



**Potenciación del presentismo y bienestar laboral de los colaboradores de Flores El Trigo -
Sede Manantiales.**

Wendy Milena Vargas Morales

Informe de práctica profesional para optar al título de Trabajadora Social

Asesora

Yulieth Carvajal Londoño Trabajadora Social

Dra. en Ciencias Humanas y Sociales

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Trabajo Social
El Carmen de Viboral, Antioquia, Colombia
2024

Cita

(Vargas Morales, 2024)

Referencia

Estilo APA 7 (2020)

Vargas Morales, W. M. (2024). *Informe de Práctica Profesional en Trabajo Social “Potenciación de condiciones de los colaboradores de Flores el trigal- Sede Manantiales”* [Informe de práctica profesional]. Universidad de Antioquia, El Carmen de Viboral, Colombia.



Biblioteca Seccional Oriente (El Carmen de Viboral)

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>



Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi familia como muestra de agradecimiento por el apoyo incondicional que han brindado a lo largo de esta travesía. Quiero expresar un agradecimiento especial a mi madre y hermanos, quienes han creído en mí y han demostrado una paciencia inquebrantable. Además, extendiendo mis agradecimientos a todos aquellos que, con su labor en Flores El Trigal sede Manantiales, han sembrado semillas de cambio y esperanza en nuestra comunidad. Que este informe refleje el compromiso, la dedicación y el impacto positivo que cada uno de ustedes ha aportado a través de su trabajo.

¡Gracias por ser agentes de transformación y por cultivar un futuro más justo y próspero para todos!

Tabla de Contenido

Resumen	9
Abstract	10
Introducción	11
Contexto territorial	14
Contexto institucional	17
2.1 Definición de la Problemática	21
3.Propuesta de intervención	30
3.1Justificación.....	30
3.2 Objetivos	31
3.2.1 Objetivo general.....	31
3.2.2Objetivos específicos	31
3.3Fundamentación teórica	32
3.3.1 Enfoque teórico	32
3.3.2 Referente conceptual	32
3.4Fundamentación Metodología.....	36
3.4.1Método de intervención	36
3.4.2Técnicas o Herramientas Utilizadas.....	37
3.5Consideraciones éticas.	37
3.6Plan operativo y sistema de seguimiento y evaluación	39
4.Ejecución de la intervención	42
4.1 Implementación del proyecto.	42
4.2 Apoyo a las diferentes actividades de bienestar laboral	50
4.3Apoyo a selección de personal	51

4.4 Alcance de metas e indicadores.....	52
5. Conclusiones y recomendaciones.....	54
5.1 Aprendizajes.....	54
5.2 Aportes desde el Trabajo Social.....	55
5.3 Conclusiones	56
5.4 Recomendaciones para potenciar la intervención en el campo de práctica	58
6. Referencias	60

Lista de tablas

Tabla 1 Principales problemáticas de Flores el Trigo-sede Manantiales	26
Tabla 2 Plan de seguimiento las acciones realizadas durante la práctica.....	39

Lista de figuras

Figura 1 Población la Ceja Antioquia 15

Siglas, acrónimos y abreviaturas

MT

Manantiales

OIT

Organización Internacional de Trabajo

Resumen

En el siguiente informe, se presenta la contextualización de Flores el Trigal Sede Manantiales, abordando aspectos como su ubicación, historia, tamaño y características. Además, se identifican y detallan las principales problemáticas halladas en dicha sede. Entre estas, se destaca una problemática prioritaria sobre la cual se enfocaron los esfuerzos para su solución. Se describen las acciones implementadas para abordar esta problemática específica, con el objetivo de mejorar la situación y lograr un impacto positivo en la organización.

En el sector floricultor, la enmarcación de la práctica de Trabajo Social es esencial para abordar los desafíos únicos que enfrentan los trabajadores y las comunidades involucradas en esta industria. Esto implica comprender las condiciones laborales, los derechos laborales y los aspectos socioeconómicos que afectan a los trabajadores de las fincas floricultoras. Además, la enmarcación de la práctica debe considerar la promoción de relaciones laborales justas, la prevención de riesgos laborales, el apoyo emocional y psicosocial a los trabajadores, así como la promoción del desarrollo comunitario en las áreas donde se ubican estas fincas. Mediante una enmarcación adecuada, los trabajadores sociales pueden contribuir significativamente a mejorar las condiciones de trabajo y el bienestar de los trabajadores y sus familias en el sector floricultor.

El proyecto de intervención en la empresa Flores el Trigal en La Ceja Antioquia tuvo como objetivo principal promover el bienestar social de la organización a través de la adaptación de los trabajadores. Durante dos semestres académicos se llevaron a cabo acciones como talleres la participación de los trabajadores en la empresa, con el fin de mejorar la retención del personal, motivarlos y reducir los índices de ausentismo y rotación.

Palabras clave: colaboradores, ausentismo, rotación de personal, trabajo social organizacional.

Abstract

The following report presents the contextualization of Flores el Trigo Manantiales, addressing aspects such as its location, history, size and characteristics. It also identifies and details the main problems encountered at this site. Among these, a priority problem is highlighted on which efforts were focused for its solution. The actions implemented to address this specific problem are described, with the aim of improving the situation and achieving a positive impact on the organization.

In the flower sector, the framing of Social Work practice is essential to address the unique challenges faced by workers and communities involved in this industry. This involves understanding the working conditions, labor rights, and socioeconomic issues that affect workers on flower farms. In addition, the framing of the practice should consider the promotion of fair labor relations, prevention of occupational hazards, emotional and psychosocial support to workers, as well as the promotion of community development in the areas where these farms are located. Through appropriate framing, social workers can make a significant contribution to improving working conditions and the well-being of workers and their families in the flower-growing sector. The main objective of the intervention project in the company Flores el Trigo in La Ceja Antioquia was to promote the social welfare of the organization through the adaptation of workers. During two academic semesters, actions such as workshops were carried out to encourage the participation of workers in the company, in order to improve staff retention, motivate them and reduce absenteeism and turnover rates.

Key words: employees, absenteeism, staff turnover, organizational social work. Translated with DeepL.com (free version)

Introducción

El presente informe da cuenta del ejercicio analítico del proceso de práctica profesional de Trabajo Social en la empresa Flores El Trigal, sede Manantiales, el cual permite realizar el balance y reflexión de los elementos centrales de la interacción profesional que se hizo, concretamente en selección y Bienestar Laboral; en el cual se acompañó desde el mes de Julio de 2023 a Julio de 2024, recopilando las acciones destinadas a facilitar la adaptación y retención de los trabajadores en la empresa, ubicada en el municipio de La Ceja, Antioquia.

La práctica profesional en trabajo social se inserta en un contexto de regionalización, donde se adapta a las características y necesidades específicas de una región determinada como es el Oriente Antioqueño. Esta práctica se centró en el sector floricultor, una actividad económica de gran relevancia en la región debido a su impacto en la economía local y en la generación de empleo. Esta industria no solo representa una parte significativa del Producto Interno Bruto (PIB) local, sino que también influye en la dinámica socioeconómica de las comunidades circundantes.

El quehacer profesional en organizaciones del sector floricultor es esencial debido a varios factores. En primer lugar, estas empresas emplean a una gran cantidad de personas, lo que significa que las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores son de suma importancia para el desarrollo humano y social. Además, el Trabajo Social en este campo de intervención puede contribuir a mejorar las relaciones laborales, promover la equidad de género, garantizar la seguridad laboral y fomentar el desarrollo comunitario en las áreas donde estas empresas operan. En resumen, la intervención profesional en el sector floricultor no solo aborda las necesidades inmediatas de los trabajadores y sus familias, sino que también tiene un impacto positivo en la economía local y en la calidad de vida de la comunidad en general.

Las problemáticas identificadas y el objeto de intervención se detectaron durante la fase de contextualización inicial del territorio y la institución donde se desarrolló el proceso. Una vez comprendidas las condiciones y situaciones que influían en la implementación del proyecto en la organización, se procedió a identificar los desafíos y áreas de mejora relacionadas con la participación de los trabajadores en la empresa.

En cuanto al objeto de intervención, este se formuló en respuesta a las problemáticas identificadas y a la necesidad de fomentar la participación de los trabajadores. Se estableció como objetivo principal promover un ambiente laboral participativo que impulsara el compromiso y la responsabilidad de todos los miembros de la empresa. Este proyecto incluía estrategias específicas,

como la implementación de programas de capacitación y acompañamiento en campo, la creación de espacios de diálogo y participación, y la promoción de una cultura organizacional basada en la responsabilidad.

Si bien el proyecto de intervención se enfocó principalmente en mejorar la adaptación de los empleados a la cultura y dinámica laboral de la empresa Flores el Trigal y en promover un ambiente laboral que favoreciera su permanencia, es importante destacar que el proceso de práctica de Trabajo Social en esta organización no se limitó únicamente a este proyecto.

También se desempeñaron otras funciones importantes relacionadas con la selección y el bienestar laboral de los empleados. Estas actividades incluyeron: **Selección de personal**, participé en procesos de reclutamiento y selección de nuevos empleados, asegurándome de que se contrataran candidatos adecuados que se ajustaran a los valores y requisitos de la empresa. **Bienestar laboral** implementé iniciativas destinadas a mejorar el bienestar general de los empleados, como programas de salud y bienestar, actividades de integración y eventos culturales, y proporcioné apoyo individualizado cuando surgían problemas personales o laborales.

Durante mi experiencia de práctica, implementé el método de intervención en Trabajo Social, siguiendo un proceso estructurado que incluyó varias etapas, Comencé por comprender el entorno en el que trabajaba, investigando sobre los colaboradores, recursos disponibles, y necesidades presentes.

Realicé evaluaciones exhaustivas para identificar los problemas prevalentes, así como los factores contribuyentes y las poblaciones afectadas. Con base en los diagnósticos, definí claramente el objetivo de mi intervención, estableciendo metas específicas y alcanzables. Desarrollé un plan de acción detallado que delineaba las estrategias, actividades y recursos necesarios para abordar los problemas identificados.

Implementé el plan de acción, llevando a cabo las actividades propuestas y gestionando los recursos de manera eficiente. Además de las actividades del proyecto principal, también realicé otras tareas según fuera necesario, como coordinación con otros profesionales, participación en Bienestar Laboral y Gestión Humana (Selección de personal). Después de completar la intervención, realicé una evaluación crítica del proceso, identificando lo que funcionó bien, los desafíos encontrados y las lecciones aprendidas. Esta reflexión me permitió mejorar mis habilidades y enfoques para futuros trayectos.

Estas funciones complementaron el proyecto de intervención al contribuir al desarrollo integral de los empleados y al fortalecimiento de la cultura organizacional de Flores el Trigal. En las consideraciones disciplinarias y profesionales, así como en las recomendaciones finales del proceso, se abordaron tanto los aspectos específicos del proyecto como estas actividades adicionales, reconociendo su importancia en la intervención.

1.Contextualización del campo de práctica

El proceso de práctica en Trabajo Social se enmarca en mi formación curricular, donde tuve la oportunidad de realizar dos prácticas en distintos contextos. La primera de ellas se llevó a cabo en la Dirección Local de Salud del municipio de La Unión, Antioquia. Posteriormente, realicé mi práctica dos y tres en el sector floricultor, específicamente en la empresa Flores El Trigal-Manantiales.

Flores el Trigal es una empresa con aproximadamente 26 años de experiencia en el sector floricultor. Su ubicación en el Oriente Antioqueño permitió que la contextualización territorial se centrara en comprender no solo la dinámica interna de la empresa, sino también el entorno socioeconómico y cultural en el que opera.

Durante mis prácticas dos y tres en esta empresa, tuve la oportunidad de aplicar los conocimientos teóricos adquiridos en mi formación académica a situaciones reales en el campo laboral. Trabajé en colaboración con el equipo de recursos humanos y otros profesionales para diseñar e implementar estrategias que promovieran el bienestar laboral, la participación de los trabajadores y el desarrollo integral de la empresa.

El enfoque en el sector floricultor permitió abordar de manera específica las necesidades y desafíos presentes en esta industria, contribuyendo así al fortalecimiento de la relación entre la empresa y la comunidad, así como al crecimiento y sostenibilidad del sector en la región.

Contexto territorial

Ubicación general: La Ceja, Antioquia

El oriente Antioqueño está conformado por 23 municipios, los cuales oscilan entre los 15.000 y los 100.000 habitantes por pueblo, es una región que posee todos los climas desde los más cálidos como San Carlos, San Rafael o Cocorná, con una temperatura promedio de 23°C, hasta los más fríos, como Sonsón, Abejorral o La Unión, con una temperatura promedio de 13°C. (La Unión en buenas manos, 2020, p.8).

Es por ello por lo que el Oriente Antioqueño produce una gran variedad de frutas y verduras, permitiendo que el sustento para sus pobladores sea más amplio. Y dentro de esos 23 pueblos del oriente, se encuentra el municipio de La Ceja:

Está situado a 41 km de Medellín, al oriente del Departamento de Antioquia; hace parte del Valle de San Nicolás, ubicado en el nororiente del departamento de Antioquia, a los 6° 0' 14" de latitud norte y 75° 25' 39" de longitud este. Cuenta con una extensión de 134 m2, a una altura de 2200 metros sobre el nivel del mar y con una temperatura promedio de 18°C. Está dividido territorialmente en 17 veredas y un corregimiento. Cuenta con una estratégica localización en la región del oriente cercano, y gran belleza paisajística. En su topografía aparecen los cerros El Capiro, El Corcovado, Cristo Rey y Los Tres Pinos, además del salto del Río Buey; los ríos Buey, Piedras, Pantanillo, y las quebradas La Pereira, La Oscura, Los Terribles, El Tambo, Payuco y La Cristalina” (Plan de Ordenamiento Territorial, 2020, p.20).

La Ceja limita al norte con los municipios de Rionegro y El Carmen de Viboral, al oriente con el municipio de La Unión, al occidente con los municipios de Montebello y El Retiro y al sur con el municipio de Abejorral.

La población de acuerdo a la información del DANE, se distribuye así en el Municipio de la Ceja

Figura 1
Población la Ceja Antioquia

POBLACIÓN TOTAL	64.889 habitantes	100 %
Zona urbana	54.820 habitantes	84 %
Zona rural	10.069 habitantes	16 %
Población (0 a 14 años)	12.928 habitantes	20 %
Población (15 a 59 años)	42.564 habitantes	66 %
Población (60 a 100 años)	9.397 habitantes	14,48 %
Total, población indígena	1	
Total, población negra, mulato o afrocolombiana	3.763	

Nota: fuente imagen tomada del plan de ordenamiento municipal de la Ceja 2020-2023.

Por otro lado, El sector floricultor ocupa una buena parte de la producción agropecuaria en el territorio colombiano, siendo este sector el eje central de la economía del oriente antioqueño. “En el municipio de La Ceja pasó de ser incipiente, de bajo perfil y escasa afectación ambiental a convertirse en un renglón de suma importancia socioeconómica, lo que ha hecho mantener las costumbres vigentes de las generaciones cejeñas en los últimos años”. (Pineda, 2017, p.12).

Las actividades económicas principales son la floricultura de exportación, la producción agropecuaria representada en tomate de árbol, mora de castilla, papa, fríjol, café, carne y leche; la producción de muebles y la construcción. Hay registrados cerca de 1200 establecimientos comerciales. La Ceja cuenta con un excelente servicio de transporte con más de 300 vehículos de servicio público. (Plan de Ordenamiento Territorial, 2020, p.20).

Al norte de la ciudad están instaladas más de quince empresas cultivadoras y comercializadoras de flores, que suministran la principal fuente de empleo para sus habitantes. Gran parte de la producción se exporta principalmente a los Estados Unidos: azucenas, tulipanes, orquídeas, claveles, crisantemos, gerberas, hortensias y pompones, figuran entre otros como los principales tipos de flores que la ciudad comercializa.

Del total de la producción de hectáreas sembradas en Colombia, sólo en Antioquia hay 19% hectáreas sembradas y se ubican en los municipios de La Ceja con el 39%, Rionegro con el 30%, el Carmen de Viboral con el 12%, La Unión con el 7%, Marinilla con el 6% y otros municipios con el 6%. En esta región antioqueña se produce principalmente claveles, pompones y alstroemerias, con una baja producción de rosas, ya que este mercado es monopolizado por la Sabana Bogotana, ocupando el 36% de las exportaciones nacionales, mientras que el clavel ocupa el 15% y el Pompón el 13%. (Asocolflores, 2014, p.24).

Bien dicen por ahí que, si tocas a la puerta de cualquier casa en La Ceja, encontrarás un floricultor, debido a que la floricultura es un sector de importantes fuentes de ingresos para la región. “De hecho, repuntó en ventas pese a la emergencia sanitaria, logrando obtener US\$1.727 millones por la venta de flores al exterior en 2021; un aumento del 17,1% comparado con 2019, según el Ministerio de Comercio” (Noticias Colombia y el mundo, 2023, párr.8).

Las flores colombianas sobresalen en el contexto mundial por su variedad de especies exóticas, calidad, tamaño, color y aroma; representan crecimiento económico, menor desempleo, tecnología y cuidado del medio ambiente, son vendidas hacia distintos países del mundo y tienen como principal mercado Estados Unidos, generando de esta manera el ingreso de divisas importantes al país, resaltando la fuerza laboral de esta actividad floricultora encabezada por las mujeres.

Las flores que se regalan los enamorados en San Valentín o Día del Amor y la Amistad viene casi todas de La Ceja, un pueblo en donde hay tantos cultivos como campeones de ciclismo porque desde el campesino hasta el oficinista anda en cicla pa' todos lados. No importa si no está enamorado, las flores de La Ceja lo van a enamorar. En esta tierra mágica las carreteras y veredas están llenas de crisantemos, hortensias y orquídeas. El 35% de la gente vive de esto, de entregar su amor a cultivar flores. (Radio Medellín, 2023, párr.3).

Las flores que se cultivan para exportación en el oriente antioqueño son las hortensias, crisantemos, lo cual se hace con amor y cuidado que se refleja en su belleza. Desde el comienzo de la floricultura en el Oriente antioqueño hasta hoy, la economía en este sector ha tenido muchos altibajos debido a la devaluación del peso colombiano

Cabe destacar que en sobre la actividad floricultora los habitantes el caballito de acero (bicicleta) es el principal medio de transporte para ir a sus trabajos, esta actividad agroindustrial ha influenciado en la cultura de los cejeños, en sus fiestas que llevan insignias propias, como: Fiestas del toldo, las flores y las bicicletas.

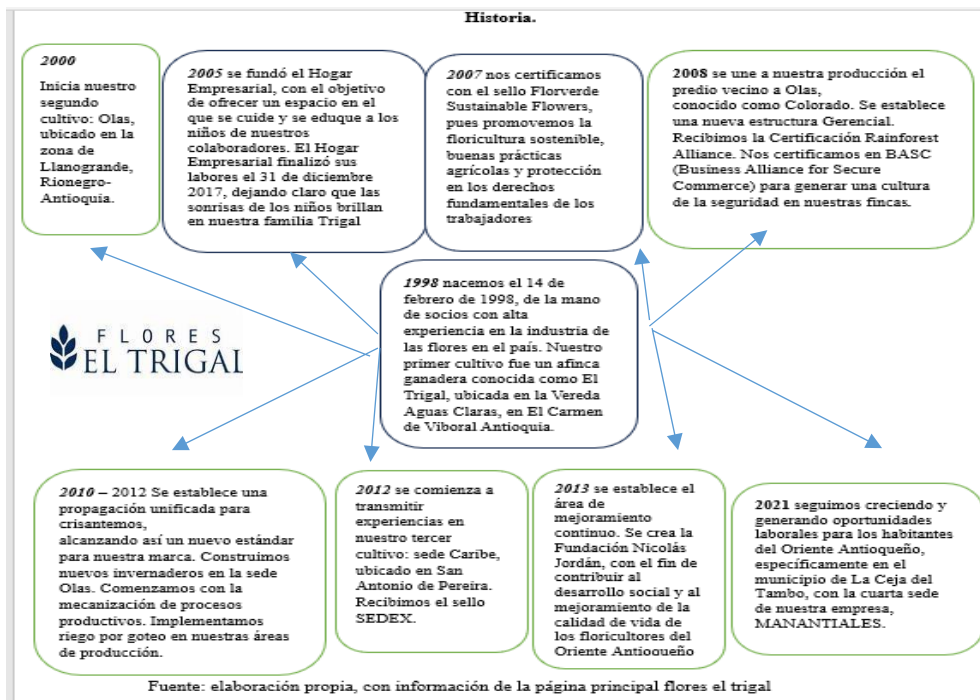
Contexto institucional

Flores el Trigal es una empresa con una destacada trayectoria de 26 años en el sector floricultor, especializada en la producción de flores para exportación. Con cuatro sedes ubicadas en el Oriente Antioqueño, específicamente en los municipios de El Carmen de Viboral, Rionegro y La Ceja, la empresa se ha consolidado como una importante fuente de empleo en la región. A través de sus sedes en Aguas Claras, Olas, Caribe y la más reciente, Manantiales, Flores el Trigal se ha destacado por su compromiso con la calidad y la innovación en la producción de flores. Desde

su fundación en 1998, la empresa ha cultivado una reputación en la industria gracias a su dedicación a ofrecer productos de alta calidad al mercado internacional.

La sede Manantiales, la más reciente incorporación la empresa, cuenta con 40 hectáreas de terreno, parte de las cuales aún están en proceso de construcción. Iniciada en febrero de 2020, esta sede está experimentando un crecimiento constante con la meta de proporcionar empleo a un gran número de personas en el Oriente Antioqueño.

Figura 2
Historia Flores El Trigal



A través de la producción de una amplia variedad de flores, incluyendo pompones, ammi majus, cremonés, spiders, áster, solidago, snapdragon, hortensias y follajes, Flores el Trigal continúa expandiendo su presencia en el mercado global, manteniendo su compromiso con la innovación y la sostenibilidad en todas sus operaciones.

La misión de Flores el Trigal, centrada en "generar sentimientos memorables a través de nuestras flores", resalta la importancia simbólica que las flores tienen en las celebraciones y momentos emotivos de las personas. Esta declaración no solo destaca el producto que ofrecen, sino también el impacto emocional y significativo que desean crear en sus clientes. Es una misión que

refleja sensibilidad hacia las necesidades emocionales y sociales de las personas, lo que puede generar una conexión más profunda y duradera con sus clientes.

Por otro lado, la visión institucional de Flores el Trigo se constituye de la siguiente manera “Posicionarnos a nivel mundial como la empresa floricultora modelo, referente en mejoramiento continuo e innovación social, tecnológica y ambiental respaldadas por la más alta calidad en procesos, productos y servicios para todos nuestros clientes” (Trigo, 20, p,5).

En cuanto a la visión institucional de la empresa, es ambiciosa y aspiracional al buscar posicionarse a nivel mundial como una empresa floricultora modelo, destacándose por su enfoque en el mejoramiento continuo e innovación en aspectos sociales, tecnológicos y ambientales. Esta visión refleja un compromiso con la excelencia y la sostenibilidad, así como una voluntad de liderar en la industria.

Los valores institucionales de Flores el Trigo, como el respeto, la cooperación, la generosidad, la humildad, la disposición, la creatividad, la innovación, el compromiso y la responsabilidad social y ambiental, son fundamentales para orientar el comportamiento y las decisiones de la organización. Estos valores reflejan un enfoque integral que va más allá de la rentabilidad económica, priorizando el respeto por las personas, el medio ambiente y la comunidad en general.

En mi opinión, la misión, visión y valores de Flores el Trigo muestran un enfoque orientado al servicio, que va más allá de la mera producción y comercialización de flores. Estos elementos reflejan una preocupación genuina por el impacto emocional y social de sus productos, así como un compromiso con la excelencia, la innovación y la responsabilidad hacia la sociedad y el medio ambiente.

Además de cumplir con una política integral como organización, se enmarca en la gestión basada en satisfacer los requerimientos de los diferentes clientes con base en la sostenibilidad la responsabilidad social y el bienestar de los colaboradores y con lo anterior velar por el respeto y mejoramiento del aspecto laboral, legal, social y ambiental. Se cuenta también con un código de ética en el trigo que pretende velar siempre por el cumplimiento de los derechos humanos fundamentales de los colaboradores.

Es importante rescatar que la población beneficiaria de las ofertas laborales del Trigo-sede Manantiales son personas oriundas tanto del Oriente Antioqueño como de diferentes partes del país en busca de oportunidades, de bienestar y de estabilidad laboral.

La organización Flores el Trigo no solo se destaca por su compromiso con la calidad en la producción de flores, sino también por su contribución al desarrollo y bienestar de la comunidad floricultora del Oriente Antioqueño. En colaboración con la Fundación Nicolás Jordán, la empresa trabaja para mejorar la calidad de vida de esta comunidad a través de programas y proyectos de gestión social que abordan sus necesidades básicas y promueven su desarrollo integral.

La afirmación sobre la **Fundación Nicolás Jordán** como aliada de Flores el Trigo destaca un compromiso fundamental con el bienestar y el desarrollo de la comunidad floricultora. Esta colaboración refleja una visión compartida de responsabilidad social empresarial y un enfoque hacia el desarrollo sostenible en el sector floricultor.

La Fundación Nicolás Jordán se posiciona como un actor clave en la implementación de programas que van más allá de la mera asistencia, buscando abordar las necesidades fundamentales de la comunidad y promover su bienestar general. Esto implica no solo proporcionar ayuda a corto plazo, sino también desarrollar iniciativas que generen un impacto positivo a largo plazo en áreas como la educación, la salud, el desarrollo económico y la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

Además, la colaboración entre la Fundación Nicolás Jordán y Flores el Trigo sugiere una sinergia entre el sector privado y el sector social, donde ambas partes se unen para maximizar su impacto en la comunidad. Esta asociación estratégica permite aprovechar los recursos y capacidades de ambas organizaciones para implementar programas efectivos y sostenibles que respondan a las necesidades reales de la comunidad floricultora.

En resumen, la colaboración entre la Fundación Nicolás Jordán y Flores el Trigo representa un compromiso conjunto con el desarrollo integral de la comunidad floricultora, demostrando una voluntad genuina de generar un impacto positivo y sostenible en la vida de las personas que trabajan en este sector.

Por otro lado, Flores el Trigo ha implementado un programa interno llamado **Siembra Valor**, diseñado para promover y reconocer la buena actitud, el presentismo y la eficiencia entre sus colaboradores. Este programa otorga puntos semilla que son intercambiables por diversos beneficios, incluyendo productos y servicios que los empleados y sus familias pueden disfrutar, fomentando así un ambiente laboral positivo y motivador.

2.Objeto de intervención

El presente trabajo buscó recopilar las acciones que se realizaron en la organización Flores el Trigal-sede Manantiales en la cual de una forma estratégicas se recogen los problemas o situaciones de la organización.

El objeto de intervención en la organización Flores el Trigal - Sede Manantiales se enfocó en comprender y abordar las problemáticas y situaciones que afectan a la comunidad y a los individuos que forman parte de ella. A través de un enfoque estratégico, se buscó recopilar acciones que permitieron identificar, analizar y responder de manera efectiva a las necesidades presentes en la organización.

Este proceso implicó una labor de escucha activa y empática, así como el establecimiento de relaciones de confianza con los miembros de la comunidad. Se realizaron actividades de recolección de información, tanto cualitativas como cuantitativas, que permitan tener una visión de las problemáticas y desafíos que enfrenta la organización.

El Trabajo Social en esta sede se centra en diseñar e implementar intervenciones que promuevan el bienestar y la calidad de vida de los individuos y grupos involucrados. Esto puede incluir la facilitación de acceso a recursos y servicios, la promoción de la participación comunitaria, el fortalecimiento de habilidades y capacidades individuales y colectivas, y la sensibilización sobre temas relevantes para la comunidad.

Además, el Trabajo Social en la organización Flores el Trigal - Sede Manantiales tiene como objetivo fomentar la autonomía y el empoderamiento de los miembros de la comunidad, para que puedan ser agentes de cambio en sus propias vidas y entornos. Se busca, en última instancia, contribuir a la construcción de una comunidad más inclusiva, justa y solidaria, donde cada individuo pueda desarrollar su máximo potencial y disfrutar de una vida digna y plena.

2.1 Definición de la Problemática

La mayor necesidad que se evidenció para la organización y los colaboradores el trigal, de acuerdo con los principales temas tratados desde Gestión Humana y Bienestar Laboral gira en torno a los casos de rotación de personal y ausentismo que son reportados por los supervisores de cada área respectivamente; se hacen las debidas activaciones de rutas y se empieza el proceso con estas

personas. Sin embargo, se logra evidenciar en áreas específicas es alto el índice de ausentismo y renuncias constantes por parte de los colaboradores; por esto se da la iniciativa de crear un proyecto de intervención con el objetivo de que los colaboradores puedan expresar sus sentires frente al área y así poder encontrar el detonante para los hechos anteriormente mencionados, fortaleciendo de esta manera el acompañamiento en campo y dar tips de mejora para la permanencia en los trabajadores en la empresa.

La organización mundial de la salud se refiere al bienestar como “estado de completo bienestar físico, psicológico y social” definiendo de esta manera a un bienestar integral, ahora bien, en el ámbito laboral, el bienestar fomenta la salud en las organizaciones, influyendo en el clima laboral positivo, en la calidad del trabajo que se realiza y en el servicio prestado. Es por esto por lo que es de vital importancia que las organizaciones se sumen a las iniciativas que buscan el bienestar del trabajador y diagnostiquen, planeen y ejecuten programas orientados al disfrute y motivación de los trabajadores.

Lo anterior supone la importancia de que las organizaciones prioricen el bienestar de los colaboradores en su ámbito laboral, pues, que el trabajador se sienta bien en su espacio de trabajo trae como consecuencia una adecuada adaptación al cargo, mayor productividad, y permanencia en la empresa; el campo del bienestar laboral está asociado tanto con el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador como con la productividad de la organización (Cameron & Freeman, 199,p,34), este mejoramiento de la calidad de vida está orientado no solo al bienestar en su lugar de trabajo sino también a un bienestar social y familiar.

Como consecuencia de la alta rotación de personal es necesario la implementación organizada y activa de un programa que incentive a los trabajadores y les genere mayor sentido de pertenencia por la empresa y su labor. Además, se ha reflejado en el proceso de diagnóstico la necesidad de apoyo en actividades y logística encaminados a optimizar la calidad de vida de los empleados y su permanencia en la empresa.

Figura 3
Consolidado de retiros 2023

AREA	LIDER	INGRESOS	CONSOLIDADO 2023 INGRESOS	RETIROS	CONSOLIDADO 2023 RETIROS
POSCOSECHA	WILDER VELASQUES	9	61	2	21
CORTE	CAMILA LOPEZ	7	71	3	40
MANTENIMIENTO	FERNANDO COLLAZOS	3	14	1	10
LABORES CULTURALES	MICHELLE SARAVIA	16	66	7	30
CALIDAD	VIVIANA CRUZ	0	7	1	9
PREPARACIÓN	LINA ECHAVARRIA	7	20	2	7
RIEGO	LINA ECHAVARRIA	6	14	1	8
SIEMBRA EN CAMPO	OMAR FONNEGRA	2	28	2	18
SIEMBRA EN BANCOS	OMAR FONNEGRA	4	10	0	5
GESTION HUMANA	OSCAR ARANGO	2	5	1	3
ALMACEN	VANESSA MARTINEZ	0	1	0	1
MIPE ASPERSIÓN	WILSON PEDRAZA	3	11	0	8
MIPE MONITOREO/ASPIRADO	WILSON PEDRAZA	8	46	3	17
TOTAL		67	354	23	177

Nota: fuente consolidada 2023, El Trigal Sede Manantiales realizado por Verónica Betancur, Psicóloga del área de selección.

En la anterior tabla se puede evidenciar que el área con mayor rotación de personal y ausentismo es el área de corte con un consolidado por el año 2023 de 40 personas retiradas, y le sigue el área de labores culturales con un numero de retiro de 30 personas, además se visualiza en conversaciones con los profesionales de Gestión Humana que el área con mayor ausentismo es labores culturales, por lo que estas serían el foco de intervención (corte y labores culturales) por parte de Trabajo Social.

Tanto la rotación de personal, como el ausentismo laboral que ha sido evidenciado ha llevado a que el clima laboral de la empresa se vea afectado, debido a que los colaboradores que permanecen laborando en la empresa, deben ocuparse de las labores de las personas que se ausentan o renuncian, bajo el marco de esta problemática surge la idea de realizar el proyecto de intervención en este tema en específico.

Las causas del ausentismo laboral no solo son atribuibles al trabajador sino también a las organizaciones, debido principalmente a falta de motivación y reconocimiento que estas generan hacia el colaborador, esto significa un cambio cultural y estratégico que deben adoptar la alta dirección, donde el interés hacia el recurso humano recobre relevancia y vigencia en pro del bienestar y satisfacción común.

Burgos, Faggioni & Pérez (2018) manifiesta que, se produce un alto nivel de rotación y ausentismo, especialmente en los obreros ya que los trabajadores son contratados por obra, generando costos adicionales relacionados a liquidaciones y la búsqueda constante de mano de

obra para cubrir las vacantes necesarias en cada proyecto, trayendo consigo retrasos en su finalización, debiendo además afrontar las faltas del personal o renunciaciones.

Se determinó que el 51% (60) se han ausentado por presentar problemas de salud, el 34% (40) por problemas familiares y un mínimo porcentaje 15% (18) manifestaron que se ausentaron por problemas familiares con respecto al Factor Laboral, el 88.14% indicaron tener sobrecarga laboral, 88.14% indicaron que la sobrecarga laboral afectaba su salud, se empleó la Correlación de Spearman del factor personal, factor laboral y el ausentismo del total de individuos (Niz, 2020, p.21).

Un manejo débil o ausente de los factores sociales producen un impacto negativo en la salud laboral de los colaboradores de la empresa, repercutiendo de manera directa en costos administrativos y disminución de la operatividad empresarial (Barbosa, 2021, p.15). De ofrecer al cliente los incentivos como consecuencia se convierten en una herramienta clave para generar en los trabajadores motivaciones que les permitan brindar su mejor desempeño y potencializar sus habilidades.

Los incentivos laborales son una de las herramientas gerenciales que ha demostrado generar gran impacto en la satisfacción laboral y, por ende, en el aumento de la productividad y en el mejoramiento de la calidad de servicio en función.

Los autores Medina, A, Alfredo, M, (2012) afirman que el sistema de compensación y beneficios, cuando es percibido equitativo y acorde con las expectativas del empleado y el mercado laboral, así como los incentivos y reconocimientos, son clave para constituir en factor de bienestar laboral; es de esta manera como por medio de estos se logra el propósito de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y los rendimientos de la organización.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente sobre ausentismo y rotación laboral, es de notar que existe una estrecha relación entre la satisfacción, el ausentismo y rotación laboral. Esto quiere decir, a menor satisfacción nuestros colaboradores tienden a faltar y/o cambiarse de empresa (que generalmente suele ser desfavorable para la empresa de origen porque implica mayores costos). Así, el nivel de satisfacción o insatisfacción debe comprenderse desde motivos salariales, trato de que reciben de su jefe, cultura y clima laboral, entre otros.

Finalmente, se destaca la importancia en generar un alto nivel arraigo organizacional en aras de reducir los índices de rotación y ausentismo dentro de esta organización y áreas específicas del Trigal, sede Manantiales.

La ampliación y clarificación de las problemáticas identificadas (Tabla 2), junto con la identificación de alternativas de acción e intervención pertinentes, contribuirán a una comprensión más profunda de los desafíos que enfrenta Flores el Trigal - Sede Manantiales y a la formulación de estrategias efectivas para su abordaje.

Tabla 1
Principales problemáticas de Flores el Trigal-sede Manantiales

Problema	¿Porque es problemático?	Alternativas de acción e intervención
<p>1. Ausentismo de los colaboradores:</p>	<p>La falta de personal debido a ausencias injustificadas conlleva a una sobrecarga de trabajo para los colaboradores restantes, generando estrés laboral y la necesidad de realizar horas extras. Esto afecta la eficiencia y la calidad del trabajo realizado.</p> <p>La falta de conciencia por parte de los empleados sobre el impacto negativo de sus ausencias injustificadas en el resto del equipo y en el funcionamiento general de la empresa puede haber contribuido al problema. Si los empleados no entienden cómo sus ausencias afectan a sus colegas y al rendimiento de la empresa, es menos probable que tomen responsabilidad por su asistencia.</p>	<p>-Realizar actividades de sensibilización a los colaboradores sobre la importancia de reportar ausencias y la necesidad de justificarlas adecuadamente.</p> <p>-Implementar un sistema de incentivos para el cumplimiento de asistencia y puntualidad.</p> <p>-Dialogar con los colaboradores en campo sobre las principales situaciones que perciben para el aumento de ausencias injustificadas.</p> <p>-Para abordar esta problemática de manera efectiva, es crucial que la empresa implemente políticas claras de gestión de asistencia, mejore la comunicación sobre el impacto de las ausencias y busque soluciones para mitigar la sobrecarga de trabajo y el estrés laboral en colaboración con los empleados.</p>

<p>2. Renuncias constantes de las áreas de Corte y Labores culturales (desbotone)</p>	<p>El no lograr cumplir con las metas requeridas de colaboradores se evidencian en las renuncias constantes, lo que conlleva a que no se aumente el número de colaboradores, sino por el contrario se deban llenar los huecos que dejan las renuncias.</p> <p>Una cultura organizacional poco sólida, caracterizada por la falta de comunicación, la falta de reconocimiento, la falta de apoyo a los empleados o la falta de transparencia puede contribuir a la insatisfacción laboral y la rotación de personal. Cuando los empleados no se sienten conectados con la misión y los valores de la empresa, es más probable que busquen oportunidades en otro lugar.</p>	<p>- Mayor acompañamiento en campo por parte de gestión humana, para saber las condiciones y percepciones que tienen los colaboradores de su ambiente laboral y áreas de labor específicamente.</p> <p>- Mejorar las condiciones laborales y ofrecer oportunidades de desarrollo profesional para aumentar la retención de personal.</p> <p>- Realizar entrevistas de salida para identificar las razones de las renuncias y abordar los problemas subyacentes.</p>
<p>3. Adaptación a las labores de los colaboradores</p>	<p>La problemática de la poca adaptación de los colaboradores a las posturas y formas de trabajo de cada área, que conduce a malestar, desmotivación y renuncias, puede estar relacionada con la falta de capacitación y acompañamiento, la ausencia de supervisión y monitoreo, una cultura organizacional que prioriza la productividad sobre el bienestar y fallos en el proceso de selección y adaptación de los empleados. Identificar y abordar estos factores contribuirá a mejorar la salud, el bienestar y la satisfacción laboral de los trabajadores, así como a reducir la rotación de personal en la empresa.</p> <p>La poca adaptación de los colaboradores a las posturas y formas de trabajo de cada área es un tema complejo, que considero debería tener más acompañamiento por parte de la fisioterapeuta del trigal, ya que, al no tener posturas correctas, no se podrá obtener la adaptación a la labor que se espera por parte de los colaboradores, lo que genera malestar y desmotivación en ellos y deciden renunciar.</p>	<p>- Forjar el acompañamiento por parte de la profesional de Fisioterapia y realizar trabajo en conjunto para la adopción tanto de posturas como de ambiente laboral.</p> <p>- Implementar programas de capacitación y sensibilización sobre ergonomía laboral.</p> <p>- Establecer un seguimiento continuo por parte del fisioterapeuta de la empresa para ofrecer asesoramiento y recomendaciones personalizadas.</p>

Nota: fuente elaboración propia con información de Gestión Humana de Flores El Trigal.

La problemática seleccionada para abordar en el proyecto de intervención fue el ausentismo laboral debido a su impacto significativo en la productividad y el bienestar de los empleados. Esta elección se basó en la necesidad que se evidencio en la empresa de garantizar un ambiente laboral saludable y eficiente para todos los colaboradores.

La alternativa de acción seleccionada es realizar actividades de sensibilización a los colaboradores sobre la importancia de reportar ausencias y la necesidad de justificarlas adecuadamente y el acompañamiento continuo en campo con los colaboradores. Se eligió estas acciones porque se considera que aborda directamente la causa principal del problema y tiene el potencial de generar un cambio de comportamiento entre los empleados.

El ausentismo representa una de las principales problemáticas que afectan a las organizaciones. Estos fenómenos conllevan gastos considerables, tales como los costos asociados al proceso de selección, trámites administrativos, documentación y tiempo dedicado a la inducción de nuevos empleados. Además, se suma el dinero perdido debido al equipo inactivo, los pagos por horas extras al resto del personal, la posible desmoralización de los trabajadores y la dificultad para alcanzar las metas de producción establecidas por la empresa.

La elección de la problemática de ausentismo en una empresa floricultora sobre las demás problemáticas se basó en una serie de criterios específicos que hicieron que este tema sea relevante y prioritario en ese contexto en particular.

El ausentismo puede tener un impacto significativo en la productividad de una empresa, especialmente en industrias como la floricultura, donde el trabajo manual y la mano de obra son fundamentales para el proceso de producción. Un alto índice de ausentismo puede resultar en una disminución de la producción y pérdidas económicas.

La cultura organizacional y el clima laboral pueden influir en los niveles de ausentismo. Si los empleados no se sienten valorados o no están satisfechos con su trabajo, es más probable que falten con mayor frecuencia. En una empresa floricultora, donde el trabajo puede ser estacional y exigente, la gestión del clima laboral y la motivación del personal pueden ser especialmente importantes para reducir el ausentismo.

En resumen, la opción de la problemática de ausentismo en una empresa floricultora sobre otras problemáticas puede deberse a su impacto en la productividad y rentabilidad, los costos asociados, la naturaleza físicamente exigente del trabajo, el clima laboral y la cultura

organizacional, así como consideraciones legales y normativas específicas de la industria. Estos criterios pueden haber llevado a considerar el ausentismo como una prioridad para abordar en esa empresa en particular,

El propósito de este proyecto de intervención fue abordar de manera integral el fenómeno del ausentismo en Flores El Trigo - sede Manantiales. Se buscó identificar las causas subyacentes y las consecuencias directas de estos problemas en el desempeño de los colaboradores, con el fin de implementar medidas efectivas para reducir dichos índices y mejorar el ambiente laboral.

En este sentido, además de analizar las causas y consecuencias del ausentismo, el proyecto también tuvo como objetivo ejecutar alternativas concretas para abordar estas problemáticas. Se propuso llevar a cabo actividades de sensibilización y capacitación dirigidas a los colaboradores, con el fin de concientizar sobre la importancia de la asistencia regular al trabajo y promover la retención del personal.

A través de estas acciones, se pretendió generar un cambio positivo en la cultura organizacional, fomentando un mayor compromiso por parte de los colaboradores y fortaleciendo su sentido de pertenencia a la empresa. Al mismo tiempo, se buscó proporcionar herramientas y recursos para mejorar la gestión del ausentismo y la rotación laboral, contribuyendo así a un ambiente laboral más saludable y productivo para todos los involucrados.

3.Propuesta de intervención

En la intervención realizada como parte del proyecto diseñado para abordar el ausentismo en Flores El Trigal - sede Manantiales, se implementaron diversas acciones con el objetivo de comprender, prevenir y mitigar estas problemáticas.

Entre las actividades llevadas a cabo se incluyeron, **Diálogos con los Colaboradores** Se organizaron sesiones de diálogo y retroalimentación con los colaboradores para entender sus preocupaciones, identificar posibles causas de ausentismo y rotación, y explorar soluciones conjuntas. **Información Digital y Comunicación Interna** distribución material informativo sobre la importancia de la asistencia regular al trabajo, así como recursos para promover el bienestar y la salud laboral a través de canales digitales y de comunicación interna. **Celebraciones y Eventos** Se llevaron a cabo diversas actividades de integración y celebración, como la celebración de cumpleaños, eventos conmemorativos del Día de la Mujer, el Día del Hombre, Navidad, aniversario de la empresa, entre otros. Estas iniciativas tuvieron como objetivo fortalecer el sentido de pertenencia y el vínculo entre los colaboradores desde Bienestar Laboral. **Acompañamiento y Apoyo** acompañamiento emocional y apoyo a los colaboradores en momentos difíciles, así como en situaciones personales o profesionales que pudieran afectar su bienestar y desempeño laboral. **Gestión de Documentación** Se estableció un proceso eficiente para recibir, revisar y archivar la documentación relacionada con la selección de personal, entrevistas de trabajo y otros trámites administrativos, con el fin de garantizar un registro preciso y organizado.

Estas acciones, junto con otras iniciativas implementadas en el marco del proyecto, contribuyeron a mejorar el clima laboral, fortalecer la cultura organizacional y reducir los índices de ausentismo y rotación de personal en la empresa.

3.1Justificación

La identificación del recurrente ausentismo laboral dentro de la organización, ha suscitado un interés particular en abordar cómo estas dinámicas afectan a El Trigal- Sede Manantiales y cómo pueden ser mitigadas. Este enfoque se justifica debido a la correlación evidente entre el bienestar laboral y la reducción de los costos económicos asociados a la ausencia y la rotación del personal. Por ende, este trabajo se propone desarrollar estrategias para contrarrestar estos.

índices, reconociendo su impacto en la Organización Flores El Trigal-sede Manantiales, ubicada en la Ceja Antioquia.

La problemática del ausentismo laboral no solo genera obstáculos para la organización en términos operativos y financieros, sino que también acarrea consecuencias significativas para los individuos empleados, sus familias y la sociedad en general. Por ende, comprender los factores que contribuyen al ausentismo laboral es fundamental para diseñar estrategias efectivas que lo mitiguen, minimizando así sus efectos negativos.

En cuanto a los beneficios sociales de esta intervención, cabe destacar que los resultados obtenidos no solo podrían ser aplicables dentro de la Organización Flores El Trigal, sino que también podrían servir como punto de partida para futuras investigaciones y acciones destinadas a reducir los niveles de ausentismo en otras empresas. Esta perspectiva resalta la importancia de abordar esta problemática desde un enfoque interdisciplinario, donde el área de Trabajo Social desempeña un papel crucial al formar parte de equipos multidisciplinarios dedicados a comprender las complejidades sociales y a diseñar intervenciones pertinentes para abordar las preocupaciones tanto de las organizaciones como de sus colaboradores.

3.2 Objetivos

3.2.1 Objetivo general

Potenciar más y mejores condiciones sobre los factores de bienestar y presentismo en los y las colaboradores de Flores el Trigal sede Manantiales, a través de acciones de intervención social durante el periodo de noviembre 2023 a abril 2024.

3.2.2 Objetivos específicos

- Caracterizar los principales factores que intervienen en el ausentismo de flores el Trigal- Sede Manantiales.
- Generar estrategias de sensibilización, alguna de ellas participativas, con las áreas de la Organización Flores el Trigal, que aporten a la fidelización y el presentismo.
- Apoyar las actividades programadas de bienestar laboral, dirigidas a las y los colaboradores de Flores el trigal sede Manantiales.

3.3 Fundamentación teórica

3.3.1 *Enfoque teórico*

Esta intervención se basará en el enfoque de aprendizaje experiencial, que se centra en lo observado en la vida cotidiana. Esta perspectiva tiene sus raíces en la tradición positivista y se impulsa por el interés técnico. Su método es analítico, ya que desglosa los sistemas con los que trabaja con el fin de predecir, controlar y explicar a través de relaciones causales internas o externas.

3.3.2 *Referente conceptual*

Mediante este referente conceptual se busca abordar los conceptos que permitirán el análisis de la intervención, donde su comprensión jugara un papel principal a la hora de ver, escuchar y sentir dichos conceptos, brindando un punto de partida desde el ausentismo y la rotación de personal, conceptos transversales que posibilitarán la comprensión del entramado. Asimismo, permitirá la elaboración de un referente concreto que aporte al cumplimiento de los objetivos.

El propósito principal de este referente conceptual es proporcionar un punto de partida sólido para comprender los fenómenos del ausentismo y la rotación de personal desde diversas perspectivas teóricas. A través de un análisis detallado de estos conceptos, se pretende arrojar luz sobre sus implicaciones, causas y posibles soluciones.

Ante esto, los conceptos que se desarrollaron son: ausentismo, rotación de personal, bienestar laboral, fidelización, presentismo.

Al hablar de Ausentismo laboral se hace referencia a un fenómeno que afecta negativamente a los procesos productivos de una empresa en su normal desenvolvimiento, reduciendo su productividad mientras se incrementan los costos especialmente en tiempo, ya que se deberá dedicar más tiempo y personal ocupado en otras funciones (Burgos, Faggioni & Pérez, 2018 , p,19)

Por otra parte, autores como Baptista (2016) explican que la OIT (Organización Internacional del Trabajo) lo define como la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir quedando excluido los periodos vacacionales y las huelgas, y el ausentismo de causa médica, como el periodo de baja laboral que se acepta como atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión.

Del mismo modo aportan que se debería tomar en cuenta que las tres exclusiones mencionadas por la OIT deberían incluirse en la medición del ausentismo, de manera que exista un estándar más claro a nivel internacional. La ausencia de los trabajadores en su lugar de trabajo es un fenómeno que representa una problemática de gran importancia para el adecuado desenvolvimiento de las empresas y uno de los que produce mayor preocupación a los empresarios, a que, al ser un problema aparentemente común por su presencia en casi todas las empresas, representa un dilema de difícil solución por la complejidad existente alrededor de: sus causas, las consecuencias que de él se derivan y la generación de afectaciones.

Figura 4

Consecuencias del ausentismo

Nivel	Conceptualización
Laboral:	El ausentismo laboral crece ante la fatiga, las tareas monótonas, repetitivas y parciales que disminuyen, considerablemente, el interés y la motivación, y que le llevan a una situación de alienación, de la que intenta evadirse.
Económica:	El ausentismo laboral aumenta cuando el trabajador se enfrenta con que la relación remuneración trabajo no le es en absoluto satisfactoria, lo cual le conduce a una mayor desmotivación en la realización de sus tareas.
Social:	El ausentismo laboral disminuye cuando el trabajador se enfrenta ante el paro o la crisis económica, y se esfuerza en reducir la tasa de ausentismo, como instinto primario de conservación.

Nota: fuente Reyes Ponce, 2005.

El mismo autor considera que el ausentismo laboral es una problemática que afecta no solo a las empresas o al individuo que se ausenta, si no que se convierte en un problema para la sociedad pues produce una serie de conflictos psicosociales a consecuencia del deterioro significativo de las relaciones laborales de los trabajadores que producen tasa alta de ausentismo creando una problemática multifactorial, en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador.

En primera instancia, se debe esclarecer que el termino de **rotación del personal** es, según aportan La calle, Caldas, & Carrión (2012) el número de empleados que ingresa y salen de un

puesto dentro de una empresa. Se debe destacar que dentro de cualquier empresa es costumbre que los trabajadores suelen ser movilizados de un área a otra por lo cual se debe especificar si la rotación se refiere a nivel organizacional, departamento o un puesto específico.

Bejarano (2013) manifiesta medir dentro de las organizaciones o empresas el tiempo en el que los trabajadores permanezcan prestando sus servicios en un puesto, área o en general. Del mismo modo este indicador describe la frecuencia en la que los mismos deberían ser reemplazados. Se destaca que mientras mayor sean las veces que un puesto dentro de la empresa es desocupado, mayor será la rotación, además este índice suele ser ligado a la falta de liderazgo y dirección en una empresa con respecto al talento humano, pero esto requiere de una revisión más amplia para aseverar más acertadamente.

- Contenido del trabajo y los salarios: cuando esta relación no se corresponde, por lo tanto, el trabajador tratará de buscar una solución a esta situación dentro o fuera de su centro laboral
- Condiciones laborales. Cuando el ambiente laboral donde el trabajador desempeña su labor no es el más adecuado hace que este se sienta insatisfecho y en casos extremos conduce a la rotación laboral. • Sistema de estimulación: moral y material vigente en la empresa que hace que los trabajadores se desmotiven y decidan marcharse de la misma.
- Sistema de pago vigente: cuando este no se corresponde con el esfuerzo realizado y con los resultados obtenidos sobre todo en trabajos manuales y altamente monótonos
- Pocas posibilidades de superación y promoción: que les brinda la entidad y también inconformidad con los métodos y estilos de dirección. Así como los escasos beneficios, servicios y prestaciones que se les brindan por pertenecer a la entidad en cuestión.

Todos estos motivos conducen a la desmotivación e insatisfacción laboral aumentando la rotación laboral, siendo los motivos personales más frecuentes lo constituyen los problemas con la

vivienda, la carencia de círculos infantiles que garanticen el cuidado de los niños, la atención a familiares enfermos, las salidas del país, lejanía del centro de trabajo y problemas con el transporte.

El **bienestar laboral** es definido por la organización mundial de la salud como “estado de completo bienestar físico, psicológico y social” definiendo de esta manera a un bienestar integral, ahora bien, en el ámbito laboral, el bienestar fomenta la salud en las organizaciones, influyendo en el clima laboral positivo, en la calidad del trabajo que se realiza y en el servicio prestado”. Es por esto que es de vital importancia que las organizaciones se sumen a las iniciativas que buscan el bienestar del trabajador y diagnostiquen, planeen y ejecuten programas orientados al disfrute y motivación de los trabajadores.

Lo anterior supone la importancia de que las organizaciones prioricen el bienestar de los colaboradores en su ámbito laboral, pues, que el trabajador se sienta bien en su espacio de trabajo trae como consecuencia una adecuada adaptación al cargo y mayor productividad; el campo del bienestar laboral está asociado tanto con el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador como con la productividad de la organización (Cameron & Freeman, 1991,p.10), este mejoramiento de la calidad de vida está orientado no solo al bienestar en su lugar de trabajo sino también a un bienestar social y familiar.

La **fidelización laboral**, consiste en brindar herramientas que permitan incentivar, fidelizar y mantener altos niveles de satisfacción laboral con el fin de retener el mejor talento humano al interior de la empresa.

La Cámara de comercio de Medellín, manifiesta que La retención del talento es una estrategia que articula un conjunto de políticas, estrategias, presupuesto por las cuales la empresa trata de conservar a personas que demuestran calidad en su trabajo, buen desempeño, valores personales y adecuada actitud. Fidelizar empleados de buen desempeño que aporten valor a la empresa resulta clave para cualquier Negocio.

Retribución flexible, bonificaciones. Esta representa una ventaja significativa para el empleado ya que le permite diseñar la naturaleza de su compensación en función de sus necesidades personales. Sin embargo, actualmente es un aspecto muy legislado que presenta diferencias notables y que habrá que enfocar correctamente dentro de una política global de compensación y beneficios

Las empresas deben representar para sus empleados organizaciones en las cuales se sientan importantes y con sus necesidades básicas cubiertas. Diseñar políticas que apoyen a cubrir las

necesidades básicas y sin los cuales las empresas se arriesgan a que el sentimiento de compromiso de sus empleados se debilite. (Cámara de comercio de Medellín, 2023, p.34).

Va más allá del sueldo, se podría definir como el sentimiento de reconocimiento que se otorga al empleado y que permite satisfacer, las necesidades de seguridad, afiliación, reconocimiento e incluso, de autorrealización, Conciliar vida personal y laboral para lograr la fidelización.

Este referente conceptual no solo facilitó la comprensión de los fenómenos en cuestión, sino que también dio las bases para la elaboración de un marco de referencia concreto que contribuyó al logro de los objetivos establecidos en la intervención. En última instancia, se espera que este referente no solo enriquezca el análisis de la intervención, sino que también proporcione orientación para la implementación de estrategias efectivas destinadas a abordar el ausentismo y la rotación de personal en el contexto específico de estudio.

3.4 Fundamentación Metodología

3.4.1 Método de intervención

Se utilizó el modelo experiencial, ya que se caracteriza por el énfasis en el desarrollo social y humano, considerando al individuo como constructor de la realidad y sujeto activo de su propio bienestar.

El modelo experiencial, también conocido como "modelo de aprendizaje experiencial", es una teoría educativa que se centra en la idea de que el aprendizaje se produce de manera más efectiva cuando una persona participa activamente en una experiencia concreta. Este enfoque reconoce que el aprendizaje no se limita a la adquisición de información teórica, sino que se nutre de la interacción directa con el entorno y la experiencia vivida.

El método que se utilizó será único e integrado, el cual intenta vencer la dicotomía de la teoría y la práctica del Trabajo Social, en la cual los temas de cambio de los usuarios de los servicios están separados de la necesidad de llevar a cabo el cambio institucional y social.

El método único en su estructura metodológica se diferencia del llamado método básico; se plantea como objetivos profesionales lograr una transformación social de las condiciones existentes a través de la acción racional, realizada por un sujeto que ha tomado conciencia de su valor y de su dignidad humana. (Estrada, 2011, p.12).

3.4.2 Técnicas o Herramientas Utilizadas.

Durante la intervención, se emplearon diversas técnicas y herramientas para abordar la problemática. Entre las principales, se destacan:

1. Creación de indicadores mediante gráficas: Se diseñaron gráficas para llevar un seguimiento preciso de las personas ausentes, permitiendo así visualizar y analizar la frecuencia y tendencias del ausentismo laboral. Información cuantitativa proporcionada por las gráficas de seguimiento del ausentismo laboral fue crucial para la intervención porque permitió visualizar y analizar tendencias, monitorear el progreso, comunicar eficazmente la información e identificar áreas de enfoque prioritarias para abordar el problema de manera efectiva.
2. Círculo de palabras constantes con los colaboradores: Se llevó a cabo un ejercicio de comunicación activa con los colaboradores mediante círculos de palabras, donde se les brindó un espacio para expresar sus preocupaciones, ideas y sugerencias relacionadas con el ausentismo y la rotación de personal.
3. Como parte de las estrategias de promoción y concientización sobre la importancia de la asistencia laboral y la retención del talento humano en la organización, se llevó a cabo la implementación de folletos informativos y tarjetas educativas.

Estas herramientas se diseñaron con el objetivo de llegar de manera efectiva al personal y transmitir mensajes clave sobre la cultura de asistencia y compromiso con la empresa. Estas técnicas y herramientas fueron fundamentales para involucrar a los colaboradores en el proceso de identificación y solución de la problemática, así como para proporcionarles recursos visuales y educativos que contribuyeron a mejorar su comprensión y compromiso con la reducción del ausentismo y la rotación de personal.

3.5 Consideraciones éticas.

Este diseño metodológico y la intervención en sí misma contiene un componente ético que es fundamental para el objetivo propuesto, debido a que la intención no es que los colaboradores

sean utilizados de forma instrumental, sino aportar a la reflexión acerca de los altos índices de ausentismo y rotación de personal para que se les permita comprender de una forma clave lo que ha pasado en su entorno.

Finalmente, se tendrá en cuenta una serie de consideraciones éticas, que nos permitirán un diálogo de saberes adecuado desde el desarrollo del proceso de intervención, partimos de los principios éticos regidos por la ley 53 de 1977 desde el Trabajo Social, con el código de ética del trabajador social, emplearemos acuerdos como el respeto por su cultura y sus particularidades, la transparencia teniendo siempre claridad con los participantes y confidencialidad, respetando siempre la privacidad de sus saberes y experiencias.

Además, se utilizó un consentimiento informado en el que los colaboradores acepten su participación en este, conozcan el objetivo y su metodología y tengan claro además que en cualquier momento podrán decidir no continuar en él. Los participantes tendrán derecho a la información, podrán conocer los avances de la intervención, los resultados finales y saber con qué personas se irá a socializar dicho proceso.

3.6 Plan operativo y sistema de seguimiento y evaluación

Tabla 2 Plan de seguimiento las acciones realizadas durante la práctica

Objetivos	Actividades	Indicadores de resultado	Medios de seguimiento, monitoreo y evaluación	Fuentes de verificación
<p>1. Caracterizar los principales factores que intervienen en el ausentismo y rotación del personal que labora en las áreas de Corte y Labores culturales de flores el Trigal-</p>	<p>Creación de graficas sobre las personas ausentes quincenalmente en Excel donde la organización lleva los reportes por ausentismo.</p>	<p>Porcentaje de reducción en la tasa de ausentismo y rotación del personal en las áreas de Corte y Labores Culturales en un periodo de 3 meses, tras la implementación de mejoras basadas en la caracterización de factores identificados.</p>	<p>Base de datos que mide el indicador de ausentismo Base de datos que mide la rotación de personal</p>	<p>Graficas quincenales.</p>
<p>2. Generar estrategias de sensibilización, alguna de ellas participativas, con las áreas de la Organización Flores el Trigal, que aporten a la fidelización y el presentismo.</p>	<p>1 Taller de ausentismo Reportes disciplinarios por ausencias semanalmente 2. Círculos de la palabra Vinculación con la oficina de comunicaciones de Flores el trigal para la realización de piezas comunicativas (folletos, tarjetas de promoción con el número telefónico para reporte de ausencias e incapacidades, entre otras)</p>	<p>Porcentaje de reducción en el ausentismo de los colaboradores de Flores el Trigal- Sede Manantiales</p>	<p>Comentarios finales reflexivos con los colaboradores al final de los Encuentros en campo. Dialogo con los supervisores de cada área sobre las actitudes de los colaboradores después de cada sensibilización. - Entrega de los folletos y tarjetas a los colaboradores, notando resultado a la hora de reportar en el número de la empresa cuando presentan ausencias.</p>	<p>Fotografías - Formatos de reportes disciplinarios cuando no hay justificación para las ausencias.</p>

<p>3. Apoyar las actividades programadas de bienestar laboral, dirigidas a las y los colaboradores de Flores el trigo sede Manantiales.</p>	<p>- Celebración de cumpleaños a los colaboradores - Halloween - Festividades de Navidad - Día de la mujer - Día del hombre - Entrega de Campaña de protección femenina en comedores. Diligenciamiento de encuestas culturales.</p>	<p>Porcentaje de empleados satisfechos con las actividades realizadas por bienestar laboral</p>		<p>Fotografías</p>
--	---	---	--	--------------------

Nota: fuente plantilla enviada por los docentes, con información propia.

La evaluación se implementó de manera continua antes, durante y a lo largo de la práctica, utilizando diversos medios de seguimiento, monitoreo y evaluación.

Antes de la práctica, se establecieron los objetivos del plan de seguimiento y se definieron los indicadores de resultado que permitirían medir el impacto de las actividades planificadas.

Además, se diseñaron los medios de seguimiento, como la creación de gráficas en Excel para llevar un registro quincenal de las personas ausentes y la rotación del personal en las áreas específicas de la organización.

Durante la práctica, se realizaron actividades de sensibilización y apoyo al bienestar laboral según lo planificado en el plan de seguimiento. Se llevó a cabo un taller de ausentismo, círculos de la palabra y se estableció una vinculación con comunicaciones para la realización de piezas comunicativas. Durante estas actividades, se recopilaron comentarios finales reflexivos de los colaboradores y se dialogó con los supervisores para evaluar las actitudes y percepciones del personal.

A lo largo de la práctica, se monitorearon los avances y resultados de las actividades mediante fotografías, formatos de reportes disciplinarios y seguimiento a la entrega y uso de los folletos y tarjetas de promoción. En resumen, la evaluación se integró de manera sistemática en todas las etapas de la práctica, permitiendo una retroalimentación constante y la identificación de áreas de mejora para ajustar las estrategias implementadas.

4.Ejecución de la intervención

La ejecución de la intervención se fundamentó en dos aspectos clave que abordaron de manera integral las necesidades identificadas en el entorno laboral. Estos aspectos, por un lado, comprendieron un proyecto específico orientado a la reducción del ausentismo laboral, y, por otro lado, el apoyo en diversas actividades relacionadas con la selección de personal y el bienestar laboral de los colaboradores.

El proyecto centrado en la reducción del ausentismo laboral se erigió como un pilar fundamental para atender una problemática que impactaba directamente en el funcionamiento y la productividad de la organización. A través de este proyecto, se diseñaron e implementaron estrategias destinadas a identificar las causas subyacentes del ausentismo y a promover una cultura de asistencia y compromiso entre los colaboradores.

Por otro lado, el apoyo en las actividades relacionadas con la selección de personal y el bienestar laboral se convirtió en un complemento esencial para fortalecer el ambiente organizacional y promover el desarrollo integral de los trabajadores. Mediante la participación en procesos de selección y la organización de actividades de bienestar laboral, se buscó garantizar la adecuada integración de nuevos talentos y el fomento de un entorno laboral saludable y motivador. En conjunto, estos dos aspectos de la intervención se articularon para abordar de manera holística las necesidades del personal y fortalecer la estructura organizacional, contribuyendo así a la construcción de un ambiente de trabajo positivo y productivo para el éxito continuo de la empresa.

4.1 Implementación del proyecto.

El ausentismo laboral es un desafío que enfrentan muchas empresas, y Flores el Trigo no es la excepción. En este proyecto, exploraremos las causas subyacentes del ausentismo en nuestra empresa, así como sus impactos en la productividad y el ambiente laboral. A través del análisis de datos y la implementación de estrategias efectivas, buscamos no solo comprender este fenómeno, sino también proponer soluciones prácticas para reducirlo y fomentar un entorno de trabajo más saludable y comprometido.

Diligenciamiento de indicadores quincenales sobre ausentismo del personal

Durante el período comprendido desde el mes de noviembre, se llevaron a cabo de manera quincenal la elaboración de indicadores. Estos indicadores fueron diseñados para destacar los días

principales y las áreas con mayor índice de ausentismo laboral. Cada reporte fue minuciosamente revisado por el director de gestión humana, quien tenía la responsabilidad de analizar la información y tomar decisiones estratégicas basadas en los datos recopilados. Este proceso permitió identificar patrones de ausencia y áreas específicas que requerían atención especial, proporcionando así una base sólida para implementar acciones correctivas y mejorar la gestión del ausentismo laboral en la organización.

El presente análisis se centra en examinar las gráficas trimestrales de los meses de diciembre, enero y febrero de ausentismo en Flores El Trigal, con el objetivo de obtener información valiosa que facilite la toma de decisiones informadas y la implementación de acciones correctivas, en caso necesario

Figura 5

Consolidado ausentismo por meses

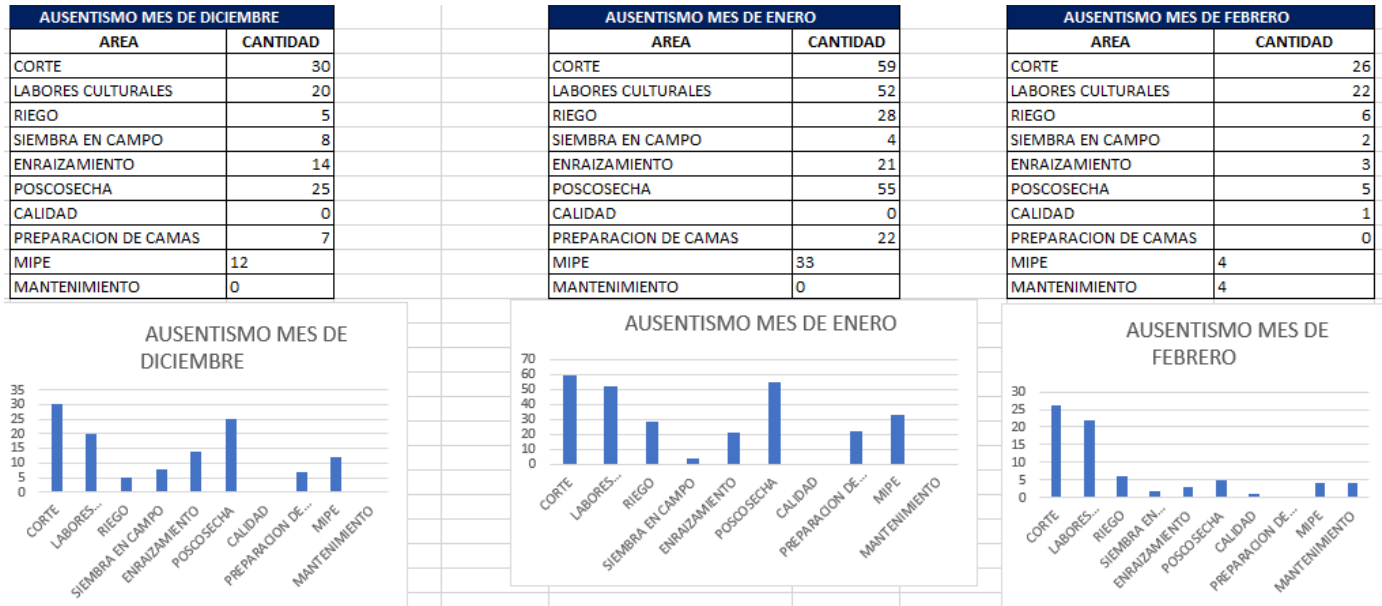
Mes	Total de Ausentes por Mes
DICIEMBRE	126
ENERO	252
FEBRERO	69

Tendencias Generales: Enero fue el mes con el mayor número de ausentes en general, febrero mostró una disminución significativa en comparación con enero en términos de ausentismo total. Varias áreas experimentaron un aumento o disminución en el ausentismo a lo largo de los meses, lo que sugiere la influencia de diferentes factores en cada área de trabajo.

Análisis por área

Figura 6

Análisis de ausentismo por meses



-Labores Culturales: Esta área tuvo consistentemente altos niveles de ausentismo en enero y diciembre, disminuyendo en febrero.

-Riego: Experimentó un aumento significativo en enero y luego volvió a niveles bajos en febrero.

-Siembra en Campo: Disminuyó su ausentismo en enero y febrero en comparación con diciembre.

-Enraizamiento: Mostró una disminución constante en el ausentismo durante los tres meses.

-Poscosecha: Experimentó un aumento drástico en enero y luego una disminución en febrero.

-Calidad: Tuvo un único caso de ausencia en febrero.

-Preparación de Camas: Experimentó una disminución constante en el ausentismo durante los tres meses.

-MIPE (Manejo Integrado de Plagas y Enfermedades): Mostró un aumento significativo en enero, luego disminuyó en febrero.

-Mantenimiento: Presentó un bajo nivel de ausentismo, solo 4 casos en febrero.

En conclusión, el análisis detallado del ausentismo en Flores El Trigo revela una serie de tendencias y patrones significativos que pueden guiar acciones futuras para mejorar la eficiencia y el bienestar de los empleados. A través de la comprensión de las fluctuaciones mensuales y las variaciones entre áreas, se pueden identificar áreas específicas que requieren atención y medidas correctivas.

Entrega de tarjetas con número telefónico para reportarse en caso de ausentarse de sus labores

Se llevó a cabo una jornada de entrega de tarjetas a todos los colaboradores, las cuales contenían el número telefónico al que podían comunicarse en caso de ausentarse o presentar alguna novedad que les impidiera asistir al trabajo. Esta actividad se extendió a lo largo de toda la finca, asegurando que todos los trabajadores tuvieran acceso a esta información vital. Además, como medida proactiva, el director de gestión humana ordenó la producción de un mayor número de tarjetas para ser entregadas a los colaboradores en el día de su ingreso a la empresa. Esta iniciativa buscaba facilitar la comunicación entre el personal y recursos humanos, fomentando así una gestión más eficiente de las ausencias laborales y una respuesta más rápida ante cualquier eventualidad.

Figura 7

Evidencias de entrega de tarjetas con número telefónico



La actividad de entrega de tarjetas con números de teléfono para reportar ausencias laborales pueden generar varios resultados positivos:

1. **Facilita la comunicación:** Proporcionar un número de teléfono específico al que los colaboradores puedan llamar para reportar ausencia facilita la comunicación entre el personal y recursos humanos o el supervisor directo. Esto agilizando el proceso de notificación de ausencias y garantizar que la información llegue a las personas adecuadas de manera oportuna.
2. **Reducción de la incertidumbre:** Al tener un procedimiento claro para reportar ausencias, los colaboradores pueden sentirse más seguros y menos ansiosos sobre cómo manejar situaciones de ausentismo. Saber a quién llamar y qué información proporcionar puede reducir la incertidumbre y el estrés asociado con las ausencias laborales.
3. **Fomenta la responsabilidad:** Al solicitar a los colaboradores que se comuniquen personalmente para reportar sus ausencias, se fomentó un sentido de responsabilidad y compromiso con la asistencia laboral. Esto pudiendo ayudar a reducir el ausentismo injustificado y promover una cultura de responsabilidad en el lugar de trabajo.
- 4.

En resumen, la entrega de tarjetas con números de teléfono para reportar ausencias laborales pudo mejorar la comunicación, reducir la incertidumbre, facilitar la planificación y fomentar la responsabilidad y la conformidad con las políticas de asistencia.

Entrega de folletos con información clave cuando los colaboradores presentan alguna novedad

Se implementó una estrategia de comunicación mediante la distribución de folletos a través del grupo donde se encuentran todos los colaboradores. Estos folletos contenían información clave sobre el procedimiento a seguir en caso de tener alguna novedad que les impidiera asistir al trabajo. Además, se entregó un folleto a los supervisores de cada área para que fueran compartidos durante las reuniones semanales. Esta medida buscaba garantizar que tanto los empleados como los supervisores estuvieran informados sobre los protocolos a seguir en caso de ausencia laboral, promoviendo así una gestión más efectiva de las contingencias y una comunicación fluida dentro de la organización.

Figura 8

Folleto entregado a los colaboradores

5
Si no tienes incapacidad al día siguiente de tu ausencia, debes presentarte a primera hora en las oficinas de Gestión Humana.

6
En caso de que cambies tus datos personales (como el número telefónico), **recuerda notificarlo a la empresa para actualizar la base de datos.**

1
Recuerda tener a la mano el número telefónico de tu supervisor(a) para comunicarle tu ausencia.

En caso de no contar con una justificación válida, se pasará un reporte disciplinario.

2
Notifica tu ausencia al equipo de Gestión Humana a través del número de contacto designado para este fin.

310 242 0227

3
Si tu ausencia es por incapacidad, debes enviarla, de manera inmediata, con historia clínica a las oficinas principales.

4
Si al consultar con tu EPS te proporcionan solo un triage, debes tener en cuenta que **este no es un soporte el cual genere una constancia para faltar toda la jornada laboral.**

Es fundamental que te presentes a la empresa para informar sobre tu situación.

Nota: fuente elaboración de comunicador sociales flores el trigal, con información propia.

Al entregar los folletos con información clave cuando los colaboradores presentan novedades de ausentismo dieron resultados positivos:

1. **Conciencia y comprensión:** Proporcionar información clave sobre las políticas de ausentismo y los procedimientos de la empresa puede aumentar la conciencia y la comprensión entre los colaboradores sobre cómo manejar sus ausencias de manera adecuada.
2. **Reducción del ausentismo injustificado:** Al comunicar claramente las políticas de ausentismo y las consecuencias de las ausencias injustificadas, los colaboradores pudieron ser más conscientes de la importancia de cumplir con los horarios laborales y reducir el ausentismo no planificado.
3. **Apoyo a la salud y el bienestar:** Los folletos pudieron incluir información sobre recursos de salud y bienestar disponibles para los colaboradores, políticas de licencia por enfermedad pagada (incapacidades). Esto puede fomentar una cultura de apoyo a la salud y el bienestar en la empresa.
4. **Mejora del clima laboral:** Al proporcionar recursos y apoyo a los colaboradores que enfrentan ausencias relacionadas con la salud u otras circunstancias, la empresa pudo demostrar su compromiso con el bienestar de su equipo.
5. **Transparencia y confianza:** La entrega de folletos con información clave sobre el ausentismo demostró transparencia por parte de la empresa y se logró ayudar a construir confianza entre los colaboradores al garantizar que todos estén informados sobre las políticas y procedimientos relevantes.

En general, la entrega de folletos con información clave sobre el ausentismo pudo promover una cultura organizacional más saludable y ayudar a reducir el ausentismo injustificado al tiempo que apoya el bienestar de los colaboradores.

Apertura de buzón de sugerencias de los colaboradores

Se implementó un buzón de sugerencias en el comedor, donde los colaboradores tenían la oportunidad de expresar sus inconformidades con la empresa de manera anónima. Periódicamente, la analista de gestión humana, acompañada de testigos, procedía a abrir el buzón y abordar las sugerencias y quejas de los colaboradores. Durante este proceso, se enfatizó en el respeto por las opiniones y necesidades de los demás, buscando siempre encontrar soluciones adecuadas para resolver las inconformidades planteadas y mejorar la relación entre la empresa y sus trabajadores.

Figura 9*Evidencias apertura de buzón de sugerencias*

Este enfoque promovió un ambiente de trabajo más colaborativo y transparente, donde se valoraba la participación activa de todos los miembros del equipo en la construcción de un mejor entorno laboral. La actividad de apertura de un buzón de sugerencias en el entorno laboral pudo traer una serie de beneficios significativos:

- 1. Fomenta la participación:** Al proporcionar a los empleados un medio para expresar sus ideas y sugerencias de manera anónima, se fomentó la participación de todo el equipo, independientemente de su nivel jerárquico.
- 2. Genera un sentido de pertenencia:** Los empleados se sienten valorados y escuchados cuando tienen la oportunidad de contribuir con ideas que puedan mejorar el lugar de trabajo. Esto generando un mayor sentido de pertenencia y compromiso con la empresa.
- 3. Promueve la innovación:** Los buzones de sugerencias son una excelente manera de recopilar ideas frescas y perspectivas nuevas sobre cómo mejorar los procesos,

productos o servicios de la empresa. Esto puede fomentar la innovación y la creatividad dentro de la organización.

- 4. Identifica problemas y soluciones:** Los empleados que están directamente involucrados en las operaciones diarias a menudo pudieron identificar problemas o áreas de mejora que pueden pasar desapercibidos para la gerencia. Los buzones de sugerencias ofrecen un medio para identificar estos problemas y proponer soluciones prácticas.
- 5. Mejora el clima laboral:** Al demostrar que la empresa valora y respeta las opiniones de sus empleados, se pudo mejorar el clima laboral y promover una cultura de apertura y colaboración.
- 6. Aumenta la satisfacción laboral:** Cuando los empleados sienten que sus sugerencias son tomadas en cuenta y que pueden contribuir al éxito de la empresa, es más probable que estén satisfechos en su trabajo y se sientan motivados para hacer su mejor esfuerzo.

La apertura de un buzón de sugerencias pudo beneficiar a la empresa al fomentar la participación, promover la innovación, identificar problemas y soluciones, mejorar el clima laboral y aumentar la satisfacción de los empleados. Es una práctica sencilla pero efectiva para involucrar a todo el equipo en la mejora continua de la organización.

4.2 Apoyo a las diferentes actividades de bienestar laboral

Se brindó apoyo a diversas actividades de bienestar laboral y prácticas académicas durante el período de intervención. Entre estas actividades se incluyeron:

- 1.** Celebraciones de cumpleaños para los colaboradores.
- 2.** Eventos especiales como Halloween y festividades de Navidad.
- 3.** Reconocimiento del Día de la Mujer y del Hombre.
- 4.** Entrega de campañas de protección femenina en comedores.
- 5.** Diligenciamiento de encuestas sobre la cultura organizacional en El Trigal.
- 6.** Apoyo en campaña sobre el trabajo infantil.

Estas acciones contribuyeron a fortalecer el sentido de pertenencia de los colaboradores, promover un ambiente de trabajo positivo y fomentar la integración de los equipos.

Figura 10

Actividades apoyadas en bienestar laboral



Es importante reconocer que el apoyo en Bienestar Laboral no es una solución única y definitiva, sino un proceso continuo que requiere atención y adaptación constante. Las necesidades de los empleados pueden variar con el tiempo y es crucial estar atento a estas evoluciones para ajustar las prácticas de apoyo en consecuencia.

En resumen, este apoyo es esencial para cultivar un entorno de trabajo saludable, feliz y productivo. Al invertir en el bienestar de los empleados, las empresas no solo promueven el éxito a corto plazo, sino que también sientan las bases para un crecimiento sostenible y una cultura organizacional positiva a largo plazo.

4.3 Apoyo a selección de personal

En cuanto a la selección de personal, en este campo puede proporcionar los siguientes beneficios:

- 1. Apoyo en el reclutamiento:** ayudar en la creación de descripciones de puestos, la publicación de vacantes, la revisión de currículums y la realización de entrevistas iniciales. Esto puede aliviar la carga de trabajo del equipo y garantizar que se contrate a los mejores candidatos para cada posición.
- 2. Identificación de talento:** identificar talento prometedor a través de técnicas de evaluación y pruebas psicométricas. Esto pudo ser especialmente útil en sectores altamente competitivos donde la identificación y retención de talento es fundamental.
- 3. Cultura organizacional:** Al estar directamente involucrados en el proceso de selección, se pudo ayudar a garantizar un buen ajuste cultural entre los candidatos y

la empresa. Esto es crucial para promover un ambiente de trabajo armonioso y productivo.

- 4. Desarrollo de habilidades:** Contribuir al desarrollo de programas de entrenamiento y desarrollo para empleados nuevos y existentes, lo que ayuda a fortalecer la capacidad de la empresa para retener y desarrollar talento interno.

El apoyo de un practicante en selección de personal pudo contribuir significativamente al éxito y la salud organizacional al mejorar el bienestar de los empleados, aumentar la productividad, facilitar el reclutamiento y retención de talento, y fortalecer la cultura organizacional.

El apoyo en Bienestar Laboral y selección de personal puede aportar una variedad de beneficios a la empresa:

- 1. Mejora del clima laboral:** Al centrarse en el bienestar de los empleados, se pudo contribuir a crear un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Esto puede mejorar la moral del equipo, reducir el estrés y aumentar la satisfacción laboral.
- 2. Reducción del ausentismo y rotación de personal:** Con un enfoque proactivo en el bienestar laboral se pudo ayudar a reducir el ausentismo al abordar las causas subyacentes.
- 3. Aumento de la productividad:** Empleados saludables y felices tienden a ser más productivos. Los programas de bienestar laboral pudieron ayudar a mejorar la concentración, la energía y la motivación de los empleados.

4.4 Alcance de metas e indicadores.

El proyecto de reducción del ausentismo en Flores El Trigo se planificó y ejecutó con éxito, alcanzando sus metas e indicadores establecidos. Este logro se reflejó en varios puntos positivos que impactaron el desempeño y la cultura organizacional:

- 1. Aumento en la comunicación y reportes:** Se observó un mayor número de reportes de ausencias al número telefónico designado, lo que indicó una mejora en la transparencia y comunicación entre los empleados y la empresa.
- 2. Colaboración de los padrinos de área:** La colaboración de los padrinos de cada área fue fundamental para proporcionar información oportuna a supervisores y colaboradores, lo que ayudó a identificar y abordar las causas del ausentismo de manera más eficaz.

3. Participación en el buzón de sugerencias: Se evidenció una buena participación de los trabajadores en el buzón de sugerencias ubicado en los comedores, lo que demostró un compromiso por parte de los empleados en expresar sus inquietudes y contribuir a la mejora continua de la empresa.
4. Adhesión a los condicionantes: Los trabajadores mostraron una mayor adhesión a los procedimientos establecidos para informar sobre ausencias, incluyendo el cumplimiento de los reportes disciplinarios cuando correspondía, lo que reflejó una mayor responsabilidad y compromiso por parte del personal.
5. Mejora en la comunicación supervisor-colaborador: Se generó una comunicación directa y efectiva entre supervisores y colaboradores, siguiendo las directrices proporcionadas por Gestión Humana. Esta comunicación más clara y directa ayudó a abordar de manera más eficiente las ausencias y a mantener un ambiente laboral más positivo y productivo.

La implementación de estrategias específicas y la colaboración de todos los niveles de la organización contribuyeron al éxito del proyecto, demostrando que una gestión proactiva del ausentismo puede tener un impacto positivo en el desempeño y la cultura organizacional.

5. Conclusiones y recomendaciones

5.1 Aprendizajes

El proceso de intervención en Flores el Trigal - Manantiales ha sido una experiencia enriquecedora que ha dejado un impacto significativo en múltiples aspectos. Uno de los logros más destacados ha sido el establecimiento de una conexión sólida y significativa con la comunidad organizacional. Esta conexión profunda nos ha brindado una comprensión más clara de las necesidades, preocupaciones y aspiraciones de los colaboradores.

A través de esta conexión, hemos podido diseñar e implementar programas y actividades que han tenido un impacto positivo en la comunidad trigal, especialmente en áreas relacionadas con el bienestar social. Además, hemos fortalecido nuestro trabajo mediante la construcción de alianzas sólidas con el equipo interdisciplinario de la empresa, instituciones y actores clave en el territorio, lo que ha permitido maximizar los recursos disponibles.

Durante este proceso, he aprendido lecciones valiosas que han enriquecido tanto mi desarrollo personal como profesional. En primer lugar, he comprendido la importancia del enfoque comunitario para el éxito de cualquier intervención. Escuchar activamente a las personas, involucrarla en el proceso de toma de decisiones y trabajar de manera colaborativa son aspectos fundamentales que no deben pasarse por alto.

Además, he tomado conciencia de la importancia de ser flexible y adaptable ante los cambios y desafíos que puedan surgir. La capacidad de ajustar los enfoques y estrategias según las necesidades y contextos locales es esencial para garantizar la efectividad de nuestras intervenciones.

Una de las lecciones más poderosas que he aprendido es la importancia del empoderamiento de la comunidad para lograr un cambio sostenible. Capacitar para que sean agentes de cambio en sus propias organizaciones es fundamental para construir un futuro más próspero y equitativo para todos.

Esta experiencia ha sido una oportunidad única para ampliar mi visión del trabajo social como profesión y explorar nuevas formas de contribuir al desarrollo y bienestar de las

comunidades. Aunque ha habido desafíos a lo largo del camino, cada obstáculo ha sido una oportunidad de aprendizaje y crecimiento.

En conclusión, el proceso de intervención en Flores el Trigo en Manantiales ha sido una experiencia enriquecedora que ha proporcionado importantes logros, aprendizajes y desafíos. Al reflexionar sobre estos aspectos y considerar acciones a mejorar, podemos continuar avanzando de manera efectiva hacia el desarrollo y el bienestar de la comunidad, manteniendo siempre presente el compromiso de servir y empoderar a aquellos que más lo necesitan.

5.2 Aportes desde el Trabajo Social

La finalización de las prácticas en la organización Flores el Trigo brinda una oportunidad para reflexionar sobre los aportes desde el Trabajo Social en diferentes dimensiones: disciplinar, sectorial, temática y ética.

Desde una perspectiva disciplinar, el Trabajo Social ha aportado una visión integral y centrada en la persona a las intervenciones en Flores el Trigo. Se ha promovido el enfoque de derechos humanos y la justicia social, buscando abordar las necesidades individuales y colectivas de la comunidad. En cuanto al ámbito sectorial, el Trabajo Social ha contribuido a fortalecer la articulación entre la organización Flores el Trigo y otras instituciones y actores relevantes en el territorio. Esto ha permitido maximizar los recursos disponibles y ampliar el impacto de las intervenciones en la comunidad.

En términos temáticos, el Trabajo Social ha aportado conocimientos y habilidades específicas en áreas como el bienestar social, la promoción de la salud mental, la gestión de crisis y el desarrollo comunitario. Se han diseñado e implementado programas y actividades que abordan las necesidades identificadas en la comunidad, contribuyendo así a mejorar la calidad de vida de los colaboradores. Desde una perspectiva ética, el Trabajo Social ha promovido principios como la autonomía, la dignidad humana, la confidencialidad y la no discriminación en todas las intervenciones realizadas en Flores el Trigo. Se ha trabajado de manera ética y responsable, respetando siempre los derechos y la diversidad de la comunidad atendida.

Durante el transcurso de mi práctica, se ha forjado un camino de aprendizaje en el cual se ha buscado fortalecer el sentido de haber llevado a cabo cada acción, cada proyecto y cada

intervención. Esta reflexión constante ha sido fundamental para comprender la trascendencia de mis acciones en el contexto del Trabajo Social Organizacional.

Una de las principales metas durante este proceso ha sido el fortalecimiento del sentido del hacer cada tarea, desde las más pequeñas hasta las más significativas, ha sido abordada con un compromiso profundo y una atención meticulosa. Esta mentalidad ha permitido no solo cumplir con las responsabilidades asignadas, sino también internalizar el impacto de cada acción en el logro de los objetivos organizacionales.

Tuve la oportunidad de contribuir de diversas formas al desarrollo de la organización. Desde la implementación de estrategias de intervención social hasta la elaboración de informes de seguimiento y evaluación, cada tarea ha sido una oportunidad para aportar valor y generar un impacto positivo. La visibilización de estos resultados ha permitido no solo reconocer el trabajo realizado, sino también evidenciar el valor añadido que aporta el Trabajo Social en el ámbito organizacional.

En resumen, el proceso de práctica ha sido una experiencia enriquecedora que ha fortalecido mi sentido del hacer, visibilizado mis aportes al trabajo social organizacional y promoviendo una reflexión más sistemática sobre el significado de mi labor. Esta experiencia no solo ha contribuido a mi desarrollo profesional, sino que también ha dejado una huella significativa en mi comprensión del papel del Trabajo Social en la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

5.3 Conclusiones

Al concluir este proceso, es crucial resaltar la significancia de los hallazgos y acciones emprendidas desde la perspectiva del método de intervención en trabajo social, así como su relevancia en el ámbito organizacional, el bienestar de los colaboradores y el desarrollo regional.

Desde el Método de Intervención en Trabajo Social, se aplicaron principios fundamentales como la comprensión de las problemáticas, la promoción de la participación comunitaria y la búsqueda de soluciones basadas en el fortalecimiento de las capacidades individuales y colectivas. El enfoque participativo permitió involucrar a los colaboradores en el proceso de identificación de necesidades, diseño de intervenciones y evaluación de resultados, promoviendo así un sentido de empoderamiento y pertenencia.

En cuanto a la pertinencia en el Ámbito Organizacional, la intervención demostró la relevancia del trabajo social al abordar problemáticas como el ausentismo laboral y la rotación de

personal desde una perspectiva integral y humana. Se evidenció la importancia de considerar factores psicosociales y culturales en la gestión de recursos humanos, así como la necesidad de promover una cultura organizacional basada en el respeto, la colaboración y el bienestar de los trabajadores.

Las acciones implementadas también contribuyeron significativamente al Bienestar de los Colaboradores, promoviendo un ambiente laboral más saludable, inclusivo y motivador. Se fortalecieron los lazos de solidaridad y apoyo entre los trabajadores, así como la percepción de ser valorados y escuchados por parte de la empresa, lo que impactó positivamente en su satisfacción laboral y calidad de vida.

En cuanto a la Contribución al Desarrollo Regional, la mejora en las condiciones laborales y el fortalecimiento de las relaciones laborales en la empresa no solo beneficiaron a los colaboradores, sino que también tuvieron un impacto positivo en el desarrollo local. Un entorno laboral más estable y productivo puede generar efectos positivos en la economía local, como la generación de empleo, el aumento del consumo y la mejora del tejido social en la comunidad.

En resumen, esta intervención no solo destacó la importancia del trabajo social en el contexto organizacional, sino que también evidenció su capacidad para generar cambios significativos en el bienestar de los colaboradores y contribuir al desarrollo regional de manera integral y sostenible.

Por otro lado, durante el proceso de intervención en Flores el Trigal, se identificaron múltiples causas subyacentes que contribuyen al ausentismo laboral, tales como problemas de salud, estrés, falta de motivación, problemas personales, familiares y económicos. Esta diversidad de factores evidenció la necesidad de abordar el ausentismo de manera integral, considerando tanto los aspectos individuales como los contextuales. Para enfrentar esta problemática de manera efectiva, se reconoció la importancia de implementar medidas a diferentes niveles. A nivel individual, se propusieron estrategias como el apoyo emocional y el acceso a servicios de salud. A nivel organizacional, se sugirió mejorar el clima laboral y ofrecer flexibilidad en los horarios.

Además, se resaltó la importancia de mejorar la comunicación entre la empresa y los colaboradores, informando sobre las políticas de ausentismo, los recursos disponibles y los procedimientos para reportar ausencias de manera adecuada. Esta comunicación efectiva puede contribuir significativamente a la prevención y gestión del ausentismo.

La promoción del bienestar laboral se identificó como una estrategia clave para reducir el ausentismo. Esto implica la implementación de programas de salud mental, actividades de promoción de la salud, acceso a servicios de bienestar y flexibilidad en los horarios y permisos requeridos. Se subrayó la importancia de adoptar un enfoque preventivo para abordar el ausentismo laboral, anticipándose a posibles problemas y brindando apoyo proactivo a los empleados antes de que surjan situaciones que puedan llevar al ausentismo.

En conclusión, la intervención en Flores el Trigo sobre el ausentismo laboral permitió identificar diversas áreas de mejora y estrategias para reducir su impacto en la organización. Al abordar las causas subyacentes, promover el bienestar laboral y mejorar la comunicación, se puede trabajar hacia la creación de un entorno laboral más saludable y productivo para todos los colaboradores.

5.4 Recomendaciones para potenciar la intervención en el campo de práctica

- Implementar programas de bienestar que aborden aspectos físicos y mentales de los empleados. Esto podría incluir acceso a servicios de salud mental, actividades físicas, y programas de apoyo emocional. Proporcionando formación en sensibilización cultural para promover la comprensión y respeto entre los empleados, especialmente si hay diversidad cultural
- Fomentar ambientes de trabajo saludables mediante la creación de espacios tranquilos, actividades de relajación y estrategias para gestionar el estrés. Desarrollar políticas que apoyen la conciliación entre el trabajo y la vida personal, como horarios flexibles o programas de cuidado infantil.
- Ofrecer programas de capacitación en primeros auxilios psicológicos para que los empleados estén equipados para proporcionar apoyo básico en situaciones de crisis. Realizar evaluaciones periódicas de las condiciones laborales y el ambiente emocional para identificar áreas de mejora y garantizar un entorno de trabajo saludable.
- El fortalecimiento de todos los procesos de atención humanizada es de suma importancia, por lo que sugiero que no se dejen caer, hay que seguir trabajándole a esto, en donde su prioridad es el colaborador. Considero que es de vital importancia seguir apostándoles a

todos los temas de acompañamiento, escucha y capacitaciones sobre, ausentismo, causas y pautas de mejora, con el objetivo de tener buenos resultados en los acompañamientos.

- El equipo de Flores el Trigal en la sede Manantiales demostró un compromiso excepcional con la calidad del servicio y la atención al cliente. La interacción directa con el personal resaltó la importancia de la empatía y la comprensión de las necesidades individuales de cada cliente. Cada flor no solo representaba un producto, sino una herramienta para transmitir emociones y crear recuerdos significativos.

Estas recomendaciones buscan no solo mejorar la calidad de vida de los empleados, sino también fortalecer la conexión entre la organización y la comunidad, creando un entorno laboral más sostenible y saludable.

6.Referencias

- Aguiar Medina, Miguel Alfredo; Pérez Domínguez, Franklin Jair; Madriz, Delia. 2012.*Incentivos laborales como aporte a la productividad y a la calidad de servicio en las empresas del rubro farmacias Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*, vol. III, núm.pp. 33-48 Universidad de Carabobo Carabobo, Venezuela
- Baptista, D., Méndez, S., Zunino, N., & Baptista, D. (2016). *Ausentismo Laboral*. Universidad de la República. <https://n9.cl/ggdbg>
- Barbosa, Adriana. 2021. Investigación aplicada ausentismo laboral y rotación de personal, factores que afectan la calidad de vida laboral del área comercial de la empresa socoltec s.a. ubicada en la ciudad de Bogotá, Colombia. <https://n9.cl/519x9>
- Bejarano, pedro, 2013.*Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. <https://onx.la/80ea1>
- Berón, E., Mejía, D. y Castrillo, O. (2020). *Principales causas de ausentismo laboral: una aplicación desde la minería de datos*. *Información Tecnológica*, 32 (2), 11-18. <https://n9.cl/isc9x>
- Burgos, L., Javier, J., Faggioni Mosquera, A. A., & Pérez Peñafiel, J. R. (2018). *Gestión de talento humano en relación al ausentismo y rotación de personal en las empresas constructoras de la ciudad de Guayaquil*. Observatorio de la Economía Latinoamericana. <https://n9.cl/tc8eb>
- Campos, P., Gutiérrez, H. y Matzumura, J. (2020). *Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado*. *Revista Cuidarte*, 10(2). <https://n9.cl/oj84l>.
- Caracol radio Medellín. 2023.*La Ceja: fábrica de las flores de San Valentín*. <https://onx.la/608df>
- Estrada, Victor.2011. *Trabajo social, intervención en lo social y nuevos contextos*. <https://goo.su/G5Rce>
- Flores el Trigal, 2022.*Página principal de Flores el trigal*. <https://n9.cl/3cmje>
- Flores, R., Abreu, J. y Badii, M.2008. *Factores que Originan la Rotación de Personal en las Empresas Mexicanas*. <https://n9.cl/t3ji51>
- Garrosa Hernández, Eva, & Carmona Cobo, Isabel. (2011). Salud laboral y bienestar: Incorporación de modelos positivos a la comprensión y prevención de los riesgos psicosociales del trabajo. *Medicina y Seguridad del Trabajo*,57(Supl. 1), 224- 238. <https://n9.cl/fu540>
- Niz, Arleth.2020. *Factores que intervienen en ausentismo y rotación del personal*. [://n9.cl/0x975](https://n9.cl/0x975)
- Pineda, Bonilla.2017. *Análisis del impacto socioambiental del cultivo de flores percibidos por los habitantes del municipio de la ceja, Antioquia*. <https://onx.la/22937>
- Plan de desarrollo Municipal de la Ceja. 2020.*La ceja nuestro compromiso*. <https://onx.la/f92f6>