



Factores que intervienen en la rotación de personal en una empresa del sector  
de Hidrocarburos en Campo Rubiales

Yovanny Medina Montealegre

Angie Alejandra Meléndez

Diviani Escobar Chavez

NRC-348

Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO

Rectoría Virtual

Programa Especialización en Gerencia de Proyectos

Diciembre de 2024

## Contenido

LISTA DE TABLAS.....	4
INTRODUCCIÓN.....	5
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	7
1.1 Pregunta de Investigación.....	8
1.2 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.....	9
1.2.1 Objetivo General.....	9
1.2.2 Objetivos Específicos.....	9
1.3 Justificación de la investigación.....	10
2. MARCO DE REFERENCIA.....	11
2.1 Marco de Antecedentes.....	11
2.2 Marco Teórico.....	15
3. METODOLOGÍA.....	18
3.1 Alcance de la Investigación.....	18
3.2 Enfoque metodológico.....	18
3.5 RECOLECCIÓN DE DATOS.....	19
3.6 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	20
3.7 Consideraciones éticas.....	20
4. RESULTADOS.....	23

5.	ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	28
6.	CONCLUSIONES.....	30
7.	RECOMENDACIONES.....	31
8.	REFERENCIAS .....	32

## Lista de tablas

Tabla 1. Características de las variables evaluadas .....	23
Tabla 2. Relación entre Variables de Satisfacción y la Intención de Renuncia .....	25
Tabla 3. Relación entre la Motivación para un Cambio Laboral y la Consideración de Renuncia según la Prueba de Chi-Cuadrado .....	26
Tabla 4. Análisis del bienestar organizacional .....	26

## INTRODUCCIÓN

Uno de los temas más relevantes en la gestión administrativa de las organizaciones es el área de recursos humanos, que ha ganado importancia a lo largo del tiempo. Este campo se centra en diversos aspectos relacionados con la gestión del personal, considerándolo un elemento crucial para alcanzar los objetivos organizacionales. En particular, se enfoca en factores como la satisfacción laboral y las causas de la rotación de personal, buscando medir su impacto y mitigar los efectos negativos que estas situaciones pueden generar en la organización. (López, 2012).

La gestión efectiva de recursos humanos no solo contribuye al bienestar de los empleados, sino que también es fundamental para mejorar la productividad y eficiencia de la empresa. Un departamento de recursos humanos bien estructurado puede optimizar la comunicación interna, fomentar un ambiente laboral positivo y desarrollar estrategias que alineen los intereses de los empleados con los objetivos empresariales. Esto incluye la implementación de programas de capacitación y desarrollo profesional, así como iniciativas para fortalecer el compromiso y la motivación del personal.

Además, es esencial que las organizaciones reconozcan el valor del capital humano como un factor determinante en su competitividad. Al invertir en el desarrollo y bienestar de sus empleados, las empresas no solo mejoran su rendimiento general, sino que también crean un entorno propicio para la innovación y el crecimiento sostenible. Por lo tanto, comprender y gestionar adecuadamente el área de recursos humanos es vital para el éxito a largo plazo de cualquier organización.

La rotación de personal es un fenómeno que afecta a todas las organizaciones, sin importar su tamaño, sector o ubicación. No obstante, en industrias de alta complejidad y riesgo, como la del sector de hidrocarburos, este impacto puede ser aún más significativo, ya que incide tanto en la eficiencia operativa como en la seguridad y sostenibilidad de la empresa. La ausencia de regulaciones legales que aborden los factores de riesgo psicosocial en esta industria complica aún más la situación. Un entorno laboral tan exigente y estresante puede tener repercusiones negativas en el bienestar y la productividad de los empleados.

Esta investigación tiene como objetivo profundizar en las causas subyacentes del problema y ofrecer información sobre posibles soluciones y recomendaciones. Al examinar los riesgos psicosociales y su efecto en la rotación de personal, la empresa podrá implementar medidas proactivas que mejoren las condiciones laborales, disminuyan la rotación y optimicen tanto la productividad como la estabilidad organizacional en su conjunto. El propósito es analizar los

factores que afectan la rotación de personal en una empresa del sector hidrocarburos ubicada en Campo Rubiales y proponer estrategias para mitigar esta rotación y mejorar la retención de empleados.

Al identificar los principales elementos que influyen en la rotación de personal en esta empresa, se podrá evaluar el impacto de factores laborales como la carga de trabajo, el nivel de estrés y la falta de reconocimiento. Esto permitirá conocer las diversas iniciativas y programas de bienestar implementados en la organización para promover la satisfacción de los empleados. A partir de este análisis, se podrán proponer estrategias que contribuyan significativamente a mejorar la retención del personal y aumentar su satisfacción laboral.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El abordaje del problema en la industria colombiana de hidrocarburos, específicamente en el campo petrolero Rubiales, se centra en la alta rotación de empleados, fenómeno que amenaza la estabilidad y eficiencia de la organización, en efecto, en la actualidad la industria petrolera enfrenta desafíos únicos, como condiciones laborales peligrosas, largas jornadas y desafíos ambientales, que aumentan la urgencia de comprender los factores que influyen en la rotación de empleados. El movimiento de personas en las empresas de la industria de hidrocarburos del yacimiento petrolífero de Rubiales puede verse influido por una variedad de factores que afectan tanto a nivel individual como organizacional.

En primer lugar, se destacan las condiciones de trabajo peligrosas, cómo la exposición a productos químicos tóxicos, trabajos en alturas, espacios confinados y condiciones climáticas extremas; según lo explica (Uribe Cruz, 2013) estas condiciones adversas pueden causar estrés físico y psicológico en los empleados, lo que puede llevarlos a buscar empleo en lugares con condiciones laborales más seguras, afectando de esta manera la productividad de la organización. Así mismo, tal y como lo indica (Fernández Losa, 2018) la falta de desarrollo profesional, así como la falta de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la empresa puede generar insatisfacción en los empleados y deseo de avanzar en su carrera en otro lugar, lo que a corto y medio plazo puede afectar de manera directa la gestión y productividad de la organización, aunado a lo anterior, la percepción de que la compensación y los beneficios son inadecuados puede motivar a los empleados a buscar oportunidades que ofrezcan un mejor paquete salarial y beneficios más competitivos.

De acuerdo con lo previamente expuesto, en el campo rubiales también se ha podido identificar un ambiente de trabajo negativo. Desde la perspectiva de (Piligua Lucas & Arteaga Ureta, 2019) un ambiente de trabajo tóxico, caracterizado por relaciones laborales poco cooperativas y falta de apoyo de la gerencia, puede aumentar los niveles de estrés e insatisfacción, lo que a su vez puede conducir a una mayor rotación de empleados. Además, la falta de reconocimiento y motivación por parte de la dirección puede desmotivar a los empleados, impulsándolos a buscar empleo en lugares donde se valoren sus aportaciones (Piligua Lucas & Arteaga Ureta, 2019).

En este sentido, si los empleados sienten que su arduo trabajo y sus contribuciones no están siendo valorados o reconocidos lo suficiente, pueden perder la motivación y buscar oportunidades en otras empresas con mejor reconocimiento. Los factores expuestos previamente, en su conjunto resaltan la necesidad de abordar la alta rotación de empleados en la industria de hidrocarburos de Rubiales para diseñar estrategias efectivas de gestión del talento y retención de empleados de alta calidad, por consiguiente, se considera que comprender estos factores e implementar medidas y estrategias adecuadas puede beneficiar tanto a las empresas como a sus empleados, mejorando la estabilidad y la productividad en la industria.

### **1.1 Pregunta de Investigación**

¿Cuáles son los factores que intervienen en la rotación de personal en una empresa del sector hidrocarburos en Campo Rubiales y cómo se pueden mitigar para el mejoramiento de la retención de los empleados?

## **1.2 Objetivos de Investigación**

### **1.2.1 Objetivo General**

Analizar los factores que intervienen en la rotación de personal en una empresa del sector hidrocarburos en Campo Rubiales para la generación de estrategias que permitan la reducción de la rotación y el mejoramiento de la satisfacción laboral.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

Identificar los principales factores que intervienen en la rotación de personal en las empresas del sector hidrocarburos en Campo Rubiales.

Conocer las diferentes medidas y programas de prevención de bienestar existentes y que se desarrollan en la empresa para el bienestar y satisfacción de los empleados.

Proponer estrategias que contribuyan significativamente a la retención de empleados y al mejoramiento de su satisfacción laboral.

### **1.3 Justificación de la investigación**

Abordar la cuestión de cómo diversas variables afectan el ambiente de trabajo en el campo de hidrocarburos Rubiales es de particular interés dada la creciente rotación de empleados, así como debido al ausentismo que se ha venido presentando durante los últimos años. El método de investigación que se propone abordar es crucial debido a que actualmente las empresas han reconocido que tener un ambiente laboral saludable puede reducir el impacto económico asociado a factores como el ausentismo laboral y la rotación de empleados. De esta manera, el objetivo principal de este estudio es comprender el funcionamiento del ambiente laboral en esta industria.

El impacto social de este trabajo es notable, ya que contribuirá a identificar problemas que afectan la calidad de vida de los trabajadores y, por ende, la sostenibilidad de las empresas del ramo de hidrocarburos. Además, los beneficios obtenidos a través de esta investigación tienen importantes implicaciones para futuros estudios en este campo, ya que los resultados y conclusiones pueden servir como base para futuras investigaciones. Esto incluye la posibilidad de establecer protocolos y prácticas que promuevan un ambiente de trabajo óptimo y eficiente.

En definitiva, la rotación de personas en las empresas de la industria de petróleo y gas en el campo petrolero Rubiales puede verse afectada por factores como condiciones laborales peligrosas, falta de desarrollo profesional, compensación y beneficios, ambiente laboral negativo y falta de reconocimiento y motivación. En este sentido, es importante que las empresas tomen medidas para abordar estos factores y fomenten un ambiente de trabajo seguro, atractivo y gratificante para reducir la rotación de empleados y garantizar la retención del talento en la organización.

## 2. MARCO DE REFERENCIA

### 2.1 Marco de Antecedentes

La investigación destaca estudios relevantes, como el realizado por Cabrera Piantini, Ledezma Elizondo y Rivera Herrera (2011), enfocado en el impacto de la rotación de personal en empresas conductoras en el estado de Nuevo León. Este trabajo tuvo como propósito analizar las causas de la rotación, así como su relación con la productividad y eficiencia de los trabajadores de la construcción, abordando el factor humano en el contexto de las empresas constructoras actuales. La metodología empleada consistió en un estudio cuantitativo de alcance descriptivo y correlacional aplicado a 17 empresas constructoras mediana registradas en el CMIC. Los hallazgos señalan que la rotación de personal se atribuye principalmente a factores como salarios bajos, mejores oportunidades laborales y cargas excesivas de trabajo en las compañías (Cabrera Piantini, Ledezma Elizondo, & Rivera Herrera, 2011). El estudio concluye que ofrecer salarios más competitivos, implementar controles efectivos para monitorear la sobrecarga laboral, fomentar el sentido de pertenencia entre los trabajadores y vincular los logros de la empresa con beneficios directos para ellos, como bonificaciones o incentivos, puede reducir significativamente la rotación del personal. No obstante, se identifica como limitación que el análisis se realizó sobre un número limitado de empresas, lo que podría restringir la representatividad de los resultados en cuanto al impacto de la rotación del personal.

Por otro lado, el estudio de Centeno Cox y Gonzáles Herrera (s.f.), titulado *Análisis de la rotación de personal: estudio de caso*, se enfocó en identificar las principales variables que influyen en la rotación de personal. Su objetivo fue analizar la relación entre las dimensiones que obtuvieron puntajes bajos en promedio entre los trabajadores de una empresa de seguridad privada, con el propósito de sugerir mejoras que favorezcan un mejor control interno. La metodología utilizada combinó un enfoque mixto, integrando elementos cuantitativos y cualitativos. Los resultados evidenciaron que la satisfacción de los empleados desempeña un papel fundamental en el éxito de una organización, ya que son el recurso más valioso para la misma. Su bienestar influye directamente en la satisfacción de los clientes, desde la instalación de equipos de vigilancia hasta el seguimiento y la atención brindada. Además, se destacó la importancia de la capacitación constante y la motivación de los trabajadores, ya que esto impacta positivamente en su desempeño diario. Entre las recomendaciones propuestas se incluyen la mejora en los procesos de selección y contratación, el seguimiento y análisis de salidas de personal, la realización de inducciones generales para los nuevos empleados y la implementación de un plan estructurado

de inducción, acciones que pueden ayudar a reducir la rotación del personal (Centeno Cox & González Herrera, s.f.).

La investigación de Cifuentes Cadena (2017), titulada *Análisis de factores que influyen en la rotación de personal en una empresa del rubro de alimentos y bebidas*, tuvo como objetivo identificar los factores que inciden en la rotación de una empresa del sector de alimentos y bebidas ubicada en la región Metropolitana. La metodología empleada incluyó una revisión bibliográfica enfocada en las principales causas de la rotación de personal en las empresas, analizando modelos teóricos relacionados con remuneración, carga laboral, motivación y liderazgo. El caso de estudio fue la empresa Juan Valdez Café, utilizando un enfoque cualitativo que combinó entrevistas semiestructuradas, análisis de encuestas de salida y observación directa. Los resultados revelaron que los principales factores que contribuyen a la alta rotación de personal en la empresa son la baja remuneración, la falta de motivación y liderazgo, así como el exceso de carga laboral (Cifuentes Cadena, 2017).

De igual manera, el estudio de Mota León y Olivia Zárate (2019), titulado *La rotación de personal. Un caso de estudio Staffturning. A case Study*, tuvo como objetivo identificar los factores que inciden en la rotación de personal en el restaurante El Itacate, un problema persistente que impacta negativamente el desarrollo y crecimiento de la empresa. Además, se buscó proponer un conjunto de estrategias destinadas a reducir la rotación de personal en el restaurante. La metodología empleada combinó un enfoque mixto que incluyó la formulación de hipótesis sobre los factores que influyen en la rotación de personal en el restaurante, complementada con una entrevista a los propietarios para profundizar en la historia y evolución del negocio. Los resultados señalan que los principales factores que contribuyen a la rotación de personal en el restaurante son, en primer lugar, los bajos salarios, seguidos de un ambiente laboral negativo, relaciones conflictivas con los superiores y la ausencia de procesos bien definidos, lo que genera bajas expectativas desde el inicio para los empleados. Las conclusiones destacan que tanto la rotación de personal como la falta de estrategias y procesos internos claros afectan el desarrollo del restaurante El Itacate. La principal restricción del estudio es que se fundamenta en hipótesis, lo que conduce a un enfoque bastante inflexible, propicia el sesgo de confirmación y complica la investigación de fenómenos complejos o innovadores (Mota León & Oliva Zarate, 2019).

La investigación de Chourio (2017) se centra en la rotación de personal y su efecto en los equipos de alto desempeño dentro del departamento de administración de Cacao Aventurax C.A. El objetivo principal fue examinar cómo la rotación del personal impacta el desarrollo de estos equipos. Para ello, se utilizó una metodología no experimental, de tipo campo y con un enfoque

descriptivo. La muestra del estudio incluyó a doce empleados de la empresa, a quienes se les realizó una encuesta utilizando un cuestionario. Los datos obtenidos fueron organizados en tablas de frecuencia y representados en gráficos. Los resultados revelaron que, en ciertas situaciones, la rotación de personal en determinados puestos puede resultar ventajosa, ya que los trabajadores lograron adquirir nuevas habilidades y competencias para llevar a cabo diversas tareas administrativas. No obstante, los cambios constantes y abruptos, especialmente si no se consideran las opiniones de los empleados, tienen un impacto negativo en el rendimiento laboral dentro de la empresa. Las conclusiones del estudio indican que, aunque la rotación de personal puede ofrecer beneficios en determinadas circunstancias, es crucial abordarla de manera estratégica y equilibrada. Los cambios excesivos y repentinos, especialmente si no se llevan a cabo con la participación y el consenso de los empleados, pueden tener un efecto adverso en el rendimiento y en el desarrollo de equipos de alto desempeño (Chourio, 2017).

El estudio realizado por Hernández Hernández y Durán Rojas (2022) se enfoca en los factores que influyen en la rotación de personal en una empresa procesadora de alimentos en Colombia, con el propósito de mejorar las estrategias de reclutamiento y retención de empleados. La metodología utilizada fue un enfoque mixto, que combinó un diseño descriptivo, longitudinal, retrospectivo y transversal. Para la recopilación de datos, se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas y encuestas. Los resultados del estudio indican que los factores más influyentes en la rotación de personal, según la empresa, son el tipo de vinculación laboral y el cargo. Por otro lado, los empleados desvinculados señalaron que aspectos como la carga de trabajo, el salario, los horarios, la desmotivación, la insatisfacción y las oportunidades de ascenso son determinantes. Las conclusiones enfatizan la importancia de considerar la satisfacción laboral y el tipo de contratación como elementos clave para reducir la rotación de personal y promover un mejor bienestar en el entorno laboral. Entre las limitaciones del estudio se encuentran el sesgo en los datos debido a su enfoque, la dificultad para establecer relaciones causales, la pérdida de participantes en estudios longitudinales, y la complejidad del análisis de datos mixtos. A pesar de estas limitaciones, este enfoque metodológico ofrece una visión más integral del fenómeno estudiado si se manejan adecuadamente las restricciones (Hernández Hernández & Durán Rojas, 2022).

El estudio de Becerra García (2018) se centra en la relación entre la rotación de personal y la productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao. El objetivo principal fue determinar cómo estos dos factores se interrelacionan. Se adoptó un enfoque cuantitativo y aplicado, utilizando un diseño correlacional. Para llevar a cabo la investigación, se

realizó un censo que incluyó a 24 trabajadores, quienes fueron encuestados mediante un cuestionario. Los resultados del análisis revelaron una relación positiva considerable y significativa entre la rotación de personal y la productividad. Esto sugiere que una mayor rotación de personal está asociada con un impacto negativo en la productividad de la empresa, indicando que los cambios frecuentes en el personal pueden afectar el rendimiento general del área evaluada. Este estudio ofrece evidencia relevante que subraya la importancia de gestionar la rotación de empleados como un aspecto crucial en la administración de recursos humanos dentro de las empresas. En este contexto, se considera que la implementación de prácticas que promuevan la retención de personal puede tener un impacto significativo en la mejora de la eficiencia y la productividad organizacional (Becerra Garcia, 2018).

El estudio de Escobar Gómez (2022) se enfoca en identificar los factores que contribuyen a la alta rotación de personal durante el primer mes de contratación, con el objetivo de mejorar el proceso de selección llevado a cabo por el departamento de gestión humana hacia los jefes directos. Se señala que, a menudo, se culpa a gestión humana por las pérdidas económicas derivadas de la rotación sin considerar otros aspectos importantes como la inducción, el clima organizacional y el nivel de compromiso de los empleados en función de sus intereses. La investigación adoptó una metodología cualitativa, basada en la revisión de investigaciones y documentos relevantes, lo que permitió comprender mejor los diversos factores asociados con el alto índice de rotación. Se destaca la importancia de considerar la aptitud, actitud y conocimientos previos de los candidatos seleccionados, ya que estos elementos son fundamentales para el crecimiento organizacional. El estudio también busca asegurar que los jefes directos reconozcan el trabajo realizado por gestión humana en el área de selección, utilizando un enfoque cognitivo-conductual para abordar estos desafíos. Las conclusiones del estudio subrayan que el área de selección dentro de gestión humana es crucial para incorporar a trabajadores que posean un perfil adecuado para la empresa. Se reconoce que todas las organizaciones pueden enfrentar un alto índice de rotación entre sus colaboradores, lo que lleva a los jefes directos a atribuir las pérdidas económicas y de tiempo asociadas a esta situación al proceso de selección realizado por gestión humana (Escobar Gómez, 2022).

Por último, el estudio de Belduma Garnica et al. (2023) se centra en analizar la rotación de personal y su impacto en el clima laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Olmedo. La investigación se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo simple no experimental. Para el análisis de datos, se utilizó la metodología de Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM) a través del software R-Studio, aplicando un cuestionario

con preguntas tipo escala de Likert para evaluar las dimensiones del "Clima Laboral" (CL) y "Rotación de Personal" (RP). Los resultados indicaron que la principal causa de rotación es la necesidad institucional y el deseo de asumir nuevas responsabilidades, lo que resalta la importancia de las evaluaciones de desempeño. Adicionalmente, factores como la política interna, la formación y capacitación del personal se identificaron como indicadores significativos de rotación. Los departamentos que experimentaron mayor rotación fueron los de Rentas, Planificación y Turismo, donde los empleados tenían contratos indefinidos o eran servicios ocasionales. Como conclusión, se observó que la estructura organizacional y funcional del GAD-Olmedo es deficiente, lo que sugiere la necesidad de revisar y modificar dicha estructura. También se destacó que las funciones de los empleados no están claramente definidas, lo que genera desmotivación y malestar entre el personal, afectando negativamente su desempeño en las funciones asignadas (Belduma Garnica, Toapanta Mendoza, Gonzalez Carrión, & Burneo Villavicencio, 2023).

## **2.2 Marco Teórico**

Desde la perspectiva de (Chiavenato, 2011) la rotación de personal se define como el cambio constante de individuos entre una organización y su entorno, lo que implica un intercambio constante de personas con el mercado laboral. La rotación se mide por la cantidad de personas que ingresan y egresan de la organización en un período determinado. Además, este proceso puede tener diversas causas, siendo las más frecuentes los despidos y las renunciaciones. El autor señala que una alta tasa de rotación puede tener consecuencias negativas para la organización, como la interrupción de los procesos de trabajo, la pérdida de conocimientos y experiencia y el costo asociado con la contratación y formación de nuevos trabajadores.

No obstante, como explican (Zaballa Gomariz, Assafiri Ojeda, Medina Nogueira, Nogueira Rivera, & Medina León, 2021) es importante destacar que no todos los casos de rotación tienen un impacto negativo. En ciertos contextos, esta puede ser beneficiosa tanto para los empleados como para la empresa. Por ejemplo, un trabajador podría encontrar mejores oportunidades de desarrollo profesional en otra organización, lo que favorecería su crecimiento y satisfacción personal. Asimismo, la rotación puede aportar nuevas ideas y habilidades a la empresa, promoviendo la innovación y la diversidad.

**Causas de la Rotación del Personal.** De acuerdo con (Chiavenato, 2011), la rotación de personal no se percibe como una causa en sí misma, sino como una consecuencia derivada de diversos factores internos y externos que ocurren en el entorno organizacional.

Es fundamental identificar los factores clave que influyen en la rotación de personal dentro de las organizaciones. Para (Guillén Ramírez, García Pérez, & Nieto Hipólito, 2018) la rotación de personal hace referencia a los cambios de ingreso y egreso de empleados en una empresa. Estos movimientos pueden tener efectos variados, cuyo impacto, ya sea positivo o negativo, dependerá principalmente de la forma en que sean gestionados y alineados con la estrategia de recursos humanos de la organización.

En este contexto, cuando se gestiona de manera eficiente y alineada con los objetivos y requerimientos de la organización puede convertir la rotación de personal en una herramienta valiosa para la administración de recursos humanos. Esto facilita la renovación del talento, la incorporación de nuevas competencias y el incremento del rendimiento laboral. (Moreno Pérez & Lemus Rincón, 2017)

Por tanto, una adecuada gestión de la rotación de empleados es fundamental para lograr el equilibrio entre adaptabilidad y retención del talento en una organización. Desde la perspectiva de (Guillén Ramírez, García Pérez, & Nieto Hipólito, 2018), los principales factores asociados con las causas de la rotación de personal incluyen el ambiente organizacional, la disponibilidad de herramientas de trabajo, la ausencia de oportunidades de desarrollo, la falta de capacitación, el salario y las condiciones laborales.

Las causas de la rotación de personal mencionadas por (Guillén Ramírez, García Pérez, & Nieto Hipólito, 2018) pueden clasificarse en los siguientes tres grupos:

**Salario.** “La política salarial es una de las políticas más complicadas que se aplican en una empresa, ya que tienen que ver directamente con la satisfacción monetaria de los empleados” La asignación salarial en numerosas organizaciones no se lleva a cabo de manera objetiva ni se fundamenta adecuadamente en el rendimiento y la eficacia de las tareas ejecutadas. Es posible que una empresa alcance niveles óptimos de productividad y, a pesar de ello, ofrezca compensaciones económicas reducidas. Alternativamente, la remuneración puede ajustarse en función de las variaciones inflacionarias. Sin embargo, estos aspectos dependen en gran medida del presupuesto financiero establecido por la organización, así como de otros factores externos, como la situación económica del país. (Guillén Ramírez, García Pérez, & Nieto Hipólito, 2018)

**Condiciones del Trabajo.** Es fundamental que las condiciones físicas de los centros de trabajo sean óptimas para garantizar el bienestar de los colaboradores y el adecuado desempeño de sus actividades. En este contexto, es esencial considerar aspectos como la salubridad, la

iluminación, el espacio disponible, los elementos destinados a la prevención de riesgos y la accesibilidad del transporte hacia el lugar de trabajo, entre otros factores.

**Ambiente del Trabajo.** es crucial tanto para el bienestar de los empleados como para el logro de un rendimiento óptimo en sus funciones. Es esencial que las condiciones físicas de los espacios de trabajo sean adecuadas, considerando factores como la salubridad, la iluminación, la disposición del espacio, la presencia de elementos de seguridad para prevenir riesgos, y la accesibilidad al lugar de trabajo. Estos aspectos son determinantes para crear un entorno laboral seguro y saludable, lo que a su vez permite a los trabajadores desempeñar sus tareas de manera eficiente y sin comprometer su bienestar.

Establecer condiciones físicas idóneas no solo promueve el bienestar de los colaboradores, sino que también tiene un impacto significativo en la calidad y productividad de su trabajo. Esto se traduce en beneficios para la organización, mejorando su éxito y competitividad en el mercado. Según estudios, un ambiente físico adecuado influye positivamente en el rendimiento laboral al facilitar la concentración y motivación de los empleados. Además, condiciones como una buena ergonomía y un entorno limpio contribuyen a la salud física y mental de los trabajadores, reduciendo el estrés y el absentismo laboral.

Por lo tanto, es imperativo que las organizaciones implementen estrategias para evaluar y mejorar las condiciones físicas del trabajo, garantizando así un entorno propicio que beneficie tanto a los empleados como a la empresa en su conjunto.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Alcance de la Investigación**

Esta investigación se desarrollará en el contexto del sector hidrocarburos en el Campo Rubiales, enfocado específicamente en una empresa representativa de la zona. El análisis abarca un período de estudio comprendido entre agosto y noviembre de 2024, permitiendo evaluar las dinámicas laborales actuales y las estrategias implementadas durante este tiempo.

En este sentido, la investigación se centrará en identificar y analizar los factores que contribuyen a la rotación de personal, incluyendo condiciones laborales, oportunidades de desarrollo profesional, compensaciones y beneficios, así como el clima organizacional. También se examinarán las medidas y programas de bienestar existentes para determinar su efectividad en la retención de empleados y su impacto en la satisfacción laboral.

La relevancia de esta investigación radica en que la alta rotación de personal afecta directamente la productividad, estabilidad y sostenibilidad de las empresas en este sector estratégico para la economía nacional. Los resultados permitirán proponer estrategias prácticas y adaptadas que promuevan la retención del talento humano, beneficiando tanto a los empleados como a la organización.

#### **3.2 Enfoque metodológico**

La investigación utiliza un enfoque cuantitativo, ya que busca recolectar datos estructurados a través de encuestas y analizar la relación entre variables cualitativas de forma categórica. (Hernández Sampieri, 2014) destacan que este enfoque es idóneo para identificar patrones y tendencias en poblaciones definidas, permitiendo obtener resultados objetivos y comparables.

#### **3.3 Tipo de diseño de investigación**

Se empleó un diseño descriptivo-correlacional. El diseño descriptivo se utiliza para caracterizar las variables relacionadas con la rotación de personal (como satisfacción laboral, percepción de desarrollo profesional y condiciones de trabajo), mientras que el diseño correlacional permite explorar la relación entre estas variables cualitativas. Según (Dankhe, 1986) este enfoque no busca establecer causalidades, sino analizar asociaciones.

#### **3.4 Población y muestra objeto de estudio**

La población está conformada por los empleados de una empresa del sector hidrocarburos en el Campo Rubiales, cuya cifra total es de 80 trabajadores. Se seleccionó una muestra de 50

empleados, cumpliendo el criterio de tamaño mínimo para análisis cuantitativos según (Hair, 2014) la muestra fue elegida mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando la disponibilidad de los participantes para responder las encuestas.

### **3.5 Recolección de Datos**

Los datos del presente estudio fueron recolectados a través de encuestas enviadas a 50 empleados de una empresa del sector hidrocarburos en Campo Rubiales. Estas encuestas, diseñadas para evaluar factores asociados a la rotación de personal, se enviaron mediante WhatsApp y correo electrónico, facilitando la participación remota. De los empleados contactados, 45 completaron la encuesta, lo que representa una tasa de respuesta del 90%. La recolección de datos se realizó íntegramente en línea, garantizando comodidad y accesibilidad para los participantes. Este enfoque también permite una captura inmediata de las respuestas, eliminando posibles errores asociados a la transcripción manual de datos.

Una vez completado el proceso de recolección, las respuestas fueron descargadas en formato Excel para su preparación y limpieza, asegurando la calidad y confiabilidad de los datos. Se revisaron las encuestas para identificar respuestas incompletas o inconsistentes. Aquellas con más del 20% de campos vacíos fueron descartadas, reduciendo la muestra final a 45 respuestas. Para preguntas con respuestas parcialmente faltantes, se utilizó un enfoque basado en la imputación de la media para evitar sesgos en el análisis estadístico, asegurando que los resultados reflejaran con precisión las tendencias generales de la muestra.

Los datos cualitativos recopilados se analizaron con el software JAMOV, adecuado para realizar análisis descriptivos e inferenciales en variables categóricas. Las respuestas se codificaron numéricamente (escala Likert de 1 a 5) para facilitar el análisis. Se realizaron pruebas de evaluación y análisis de frecuencias para identificar tendencias clave entre las variables. Se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes, garantizando su participación voluntaria y la confidencialidad de los datos recopilados. Los resultados fueron anonimizados para proteger la identidad de los empleados y respetar los principios éticos en la investigación.

Durante esta fase, enfrentamos algunos desafíos, como el tiempo de respuesta de algunos empleados, quienes retrasaron el cierre del periodo de recolección. Además, la dependencia de los medios digitales implicó la necesidad de monitorear constantemente la recepción de encuestas y resolver dudas técnicas sobre el acceso al formulario. Sin embargo, estas dificultades se mitigaron mediante el envío de recordatorios periódicos y la asistencia personalizada a los participantes.

### 3.6 Análisis de la información

El análisis de los datos recolectados se llevará a cabo en dos etapas: cuantitativa y cualitativa, empleando herramientas específicas para cada tipo de información. Los datos cuantitativos, obtenidos a partir de las encuestas, serán procesados y analizados utilizando el software estadístico Jamovi. Esta herramienta permite realizar análisis descriptivos e inferenciales de manera eficiente y genera visualizaciones claras que facilitan la identificación de tendencias clave en los datos cualitativos recolectados.

En primer lugar, los datos recopilados mediante las encuestas fueron organizados y preparados en Microsoft Excel para asegurar su limpieza y consistencia. Posteriormente, estos datos fueron importados a Jamovi, donde se codificaron las variables relevantes, tales como antigüedad, satisfacción laboral, salario, percepción de oportunidades de desarrollo y percepción de apoyo organizacional, utilizando una escala Likert que va del 1 al 5. Esta codificación estandarizó las respuestas, lo que simplificó el análisis estadístico.

Inicialmente, se realizaron análisis descriptivos para obtener una visión general de las tendencias en las respuestas. A continuación, se aplicarán pruebas estadísticas para identificar relaciones significativas entre los factores investigados y la intención de rotación del personal.

### 3.7 Consideraciones éticas

En la ejecución de este proyecto, se dará prioridad al cumplimiento de los más altos estándares éticos, especialmente en lo que se refiere al manejo de datos y la interacción con los participantes. A continuación, se detallan las consideraciones éticas que orientarán el proyecto:

1. **Información a los Participantes:** Antes de la recolección de datos, se informará a todos los participantes sobre el propósito del estudio, los procedimientos que se llevarán a cabo, el tipo de datos que se recopilarán y cómo serán utilizados.
2. **Consentimiento Informado:** Se proporcionará un documento de consentimiento informado que los participantes deberán leer y firmar para confirmar su participación voluntaria en el estudio. Este documento incluirá detalles sobre su derecho a retirarse en cualquier momento sin repercusiones.
3. **Encuestas Digitales:** En el caso de encuestas distribuidas digitalmente, se solicitará el consentimiento a través de un formulario en línea antes de que los participantes comiencen a responder. Este formulario incluirá información clara sobre el estudio y asegurará que los participantes comprendan y acepten participar.

4. **Confidencialidad:** Se garantizará la confidencialidad de los datos recopilados, asegurando que la información personal de los participantes no sea divulgada y se utilice únicamente con fines de investigación.
5. **Ética de la investigación:** Se seguirán todas las normativas éticas pertinentes para asegurar que el estudio se realice con integridad y respeto hacia todos los involucrados.

La confidencialidad de los datos de los participantes será una prioridad fundamental. A continuación, se detallan las medidas que se implementarán para garantizar la protección de la información:

1. **Anonimización de Datos:** Todos los datos recolectados serán anonimizados, lo que significa que se eliminará o codificará cualquier información personal que pudiera identificar a un individuo o entidad. Esto asegura que la identidad de los participantes permanezca protegida.
2. **Acceso Restringido:** Solo el equipo de investigación tendrá acceso a los datos originales. Este acceso estará limitado a personal autorizado, garantizando que la información sensible sea manejada de manera segura.
3. **Publicaciones y Reportes:** Cualquier publicación o informe derivado del estudio se presentará de tal manera que impida la identificación de los participantes. Se evitará incluir detalles que puedan vincular a los individuos con sus respuestas.
4. **Almacenamiento Seguro:** Los registros de entrevistas y las respuestas a encuestas se almacenarán en un entorno seguro y protegido, utilizando medidas adecuadas para prevenir accesos no autorizados. Esto puede incluir el uso de contraseñas, cifrado y almacenamiento en servidores seguros.
5. **Cumplimiento Normativo:** Se seguirán todas las normativas y regulaciones pertinentes relacionadas con la protección de datos y la privacidad, asegurando que el manejo de la información cumpla con las mejores prácticas éticas y legales.

Estas medidas son esenciales para fomentar un ambiente de confianza entre los participantes y garantizar que su información sea tratada con el máximo respeto y cuidado durante todo el proceso de investigación.

Los datos recolectados se utilizarán exclusivamente para los fines establecidos en el proyecto. No se compartirán con terceros ni se emplearán para otros propósitos sin el consentimiento explícito de los participantes. Además, la gestión de estos datos cumplirá con las leyes y

regulaciones locales e internacionales sobre protección de datos, como el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) de la Unión Europea, cuando sea aplicable.

La participación en el estudio es completamente voluntaria. Los participantes tendrán la opción de retirarse del estudio en cualquier momento sin enfrentar consecuencias negativas o penalizaciones. Asimismo, podrán solicitar la eliminación o no utilización de sus datos en el análisis, incluso después de haber participado.

## 4. RESULTADOS

Los resultados presentados en este estudio reflejan diversas características de los empleados en la industria hidrocarburífera en Campo Rubiales, que influyen en la rotación de personal. En cuanto a la antigüedad en la empresa, la mayoría de los empleados (60%) tiene entre 1 y 3 años de servicio, seguida por un 20% que lleva entre 3 y 5 años. En relación con el nivel educativo, un 35,6% posee estudios profesionales y un 22,2% tiene posgrado, lo que sugiere una población calificada en el sector. Sin embargo, la satisfacción con las condiciones laborales es una preocupación notable, ya que el 42,2% de los empleados se mostró insatisfecho, mientras que el ambiente laboral y la relación salario-responsabilidades también generaron un alto nivel de descontento. Respecto a la motivación para el cambio laboral, los principales factores mencionados fueron la insatisfacción salarial (28,9%) y la búsqueda de un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral (37,8%). Por último, un 31,1% de los empleados consideran la renuncia, lo que refleja una preocupación significativa por la retención de talento en la empresa. Estos resultados subrayan la importancia de abordar estos factores para mejorar la satisfacción y la estabilidad laboral en la organización.

**Tabla 1. Características de las variables evaluadas**

<b>Característica</b>	<b>N = 45</b>
Antigüedad en la empresa	
Menos de 1 año	3 (6,7%)
Entre 1 y 3 años	27 (60%)
Entre 3 y 5 años	9 (20%)
Más de 5 años	6 (13%)
Nivel educativo	
Secundaria completa	8 (18%)
Técnico/Tecnológico	10 (22%)
Profesional	16 (36%)
Posgrado.	11 (24%)
Condiciones laborales	
Muy insatisfecho	7 (16%)
Insatisfecho	19 (42%)
Neutral	9 (20%)

Satisfecho	10 (22%)
Muy satisfecho	0 (0%)
Responsabilidades VS Salario	
Muy desequilibrado	9 (20%)
Desequilibrado	16 (36%)
Adecuado	9 (20%)
Bien equilibrado	11 (24%)
Totalmente equilibrado	0 (0%)
Ambiente laboral	
Muy insatisfecho	9 (20%)
Insatisfecho	13 (28.9%)
Neutral	9 (20%)
Satisfecho	14 (31.1%)
Muy satisfecho	0 (0%)
Motivación cambio laboral	
Insatisfacción salarial	13 (28.9%)
Mejores beneficios en otra empresa	2 (4.4%)
Mejor equilibrio entre vida personal y laboral	17 (37.8%)
Falta de oportunidades de crecimiento	5 (11.1%)
Condiciones laborales	8 (17.8%)
Relaciones con compañeros o supervisores	0 (0%)
Considera renuncia	
Si	14 (31.1%)
No	31 (68.9%)
<sup>1</sup> n (%)	

Fuente: Propio, a partir de Jamovi (2024)

Al aplicar la prueba de chi-cuadrado de Pearson para evaluar la influencia de las variables Satisfacción con las condiciones laborales, Satisfacción con las responsabilidades versus el

salario y Satisfacción con el ambiente laboral en la intención de renuncia de los empleados, se observará que las variables Satisfacción con las responsabilidades versus el salario y Satisfacción con el ambiente laboral están significativamente relacionadas con la renuncia. Esto se evidencia en los valores p obtenidos, que son menores a 0.05, lo que indica que las asociaciones entre estas variables y la renuncia son estadísticamente significativas. En consecuencia, se puede concluir que la satisfacción con las responsabilidades en relación con el salario y con el ambiente laboral influyen de manera significativa en la decisión de los empleados de renunciar. Por otro lado, Satisfacción con las condiciones laborales no mostró una relación significativa con la renuncia, dado que el valor p fue superior a 0.05.

**Tabla 2. Relación entre Variables de Satisfacción y la Intención de Renuncia**

Característica	No, N =14	Si, N =31	P valor
Satisfacción Condiciones laborales			0,94
Muy insatisfecho	2 (14%)	5 (16%)	
Insatisfecho	5 (36%)	14 (45%)	
Neutral	3 (21%)	6 (19%)	
Satisfecho	4 (29%)	6 (19%)	
Muy satisfecho	0 (0%)	0 (0%)	
Satisfacción Responsabilidades VS Salario			< 0,001
Muy desequilibrado	2 (14%)	7 (23%)	
Desequilibrado	0 (0%)	16 (52%)	
Adecuado	3 (21%)	6 (19%)	
Bien equilibrado	9 (64%)	2 (6,5%)	
Totalmente equilibrado	0 (0%)	0 (0%)	
Satisfacción Ambiente laboral			0,004
Muy insatisfecho	0 (0%)	9 (29%)	
Insatisfecho	2 (14%)	11 (35%)	
Neutral	3 (21%)	6 (19%)	
Satisfecho	9 (64%)	5 (16%)	
Muy satisfecho	0 (0%)	0 (0%)	
<sup>1</sup> n (%)			

Fuente: Propio, a partir de Jamovi (2024)

Se aplicó la prueba de chi-cuadrado de Pearson para evaluar si existe una relación significativa entre la motivación para buscar un cambio laboral y la consideración de renuncia. El resultado obtenido fue un valor de  $p = 0,06$ , ligeramente por encima del nivel de significancia utilizado ( $\alpha = 0,05$ ). Por lo tanto, no se puede rechazar la hipótesis nula, lo que indica que no hay evidencia estadísticamente significativa para afirmar que la motivación para buscar un cambio laboral influye directamente en la consideración de renuncia. Sin embargo, este resultado sugiere una posible tendencia que podría ser relevante en contextos específicos o con una muestra mayor.

**Tabla 3. Relación entre la Motivación para un Cambio Laboral y la Consideración de Renuncia según la Prueba de Chi-Cuadrado**

Característica	No, N =14	Si, N =31	P valor
Motivación cambio laboral			0,006
Insatisfacción salarial	0 (0%)	13 (42%)	
Mejores beneficios en otra empresa	2 (14%)	0 (0%)	
Mejor equilibrio entre vida personal y laboral	6 (43%)	11 (35%)	
Falta de oportunidades de crecimiento	2 (14%)	3 (9,7%)	
Condiciones laborales	4 (29%)	4 (13%)	
<sup>1</sup> n (%)			

Fuente: Propio, a partir de Jamovi (2024)

**Tabla 4. Análisis del bienestar organizacional**

Característica	N = 45
Programas de bienestar organizacional	
Ergonomía en el lugar de trabajo	24 (53%)
Talleres y recursos para el manejo del estrés	14 (31%)
Programas de ejercicio y nutrición	2 (4.4%)
Oportunidades de capacitación y desarrollo	5 (11%)
Participación en programas de bienestar organizacional	
Ninguna participación	4 (8.9%)
Baja participación	6 (13%)
Participación moderada	17 (38%)
Alta participación	16 (36%)
Participación total	2 (4.4%)
Impacto de los programas de bienestar en la satisfacción laboral	

	<b>Característica</b>	<b>N = 45</b>
	Totalmente de acuerdo	5 (11%)
	De acuerdo	7 (16%)
	Neutral	14 (31%)
	Desacuerdo	19 (42%)
<sup>1</sup> n (%)		

Fuente: Propio, a partir de Jamovi (2024)

El análisis de los programas de bienestar organizacional disponibles en la empresa es crucial para entender el impacto que estos tienen en el bienestar y la satisfacción de los empleados, lo que constituye el segundo objetivo de la investigación. Los resultados muestran que la mayoría de los empleados (53%) se benefician de programas de ergonomía en el lugar de trabajo, lo que indica una preocupación por su bienestar físico. Sin embargo, solo un 31% participa en talleres y recursos para el manejo del estrés, y un porcentaje aún menor (4.4%) en programas de ejercicio y nutrición. Esto sugiere que, aunque la empresa ofrece una variedad de opciones, no todos los empleados se sienten motivados o convencidos de la relevancia de ciertos programas, como los relacionados con la salud física.

Además, al analizar la participación de los empleados en los programas de bienestar organizacional, se observa que la mayoría (38%) tiene una participación moderada, y un 36% muestra un alto nivel de involucramiento. Sin embargo, un 8.9% y un 13% reportan niveles bajos de participación (niveles 1 y 2), lo que señala una posible falta de compromiso o interés en las actividades ofrecidas, o incluso una falta de conciencia sobre la disponibilidad de estos programas.

En cuanto al impacto de los programas de bienestar en la satisfacción laboral, los resultados son mixtos. Aunque un 16% de los empleados considera que los programas tienen un impacto positivo en su satisfacción laboral, la mayoría (42%) no percibe una relación significativa entre los programas de bienestar y su satisfacción en el trabajo. Un 31% se mantiene neutral, lo que indica que, aunque los programas existen, su influencia en la satisfacción laboral no es contundente.

Este análisis revela que, aunque la empresa desarrolla diversas medidas de bienestar, la efectividad de estos programas para mejorar la satisfacción laboral y el bienestar de los empleados podría ser limitada. La baja participación y la percepción de que los programas no impactan significativamente en la satisfacción sugiere que podría ser necesario revisar y ajustar

estos programas, para garantizar que realmente aborden las necesidades y expectativas de los empleados.

## 5. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los factores que influyen en la rotación de personal en una empresa del sector de hidrocarburos en Campo Rubiales se analizan en este estudio. Los resultados obtenidos permiten entender la distribución de características como la antigüedad en la empresa, el nivel educativo, la satisfacción de los empleados con respecto a las condiciones laborales, así como la relación entre las condiciones y el salario, y el ambiente laboral. Desde esta perspectiva, se incorporan hallazgos de investigaciones previas, como las de (Meneses Pinto , 2019), con el fin de enriquecer la interpretación de los datos locales.

El marco de referencia construye las bases teóricas y conceptuales que explican los factores asociados a la rotación de personal. Los resultados experimentales amplían estos planteamientos al evidenciar problemáticas específicas que afectan al talento humano.

En lo que respecta a la relación entre responsabilidades y salario, los resultados revelan que el 52% de los empleados siente que existe un desajuste entre sus responsabilidades y la remuneración que reciben, lo que resalta la importancia de los factores higiénicos. Además, el 35% de los trabajadores busca un mejor equilibrio entre su vida personal y laboral, lo que pone de manifiesto la necesidad de atender aspectos relacionados con la calidad de vida y la autorrealización. Esto coincide con las observaciones de (Dominguez Olaya, 2015), quienes señalaron que elementos como el salario, las oportunidades de desarrollo profesional y el balance entre la vida personal y laboral tienen un impacto significativo en la rotación del personal en las organizaciones.

Estos hallazgos sugieren que implementar estrategias como establecer niveles de responsabilidad vinculados a una nueva escala salarial, crear políticas de flexibilidad horaria, permitir el trabajo remoto algunos días a la semana, o incluso considerar nuevas contrataciones para reducir la carga laboral, podría facilitar a los empleados el cumplimiento de sus actividades personales. Tales medidas podrían tener un efecto positivo en la motivación de cada individuo, tanto en términos salariales como profesionales, lo que podría resultar en una disminución de la rotación de personal.

Por otro lado, el entorno laboral en esta industria enfrenta retos relacionados con el aislamiento y las largas jornadas de trabajo, aspectos que se han discutido en el marco teórico. Un 29% de

los encuestados expresa insatisfacción con el ambiente laboral, lo que pone de manifiesto el impacto negativo que estas condiciones tienen en la percepción del entorno y en la retención del personal. Este hallazgo subraya la necesidad de priorizar la satisfacción de los empleados, quienes representan el recurso más valioso de la organización. (Centeno Cox & González Herrera, s.f.) destacan la importancia de que la empresa preste atención a sus empleados para fomentar un sentido de pertenencia hacia la organización. Esto, a su vez, puede motivar un mayor compromiso en sus labores y una permanencia más prolongada en la empresa, contribuyendo así a mejorar el ambiente laboral.

Además, el análisis resalta aspectos fundamentales como el salario y las condiciones laborales, que se han identificado en el marco teórico como indicadores de la intención de renuncia. La insatisfacción con el salario y las condiciones del ambiente laboral, reportadas por el 42% de los empleados, junto con la relación estadísticamente significativa entre estas variables y la intención de abandonar la organización, respaldan los postulados teóricos. (Dominguez Olaya, 2015) sostiene que tanto el salario como el ambiente laboral son factores motivadores. Por lo tanto, es crucial que los directivos incluyan estos aspectos en su agenda y reconozcan la necesidad de analizarlos y, aún más importante, implementarlos para contrarrestar la rotación de personal y evitar que empleados con alto potencial abandonen la empresa por razones que podrían ser abordadas.

En cuanto a las estrategias de bienestar, incentivos y capacitación para mitigar la rotación de personal. Los resultados subrayan que empleados con mayor nivel educativo, representando el 24%, valoran oportunidades de desarrollo profesional. Ajustes salariales y programas que reconozcan el esfuerzo individual emergen como necesarios para atender estas medidas expectativas. Esto coincide con lo expresado por (Quiroa, 2024), donde indica que cuando los empleados sienten que su formación académica no es valorada, es probable que perciban que su esfuerzo y conocimientos no son reconocidos. Esto disminuye la motivación y el compromiso con la empresa.

Las prácticas de gestión que se centran en las necesidades de los empleados se han convertido en una prioridad estratégica. La intención de renuncia manifestada por el 31,1% de los encuestados indica la necesidad urgente de implementar un enfoque integral que aborde estas necesidades específicas, fortalezca el compromiso del personal y mejore el ambiente laboral. (Pareja Lira & Santillan Garcia, 2023) argumentan que los trabajadores, en algún momento, han considerado la renuncia, influenciados por factores como el agotamiento laboral, las oportunidades de desarrollo y el clima laboral. Por lo tanto, es fundamental que los empleados

se sientan identificados con la empresa y tengan la posibilidad de comunicar a sus superiores tanto sus aspiraciones de desarrollo como cualquier percepción de carga laboral excesiva. Esto solo se puede lograr estableciendo una relación de confianza con el supervisor inmediato en un entorno laboral saludable y agradable, lo que contribuiría a reducir las intenciones de renuncia.

Finalmente, los hallazgos experimentales ratifican las premisas teóricas al mostrar cómo los factores económicos, laborales y de desarrollo personal inciden en la rotación de personal. Este análisis enfatiza la necesidad de políticas que aborden estas áreas críticas para elevar la satisfacción y reducir la intención de abandono en Campo Rubiales.

### **Relevancia de los hallazgos**

Los resultados de este análisis son relevantes porque resaltan factores críticos como las responsabilidades (carga laboral), ambiente laboral, formación académica y equilibrio en la vida laboral-personal. Esto no solo respalda la literatura previa, como la de (Dominguez Olaya, 2015) sino que también aporta un enfoque local al identificar características específicas de la población en este tipo de organizaciones. Estos hallazgos son útiles porque permiten a la empresa no solo entender las causas subyacentes de la rotación, sino también diseñar estrategias específicas basadas en evidencia para abordar estas problemáticas. El enfoque integral sugerido puede tener un impacto positivo en la satisfacción laboral, la retención del talento y, en última instancia, en la sostenibilidad del negocio en un entorno desafiante como el sector de hidrocarburos en Campo Rubiales. Por lo tanto, el análisis contribuye a una comprensión integral del impacto de estos factores y a la toma de decisiones informadas para mitigar la deserción laboral.

## **6. CONCLUSIONES**

La investigación sobre la rotación de personal en el Campo Rubiales reveló factores clave que influyen en la satisfacción y permanencia de los empleados, cumpliendo los objetivos planteados. El 56% de los encuestados percibió un desequilibrio entre sus responsabilidades y la

remuneración, resaltando la importancia de los factores higiénicos de Herzberg en la retención del talento. Además, el 37,8% expresó interés en encontrar un mejor equilibrio entre vida laboral y personal como principal motivo para considerar un cambio de empleo.

La intención de renunciar mostró una conexión directa con percepciones negativas sobre las condiciones laborales, marcadas por aislamiento y jornadas extensas propias del sector hidrocarburífero. Un 28,9% de los empleados manifestó insatisfacción por estos factores, lo que impacta el compromiso organizacional. La relación entre el nivel educativo y las expectativas de desarrollo profesional destacó la necesidad de fortalecer programas de capacitación y crecimiento para mantener el interés y la motivación del equipo.

La investigación valida los postulados de teorías como las de Herzberg, Domínguez Olaya (2015) y Pareja Lira & Santillán García (2023), al demostrar que tanto los factores higiénicos (salario, condiciones laborales) como los motivadores (oportunidades de desarrollo y reconocimiento) son determinantes en la intención de renuncia.

Estos hallazgos aportan un entendimiento más profundo sobre las dinámicas de retención en ambientes laborales desafiantes. Las estrategias integrales que consideran ajustes salariales, bienestar, reconocimiento y mejoras laborales emergen como soluciones necesarias para reducir la rotación, optimizar costos y consolidar la imagen de la empresa como empleador atractivo en un sector competitivo.

Este trabajo entrega herramientas valiosas para diseñar políticas de gestión del talento humano, adaptadas a las demandas específicas de industrias complejas, con potencial de aplicar en contextos similares y mejorar las prácticas organizacionales.

## **7. RECOMENDACIONES**

El estudio enfrentó limitaciones relacionadas con el alcance y la representatividad de la muestra. Una proporción específica de empleados del Campo Rubiales forma parte del análisis, restringiendo la posibilidad de extrapolar los resultados a otras operaciones del sector

hidrocarburífero. Factores como la percepción del anonimato pudieron haber influido en la sinceridad de algunas respuestas, mientras que el uso de cuestionarios introduce posibles errores derivados de interpretaciones subjetivas.

Ampliar la muestra hacia otros entornos laborales y perfiles dentro del sector enriquecería futuros estudios. La inclusión de herramientas cualitativas, como entrevistas o grupos focales, complementaría los datos obtenidos y aportaría una visión más integral. Un enfoque longitudinal permitiría evaluar los efectos de intervenciones específicas, como programas de bienestar o desarrollo profesional, y analizar cómo variables externas, como la situación económica, impactan en las decisiones laborales de los empleados.

Los hallazgos identifican oportunidades clave para optimizar la gestión de talento humano en organizaciones similares. Implementar estrategias personalizadas y priorizar el bienestar de los empleados generaría un impacto positivo en la retención de talento y la productividad, reduciendo los costos asociados con la alta rotación de personal. Estas conclusiones orientan hacia prácticas más conscientes y adaptadas a las necesidades del equipo humano.

Este proyecto ofreció una experiencia enriquecedora, fortaleciendo habilidades en análisis crítico y aplicación de teorías en contextos reales. Los desafíos relacionados con la metodología y la interpretación de datos impulsaron un aprendizaje profundo, no solo sobre las dinámicas laborales, sino también sobre la importancia de tomar decisiones fundamentadas en evidencia. Este recorrido reafirmó la necesidad de abordar las problemáticas laborales desde un enfoque integral, priorizando tanto los objetivos organizacionales como el bienestar de quienes forman parte del equipo.

## **8. REFERENCIAS**

Becerra Garcia, N. (2018). *Universidad César Vallejo, Repositorio Digital*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35447>

Belduma Garnica, G. A., Toapanta Mendoza, E., Gonzalez Carrión, E., & Burneo Villavicencio, D. (30 de Mayo de 2023). *Universidad Nacional de Loja*. Obtenido de file:///C:/Users/descobarc/Downloads/Dialnet-LaRotacionDePersonalYSuIncidenciaEnElClimaLaboralD-9338834.pdf

Cabrera Piantini, A. R., Ledezma Elizondo, M. T., & Rivera Herrera, N. L. (Septiembre de 2011). *Rredalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3536/353632025006.pdf>

Centeno Cox, A. J., & González Herrera, K. C. (s.f.). *Universidad Nacional Autónoma de México*. Obtenido de <https://ru.iiec.unam.mx/5215/1/2-077-Centeno-Gonzalez.pdf>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos : el capital humano de las organizaciones*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.

Chourio, S. (2017). Rotación de personal y su incidencia en los equipos de alto desempeño de la empresa Cacao Aventurax C.A. *Dspace Mobile.*, 36-42.

Cifuentes Cadena, T. (Agosto de 2017). *Repositorio Académico Universidad de Chile*. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/149838>

Cosio Echenique, K. P. (2021). *Repositorio Universidad Alas Peruanas*. Obtenido de [https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/11288/1/12.%20T059\\_70001174\\_T.pdf](https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/11288/1/12.%20T059_70001174_T.pdf)

Dankhe, G. (1986). *Propuesta de diseño de investigación social*. Barcelona: Ariel.

Dominguez Olaya, M. K. (1 de Diciembre de 2015). *Repositorio Institucional Universidad de Medellín*. Obtenido de <https://repository.udem.edu.co/handle/11407/2263>

Escobar Gómez, M. A. (Noviembre de 2022). *Repositorio Universidad Cooperativa de Colombia*. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/1cb9d820-4fa9-419a-972e-f255ed156cc0/content>

Fernández Losa, N. (18 de Septiembre de 2018). *Portal de Revistas Científicas*. Obtenido de <https://ojs.ehu.eus/index.php/CG/article/view/19219>

Guillén Ramírez, S., García Pérez, H. J., & Nieto Hipólito, D. M. (2018). Reducir rotación: propuesta de un modelo teórico para minimizar costos. Ciudad Juárez: Universidad Tecnológica de Ciudad Juárez.

Hair, J. B. (2014). *Análisis de datos multivariados*(7.<sup>a</sup> ed.). Pearson Education Limited.

Hernández Hernández, R. Á., & Durán Rojas, E. (2022). *Unisimon*. Obtenido de <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/5320/5994>

Hernández Sampieri, R. F. (2014). Metodología de la investigación(6<sup>a</sup> ed.). *McGraw-Hill*.

López, C. P. (2012). *Universidad Autónoma de Coahuila*. Obtenido de [https://acacia.org.mx/busqueda/pdf/15\\_PF601\\_Satisfacci\\_\\_n\\_Laboral\\_y\\_Rotaci\\_\\_n\\_de\\_Personal.pdf](https://acacia.org.mx/busqueda/pdf/15_PF601_Satisfacci__n_Laboral_y_Rotaci__n_de_Personal.pdf)

Meneses Pinto , K. J. (2 de Junio de 2019). *Repositorio Académico Universidad Militar de Nueva Granada*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/31779>

Moreno Pérez, J. R., & Lemus Rincón, J. J. (2017). Análisis de las principales causas de rotación de personal de la empresa Oiltrans SAS de la Ciudad de Bogotá. Repositorio USTA.

Mota León, J., & Oliva Zarate, M. (2019). *Universidad Veracruzana*. Obtenido de <file:///C:/Users/descobar/Downloads/Rotaci%C3%B3n+de+personal+un+caso+de+estudio.+199-203.pdf>

Oneto Alvarado, S. P. (2022). *Repositorio digital, Universidad César Vallejo*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/112745>

Otero Tavera, M., & Torres Canchanya, K. (1 de Noviembre de 2016). *Repositorio institucional Universidad del Pacífico*. Obtenido de <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1548>

Pareja Lira, M. L., & Santillan Garcia, D. (Mayo de 2023). *Repositorio Universidad de Lima*. Obtenido de [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/19271/T018\\_72626078\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/19271/T018_72626078_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Piligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (29 de Mayo de 2019). *redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>

Quiroa, M. (9 de Febrero de 2024). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>

Uribe Cruz, M. (27 de Mayo de 2013). *Sistema de Información Científica Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/325/32529942009.pdf>

Zaballa Gomariz, P. E., Assafiri Ojeda, Y. E., Medina Nogueira, Y. E., Nogueira Rivera, D., & Medina León, A. (2021). Procedimiento para el análisis de la rotación del personal. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*.