



**Universidad
Popular del Cesar**
Seccional Aguachica

**EVALUACIÓN DE LA RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN
LOS ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES DEL MUNICIPIO DE
AGUACHICA, CESAR.**

PROYECTO DE GRADO

**ESTUDIANTES
LUGO CRIADO NATALIA
SALAZAR SIMANCA MARÍA JOSÉ**

**DIRECTOR DE PROYECTO
RAMOS PEREZ YESID**

**UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR SECCIONAL AGUACHICA
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES Y ECONÓMICAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
AGUACHICA
2023 - 1**



**ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS**



INTRODUCCIÓN



La Retención de Talento Humano es un sistema de ideas mediante las cuales una empresa se esfuerza por mantener al personal idóneo.

las personas tienen una amplia gama de necesidades que satisfacer, y cuanto mejor las implemente y satisfaga la organización, más durará la experiencia de los empleados.

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Richard Branson



“Los clientes no son lo primero,
lo primero son los empleados. Si
cuidas a tus empleados, ellos
cuidarán de tus clientes”

James C. Collins




"las personas adecuadas son el
activo más valioso de una
empresa"

¿Cómo se lleva a cabo la retención del talento humano en los establecimientos comerciales de Aguachica, Cesar?

JUSTIFICACIÓN

Realizar prácticas inadecuadas al retener el personal, conlleva a que la productividad disminuya.



la pérdida de empleados experimentados puede afectar negativamente la calidad del trabajo.

Mantener al personal adecuado puede significar la disminución de costos.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Evaluar la retención del talento humano en los establecimientos comerciales del municipio de Aguachica, Cesar.

OBJETIVO ESPECIFICOS

- Diagnosticar las empresas objeto de estudio sobre la retención del talento humano en los establecimientos comerciales.
- Determinar el método de retención del talento humano aplicado por los establecimientos comerciales en Aguachica Cesar.
- Desarrollar estrategias empresariales que contribuyan a la retención del talento humano en los establecimientos comerciales.



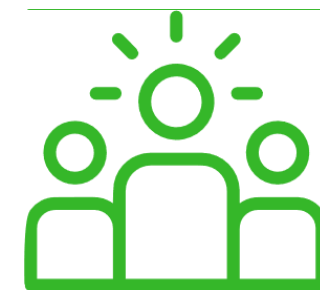
Metología mixta



**Tipo de estudio descriptivo
Cuasi-exploratorio**



Método deductivo



Población

Establecimientos comerciales.



Muestra

Establecimientos
comercializadores de productos
de la canasta familiar.

OBJETIVO ESPECIFICO 1.

Diagnosticar las empresas objeto de estudio sobre la retención del talento humano en los establecimientos comerciales.



57%

Inicio con menos de 10 empleados.



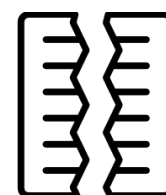
50%

Ingresaron entre 1 y 3 empleados.



36%

No han presentado retiros.



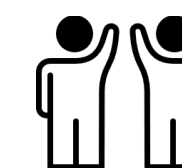
64%

Presentan deserción del personal



CAUSAS DE DESERCIÓN

- Finalización de contrato
- Incumplimiento de funciones
- Decisión propia del trabajador



100%

Empleados satisfechos.

OBJETIVO ESPECIFICO 2.

Determinar el método de retención del talento humano aplicado por los establecimientos comerciales en Aguachica Cesar.



93% Capacitan al talento humano



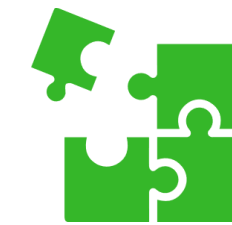
57% Mantienen un clima organizacional óptimo.
Por medio de:

- 29% Comunicación efectiva
- 14% Retroalimentación
- 14% Reuniones



Reconocen el desempeño a través de:

- 64% Motivación salarial
- 22% Reconocimiento de sus actividades



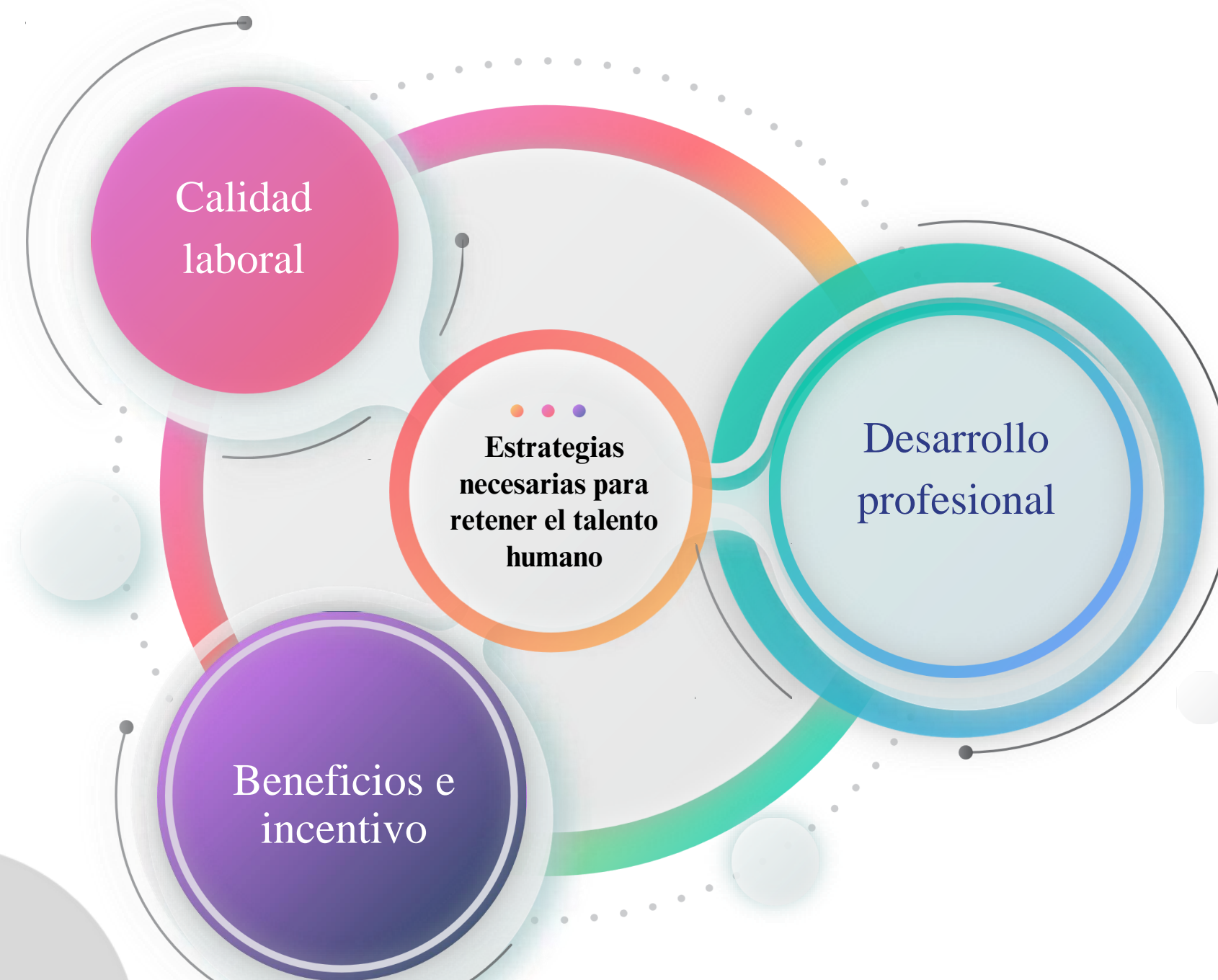
65% Utilizan incentivos económicos (bonos)

Otro tipo de incentivos:

- 14% Anchetas
- 14% Programas de bienestar

OBJETIVO ESPECIFICO 3.

Desarrollar estrategias empresariales que contribuyan a la retención del talento humano en los establecimientos comerciales.



OBJETIVO ESPECIFICO 3.

Estrategias para el factor clave Calidad laboral.

- 01 Retroalimentación y Comunicación
- 02 Compensación Temporal Precisa
- 03 Promoción Basada en el Mérito
- 04 Trato humanizado
- 05 Acompañamiento psicológico
- 06 Ambiente de trabajo agradable
- 07 Cumplir con la normatividad
- 08 Pausas activas



OBJETIVO ESPECIFICO 3.

Estrategias para el factor Benéficos e incentivos.

Económicos

- 01 Bonificaciones
- 02 Estructura Salarial Competitiva
- 03 Reconocimiento del Buen Desempeño

No económicos

- 01 Anchetas
- 02 Programas de conciliación trabajo-vida
- 03 Actividades de construcción de equipos



OBJETIVO ESPECIFICO 3.

Estrategias para el factor clave Desarrollo profesional.

01 Educación y
capacitación

02 Certificaciones y
credenciales

03 Mentoría

04 Desarrollo de habilidades
interpersonales

05 Aprendizaje en el
trabajo

06 Escalafón laboral



CONCLUSIONES

01.

Evaluar al talento humano, resulta una herramienta eficaz para identificar áreas de mejora en la gestión del mismo.

02.

El talento humano no puede ser juzgado como un costo, sino como una inversión.

03.

Toda organización debe incluir estrategias de retención.

03.

Al plantear estrategias se debe tener en cuenta 3 aspectos: calidad laboral, incentivos y desarrollo profesional.

RECOMENDACIONES

01.

Aplicar tanto incentivos laborales económicos, como no económicos.

02.

Mantener un trato humano hacia los colaboradores.

03.

Realizar evaluaciones y reuniones de retroalimentación.

APÉNDICES

FORMATO DE ENTREVISTA PREGUNTAS SEMIESTRUCTURADAS

Fecha: ___/___/___

Razón Social de la Empresa: _____

Nombre del Entrevistado: _____

Cargo del Entrevistado: _____

Objetivo: La presente entrevista ha sido diseñada como principal instrumento para desarrollar la investigación titulada "Evaluación de la retención del talento humano en los establecimientos comerciales del municipio de Aguachica Cesar" estudio que nos conferirá el grado como profesionales de la carrera de administración de empresas de la universidad Popular del Cesar Seccional-Aguachica. Con esta investigación se pretende medir, observar e indagar sobre métodos que utilizan los establecimientos comerciales al momento de retener a sus empleados; de esta manera cabe resaltar que los datos obtenidos serán utilizados solo para el fin de esta investigación.

Características.

La entrevista se encuentra encaminada principalmente a los directores, subdirectores o supervisores de los establecimientos comerciales, con una duración aproximada de 5 o 10 minutos.

Preguntas:

1. ¿Con cuántos empleados inició el año 2023 el establecimiento?
A- Menos de 10
B- 10-20 empleados
C- Más de 20 empleados
2. ¿Cuántos empleados han ingresado en el transcurso del año 2023?
A- 0
B- 1-3
C- 4-7
D- 7- 12
E- Más de 12
3. ¿Cuántos empleados han desertado de su puesto en el transcurso del año?
A- 0
B- 1-3
C- 4-7
D- 7-12
E- Más de 12

4. Los últimos despidos que han tenido ¿Han sido por qué causa?
A- Incumplimiento de funciones
B- Clima laboral inadecuado
C- Conductas inapropiadas
D- Estrés laboral
E- Decisión propia del trabajador
F- No ha tenido despidos
G- Otras
Cuáles: _____
5. ¿Piensa usted que los empleados se encuentran satisfechos en la entidad?
A-Si
B- No
6. ¿Trabaja la empresa por mantener un Clima organizacional optimo?
A-Si
B- No
Si la respuesta es "SÍ" ¿De qué manera lo hace?

7. ¿Qué métodos utilizan para reconocer el buen desempeño de sus empleados?
A- Reconocimiento de sus actividades
B- Compensación de jornada laboral
C- Motivación salarial
D- Escalafón laboral
E- Otras
Cuáles: _____
8. ¿El personal es capacitado?
A- Si
B- No
9. ¿Cuál es el tipo de incentivo que más utilizan?
A. Los incentivos laborales económicos
B. Los incentivos laborales no económicos
10. ¿Qué incentivos son aplicados por la entidad?
A. Bonos
B. Anchetas
C. Programas de bienestar
D. Otros:
Cuáles: _____

BIBLIOGRAFIA

- APD, R. (08 de Marzo de 2022). APD. Obtenido de APD: <https://www.apd.es/retencion-talento-empresas/>
- Serenty Process Consulting. (12 de Noviembre de 2023). Obtenido de <https://www.serenty.es/noticias/welcome-pack-manual-bienvenida/>
- Bookey. (18 de Junio de 2023). Obtenido de <https://www.bookey.app/es/idea-clip/empresas-que-sobresalen>
- Cardona, Y., Chumaceiro, A., Beltran, L., Contreras, A., Tibisay, M., Gomez, C., . . . Caldera, K. (2018). Enfoques, teorías y perspectivas de la administración de empresas y sus programas académicos. Sincelejo: CECAR.
- Chiavenato, I. (2022). <https://www.marcialpons.es/editoriales/mcgraw-hill-publishing-co/1201/>. Obtenido de <https://www.marcialpons.es/libros/administracion-de-recursos-humanos/9781456263164/>
- Macías, A. B. (2023). Metodología de la Investigación Cualitativa una Perspectiva Interpretativa. Mexico: Benessere. Centro de Intervención para el Bienestar Físico y Mental A.C.
- Sampieri, R. H. (2022). Metodología de la investigación. Mc Graw Hill Education.
- Peiró, R. (01 de Diciembre de 2020). Economipedia. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-las-relaciones-humanas.html>



**Universidad
Popular del Cesar**
Seccional Aguachica



**ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS**

¡Gracias!