

INCIDENCIA DE LA RETENCIÓN DE EMPLEADOS EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA TRANSPORTE SÁNCHEZ POLO S.A

Nombres y apellidos

Albarracín Mendoza Yenifer
Barbosa Hernández Nicolasa Isabel
Campos Jiménez Karla Andrea

*Trabajo de Investigación del Programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS E INNOVACIÓN*

Tutor(es):

Viviana Cervantes Atia

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue analizar el impacto de la retención de empleados en la rentabilidad de Transportes Sánchez Polo S.A, una empresa dedicada a actividades logísticas como transporte terrestre, almacenamiento, gestión de inventarios y soluciones especializadas. A pesar de haber implementado diversas estrategias de retención que han reducido la rotación de empleados y han permitido mantener a personas altamente capacitadas, la empresa se encuentra frente a un dilema importante: la falta de información detallada sobre la efectividad individual de estas estrategias y su influencia directa en la rentabilidad.

La gestión del talento humano en Transportes Sánchez Polo S.A va más allá del simple proceso de reclutamiento para cubrir puestos vacantes. Implica tomar medidas necesarias y desarrollar e implementar estrategias para mantener a estos empleados talentosos durante toda su carrera laboral. Esto no solo asegura la transmisión de conocimientos a las nuevas generaciones, minimizando costos, sino que también contribuye al aumento de la rentabilidad de la empresa. Sin embargo, la falta de una evaluación minuciosa de estas estrategias impide a la empresa identificar cuáles son las más efectivas. Además, carecen de información sobre cómo estas estrategias afectan los resultados financieros y la rentabilidad

global de la organización. Esta falta de conocimiento obstaculiza la capacidad de la empresa para optimizar sus prácticas de retención y realizar ajustes necesarios para mejorar su eficacia y, en última instancia, maximizar el rendimiento económico.

Por lo tanto, fue esencial llevar a cabo una investigación detallada que analizó las estrategias de retención implementadas por Transportes Sánchez Polo S.A. Esta investigación identificó las estrategias más efectivas en la retención de empleados y analizó cómo contribuyen a los resultados financieros de la empresa. Solo a través de este análisis exhaustivo fue posible proporcionar a la empresa las herramientas y conocimientos necesarios para tomar decisiones informadas, realizar ajustes pertinentes y mejorar constantemente las estrategias de retención, garantizando el éxito a largo plazo de Transportes Sánchez Polo en el competitivo mercado del transporte. La investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo de tipo correlacional. Este enfoque permitió la utilización de encuestas para la recolección de datos, lo que ayudó a identificar patrones y relaciones significativas entre la retención de empleados y la rentabilidad.

Como resultado de esta investigación, se concluye que el desarrollo profesional de los empleados y un liderazgo organizacional efectivo son estrategias fundamentales que mejoran la productividad, reducen costos, aumentan la satisfacción y el compromiso de los empleados, fomentan la innovación y mejoran la reputación de la empresa. Todos estos factores contribuyen positivamente a la rentabilidad a largo plazo de la organización. La identificación y evaluación precisa de estas estrategias permitieron a las empresas tomar decisiones informadas, asegurando su éxito en un mercado cada vez más competitivo. Los resultados de esta investigación han sido valiosos para la toma de decisiones estratégicas y la gestión de recursos humanos en la empresa, han revelado cómo la retención de empleados impacta profundamente en los resultados financieros y cómo estos dos aspectos clave están interrelacionados.

Palabras clave: *Organizaciones, Retención, Rentabilidad, Estrategias, Satisfacción laboral.*

ABSTRACT

The purpose of this research was to analyze the impact of employee retention on the profitability of Transportes Sánchez Polo S.A, a company dedicated to logistical activities such as ground transportation, storage, inventory management, and specialized solutions. Despite implementing various retention strategies that have reduced employee turnover and enabled them to retain highly skilled individuals, the company faces a significant dilemma: the lack of detailed information on the individual effectiveness of these strategies and their direct influence on profitability.

Human resource management at Transportes Sánchez Polo S.A goes beyond the simple recruitment process to fill vacant positions. It involves taking necessary measures and developing and implementing strategies to retain these talented employees throughout their careers. This not only ensures knowledge transfer to new generations, minimizing costs but also contributes to increased profitability for the company. However, the lack of thorough evaluation of these strategies hampers the company's ability to identify the most effective ones. Additionally, they lack information on how these strategies impact financial results and the overall profitability of the organization. This lack of knowledge hinders the company's ability to optimize its retention practices and make necessary adjustments to enhance effectiveness and, ultimately, maximize economic performance.

Therefore, it was essential to carry out a detailed investigation that analyzed the retention strategies implemented by Transportes Sánchez Polo S.A. This research identified the most effective strategies in employee retention and analyzed how they contribute to the company's financial results. Only through this exhaustive analysis was it possible to provide the company with the necessary tools and knowledge to make informed decisions, make relevant

adjustments and constantly improve retention strategies, guaranteeing the long-term success of Transportes Sánchez Polo in the competitive transportation market. . The research was carried out using a quantitative correlational approach. This approach allowed the use of surveys for data collection, which helped identify significant patterns and relationships between employee retention and profitability.

As a result of this research, it is concluded that the professional development of employees and effective organizational leadership are fundamental strategies that enhance productivity, reduce costs, increase employee satisfaction and engagement, foster innovation, and improve the company's reputation. All these factors contribute positively to the organization's long-term profitability. The precise identification and evaluation of these strategies enabled companies to make informed decisions, ensuring their success in an increasingly competitive market. The findings of this research have been valuable for strategic decision-making and human resources management within the company, revealing how employee retention profoundly impacts financial results and how these two key aspects are interconnected.

KeyWords: Organizations: Organizations, Retention, Profitability, Strategies Job.

REFERENCIAS

1. Alvarez Murillo, N. A., & Saldarriaga Cossio, E. C. (2019). Percepción de líderes de gestión humana en torno a la retención de personal y su influencia en la estrategia organizacional (Doctoral dissertation, Universidad EAFIT). <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/14622>
2. Ames Guerrero, R. (2017). *Factores de atracción y retención del talento humano y su relación con el compromiso organizacional en una empresa del sector minero, Arequipa 2015*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
3. Araya-Castillo, L. y Pedreros-Gajardo, M. (2013). *Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009*. Revista de Ciencias Sociales (Cr), 4(142), 45-61. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
4. Bautista, M (2021). Mejora de la rentabilidad a través de las prácticas de gestión del talento humano aplicando el proceso ROI en empleados del área de ventas de tiendas retail para el mejoramiento del hogar en la ciudad de Arequipa. Universidad peruana

- de ciencias aplicadas.
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/659160>
5. Ballesteros, Y; Chávez, L; Jiménez, F y Velázquez, L (2020). Employer Branding como un mecanismo de atracción y retención del Talento Humano en una muestra de empresas industriales en Colombia. Diplomado en Alta Gerencia. Fundación Universitaria San Martín.
 6. Bocigas, M (2018). Retención del Talento, relacionado con la experiencia del empleado. Proyecto de investigación. Comillas Universidad Pontificia.
 7. Bolaños, D (2020). Aplicación del ROI y sus influencias en el RRHH, analizar el desconocimiento y los efectos. Proyecto de investigación Tecnológico superior Cordillera. Ecuador
 8. Cardenas Caicedo, J. (2018). *relación de las habilidades blandas con el clima laboral, la rotación del personal y la productividad en la última década*. Universidad Abierta y a Distancia, Bogotá.
 9. Castro Vilorio (2019) - Estrategias para la retención del talento humano en las organizaciones del sector textil.
 10. Covey (2003). Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva
 11. Fernández, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. Pagina 65-90. Perú.
 12. Flores-Quispe, L. R. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. Revista Escuela de Administración de Negocios, (87), 59-77. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>.
 13. Galindo Carvajal, D. D. (2017). Efecto de la rotación de personal en la rentabilidad de la empresa Prosegur Vigilancia y Seguridad Privada (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios). <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/5805>
 14. Garcés Hernández, C., Londoño Restrepo, I., Méndez Conde, K. y Martínez Gómez, J. (2016). *Retención de empleados, una estrategia para el éxito de las organizaciones*. Revista Fundación Universitaria Luis Amigó, 3(1), 108-115.
 15. Gonzales Miranda, Diego René (2009). Estrategias de retención del personal. Una reflexión sobre su efectividad y alcances. Revista Universidad EAFIT, vol. 45, núm. 156, octubre-diciembre, 2009, pp. 45-72.
 16. Gonzales Miranda, D. (2009). Estrategias de retención del personal. Una reflexión sobre su efectividad y alcances. Universidad EAFIT .
 17. Gonzalez Rios, M. (2006). La rotacion de personal como un elemento laboral. *Universidad Autonoma de Nuevo Leon*, Facultad de Psicología.
 18. Guevara, M; Hernández, G; Moyano, A y Paipa, J (2018). *Talento Humano área estratégica para el retorno de la inversión*, ensayo bibliográfico especialización. Universidad Sergio Arboleda.
 19. Hackman, J.R. (1987). *The design of work teams*. En J. Lorsch (Ed.), *Handbook of Organizational Behavior*
 20. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación (6a. ed. --.)*. México D.F.: McGraw-Hill.

21. Herrera, Pérez, Ramírez, Espitia (2016) - Análisis de efectividad de las estrategias de retención del personal enfocadas en el sector de vigilancia y seguridad privada. Universidad Sergio Arboleda
22. Imperial, I., Mondelli, A., & Rivera, L. (2016). *El desafío de retener a distintas generaciones. Delineando Estrategias una visión de KPMG*. Recuperado de <https://cursa.ihmc.us/rid=1RWB4S7DZ-8S6QBY-34GX/CONOCIMIENTOS/COMPARTIDOS>.
23. Kim, S. E. & J. W. Lee. (2007). "Is mission attachment an effective management tool for employee retention? An empirical analysis of a nonprofit human services agency", *Review of Public Personnel Administration*, 27(3). Section on Personnel Administration and Labor Relations of the American Society for Public Administration, pp. 227-248.
24. King y Zeithalm (2003). *Measuring organizational knowledge: A conceptual and methodological framework. Strategic Management Journal* 24(8).
25. Martínez Angulo, L., Paredes Fonseca, K. I., & Peralta Vega, M. M. (2018). *Estrategias de retención de personal para la organización explora Valle Sagrado*. Universidad del Pacifico, Lima, Peru.
26. Massaro, V. (2015). ¿Cómo definen el aporte de la gestión del desempeño a la rentabilidad del negocio, empresas de tecnología en Colombia? (Doctoral dissertation, Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas.). http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0910_MassaroV.pdf
27. Meneses Pinto (2019). *Estrategias de atracción y retención del Talento Humano para disminuir la rotación de personal*. Bogotá, Colombia
28. Montoya Agudelo, C. A., & Boyero Saavedra, M. R. (2016). *El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional*. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 20(2), 1-20
29. Naranjo franco (2020). *Estrategias de gestión humana para la fidelización y retención del personal en las organizaciones*.
30. Ospina, H (2010). *Nuevos paradigmas en gestión Humana*. *Revista Ciencias Estratégicas*, 18(23), 79-97.
31. Ortíz Cancino, J., Rendón Morales, M., & Atehortúa Ramírez, J. (2012). *Score de competencias: cómo transformar el modelo de competencias de su empresa en un sistema de "Score" asociado al proceso clave de su negocio*. Madrid: Palibrio.
32. Phillips, J. J., & Phillips, P. P. (2007). Show me the money: The use of ROI in performance improvement, part 1. *Performance Improvement*, 46(9), 8-22. <https://doi.org/10.1002/pfi.160>
33. Phillips, J., Phillips, P., & Robinson, R. (2013). A case study of ROI in organizational performance of working at home. *Performance improvement quarterly*, 25(4), 111-131. <https://doi.org/10.1002/piq.21129>
34. Prieto, P (2013). *Gestión del Talento Humano como estrategia para retención del personal*. Trabajo de grado especialización. Universidad de Medellín.
35. Rodríguez, J.E., Peñaloza, M.E. y Bermúdez-Pirela, V. (Ed.) (2018). *Gestión del conocimiento, semilleros de investigación y procesos comunicativos aplicados al*

- contexto educativo e institucionales.* Cúcuta, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolívar.
36. Rodríguez Rojas, Y. (2019). *Estrategias de atracción y retención del talento humano para disminuir la rotación del personal.* Universidad Nacional de Colombia.
 37. ROI Institute (2019, 22 de junio). Phillips ROI Methodology. <https://roiinstitute.net/about-us/>
 38. Rozo-Sánchez, A., Flórez-Garay, A., & Gutiérrez-Suárez, C. (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *Revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(2), 62-67.
 39. Sarria Montiel, J. F. (2019). Motivación, rotación y retención de personal: análisis y propuesta de mejora para la empresa Servicios Integrales Asescom SAS. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/15015>
 40. Selltitz, C., Jahoda, M., Deutsch, M. y Cook, S. w. (1980). *Metodos de investigadon en las reladones sodales* [9a. ed.). Madrid: Rialp.
 41. Sheehan, C.; Holland, P. & De Cieri, H. (2006). “*Current developments in HRM in Australian organizations*”, *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 44(2). Australian Human Resources Institute, pp. 132-152.
 42. Trujillo Araujo, A., Tuesta Panduro, J., & Viena Pezo, M. &. (2021). *Endomarketing: Estrategia para la reducción de la rotación de personal millennial en organizaciones mexicanas.* *Revista de Ciencias Sociales*, pp. 267-282
 43. Vargas, N. (22 de agosto de 2022). Más de 60% de empresas en Colombia tiene dificultades para retener a empleados. *La República*. <https://www.larepublica.co/empresas/mas-de-60-de-las-empresas-en-colombia-tienen-dificultades-para-retener-a-empleados-3430715>
 44. Valencian Paola (2015) - Efectividad de la gestión de talento humano del personal de responsabilidad y mandos medios para retener colaboradores en la organización Supermotos de Girardot.