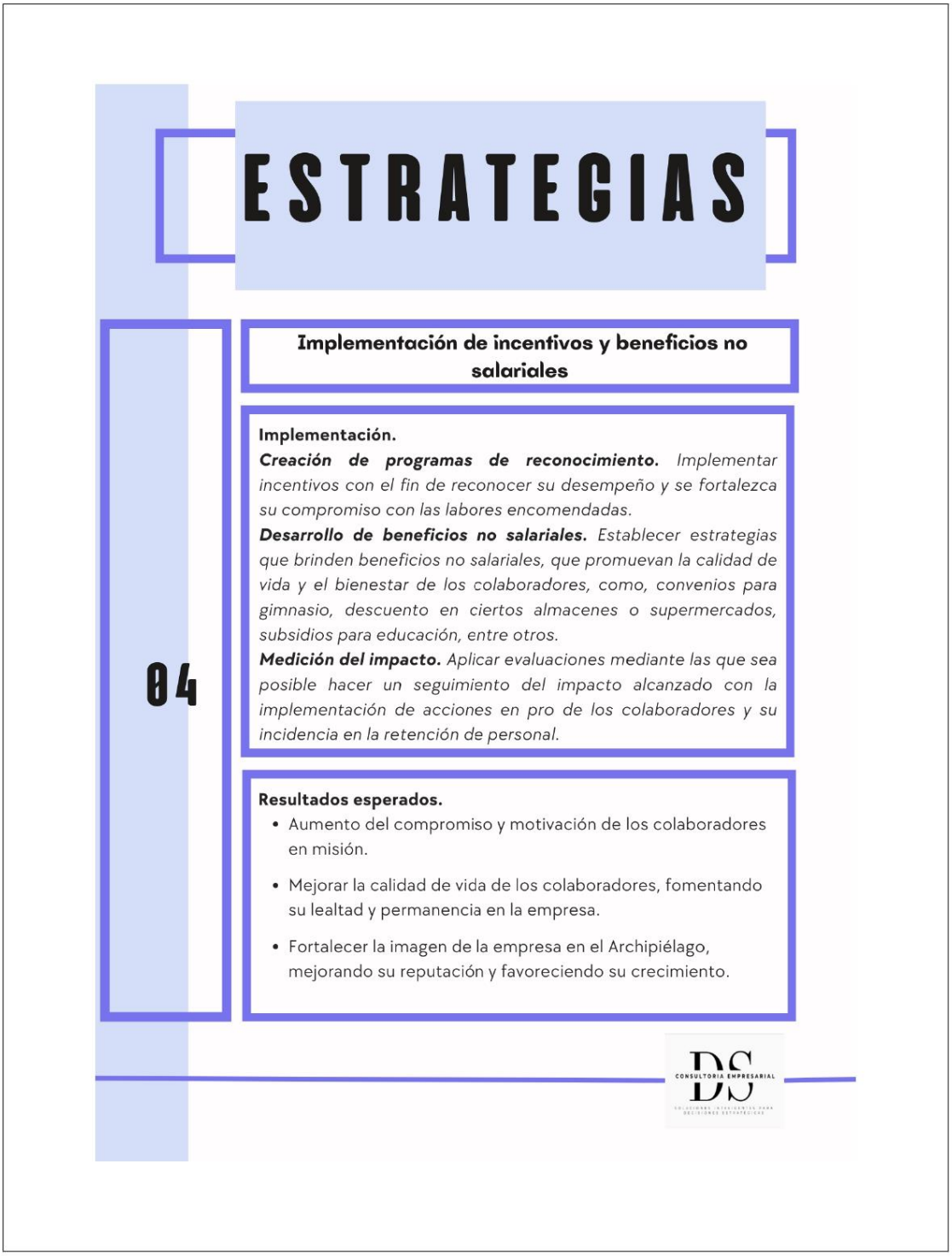
Resultados esperados.

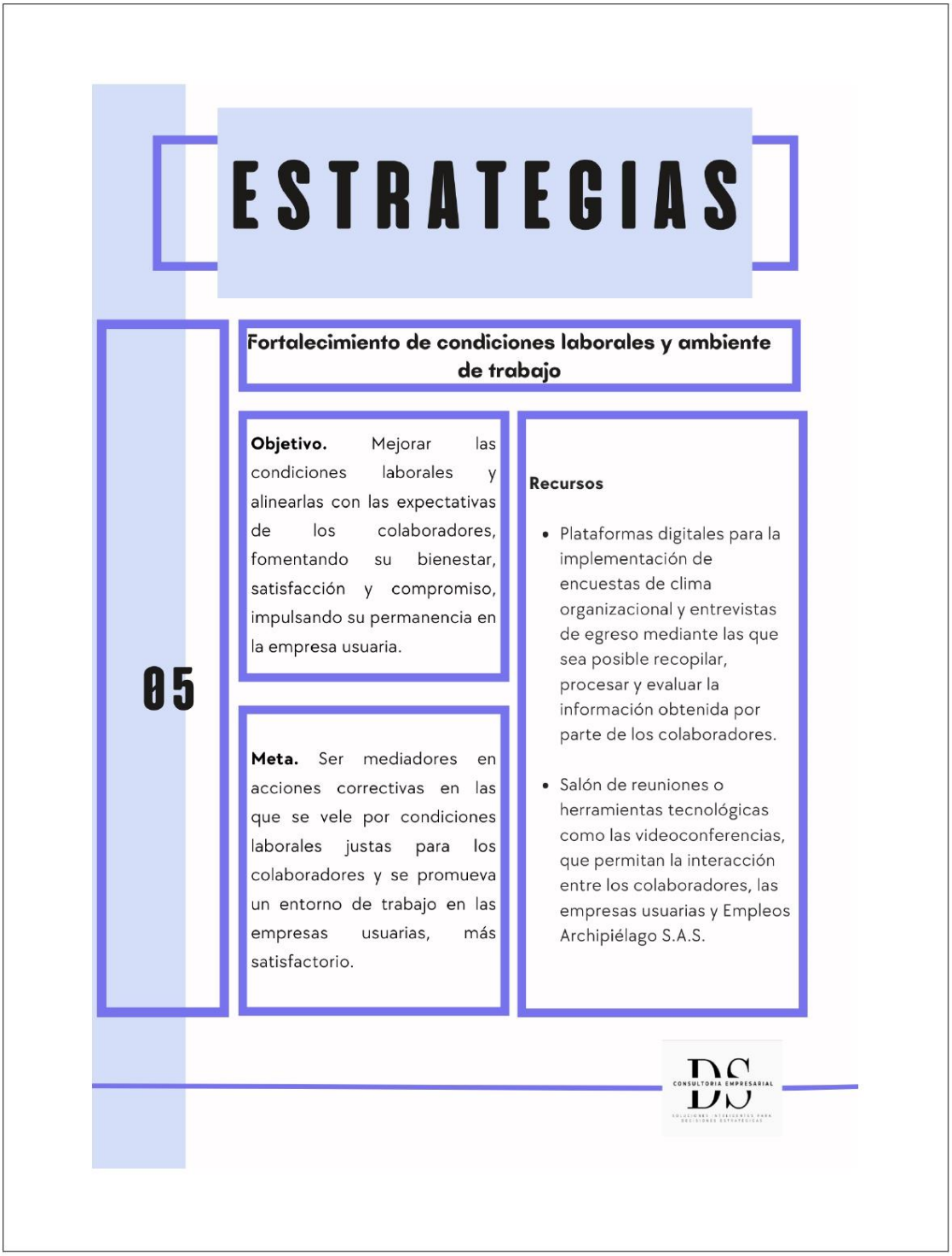
- Optimización del tiempo y la eficiencia del proceso de selección de candidatos conforme a los requisitos del cargo.
- Incremento en la cantidad y calidad de postulaciones de candidatos que se ajustan a los perfiles de cargo buscados.
- Potenciar el compromiso de los colaboradores tras sentirse apoyar en su proceso de adaptación laboral.

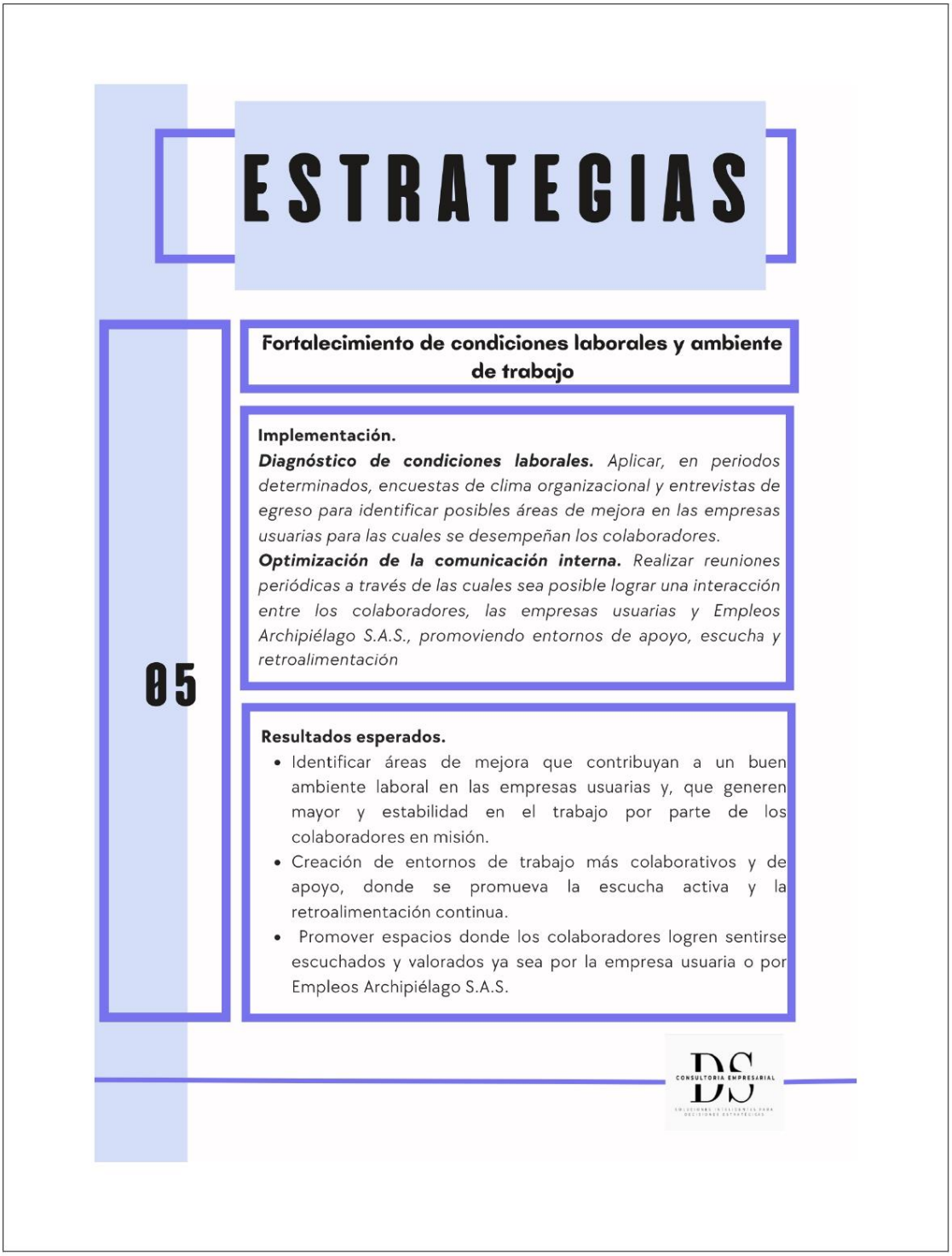

ESTRATEGIAS
03
Potencialización de programas de formación y desarrollo del talento humano
Objetivo. Promover el desarrollo de habilidades y competencias claves en los colaboradores a través de programas de formación estructurados y alineados con las actividades de las labores realizadas, garantizando el crecimiento y desempeño del talento humano.
Meta. Garantizar que los colaboradores participen activamente en programas de formación y capacitación, fortaleciendo sus competencias y desempeño laboral.
Recursos
Canales de comunicación con instituciones educativas y CAJASAI, que posibiliten establecer las alianzas estratégicas.
Plataforma de e-learning o materiales digitales para la gestión de contenidos y cursos en línea.
CONSULTORIA EMPRESARIAL


ESTRATEGIAS
03
Potencialización de programas de formación y desarrollo del talento humano
Implementación.
Alianzas o acuerdos con instituciones educativas u organizaciones. Establecer lazos estratégicos con instituciones como el SENA, universidades presentes en la Isla o la Caja de Compensación CAJASAI, para la formación básica o técnica y certificaciones al talento humano.
Capacitaciones internas y virtuales. Hacer uso de plataformas de e-learning que posibiliten dinamizar los entornos de enseñanza y poder alcanzar la participación de mayor cantidad de colaboradores.
Seguimiento impacto. realizar evaluaciones de seguimiento que posibiliten medir la efectividad de programas implementados, su impacto en el rendimiento laboral y la satisfacción alcanzada en los colaboradores.
Resultados esperados.
Incremento de formación y certificación de talento humano, posibilitando contar con más personal calificado y crear una reputación empresarial positiva como empresa que se preocupa por el desarrollo de sus colaboradores y de la Isla.
CONSULTORIA EMPRESARIAL


ESTRATEGIAS
04
Implementación de incentivos y beneficios no salariales
Objetivo. Fomentar el compromiso y disminuir los niveles de rotación del talento humano a partir del reconocimiento y la recompensa de su esfuerzo y desempeño, impulsando su motivación y su satisfacción laboral.
Meta. Lograr disminuir la rotación de colaboradores en misión de Empleos Archipiélago S.A.S, al reconocer y recompensar su labor y de este modo generar en ellos sentido de pertenencia, compromiso y motivación por su trabajo.
Recursos
• En apoyo con las empresas usuarias, determinar un presupuesto para la entrega de incentivos a los colaboradores, respaldando la viabilidad y manteniendo a largo plazo los beneficios.
• Alianzas estratégicas con proveedores y empresas usuarias, a través de las cuales se pueda garantizar beneficios no salariales para los colaboradores en misión.
• Encuestas de satisfacción y estrategias de comunicación interna que posibilidad evaluar y hacer seguimiento al impacto alcanzado por la implementación de acciones en pro del bienestar de los colaboradores.
CONSULTORIA EMPRESARIAL


ESTRATEGIAS
04
Implementación de incentivos y beneficios no salariales
Implementación.
Creación de programas de reconocimiento. Implementar incentivos con el fin de reconocer su desempeño y se fortalezca su compromiso con las labores encomendadas.
Desarrollo de beneficios no salariales. Establecer estrategias que brinden beneficios no salariales, que promuevan la calidad de vida y el bienestar de los colaboradores, como, convenios para gimnasio, descuento en ciertos almacenes o supermercados, subsidios para educación, entre otros.
Medición del impacto. Aplicar evaluaciones mediante las que sea posible hacer un seguimiento del impacto alcanzado con la implementación de acciones en pro de los colaboradores y su incidencia en la retención de personal.
Resultados esperados.
• Aumento del compromiso y motivación de los colaboradores en misión.
• Mejorar la calidad de vida de los colaboradores, fomentando su lealtad y permanencia en la empresa.
• Fortalecer la imagen de la empresa en el Archipiélago, mejorando su reputación y favoreciendo su crecimiento.
CONSULTORIA EMPRESARIAL


ESTRATEGIAS
05
Fortalecimiento de condiciones laborales y ambiente de trabajo
Objetivo. Mejorar las condiciones laborales y alinearlas con las expectativas de los colaboradores, fomentando su bienestar, satisfacción y compromiso, impulsando su permanencia en la empresa usuaria.
Meta. Ser mediadores en acciones correctivas en las que se vele por condiciones laborales justas para los colaboradores y se promueva un entorno de trabajo en las empresas usuarias, más satisfactorio.
Recursos
Plataformas digitales para la implementación de encuestas de clima organizacional y entrevistas de egreso mediante las que sea posible recopilar, procesar y evaluar la información obtenida por parte de los colaboradores.
Salón de reuniones o herramientas tecnológicas como las videoconferencias, que permitan la interacción entre los colaboradores, las empresas usuarias y Empleos Archipiélago S.A.S.
CONSULTORIA EMPRESARIAL


ESTRATEGIAS
05
Fortalecimiento de condiciones laborales y ambiente de trabajo
Implementación.
Diagnóstico de condiciones laborales. Aplicar, en periodos determinados, encuestas de clima organizacional y entrevistas de egreso para identificar posibles áreas de mejora en las empresas usuarias para las cuales se desempeñan los colaboradores.
Optimización de la comunicación interna. Realizar reuniones periódicas a través de las cuales sea posible lograr una interacción entre los colaboradores, las empresas usuarias y Empleos Archipiélago S.A.S., promoviendo entornos de apoyo, escucha y retroalimentación
Resultados esperados.
• Identificar áreas de mejora que contribuyan a un buen ambiente laboral en las empresas usuarias y, que generen mayor y estabilidad en el trabajo por parte de los colaboradores en misión.
• Creación de entornos de trabajo más colaborativos y de apoyo, donde se promueva la escucha activa y la retroalimentación continua.
• Promover espacios donde los colaboradores logren sentirse escuchados y valorados ya sea por la empresa usuaria o por Empleos Archipiélago S.A.S.
CONSULTORIA EMPRESARIAL

CONCLUSIONES

Plan de estrategias para minimizar la rotación de personal en la Empresa de Servicios Temporales Empleos Archipiélago SAS

El presente Plan de estrategias para minimizar la rotación de personal en la Empresa de Servicios Temporales Empleos Archipiélago SAS, se ha construido con el propósito de proponer soluciones enfocadas en mejorar los procesos de selección, fortalecer la formación y el desarrollo del talento humano, optimizar las condiciones laborales e implementar incentivos efectivos.

Se considera que, al aplicar estas acciones, Empleos Archipiélago S.A.S. podrá no solo fidelizar a sus colaboradores, sino que se actuarán como mediadores entre ellos y las empresas usuarias, fortaleciendo así su competitividad y sostenibilidad, al construir entornos laborales más atractivos y retadores, que seguramente contribuirá al crecimiento organizacional, al sentido de pertenencia de los trabajadores y al crecimiento e imagen de los servicios administrativos brindados a los clientes.

Anexo H – Recomendaciones para el bienestar de los empleados

El modelo PERMA desarrollo por Martin Selgman en el año 2011 proporciona una herramienta eficaz para evaluar el bienestar de los empleados en el entorno laboral, identificando los elementos que influyen en su satisfacción. Este enfoque integral facilita el análisis del bienestar de los trabajadores en su entorno laboral y permite la formulación de estrategias efectivas para enriquecer la experiencia del talento humano en el trabajo (Seligman, 2011).

Según Seligman (2011), el modelo PERMA se basa en cinco pilares fundamentales que promueven el bienestar y la felicidad en la vida y el trabajo:

Positive Emotions (Emociones Positivas): Fomentar sentimientos como gratitud, optimismo y satisfacción.

Engagement (Compromiso): Brindar oportunidades para que los empleados se involucren en tareas que les apasionen y desafíen.

Relationships (Relaciones Positivas): Fortalecer lazos interpersonales en el entorno laboral para crear un clima organizacional armonioso.

Meaning (Propósito o Sentido de Vida): Ayudar a los empleados a encontrar significado en su trabajo, alineándolo con sus valores personales.

Accomplishment (Logro): Motivar el desarrollo personal y profesional mediante el reconocimiento y el establecimiento de metas alcanzables.

De acuerdo con el presente modelo, a continuación, se proponen las siguientes estrategias dirigidas a fomentar un ambiente laboral más positivo y satisfactorio para los colaboradores de Empleos Archipiélago S.A.S., teniendo en cuenta las oportunidades de mejora identificadas en los resultados obtenidos a través de las encuestas de satisfacción laboral, aplicadas previamente a los colaboradores activos de la empresa.

Empleos Archipiélago S.A.S.

RECOMENDACIONES PARA EL BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS

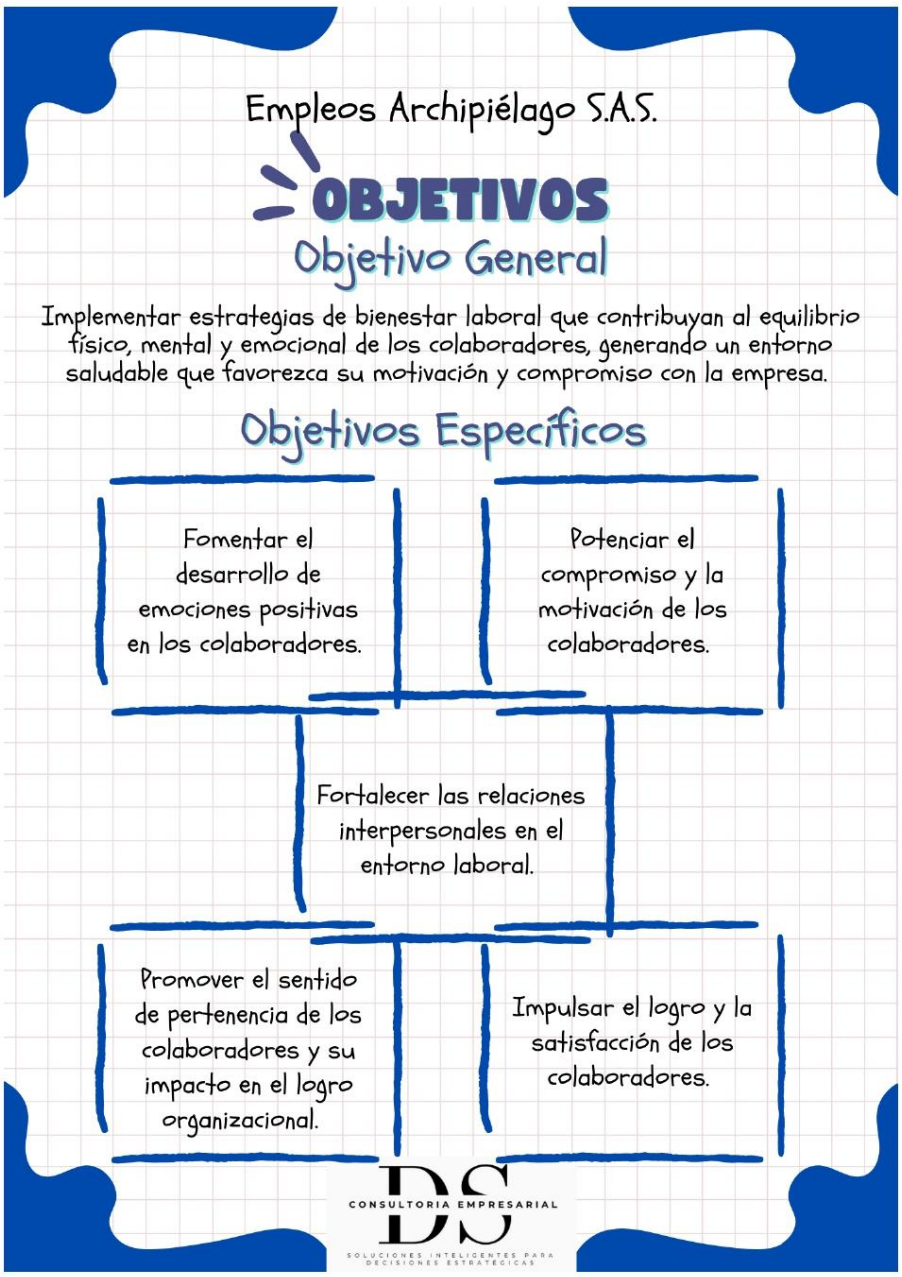
INTRODUCCIÓN

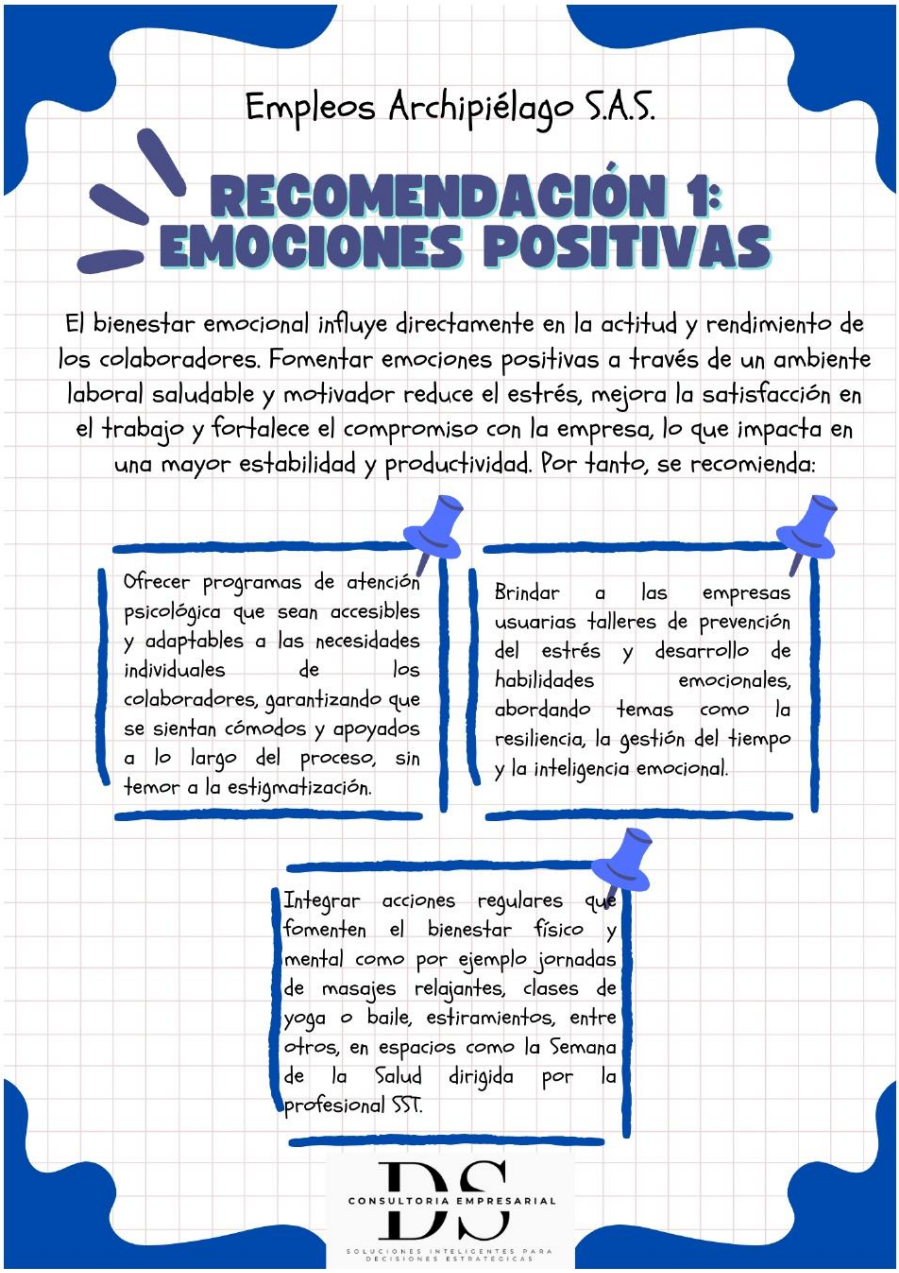
Hoy en día hablar de Bienestar Laboral, no solo es referirse a las condiciones físicas del lugar donde las personas desempeñan su función, sino también a la estabilidad emocional que los colaboradores puedan sentir en una organización. Es por ello por lo que, en Empleos Archipiélago S.A.S. implementar estrategias que fomenten la salud mental de sus empleados, es fundamental para garantizar un ambiente de trabajo, que dé como resultado no solo experiencias positivas en un entorno laboral saludable sino también compromiso y motivación por parte de los colaboradores logrando un buen rendimiento laboral y éxito en los servicios prestados.

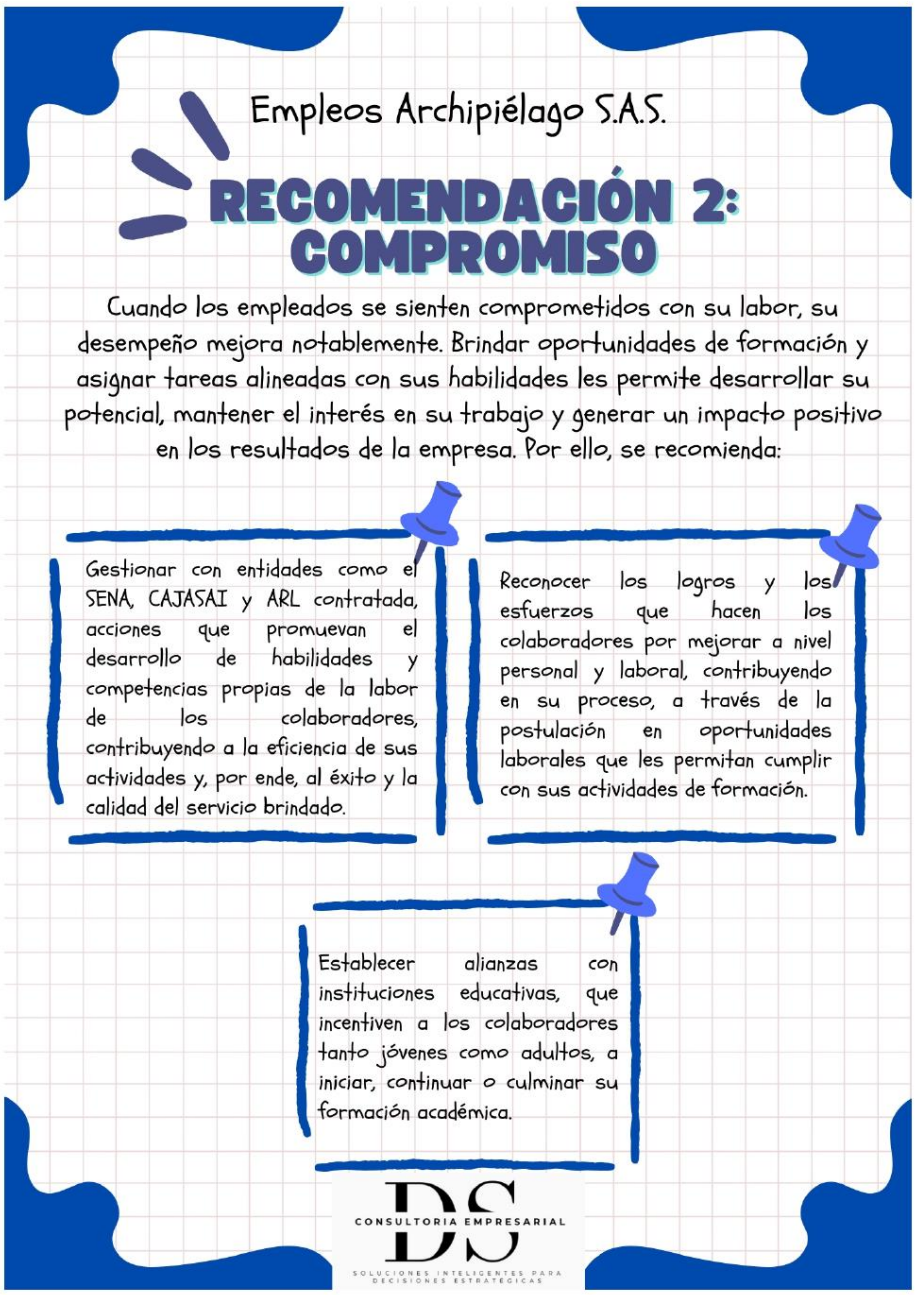
Por lo anterior, el presente Plan de Recomendaciones de Bienestar Laboral, incluye estrategias que favorezcan la estabilidad emocional y el bienestar físico y mental, reconociendo la importancia y la incidencia que tiene en la calidad de vida de los colaboradores, trabajar sobre estas dimensiones de forma integral.

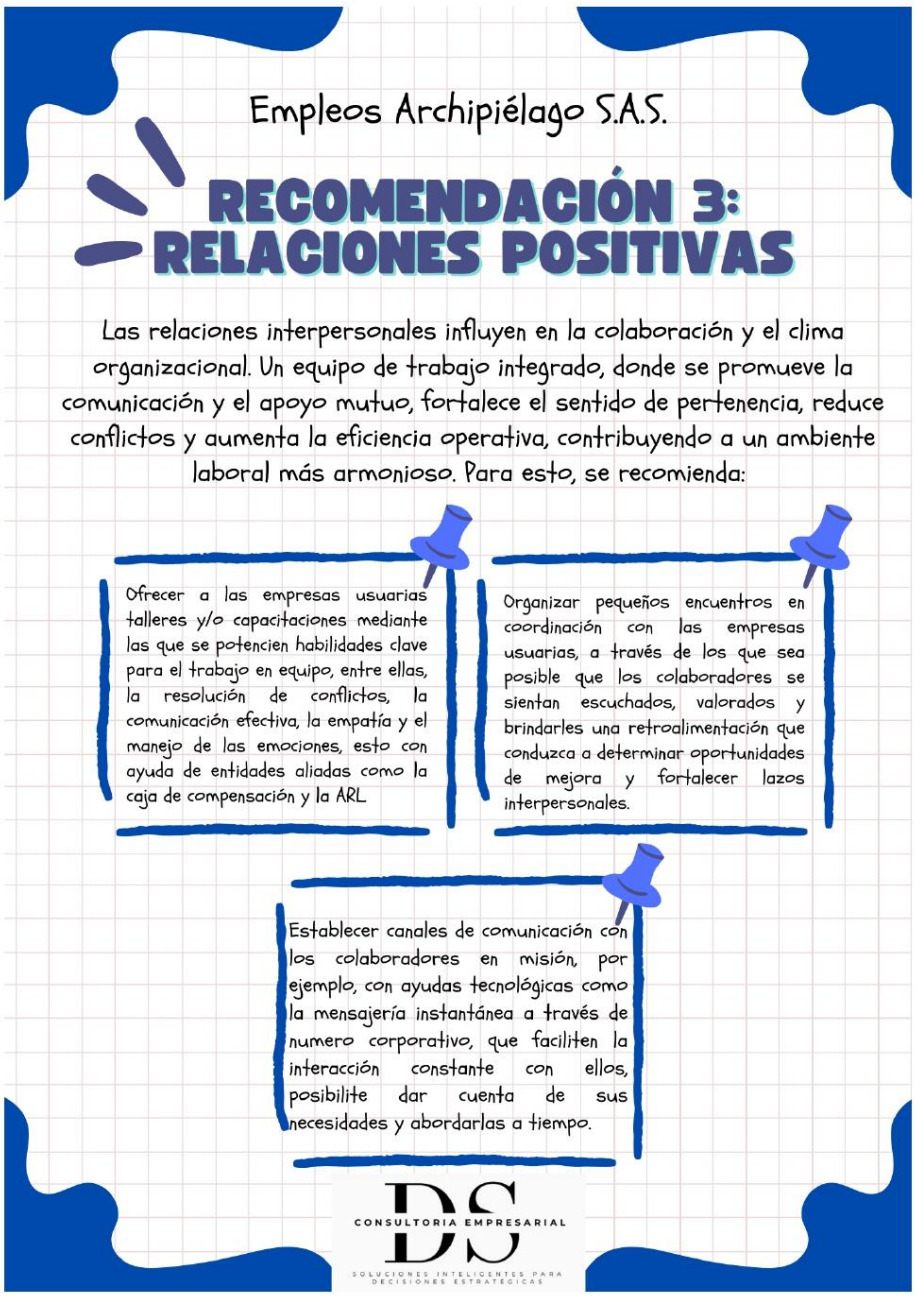
CONSULTORIA EMPRESARIAL

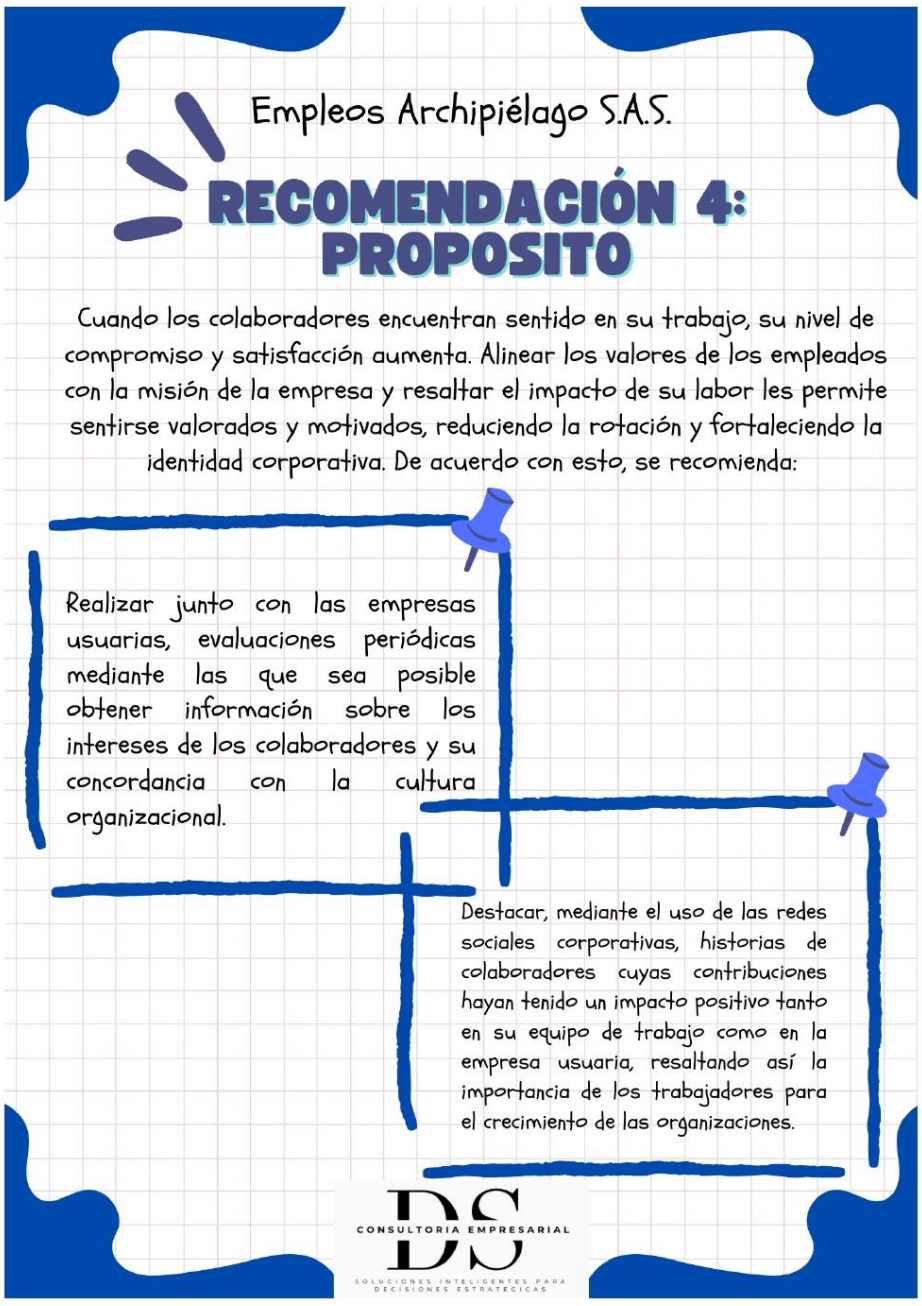
SOLUCIONES INTELIGENTES PARA DECISIONES ESTRATÉGICAS

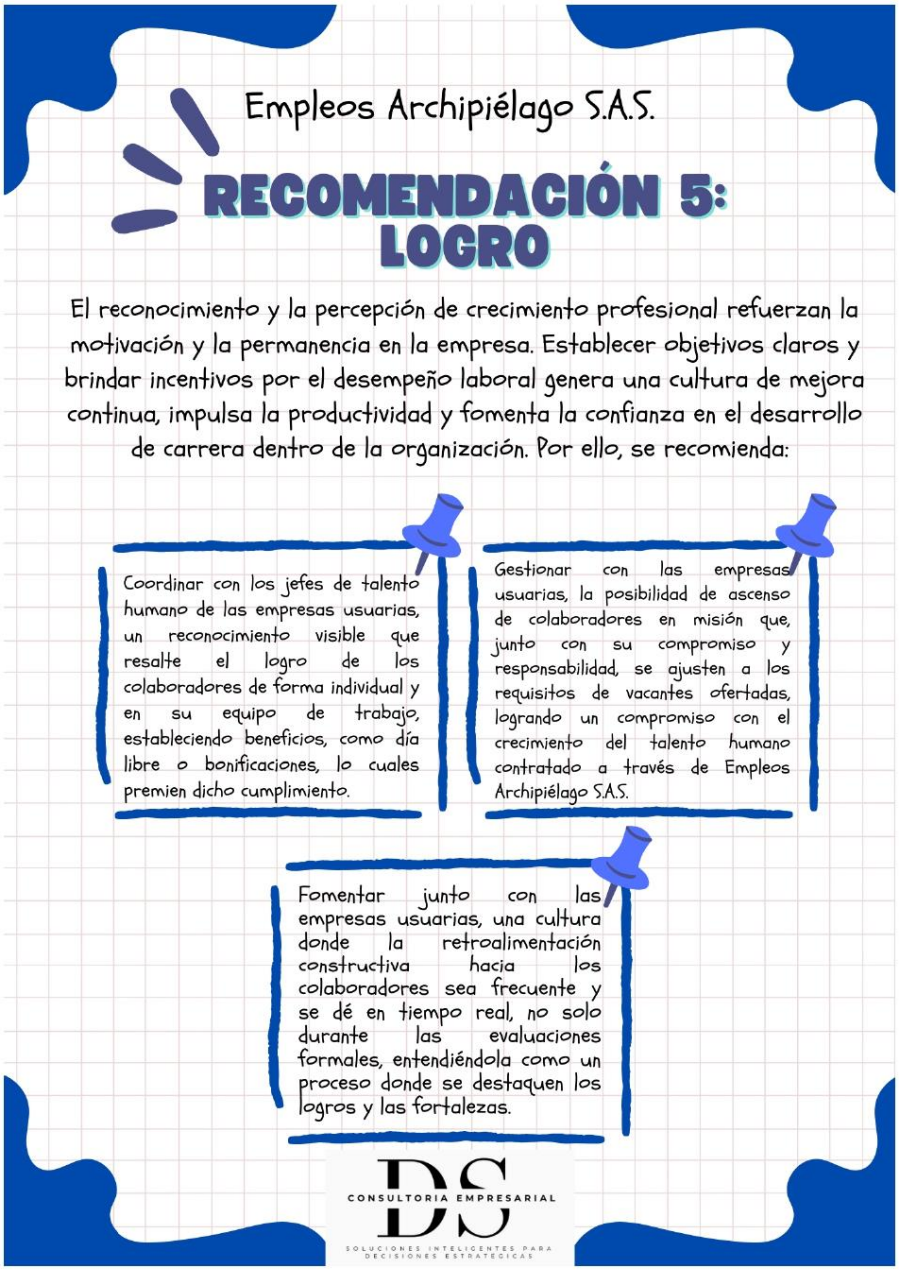

Empleos Archipiélago S.A.S.
OBJETIVOS
Objetivo General
Implementar estrategias de bienestar laboral que contribuyan al equilibrio físico, mental y emocional de los colaboradores, generando un entorno saludable que favorezca su motivación y compromiso con la empresa.
Objetivos Específicos
Fomentar el desarrollo de emociones positivas en los colaboradores.
Potenciar el compromiso y la motivación de los colaboradores.
Fortalecer las relaciones interpersonales en el entorno laboral.
Promover el sentido de pertenencia de los colaboradores y su impacto en el logro organizacional.
Impulsar el logro y la satisfacción de los colaboradores.
CONSULTORIA EMPRESARIAL
SOLUCIONES INTELIGENTES PARA DECISIONES ESTRATÉGICAS

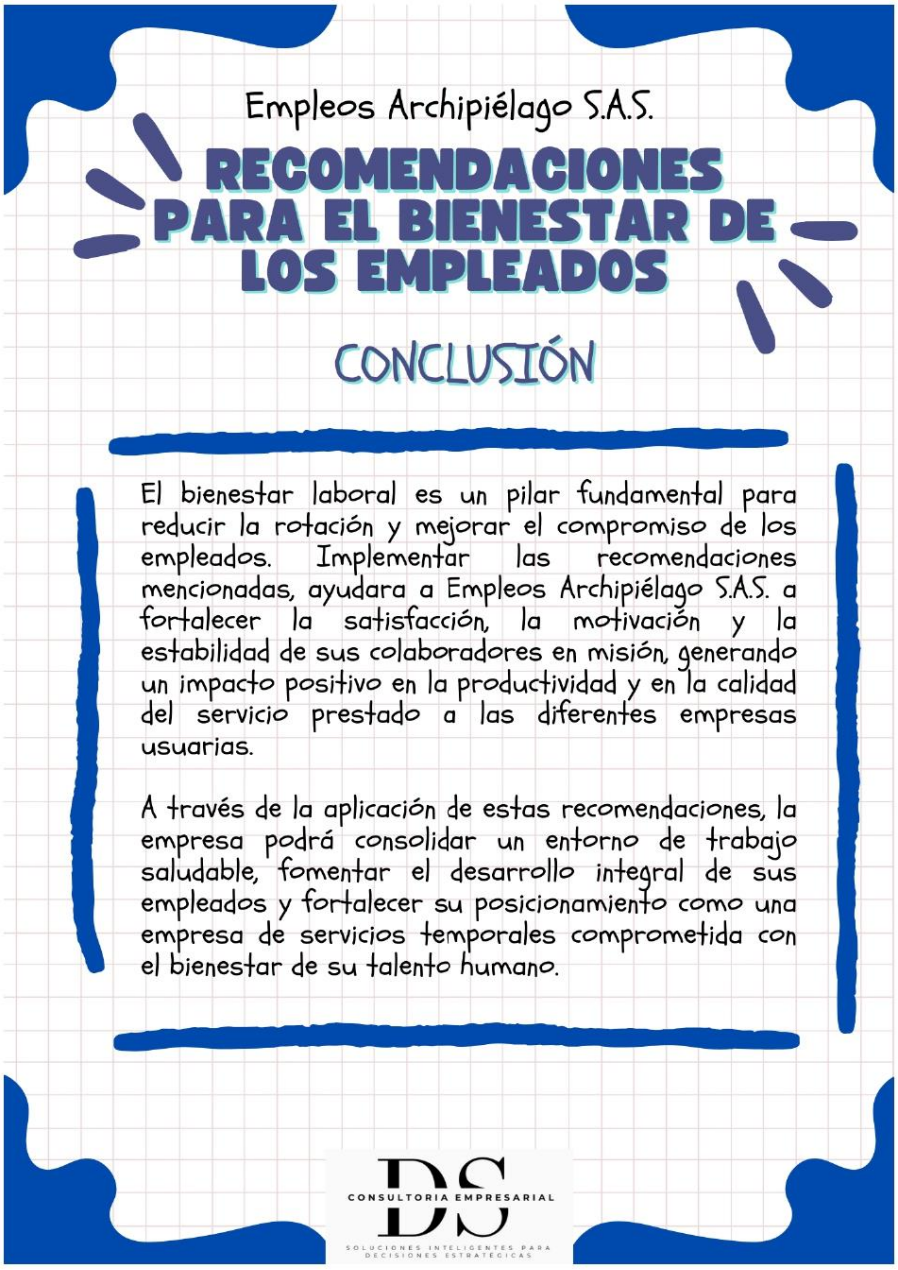

Empleos Archipiélago S.A.S.
RECOMENDACIÓN 1: EMOCIONES POSITIVAS
El bienestar emocional influye directamente en la actitud y rendimiento de los colaboradores. Fomentar emociones positivas a través de un ambiente laboral saludable y motivador reduce el estrés, mejora la satisfacción en el trabajo y fortalece el compromiso con la empresa, lo que impacta en una mayor estabilidad y productividad. Por tanto, se recomienda:
Ofrecer programas de atención psicológica que sean accesibles y adaptables a las necesidades individuales de los colaboradores, garantizando que se sientan cómodos y apoyados a lo largo del proceso, sin temor a la estigmatización.
Brindar a las empresas usuarias talleres de prevención del estrés y desarrollo de habilidades emocionales, abordando temas como la resiliencia, la gestión del tiempo y la inteligencia emocional.
Integrar acciones regulares que fomenten el bienestar físico y mental como por ejemplo jornadas de masajes relajantes, clases de yoga o baile, estiramientos, entre otros, en espacios como la Semana de la Salud dirigida por la profesional SST.
DS
CONSULTORIA EMPRESARIAL
SOLUCIONES INTELIGENTES PARA DECISIONES ESTRATEGICAS


Empleos Archipiélago S.A.S.
RECOMENDACIÓN 2: COMPROMISO
Cuando los empleados se sienten comprometidos con su labor, su desempeño mejora notablemente. Brindar oportunidades de formación y asignar tareas alineadas con sus habilidades les permite desarrollar su potencial, mantener el interés en su trabajo y generar un impacto positivo en los resultados de la empresa. Por ello, se recomienda:
Gestionar con entidades como el SENA, CAJASAI y ARL contratada, acciones que promuevan el desarrollo de habilidades y competencias propias de la labor de los colaboradores, contribuyendo a la eficiencia de sus actividades y, por ende, al éxito y la calidad del servicio brindado.
Reconocer los logros y los esfuerzos que hacen los colaboradores por mejorar a nivel personal y laboral, contribuyendo en su proceso, a través de la postulación en oportunidades laborales que les permitan cumplir con sus actividades de formación.
Establecer alianzas con instituciones educativas, que incentiven a los colaboradores tanto jóvenes como adultos, a iniciar, continuar o culminar su formación académica.
CONSULTORIA EMPRESARIAL
SOLUCIONES INTELIGENTES PARA DECISIONES ESTRATEGICAS


Empleos Archipiélago S.A.S.
RECOMENDACIÓN 3:
RELACIONES POSITIVAS
Las relaciones interpersonales influyen en la colaboración y el clima organizacional. Un equipo de trabajo integrado, donde se promueve la comunicación y el apoyo mutuo, fortalece el sentido de pertenencia, reduce conflictos y aumenta la eficiencia operativa, contribuyendo a un ambiente laboral más armonioso. Para esto, se recomienda:
Ofrecer a las empresas usuarias talleres y/o capacitaciones mediante las que se potencien habilidades clave para el trabajo en equipo, entre ellas, la resolución de conflictos, la comunicación efectiva, la empatía y el manejo de las emociones, esto con ayuda de entidades aliadas como la caja de compensación y la ARL
Organizar pequeños encuentros en coordinación con las empresas usuarias, a través de los que sea posible que los colaboradores se sientan escuchados, valorados y brindarles una retroalimentación que conduzca a determinar oportunidades de mejora y fortalecer lazos interpersonales.
Establecer canales de comunicación con los colaboradores en misión, por ejemplo, con ayudas tecnológicas como la mensajería instantánea a través de numero corporativo, que faciliten la interacción constante con ellos, posibilite dar cuenta de sus necesidades y abordarlas a tiempo.
CONSULTORIA EMPRESARIAL
SOLUCIONES INTELIGENTES PARA DECISIONES ESTRATÉGICAS


Empleos Archipiélago S.A.S.
RECOMENDACIÓN 4: PROPOSITO
Cuando los colaboradores encuentran sentido en su trabajo, su nivel de compromiso y satisfacción aumenta. Alinear los valores de los empleados con la misión de la empresa y resaltar el impacto de su labor les permite sentirse valorados y motivados, reduciendo la rotación y fortaleciendo la identidad corporativa. De acuerdo con esto, se recomienda:
Realizar junto con las empresas usuarias, evaluaciones periódicas mediante las que sea posible obtener información sobre los intereses de los colaboradores y su concordancia con la cultura organizacional.
Destacar, mediante el uso de las redes sociales corporativas, historias de colaboradores cuyas contribuciones hayan tenido un impacto positivo tanto en su equipo de trabajo como en la empresa usuaria, resaltando así la importancia de los trabajadores para el crecimiento de las organizaciones.
CONSULTORIA EMPRESARIAL
SOLUCIONES INTELIGENTES PARA DECISIONES ESTRATEGICAS


Empleos Archipiélago S.A.S.
RECOMENDACIÓN 5: LOGRO
El reconocimiento y la percepción de crecimiento profesional refuerzan la motivación y la permanencia en la empresa. Establecer objetivos claros y brindar incentivos por el desempeño laboral genera una cultura de mejora continua, impulsa la productividad y fomenta la confianza en el desarrollo de carrera dentro de la organización. Por ello, se recomienda:
Coordinar con los jefes de talento humano de las empresas usuarias, un reconocimiento visible que resalte el logro de los colaboradores de forma individual y en su equipo de trabajo, estableciendo beneficios, como día libre o bonificaciones, lo cuales premien dicho cumplimiento.
Gestionar con las empresas usuarias, la posibilidad de ascenso de colaboradores en misión que, junto con su compromiso y responsabilidad, se ajusten a los requisitos de vacantes ofertadas, logrando un compromiso con el crecimiento del talento humano contratado a través de Empleos Archipiélago S.A.S.
Fomentar junto con las empresas usuarias, una cultura donde la retroalimentación constructiva hacia los colaboradores sea frecuente y se dé en tiempo real, no solo durante las evaluaciones formales, entendiéndola como un proceso donde se destaquen los logros y las fortalezas.
CONSULTORIA EMPRESARIAL
SOLUCIONES INTELIGENTES PARA DECISIONES ESTRATEGICAS


Empleos Archipiélago S.A.S.
RECOMENDACIONES PARA EL BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS
CONCLUSIÓN
El bienestar laboral es un pilar fundamental para reducir la rotación y mejorar el compromiso de los empleados. Implementar las recomendaciones mencionadas, ayudara a Empleos Archipiélago S.A.S. a fortalecer la satisfacción, la motivación y la estabilidad de sus colaboradores en misión, generando un impacto positivo en la productividad y en la calidad del servicio prestado a las diferentes empresas usuarias.
A través de la aplicación de estas recomendaciones, la empresa podrá consolidar un entorno de trabajo saludable, fomentar el desarrollo integral de sus empleados y fortalecer su posicionamiento como una empresa de servicios temporales comprometida con el bienestar de su talento humano.
CONSULTORIA EMPRESARIAL
SOLUCIONES INTELIGENTES PARA DECISIONES ESTRATÉGICAS

Anexo I - Memorias de divulgación

	MEMORIAS DE DIVULGACIÓN	**FO-RA-01**
		Revisión 01

TEMA	Socialización a gerente y profesional SST encargada del área de talento humano de Empleos Archipielago S.A.S., de las actividades y entregables relacionados con el proceso de consultoría previamente realizado.
FECHA	07 de febrero de 2025
HORA	10:30 a.m. a 11:30 a.m.
LUGAR	Oficina de Empleos Archipielago S.A.S.

ORDEN DEL DIA	
1.	Presentación del Informe de Diagnóstico Inicial y reporte de resultados.
2.	Presentación y entrega del Reporte de Evaluación de Causas de Rotación (Anexo F).
3.	Presentación y entrega del Plan de Estrategias para Minimizar la Rotación (Anexo G).
4.	Presentación y entrega de las Recomendaciones para el Bienestar de los Empleados (Anexo H).
5.	Discusión y retroalimentación de las estrategias propuestas.
6.	Conclusiones y acuerdos para la implementación.

DESARROLLO DE DIVULGACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

Como parte del desarrollo del proyecto "Estrategias Encaminadas A Minimizar La Rotación De Personal En La Empresa De Servicios Temporales Empleos Archipiélago SAS", se llevó a cabo una reunión presencial para la divulgación del Plan de Acción y la entrega de los productos finales a la Gerencia de la empresa.

La reunión se realizó con la participación de la Gerente, Liliams Roman De Remmes, la Coordinadora de Talento Humano, Mérida Fabiola Suárez Crespo, y las consultoras del proyecto, Daniela Uribe Ortiz y Shirly Montalvo Sáez (vía telefónica). Durante el encuentro, se presentaron los siguientes productos:

- **Anexo F:** Reporte de evaluación de causas de rotación.
- **Anexo G:** Plan de estrategias para minimizar la rotación.
- **Anexo H:** Recomendaciones para el bienestar de los empleados.

Estos productos fueron expuestos mediante una presentación en monitor, entregados en formato impreso y memoria USB a la Gerente y a la Coordinadora de Talento Humano. Durante la sesión, se explicaron los hallazgos del Informe de Diagnóstico Inicial, el cual sirvió como base para el desarrollo del Reporte de Evaluación de Causas de Rotación, y posteriormente, para la elaboración de las cartillas con las estrategias y recomendaciones.

CONCLUSIONES Y COMPROMISOS
✓ Se socializaron los productos desarrollados en el marco del proyecto. ✓ Se resolvieron dudas y se realizaron ajustes según los comentarios de la Gerencia. ✓ Se acordó realizar seguimiento a la implementación de las estrategias propuestas.

FIRMA DE ASISTENTES		
NOMBRES Y APELLIDOS	**CARGO**	**FIRMA**
Liliams Roman de Remmes	Gerente Empleos Archipielago S.A.S.	
Mérida Fabiola Suarez Crespo	SST Empleos Archipielago S.A.S.	
Daniela Victoria Uribe Ortiz	Estudiante Consultor	
Shirly Yohana Montalvo Sáez	Estudiante Consultor	

SE CUMPLIÓ EL OBJETIVO:

☒ Si

☐ No

☐ Parcialmente

	ACTA DE REUNIÓN	**FO-AP-GD-03**
		Revisión 03

ACTA N°	**01**
TEMA	Socialización a gerente y profesional SST encargada del área de talento humano de Empleos Archipielago S.A.S., de las actividades y entregables relacionados con el proceso de consultoría previamente realizado.
FECHA	07 de febrero de 2025
HORA	10:30 a.m. a 11:30 a.m.
LUGAR	Oficina de Empleos Archipielago S.A.S.

DESARROLLO DE REUNIÓN

El día 07 de febrero del año 2025, se llevó a cabo una reunión en las oficinas de Empleos Archipiélago SAS con el objetivo de presentar y divulgar los productos desarrollados en el marco del proyecto "Estrategias Encaminadas A Minimizar La Rotación De Personal". En la sesión estuvieron presentes la Gerente, Liliams Roman De Remmes, la Coordinadora de Talento Humano, Mérida Fabiola Suárez Crespo, y las consultoras Daniela Uribe Ortiz y Shirly Montalvo Saez, quien participó vía telefónica.

Durante la reunión, se presentó el Informe de Diagnóstico Inicial y el reporte de resultados obtenidos a partir de las encuestas y entrevistas aplicadas. A partir de estos insumos, se explicó el contenido del Reporte de Evaluación de Causas de Rotación, el Plan de Estrategias para Minimizar la Rotación y las Recomendaciones para el Bienestar de los Empleados. La exposición se realizó mediante una presentación digital proyectada en un monitor, y se hizo entrega de las cartillas en formato impreso y memoria USB a la Gerente y a la Coordinadora de Talento Humano.

Durante la reunión, se generó un espacio de discusión en el cual los participantes realizaron observaciones y comentarios sobre las estrategias propuestas para minimizar la rotación del personal. En este contexto, se presentaron recomendaciones clave para fortalecer la gestión del talento humano.

Se enfatizó la importancia de mejorar la comunicación interna mediante el uso eficiente de canales digitales, asegurando que los colaboradores reciban información clara y oportuna. Asimismo, se destacó la necesidad de implementar espacios de diálogo donde los empleados puedan expresar sus inquietudes sin temor a represalias, fomentando un ambiente de confianza y retroalimentación continua.

En relación con la satisfacción laboral, se recomendó evaluar la implementación de incentivos no salariales, tales como flexibilidad horaria, días libres o bonificaciones por desempeño, con el objetivo de mejorar la retención del talento. También se sugirió revisar la estabilidad en la asignación de horarios junto con las empresas usuarias, evitando cambios abruptos que puedan afectar la conciliación entre la vida laboral y personal de los colaboradores.

A mediano y largo plazo, se propuso establecer alianzas con instituciones de formación para ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo, así como realizar un seguimiento continuo a la satisfacción de los colaboradores. Estas acciones permitirán consolidar un entorno laboral más estable y atractivo, contribuyendo a la reducción de la rotación y al fortalecimiento del compromiso del equipo.

Las Consultoras, agradecieron a Empleos Archipiélago S.A.S. por su disposición y apoyo durante el desarrollo de la consultoría. La transparencia en la comunicación, el acceso oportuno a la información y el compromiso de los participantes fueron clave para alcanzar los objetivos planteados, destacando el intercambio de conocimientos y la ética profesional con la que se manejó el proceso.

Finalmente, los asistentes firmaron el acta como constancia de la recepción de la información y del compromiso con la implementación de las acciones propuestas.

FIRMA DE ASISTENTES		
NOMBRES Y APELLIDOS	**CARGO**	**FIRMA**
Liliams Roman de Remmes	Gerente Empleos Archipielago S.A.S.	

Mérida Fabiola Suarez Crespo	SST Empleos Archipielago S.A.S.	
Daniela Victoria Uribe Ortiz	Estudiante Consultor	
Shirly Yohana Montalvo Sáez	Estudiante Consultor	

CONCLUSIONES Y COMPROMISOS
Se acordó realizar un seguimiento a la implementación de las estrategias propuestas y establecer futuros encuentros para evaluar su impacto en la reducción de la rotación del personal.

CONSULTORIA EMPRESARIAL
SOLUCIONES INTELIGENTES PARA DECISIONES ESTRATÉGICAS

Anexo J - Lista de asistencia de divulgación

	LISTA DE ASISTENCIA	**AS-F-04**
		Revisión 01

TEMA	Socialización a gerente y profesional SST encargada del área de talento humano de Empleos Archipielago S.A.S., de las actividades y entregables relacionados con el proceso de consultoría previamente realizado.
FECHA	07 de febrero de 2025
HORA	10:30 a.m. a 11:30 a.m.
LUGAR	Oficina de Empleos Archipielago S.A.S.

FIRMA DE ASISTENTES		
NOMBRES Y APELLIDOS	**CARGO**	**FIRMA**
Liliams Roman de Remmes	Gerente Empleos Archipielago S.A.S.	
Mérida Fabiola Suarez Crespo	SST Empleos Archipielago S.A.S.	
Daniela Victoria Uribe Ortiz	Estudiante Consultor	
Shirly Yohana Montalvo Sáez	Estudiante Consultor	

SE CUMPLIÓ EL OBJETIVO:

☒ Si

☐ No

☐ Parcialmente