

**Gestión del Talento Humano y Rotación de Personal en Platanillo Transportes y  
Servicios S.A.S.**

Ana Isabel Caicedo

Duván Felipe Rivera Chala

Tatiana Alejandra Caviedes

Gemy Yulisa Lezama Zambrano

**Asesora**

Mg. Marilyn Johana Díaz Urrea

**Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD**

**Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios**

**Administración de Empresas**

**(101007A\_2035)**

**Febrero 2026**

## Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado, en primer lugar, a todas las personas que forman parte del talento humano, quienes con su esfuerzo, compromiso y dedicación hacen posible el crecimiento y desarrollo de las organizaciones. De manera especial, se dedica a la empresa Transportes y Servicios Platanillo, por reconocer la importancia del capital humano como pilar fundamental para el fortalecimiento organizacional, la mejora continua y el logro de los objetivos empresariales.

Asimismo, esta investigación se dedica a quienes contribuyen desde la gestión del talento humano a la construcción de ambientes laborales favorables, promoviendo la capacitación, el trabajo en equipo, la motivación y el bienestar de los colaboradores, elementos clave para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones.

Finalmente, este trabajo se dedica a todas las personas que creen en el valor de las relaciones humanas dentro del ámbito laboral y en la importancia de un clima organizacional sano como base para el desarrollo profesional y personal.

## **Agradecimiento**

Agradecemos, en primer lugar, a Dios por brindarnos la fortaleza, la constancia y el compromiso necesarios para culminar satisfactoriamente este trabajo. Expresamos nuestro sincero agradecimiento a nuestra tutora, quien con su orientación, conocimientos y acompañamiento académico contribuyeron de manera significativa al desarrollo de esta investigación.

Asimismo, agradecemos a la empresa Transportes y Servicios Platanillo por la disposición y el apoyo brindado, así como por facilitar el acceso a la información necesaria para el análisis de sus procesos organizacionales. De manera especial, extendemos nuestro agradecimiento al área de talento humano y a todos los colaboradores que aportaron su tiempo y experiencia.

Finalmente, agradecemos a nuestras familias y a todas las personas que, directa o indirectamente, nos brindaron apoyo, motivación y confianza durante el desarrollo de este trabajo, siendo un pilar fundamental para alcanzar este logro académico.

## Resumen

El presente proyecto se desarrolla en la empresa Platanillo Transportes y Servicios S.A.S., dedicada al transporte de hidrocarburos, y tiene como propósito analizar la alta rotación de personal en las áreas operativa y administrativa, identificando sus principales causas y proponiendo estrategias de mejora desde la gestión del talento humano.

A partir de un diagnóstico organizacional, se evidencian factores que influyen en la rotación del personal, tales como deficiencias en la comunicación interna, estilos de liderazgo poco efectivos, limitadas oportunidades de capacitación y desarrollo, niveles de motivación insuficientes y aspectos relacionados con las condiciones laborales y la compensación. Esta problemática ha generado impactos negativos en la continuidad operativa, el aumento de costos por procesos de selección y capacitación, y una disminución en la productividad.

El proyecto incluye el análisis del proceso de selección, vinculación y contratación, así como la revisión del cumplimiento del marco legal laboral y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). De igual forma, se plantea la implementación de un plan estructurado de inducción, entrenamiento y capacitación, orientado a fortalecer la adaptación, el desempeño y la permanencia de los colaboradores dentro de la organización.

Desde un enfoque metodológico mixto, se emplean herramientas como encuestas de clima organizacional, entrevistas y revisión documental, permitiendo evaluar el clima laboral, la satisfacción del personal y los factores psicosociales que inciden en la rotación. El proyecto se

fundamenta en teorías motivacionales y principios de gestión del talento humano, destacando la importancia del bienestar, la comunicación, el liderazgo y el desarrollo profesional.

Finalmente, el trabajo propone estrategias orientadas a mejorar el clima organizacional, fortalecer el liderazgo, y reducir la rotación de personal

***Palabras clave:*** Talento humano análisis de datos, tecnologías de la información, mejora continua, gestión del desempeño, indicadores de gestión, toma de decision, clima organizacional, productividad laboral, sector petrolero, campo petrolero platanillo.

## Abstrac

Employee turnover is an organizational phenomenon that directly impacts productivity, operating costs, and the work environment in companies. This study analyzes the main causes of employee turnover in a company, considering factors such as job satisfaction, working conditions, leadership style, professional development opportunities, and compensation. It also examines the consequences of high turnover on organizational performance, including talent loss, increased recruitment and training costs, and decreased operational efficiency. The research was conducted using a descriptive and analytical approach, employing surveys and interviews with staff. The results show that a lack of motivation and career development plans are key factors in employees' decisions to leave the organization. Finally, strategies aimed at retaining talent and improving organizational commitment are proposed.

**Keywords:** Human talent data analysis, information technologies, continuous improvement, performance management, management indicators, decision making, organizational climate, work productivity, oil sector, platanillo oil field

## Tabla de contenido

<b>Resumen</b> .....	4
Introducción .....	10
<b>Planteamiento del Problema</b> .....	11
<b>Justificación de la Investigación</b> .....	12
<b>Objetivos</b> .....	14
Objetivo general .....	14
Objetivos específicos.....	14
<b>Antecedentes</b> .....	15
<b>Marco teórico</b> .....	16
<b>Clima organizacional</b> .....	16
<b>Teorías</b> .....	17
Rotación de personal.....	17
<b>Gestión del talento humano</b> .....	18
<b>Marco legal</b> .....	19
Constitución Política de Colombia.....	19
Código Sustantivo del Trabajo .....	19
Reglamentos y Políticas Internas .....	21
<b>La metodología del proyecto enfocado en el clima organizacional</b> .....	22
Seguimiento y análisis de datos .....	23

<b>Introducción a los resultados</b> .....	24
<b>Opciones de mejora para reducir la rotación de personal</b> .....	27
Mejora del bienestar laboral .....	27
Reconocimiento y motivación.....	28
Fortalecimiento del clima organizacional .....	28
<b>Capacitación y desarrollo</b> .....	28
Gestión de indicadores y seguimiento .....	29
<b>Análisis de resultados</b> .....	29
<b>Implicaciones de la alta rotación</b> .....	30
<b>Relación con la gestión del talento humano</b> .....	31
<b>Conclusiones</b> .....	32
<b>Recomendaciones</b> .....	34
<b>Bibliografía</b> .....	35
<b>Anexos</b> .....	36
Carta solicitud .....	36
<b>Aceptación solicitud</b> .....	37
<b>Actividades realizadas</b> .....	38

## Tabla de figuras

Figura 1 Resultados de la encuesta: Motivación de permanencia en la empresa .....	26
Figura 2 Análisis de niveles de compromiso y neutralidad laboral .....	26
Figura 3 Carta de solicitud de autorización para uso de información institucional.....	36
Figura 4 Aceptación de solicitud por parte de la empresa Campo Petrolero Platanillo ...	37
Figura 5 Registro de actividades: Inducción y reconocimiento en áreas operativas .....	38
Figura 6 Dinámicas de grupo e integración con el personal de campo .....	38
Figura 7 Socialización de procesos de gestión del talento humano.....	38
Figura 8 Sesión de retroalimentación y clima organizacional .....	39

## Introducción

El presente trabajo tiene como objetivo presentar un proyecto integral aplicado a la empresa Transportes y Servicios Platanillo, donde se abordan las cuatro fases fundamentales del proceso de investigación y mejora organizacional: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación. Este proyecto surge de la necesidad de optimizar los procesos internos y mejorar la gestión del talento humano, asegurando que las acciones realizadas estén alineadas con los objetivos estratégicos de la empresa.

A lo largo del trabajo se integran tanto los fundamentos teóricos de la administración y la gestión del trabajo como los resultados prácticos obtenidos durante la ejecución del proyecto. De esta manera, se busca demostrar cómo la aplicación de teorías y herramientas de gestión puede generar mejoras concretas en el desempeño de la organización, la motivación del personal y la eficiencia de los procesos internos.

El proyecto no solo documenta las actividades realizadas, sino que también analiza los resultados alcanzados y propone recomendaciones para mantener la mejora continua, convirtiéndose en una guía de referencia para futuras intervenciones en la empresa.

## Planteamiento del Problema

En la actualidad, la gestión del talento humano se ha convertido en un factor estratégico para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones, especialmente en sectores que demandan altos niveles de compromiso, responsabilidad y seguridad, como el transporte de hidrocarburos. Las personas constituyen el principal activo de las empresas, ya que a través de su desempeño, conocimientos y actitudes se garantiza el cumplimiento de los objetivos organizacionales y la calidad de los procesos operativos.

La empresa Platanillo Transportes y Servicios S.A.S., dedicada al transporte de hidrocarburos, ha evidenciado en los últimos meses una alta rotación de personal en las áreas operativa y administrativa, situación que ha generado impactos negativos en la continuidad de las operaciones, el aumento de los costos asociados a los procesos de selección y capacitación, y una disminución en la productividad. Esta problemática pone de manifiesto la necesidad de fortalecer la gestión del talento humano, el clima organizacional y los procesos de inducción, entrenamiento y capacitación.

El presente trabajo tiene como finalidad analizar las causas que originan la rotación de personal y su relación con el clima organizacional, la motivación y los procesos de gestión humana dentro de la empresa. Para ello, se realiza un diagnóstico del entorno laboral, se evalúan los procesos de selección, vinculación y contratación, y se revisa el cumplimiento del marco legal y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

## Justificación de la Investigación

La presente investigación se justifica por la necesidad de analizar y comprender la problemática de la alta rotación de personal en la empresa Platanillo Transportes y Servicios S.A.S., dedicada al transporte de hidrocarburos, ya que este fenómeno impacta de manera directa la estabilidad operativa, la productividad, la seguridad y el clima organizacional. En un sector caracterizado por altos niveles de riesgo y exigencia operativa, contar con personal capacitado, comprometido y estable resulta fundamental para el cumplimiento de los objetivos empresariales y el desarrollo sostenible de la organización.

Desde el punto de vista organizacional, la rotación constante de personal genera costos elevados en los procesos de reclutamiento, selección, inducción y capacitación, además de afectar la continuidad de las operaciones y la calidad del servicio prestado. Por ello, esta investigación permite identificar las principales causas que influyen en la permanencia o desvinculación de los colaboradores, tales como la motivación, la comunicación interna, el liderazgo, las condiciones laborales y las oportunidades de desarrollo profesional.

En el ámbito del talento humano, la investigación es relevante porque aporta información valiosa para el fortalecimiento de los procesos de gestión humana, permitiendo proponer estrategias orientadas a mejorar el clima organizacional, el bienestar laboral y el sentido de pertenencia de los trabajadores. Asimismo, contribuye al diseño de un plan estructurado de inducción, entrenamiento y capacitación, que facilite la adaptación del personal y potencie su desempeño desde el inicio de la relación laboral.

Desde el punto de vista social y legal, el estudio cobra importancia al promover ambientes de trabajo seguro, saludable y respetuoso, alineado con la normatividad laboral vigente y con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Garantizar condiciones laborales adecuadas no solo protege los derechos de los trabajadores, sino que también fortalece la cultura organizacional y la responsabilidad social empresarial.

Finalmente, esta investigación resulta pertinente desde el ámbito académico, ya que permite aplicar de manera práctica los conocimientos adquiridos en gestión del talento humano, clima organizacional y teorías motivacionales, aportando soluciones reales a una problemática organizacional concreta. De esta forma, el estudio contribuye tanto al desarrollo profesional de los investigadores como a la mejora continua de la empresa Platanillo Transportes y Servicios S.A.S.

## Objetivos

### Objetivo general

Integrar y aplicar los conocimientos teóricos y prácticos sobre la gestión del talento humano, la administración de recursos y la optimización de procesos en Platanillo Transportes y Servicios S.A.S., unificando las diferentes fases del trabajo realizado para fortalecer la organización y fomentar el desarrollo del personal

### Objetivos específicos

- Identificar el nivel de rotación de personal en las áreas operativa y administrativa de Platanillo Transportes y Servicios S.A.S.
- Analizar la relación entre el clima organizacional y la rotación de personal, a partir de la percepción de los colaboradores.
- Evaluar la influencia del liderazgo, la comunicación interna, la motivación y la capacitación en la permanencia del personal.
- Describir el estado actual de los procesos de inducción y capacitación desarrollados por la empresa.
- Proponer estrategias de mejora en la gestión del talento humano orientadas a la reducción de la rotación de personal

## Antecedentes

La gestión del talento humano, según diversos estudios previos en el campo de la gestión empresarial y el desarrollo organizacional, ha evidenciado que la implementación de modelos estructurados de gestión, basados en fases de diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación, contribuye de manera significativa a la mejora de los procesos internos y al fortalecimiento del desempeño del personal. Estas investigaciones destacan que las organizaciones que adoptan enfoques sistemáticos y orientados a la mejora continua logran una mayor eficiencia operativa, un mejor clima organizacional y una toma de decisiones más acertada.

En particular, investigaciones desarrolladas en empresas del sector transporte y de servicios señalan que la correcta gestión del talento humano constituye un factor determinante para el logro de los objetivos organizacionales. La aplicación de estrategias fundamentadas en teorías administrativas y del trabajo ha permitido optimizar la productividad laboral, disminuir errores operativos y mejorar la calidad del servicio ofrecido a los clientes. Dichos estudios resaltan la importancia de contar con procesos claros de selección, capacitación, evaluación del desempeño y reconocimiento, los cuales influyen directamente en la motivación, el compromiso y la permanencia del personal.

Asimismo, diversos autores han señalado que la evaluación constante de los resultados, acompañada de procesos de retroalimentación continua, favorece la identificación oportuna de fortalezas y debilidades dentro de las organizaciones. Esta práctica no solo permite ajustar estrategias y procedimientos, sino que también contribuye a generar un entorno laboral más organizado, participativo y motivador. Cuando los colaboradores reciben retroalimentación clara sobre su desempeño y perciben oportunidades de mejora y crecimiento profesional, se incrementa su compromiso y su sentido de pertenencia hacia la empresa

## **Marco teórico**

La presente investigación se enfoca en el análisis del clima organizacional y la correcta aplicación de los procedimientos asociados en la empresa Platanillo Transportes y Servicios S.A.S., organización que busca consolidarse como líder en el campo operativo y de servicios, destacándose por ser una empresa pionera en el municipio y por ofrecer un servicio de calidad a sus clientes.

### **Clima organizacional**

En la actualidad, el clima organizacional se considera una herramienta fundamental para el adecuado desarrollo de las actividades tanto en el ámbito operativo como administrativo de las organizaciones. Este concepto hace referencia a la percepción que tienen los trabajadores sobre el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, los estilos de liderazgo, la comunicación interna y las condiciones de trabajo, factores que influyen directamente en el desempeño, la satisfacción laboral y la productividad.

En organizaciones que desarrollan actividades de riesgo moderado, como es el caso de Platanillo Transportes y Servicios S.A.S., el clima organizacional adquiere mayor relevancia, debido a que los colaboradores suelen desempeñar sus funciones bajo presión para cumplir con los objetivos y metas establecidas. Un clima laboral inadecuado puede incrementar el estrés, disminuir la motivación y afectar la seguridad y eficiencia de las operaciones.

## Teorías

Teoría de Maslow (1943): La motivación de los empleados se encuentra jerárquicamente distribuida en necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y autorrealización. Un buen clima organizacional debe atender estas necesidades para garantizar la satisfacción laboral y reducir la rotación.

Teoría de Herzberg (1959): Los factores motivadores (logros, reconocimiento, crecimiento profesional) y los factores higiénicos (salario, condiciones laborales, políticas de la empresa) influyen directamente en la satisfacción y permanencia del personal.

Teoría X/Y de McGregor (1960): Los estilos de liderazgo afectan la percepción del clima organizacional; un estilo X basado en control estricto puede generar rotación, mientras que un estilo Y basado en confianza y autonomía fomenta el compromiso.

### Rotación de personal

Uno de los principales problemas identificados en la empresa es la alta rotación de personal, situación que ha generado dificultades en la continuidad de las operaciones, incremento en los costos asociados a los procesos de selección, inducción y capacitación, así como una disminución en la productividad general.

Aunque la organización ofrece condiciones laborales aparentemente adecuadas, se perciben diversos factores que podrían estar influyendo en la permanencia del talento humano, entre los cuales se destacan la falta de motivación, deficiencias en la comunicación interna, estilos de liderazgo poco efectivos, limitadas oportunidades de capacitación y posibles inconformidades con la remuneración y los beneficios ofrecidos.

### **Gestión del talento humano**

Esta problemática evidencia la necesidad de analizar las causas que originan la rotación de personal y su impacto en la gestión del talento humano. Se puede inferir que una de las principales causas está relacionada con la ausencia de una gestión estratégica desde el área de talento humano, la cual debería planificar y ejecutar acciones orientadas a mejorar el bienestar laboral, fortalecer la comunicación, fomentar el sentido de pertenencia y promover el desarrollo profesional de los colaboradores para fortalecer la metodología enfocada a un buen clima organizacional.

## Marco legal

### Constitución Política de Colombia

El marco legal que regula el análisis del clima organizacional y la aplicación de los procedimientos internos en la empresa Platanillo Transportes y Servicios S.A.S. tiene como base la Constitución Política de Colombia, En el artículo 25 se establece que el trabajo es un derecho fundamental y una obligación social, mientras que el artículo 53 fija los principios mínimos que rigen las relaciones laborales, tales como la dignidad humana, la estabilidad laboral y la igualdad de oportunidades.

Estos principios deben orientar todas las políticas y procedimientos internos de la empresa, garantizando un entorno laboral justo y respetuoso.

### Código Sustantivo del Trabajo

El Código Sustantivo del Trabajo regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. Para Platanillo Transportes y Servicios S.A.S., este código es fundamental en la definición de contratos, jornadas laborales, obligaciones, derechos y procedimientos disciplinarios.

El análisis del clima organizacional y la aplicación de procedimientos internos deben alinearse con el Reglamento Interno de Trabajo. El cual permite establecer normas claras sobre

convivencia laboral evaluación del desempeño y manejo de conflictos, siempre respetando los derechos de los trabajadores.

#### Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

La Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 establecen la obligación de implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En Platanillo Transportes y Servicios S.A.S., estos lineamientos son esenciales para garantizar condiciones laborales seguras y saludables, lo cual impacta directamente en el clima organizacional, el bienestar de los colaboradores y la correcta ejecución de los procedimientos operativos.

#### Ley 1010 de 2006 – Acoso Laboral

La Ley 1010 de 2006 tiene como objetivo prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral. Esta norma exige que las empresas implementen mecanismos de prevención y atención de conductas que afecten la dignidad de los trabajadores.

El análisis del clima organizacional permite identificar posibles situaciones de acoso o conflictos laborales, mientras que los procedimientos internos deben asegurar canales adecuados de denuncia, investigación y solución.

## Ley 1581 de 2012 – Protección de Datos Personales

La Ley 1581 de 2012 regula el tratamiento de los datos personales. En el caso de Platanillo Transportes y Servicios S.A.S., esta ley es clave para el manejo de información obtenida a través de encuestas de clima organizacional, evaluaciones de desempeño y registros del personal.

La empresa debe garantizar la confidencialidad, el uso responsable de la información y la autorización previa de los trabajadores.

## Reglamentos y Políticas Internas

Platanillo Transportes y Servicios S.A.S. debe contar con reglamentos internos, manuales de funciones y procedimientos documentados que estén alineados con la legislación laboral vigente.

Estos documentos permiten estandarizar procesos, mejorar la comunicación interna, fortalecer el clima organizacional y asegurar la correcta aplicación de los procedimientos asociados a la gestión del talento humano.

## **La metodología del proyecto enfocado en el clima organizacional**

El proyecto se desarrolla bajo un enfoque mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos, con el fin de obtener una visión integral del clima organizacional en Platanillo Transportes y Servicios S.A.S. Este enfoque permite analizar tanto datos medibles como percepciones, opiniones y experiencias de los colaboradores.

### **Metodología**

La gestión del talento humano en la empresa Campo Petrolero Platanillo requiere la aplicación de metodologías modernas basadas en el análisis de datos, incluyendo el uso de tecnologías de información, con el fin de fortalecer la mejora continua y optimizar el desempeño laboral, garantizando la sostenibilidad organizacional dentro de un entorno operativo altamente exigente.

### **Enfoque metodológico**

La metodología adoptada se fundamenta en el ciclo de mejora continua PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), integrando indicadores de gestión y herramientas tecnológicas que permiten evaluar, controlar y mejorar los procesos asociados a la gestión del talento humano.

### **Planeación**

En esta fase se identifican las necesidades estratégicas del personal mediante:

- Diagnósticos del clima organizacional.

- Análisis de competencias.
- Revisión de indicadores como rotación de personal, ausentismo y desempeño laboral.

### **Ejecución**

- Se implementan programas relacionados con:
- Capacitación y bienestar laboral.
- Evaluación del desempeño.
- Registro y seguimiento de la información del personal mediante plataformas tecnológicas.

### Seguimiento y análisis de datos

Esta etapa permite:

- Evaluar la efectividad de las acciones implementadas.
- Identificar tendencias en la gestión del talento humano.
- Apoyar la toma de decisiones gerenciales a través de reportes e indicadores clave.

## **Mejora continua**

Con base en los resultados obtenidos, se realizan ajustes a los procesos de talento humano, fortaleciendo políticas, estrategias de desarrollo y el uso de tecnologías para la optimización continua.

### **Introducción a los resultados**

Los resultados presentados se derivan de la aplicación de la metodología de mejora continua en la gestión del talento humano del Campo Petrolero Platanillo, basada en el análisis de datos y el uso de tecnologías de información. Estos resultados permiten evaluar el impacto de las estrategias implementadas sobre:

- El desempeño laboral.
- El clima organizacional.
- La eficiencia operativa de la empresa.
- Aplicación de la encuesta para medir rotación de personal

Como parte de la investigación, se aplicó una encuesta para medir la rotación de personal, con el objetivo de identificar los factores asociados a la permanencia y salida de los colaboradores. Esta herramienta permitió recopilar información directa sobre las percepciones del personal respecto a:

- Condiciones laborales.
- Bienestar y clima organizacional.
- Oportunidades de desarrollo profesional.

### **Aplicación de encuestas.**

Se dirigió a colaboradores de diferentes áreas operativas, técnicas y administrativas, y se estructuró con preguntas cerradas, utilizando una escala tipo Likert, lo que facilitó la medición del nivel de acuerdo o desacuerdo frente a variables que influyen en la intención de permanencia laboral.

El análisis de los resultados se realizó desde un enfoque descriptivo, permitiendo establecer relaciones entre las percepciones de los colaboradores y el comportamiento de la rotación de personal. Además, se complementó con un análisis cualitativo, orientado a comprender las causas organizacionales que pueden incidir en la estabilidad del talento humano.

De esta manera, la aplicación de la encuesta se constituye como un insumo clave para la gestión del talento humano, aportando información relevante para la toma de decisiones y la formulación de acciones de mejora orientadas a reducir la rotación de personal y fortalecer la sostenibilidad organizacional.

## Resultados de la encuesta. Alta rotación de personal

Pregunta: Me siento motivado a permanecer en la empresa Campo Petrolero Platanillo

Totalmente en desacuerdo	2	5%
En desacuerdo	3	7.5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	12.5%
De acuerdo	20	50%
Totalmente de acuerdo	10	25%

Figura 1 Resultados de la encuesta: Motivación de permanencia en la empresa

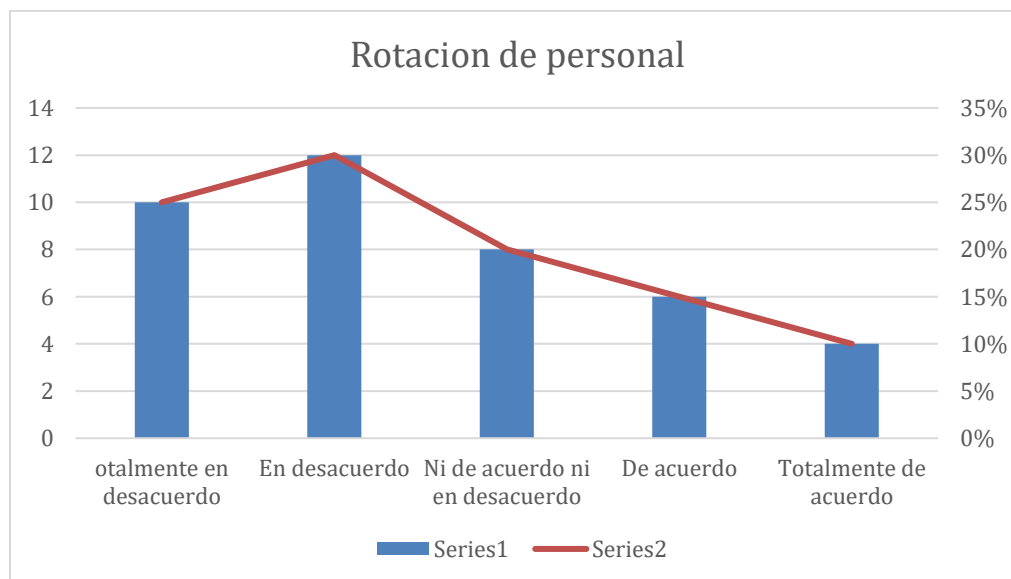


Figura 2 Análisis de niveles de compromiso y neutralidad laboral

Los resultados reflejan una alta rotación de personal, ya que un 55% de los colaboradores se ubica en los niveles de desacuerdo o total desacuerdo respecto a su motivación por permanecer en la empresa. Solo un 25% se siente comprometido y dispuesto a continuar, mientras que un 20% se mantiene neutral.

Estos resultados indican que las estrategias actuales de gestión del talento humano, bienestar laboral y clima organizacional no están siendo suficientes para retener al personal, lo que resalta la necesidad de implementar mejoras urgentes en las políticas de retención, desarrollo profesional y motivación laboral.

### **Opciones de mejora para reducir la rotación de personal**

#### Mejora del bienestar laboral

- Implementar programas de bienestar físico y mental (actividades de relajación, asistencia psicológica, programas de salud ocupacional).
- Flexibilizar horarios o implementar turnos rotativos más equilibrados, considerando la exigencia del trabajo en el campo petrolero.
- Mejorar las condiciones de seguridad y confort en los lugares de trabajo, especialmente en áreas operativas.

### Reconocimiento y motivación

- Crear **un** programa de incentivos por desempeño, antigüedad o cumplimiento de objetivos.
- Reconocer públicamente los logros de los colaboradores mediante reuniones o boletines internos.
- Implementar planes de carrera y desarrollo profesional, que permitan a los empleados proyectar su futuro dentro de la empresa.

### Fortalecimiento del clima organizacional

- Realizar diagnósticos periódicos de clima laboral para identificar problemas específicos de motivación o comunicación.
- Fomentar la participación del personal en la toma de decisiones, dándoles voz en procesos que afectan su trabajo.
- Promover actividades de integración y trabajo en equipo, incluso en entornos operativos difíciles.

### Capacitación y desarrollo

- Implementar programas de capacitación continua, no solo técnicos sino también en liderazgo, comunicación y manejo de estrés.

- Diseñar planes de formación individualizados según el rol y la trayectoria de cada colaborador.
- Monitorear el impacto de la capacitación en desempeño y satisfacción, ajustando programas según los resultados.

#### Gestión de indicadores y seguimiento

- Monitorear continuamente índices de rotación, ausentismo y desempeño para detectar tendencias antes de que se vuelvan críticas.
- Aplicar encuestas periódicas para medir satisfacción y detectar problemas tempranos.
- Ajustar políticas de Talento Humano con base en datos y análisis (PHVA), cerrando el ciclo de mejora continua.

#### **Análisis de resultados**

Los resultados evidencian una relación directa entre el clima organizacional y la rotación de personal en Platanillo Transportes y Servicios S.A.S.. La información obtenida de encuestas y entrevistas muestra que la percepción de los colaboradores sobre el ambiente laboral influye de manera significativa en su intención de permanencia dentro de la empresa.

En particular, los colaboradores manifestaron inconformidad respecto a tres aspectos clave:

- Oportunidades de crecimiento: Muchos empleados consideran que no existen planes claros de desarrollo profesional ni oportunidades de ascenso, lo que genera desmotivación y reduce el compromiso con la organización.
- Reconocimiento al desempeño: La falta de incentivos y de reconocimiento por el esfuerzo y los logros alcanzados afecta la motivación, sobre todo en el personal operativo, que es el más afectado por la rotación.
- Comunicación interna: Se identifican deficiencias en la transmisión de información entre las áreas de la empresa, lo que genera incertidumbre y disminuye la conexión de los colaboradores con los objetivos organizacionales.

Estas percepciones impactan de manera notable en la intención de permanencia, especialmente en el personal operativo, donde se registra el mayor índice de rotación. Esta situación representa un riesgo para la continuidad de las operaciones, dado que estos colaboradores cumplen funciones críticas en los procesos diarios de la empresa.

### **Implicaciones de la alta rotación**

La alta rotación de personal genera consecuencias negativas tanto económicas como operativas, entre las que se destacan:

- Costos de selección y contratación: Gastos relacionados con la publicación de vacantes, entrevistas y procesos de selección.
- Costos de inducción y capacitación: Recursos y tiempo invertidos en la formación de nuevos colaboradores para que adquieran las competencias necesarias.
- Impacto en el clima laboral: La salida constante de personal puede provocar incertidumbre, sobrecarga de trabajo y disminución de la motivación de los empleados que permanecen.
- Afectación de la productividad y la estabilidad operativa: La rotación frecuente interrumpe procesos, genera pérdida de conocimiento organizacional y reduce la eficiencia general.

### **Relación con la gestión del talento humano**

Estos hallazgos evidencian la necesidad de fortalecer las estrategias de gestión del talento humano con énfasis en:

- Planes de carrera y desarrollo profesional: Para motivar a los colaboradores a permanecer en la organización y proyectar un futuro dentro de la empresa.
- Sistemas de reconocimiento y recompensas: Vincular logros individuales y grupales a incentivos tangibles y simbólicos para aumentar la motivación.
- Optimización de la comunicación interna: Garantizar que los colaboradores reciban información clara, oportuna y transparente sobre objetivos, cambios y oportunidades de desarrollo.

## Conclusiones

La aplicación estratégica del análisis de datos y de tecnologías en la gestión del talento humano representa un pilar fundamental para la mejora continua en la empresa Campo Petrolero Platanillo, ya que permite tomar decisiones más objetivas, oportunas y alineadas con los objetivos organizacionales. A través del uso de herramientas tecnológicas para la recolección y análisis de información, la empresa puede identificar brechas de desempeño, necesidades de capacitación, niveles de satisfacción laboral y factores que influyen en la rotación del personal.

La aplicación de estrategias adecuadas para reducir la rotación de personal es fundamental para el buen funcionamiento de la empresa. Acciones como mejorar el clima laboral, ofrecer oportunidades de crecimiento, reconocer el desempeño y fortalecer la comunicación interna contribuyen a aumentar la satisfacción y el compromiso de los colaboradores. En conclusión, implementar estas estrategias permite retener al talento humano, disminuir costos y mejorar la productividad organizacional.

La gestión estratégica del talento humano en la empresa Transportes y Servicios Platanillo S.A.S. se consolida como un factor determinante para la mejora del clima organizacional, la reducción de la rotación de personal y el fortalecimiento del desempeño laboral. El análisis realizado evidencia que el uso de herramientas de análisis de datos, tecnologías de la información y metodologías de mejora continua permite identificar oportunamente las necesidades del personal, optimizar los procesos de selección, capacitación y evaluación, y promover un entorno laboral más motivador y seguro. En consecuencia, una

adecuada gestión del talento humano contribuye no solo a la estabilidad laboral y al compromiso de los colaboradores, sino también al crecimiento sostenible y competitivo de la organización.

## Recomendaciones

- Optimizar la automatización de procesos y consolidar la evaluación por competencias alineadas con los objetivos estratégicos.
- Desarrollar programas de capacitación continua y planes de formación personalizados según las brechas identificadas.
- Fortalecer el liderazgo y la comunicación interna para favorecer un clima organizacional positivo.
- Impulsar la toma de decisiones basada en indicadores y reportes periódicos.
- Evaluar constantemente la metodología y los resultados para garantizar adaptación y evolución ante cambios operativos.

Ampliar el uso de analítica y sistemas de información para anticipar riesgos de rotación, ausentismo y bajo rendimiento

## Bibliografía

Baz Rodríguez, J. (2021). Derechos digitales laborales en España. Wolters Kluwer España. <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/176326?page=228>

Cadauid, I., & Arenas Gallego, E. (2023). Cartilla del trabajo 2023. Laboral y normativa. [https://conpucol.org/wpcontent/uploads/2024/09/Cartilla-Laboral-2023\\_compressed.pdf](https://conpucol.org/wpcontent/uploads/2024/09/Cartilla-Laboral-2023_compressed.pdf)

Cuesta Santos, J. M., & Sánchez Loaiza, I. M. (2023). Sistema de compensación laboral y la mitigación del ausentismo en empresas. *Revista RECIMUNDO*, 7(1). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9003054.pdf>

Chávez Salazar, E. F. (2023). Compensación laboral y retención del talento humano en empresas. Universidad Continental. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12919/8/IV_PG_MRHGO_TE_Chavez_Chuchon_Vilchez_2023.pdf)

919/8/IV\_PG\_MRHGO\_TE\_Chavez\_Chuchon\_Vilchez\_2023.pdf

García Solarte, M., Murillo Vargas, G., & González, C. H. (2010). Los macroprocesos. Universidad del Valle. UNAD. <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=124>


## Anexos

### Carta solicitud



*Figura 3 Carta de solicitud de autorización para uso de información institucional*

## Aceptación solicitud



Campo Petrolero Platanillo  
Felipe Bayón (Director)  
Puerto Asia, Putumayo  
Fecha: 10/12/2025

Señores:

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD  
Diploma de profundización en gerencia del talento humano  
Estudiante: Genry Yulisa Lezama Zambrano  
Cead Pitalito Huila

Asunto: Aceptación de solicitud para uso de información institucional

Respetados señores:

Por medio de la presente, la empresa Campo Petrolero Platanillo confirma la aceptación de la solicitud presentada por los estudiantes de la UNAD Grupo (101007\_53), pertenecientes al programa Diploma de profundización en gerencia del talento humano de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

Autorizamos el uso de información general y no confidencial relacionada con la empresa, exclusivamente para fines académicos en el desarrollo del Proyecto **DIPLOMADO**.

Reiteramos que dicha información deberá ser manejada con responsabilidad, respetando la confidencialidad y evitando su divulgación a terceros sin autorización previa.

Agradecemos el interés mostrado hacia nuestra organización y quedamos atentos a cualquier requerimiento adicional.

Cordialmente,

Felipe Bayón  
Director  
Campo Petrolero Platanillo

*Figura 4 Aceptación de solicitud por parte de la empresa Campo Petrolero Platanillo*

## Actividades realizadas



*Figura 5 Registro de actividades: Inducción y reconocimiento en áreas operativas*



*Figura 6 Dinámicas de grupo e integración con el personal de campo*



*Figura 7 Socialización de procesos de gestión del talento humano*



*Figura 8 Sesión de retroalimentación y clima organizacional*