



Informe de práctica: Permanencia laboral

Jhon Ever Sánchez Arias

Informe de práctica presentado para optar al título de Trabajador Social

Asesora

Luz María Franco Gómez Magíster (MSc) en Estudios Urbanos Regional

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Trabajo Social
Apartadó, Antioquia, Colombia
2024

Cita

(Sánchez, 2024)

Referencia estilo APA7

Sánchez, J. (2024). *Informe de práctica: permanencia laboral*. [Trabajo de grado de pregrado]. Universidad de Antioquia, Colombia.



CRAI María Teresa Uribe (Facultad de Ciencias Sociales y Humanas)

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 conexo.

Dedicatoria

Este trabajo está primeramente dedicado a Dios cuál fue el creador de todas las cosas, él que me ha dado la fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado, por él he podido seguir de pie y logrando mis metas.

De igual forma, a mis padres a quienes les debo toda mi vida, les agradezco el cariño y comprensión, a quienes me han sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me han ayudado a salir adelante buscando siempre el mejor camino.

Y a las personas que me han apoyado y a que el trabajo se realice, que fueron partícipes y que aportaron grandes conocimientos, reflexiones, orientaciones, para lograr los objetivos propuestos del proyecto de práctica.

Agradecimientos

En primer lugar, quiero expresar mi agradecimiento al señor Víctor Mosquera, administrador de finca Providencia adscrita a la razón social inveragro el cámbulo, al señor Dionisio Meza, almacenista de la finca y a los coordinadores de campo y empacadora, Omier Enrique Díaz, Uriel Gonzales y Gonzalo Muñoz, por su apoyo incondicional, gestión y acompañamiento en las actividades realizadas durante el proyecto de intervención, exaltar también a todos(as) los y las trabajadores(as) de la finca que hicieron parte del proyecto de intervención social (permanencia laboral) por su gran acogida con el proyecto y participación activa, por crear reflexiones acerca de su contexto en el banano y por apostarle a seguir construyendo un mejor cambio y bienestar social.

Agradezco a la docente Luz María Franco por su invaluable guía, apoyo y contribución a mi formación profesional.

Sobran los agradecimientos por su apoyo y colaboración, a la Universidad de Antioquia y sus directivos, que han sido esenciales para el éxito de este proyecto de intervención social. Esperamos que los resultados de este estudio puedan retribuir, al menos en parte, todo lo que ustedes han hecho posible.

Muchas gracias.

Tabla de contenido

Resumen	8
Abstract	9
Introducción	10
1. Contextualización	12
1.1. Contextualización territorial	12
1.2. Contextualización institucional	12
1.2.1. Misión.....	13
1.2.2. Visión	14
1.2.3. Valores	14
1.2.4. Objetivos estratégicos	14
1.2.5. Certificaciones.....	14
1.2.6. Principales productos y/o servicios	15
1.2.7. Sector de la economía a la que pertenece.....	15
1.2.8. Objeto social.....	15
1.2.9. Mercado que atiende	15
1.3. Roles y funciones del trabajador social en la institución de práctica	16
2. Diagnóstico	18
2.1. Técnicas.....	18
2.1.1. Revisión documental.....	18
2.1.2. Encuesta	19
2.1.3. Grupos focales.....	20
2.2. Resultados del diagnóstico e identificación de la situación	20
3. Objeto de intervención.....	22
3.1. Pronóstico.....	23

3.2.	Objetivos	24
3.2.1.	Objetivo general	24
3.2.2.	Objetivos específicos.....	24
3.3.	Fundamentación teórico y conceptual.....	24
3.4.	Referente conceptual	25
3.5.	Fundamentación metodológica.....	26
3.5.1.	Modelo de intervención Promocional	26
3.5.2.	Nivel directo.....	26
3.5.3.	Tipo de intervención: Trabajo Social de Grupos, Promoción del Cambio Social ...	27
3.5.4.	Técnica interactiva colcha de retazos.....	27
3.5.5.	Técnica interactiva mural de situaciones.....	28
4.	Consideraciones éticas.....	29
5.	Informe de gestión	30
6.	Aportes de T.S. al proceso de práctica.....	32
	Referencias	33
	Anexos.....	35

Lista de figuras

Figura 1 Organigrama de C.I. TROPICAL S.A.S.....	17
Figura 2 Organigrama de C.I. TROPICAL S.A.S.....	17
Figura 3 Encuesta sobre deserción laboral en la finca Providencia	19
Figura 4 Encuesta sobre deserción laboral en la finca Providencia	21

Siglas, acrónimos y abreviaturas

CI	Comercializadora Internacional
VBG	Violencias Basadas en Género
SST	Seguridad y Salud en el Trabajo
UDLAP	Universidad de las Américas Puebla
TS	Trabajo Social
GH	Gestión Humana

Resumen

Este estudio aborda el problema de la deserción laboral en una finca bananera de Urabá, Antioquia, adscrita a la razón social Inveragro el Cábulo de la empresa C.I. TROPICAL. El objetivo principal fue identificar los factores que afectan la permanencia de los trabajadores y diseñar estrategias para mejorar el clima laboral y reducir la rotación, con una metodología empleada que incluyó encuestas, revisión documental, observación participante y grupos focales. Los resultados revelaron que la falta de programas de bienestar, problemas económicos, situaciones emocionales y un clima laboral hostil son factores determinantes en la decisión de renunciar. Basado en estos hallazgos, se implementaron técnicas interactivas, como la "colcha de retazos" y el "mural de situaciones", que permitieron reflexionar sobre la importancia de mejorar la convivencia y fortalecer el apoyo entre el equipo administrativo y los trabajadores. Las conclusiones subrayan la necesidad de continuar desarrollando programas de bienestar laboral para mitigar la deserción y promover un ambiente de trabajo positivo en la finca bananera. Este proyecto destaca el rol crucial del Trabajo Social en el ámbito laboral agrícola, un campo poco explorado, posicionándolo como un área con gran potencial para mejorar el bienestar de los trabajadores.

Palabras clave: Deserción laboral, bienestar laboral, trabajo social, clima laboral, finca bananera.

Abstract

This study addresses the issue of labor turnover in a banana plantation in Urabá, Antioquia, part of the company Inveragro el Cábulo of C.I. TROPICAL. The main objective was to identify factors influencing employee retention and design strategies to enhance the work environment and reduce turnover. The methodology included surveys, document review, participant observation, and focus groups. The results indicated that the lack of well-being programs, economic problems, emotional situations, and a hostile work environment significantly impact workers' decisions to leave. Based on these findings, interactive techniques such as the "patchwork quilt" and "situational mural" were implemented, encouraging reflections on improving teamwork and strengthening support among administrative staff and workers. Conclusions emphasize the need to develop well-being programs to mitigate turnover and promote a positive work atmosphere on the banana plantation. This project highlights the essential role of Social Work in the agricultural labor sector, an under-explored field, positioning it as an area with great potential to improve workers' well-being.

Keywords: Labor turnover, employee well-being, social work, work environment, banana plantation.

Introducción

A continuación se presenta la contextualización, diagnóstico y configuración del objeto de intervención realizada en una de las fincas adscrita a la razón social Inveragro el Cábulo de la comercializadora C.I TROPICAL, durante el estudio y análisis del contexto en cual se encontró la necesidad de trabajar sobre la deserción laboral (permanencia laboral) que afecta de forma directa o indirecta a las y los trabajadores(as) del gremio bananero, enfocándose en una muestra intencionada en una de las fincas, como se especifica más adelante en la metodología, para analizar las causas y motivos que los lleva a desertar de su labor de trabajo en el campo del banano.

El objetivo principal del diagnóstico es analizar los factores determinantes de la deserción de las y los trabajadores(as) de la finca bananera de la sociedad adscrita Inveragro el Cábulo de la comercializadora C.I TROPICAL en la zona de Urabá, Antioquia.

Las técnicas que se utilizan en la investigación diagnóstica son la encuesta dirigida a las y los trabajadores bananeros para identificar, referente a los resultados cuál ha sido la situación o problemática que más índice alto presenta para definir el objeto de intervención y posteriormente se define la ruta metodológica y el plan operativo, también se aplica la técnica de revisión documental de forma inicial para indagar y estudiar que se ha investigado a nivel internacional, nacional, regional y local que brinde información y aportes a la investigación diagnóstica que se realiza.

Cabe mencionar que se plantea la metodología para determinar el objeto de intervención, dando respuesta a la necesidad encontrada, creando técnicas interactivas y actividades para desarrollar la propuesta, lo cual se convierte en un reto, desde la apuesta del Trabajo Social ya que el campo organizacional en bananeras no ha sido muy explorado por la misma profesión, por lo cual se quiere aprovechar al máximo el espacio para dejar huella y crear lazos que conectan con la comunidad bananera y empleados en general, creando la importancia y posicionando la profesión como un área que tiene mucho por aportar a una organización empresarial.

Durante la realización de las técnicas interactivas en respuesta a la necesidad encontrada se obtuvieron resultados que permitieron enmarcar la necesidad de construir estrategias para la mitigación de la deserción laboral y articular al equipo administrativo de la finca y a sus trabajadores en pro de trabajar en uno de los tantos factores que generan deserción, siendo el clima laboral un factor a trabajar para mejorar la sana convivencia, las relaciones interpersonales y la resolución de conflictos, entre compañeros de trabajo en la finca, al igual se expresó la necesidad

ante la organización en mejorar y fortalecer el bienestar laboral de los trabajadores, para ello se deja implementado como insumo las guías de actividades, el informe que da cuenta de la problemática y su propuesta de herramientas y un entregable de estrategias de mitigación de la deserción laboral.

1. Contextualización

1.1. Contextualización territorial

“El Urabá antioqueño es la región costera de Antioquia Colombia, sobre el mar Caribe, una región plena de paisajes exóticos y con gran diversidad cultural. Es la región bananera y platanera más importante del país y despensa de esa fruta tropical de varios mercados internacionales. Una subregión que combina las culturas paisa, chochoana y costeña” (Wikipedia, 2011).

El banano es uno de los principales generadores de exportación en Colombia, lo que significa que su producción y exportación tienen un impacto significativo en la economía del país. Como lo menciona (Equipo Redagrico, 2020) de los 135 países que producen bananas en el planeta, Colombia se ubica en el cuarto lugar y ocupa el primer puesto como exportador de banano orgánico. Por otra parte, el gremio bananero es muy importante, pues su producción es generadora de empleos. “Los representantes de los gremios, el aporte social de la cadena del banano se evidencia en los más de 140.000 empleos que genera al año; 35.000 directos y 110.000 indirectos”. (Agronet-MinAgricultura, 2020).

La comercializadora C.I TROPICAL se encuentra ubicada en la Región del Urabá antioqueño, con oficinas en el municipio de Apartadó y en la ciudad de Medellín, además de sus 20 fincas que están distribuidas en los municipios de Turbo, Apartadó, Carepa y Chigorodó, gracias a la diversidad de la región, la organización ha estado situada en esta, exportando banano para el comercio y para el exterior, pero también brindando empleo a todas las personas de los distintos municipios de la región, generando un impacto económico en la vida de las personas que trabajan en las fincas bananeras y que de una forma u otra o contribuido en la construcción social de la región del Urabá.

1.2. Contextualización institucional

El nombre comercial de la organización es C.I. Tropical S.A.S, su forma Jurídica es Sociedad por Acciones Simplificadas, sin embargo, esta tiene 3 razones sociales adscritas que se

vinculan específicamente a las productoras. Inveragro la acacia S.A.S, Inveragro el Cábulo S.A.S, Cultivos Tropicana S.A.S

Esta compañía nace de la necesidad de generar una alternativa de comercialización para un grupo de productores independientes, los cuales a través de la integración de sus unidades productivas buscaban generar un importante volumen de producción de frutas tropicales, en especial bananos de alta calidad, es una empresa que tiene más de cuatro décadas en el mercado sus inicios fueron a partir del 26 de junio de 1972 cuando se creó la sociedad Francisco Restrepo Girona, en ese momento solo se contaba con tres fincas cuyos nombres aún se mantienen vigentes, finca Petra, Florida y California, pero es a partir de 1983 cuando se negoció un número significativo de convenciones laborales entre propietarios de fincas y trabajadores en Urabá estas negociaciones generaron una agitación social, con paros y ralentización de la producción, evidenciándose el accionar de los partidos Comunista de Colombia y del partido comunista MI liderando cada uno su respectivo sindicato, que fueron Sintrago y Sintrabanano. Esto marcó en gran medida el futuro del banano en la región ya que su impacto en el empleo fue significativo, hoy en día la organización cuenta con 20 fincas certificadas, lo cual están distribuidas en los municipios de Turbo, Apartadó, Carepa y Chigorodó y más de 3077 hectáreas en las que se mantiene la responsabilidad de producir un alimento apto para el consumo, de acuerdo a la información otorgada por la Razón social Inveragro el cámbulo.

1.2.1. Misión

C.I. Tropical S.A.S. en asocio con sus compañías agrícolas conforman la organización Tropical, la cual está orientada a la producción, siembra y comercialización de frutas frescas buscando como principal objetivo los mercados internacionales. El crecimiento continuo y sostenido de la empresa y con ellos el mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo personal y profesional de su gente, es y seguirá siendo un factor determinante en el crecimiento y desarrollo de la organización.

1.2.2. Visión

En el 2025 las sociedades adscritas a la compañía se convertirán no solo en el primer productor de frutas de la zona de Urabá, sino que también será la primera alternativa de abastecimiento de fruta para las principales multinacionales.

1.2.3. Valores

- Respeto
- Responsabilidad
- Trabajo en equipo
- Calidad
- Eficiencia

1.2.4. Objetivos estratégicos

- Comercializar directamente Producir y/o comprar fruta certificada empacada y embalada según los requerimientos de nuestros clientes en cantidad suficiente de acuerdo a los mercados.
- Mantener y/o mejorar la productividad de sus proveedores aliados.
- Diversificar mercados.

1.2.5. Certificaciones

Desde el año 2006 se establece el Sistema Integrado de Gestión el cual regula y audita todos los procesos que se realizan en la empresa y es de obligatorio cumplimiento para los 3 productores y 20 fincas que exportan por intermedio de la comercializadora. Desde 2005 se encuentran certificados en la norma Global G.A.P. Por SGS bajo la modalidad de Grupo de Productores. GGN

4049929281080. Desde 2008 estamos certificados en la norma RAINFOREST ALLIANCE por NATURACERT bajo la modalidad de grupo de productores.

Número del certificado: NAC-G-000151.

1.2.6. Principales productos y/o servicios

Empresa agrícola en la que su principal actividad económica es la producción, comercialización y exportación del banano, en la que encamina sus esfuerzos para generar una mayor productividad dentro de las 20 fincas que están distribuidas en los municipios de Turbo, Apartadó, Carepa y Chigorodó, contando con un total de 3077 de hectáreas cultivadas exclusivamente en banano.

1.2.7. Sector de la economía a la que pertenece

4620: Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias; animales vivos

0122: Cultivo de plátano y banano

1.2.8. Objeto social

Efectuar operaciones de comercio exterior y orientar sus actividades hacia la promoción y comercialización de productos colombianos en los mercados externos. Adicionalmente, puede explotar y exportar productos agrícolas mediante compra, venta y siembra.

1.2.9. Mercado que atiende

La empresa exporta banano de primera (fruta premium), segunda (se acepta con algunos defectos) y tercera (tiene un porcentaje pequeño de aceptación) al mercado internacional, llegando a países como Estados Unidos y cubriendo gran parte de Europa. A nivel nacional se comercializa

en todo el país el llamado dedo suelto que es un tipo de banano que no cumple con las especificaciones para ser comercializado en el exterior. (Razón social Inveragro el cámbulo, 1997).

1.3. Roles y funciones del trabajador social en la institución de práctica

Dentro de la organización actualmente no se cuenta con un profesional en Trabajo Social, solo esta una psicóloga en el área de contratación y selección, por consiguiente, Trabajo Social es pionero en la comercializadora C.I TROPICAL y en el trabajo de intervención con trabajadores bananeros, lo cual marca un hito en nuestra carrera dando conocer la importancia y lo fundamental que es nuestra profesión en este contexto del banano. Posicionándonos en el área de Gestión Humana; situado nuestro trabajo en rotar en las 20 fincas, inicialmente se inició con un programa de seguimiento al ausentismo en las fincas bananeras de la organización, sin embargo, la apuesta en el campo de práctica se fue orientando a fortalecer algunas actividades en pro del bienestar laboral, abriendo un campo para futuros profesionales en etapa de práctica en esta organización o en otras relacionadas con el trabajo en banano. Algunas de las funciones realizadas en el campo de practica son: seguimiento al ausentismo, agendamiento de citas médicas, capacitaciones en los temas de trabajo en equipo, VBG, respeto y convivencia, informes semanales de los casos intervenidos, seguimiento a casos, reconocimiento a las labores en campo, apoyo al programa de pre-pensión, acompañamiento y apoyo de actividades que corresponden al área de SST, encuestas, caracterizaciones, estrategias de intervención y acompañamiento individual, familiar y social según necesidades identificadas en las fincas entre otras.

Figura 1

Organigrama de C.I. TROPICAL S.A.S.

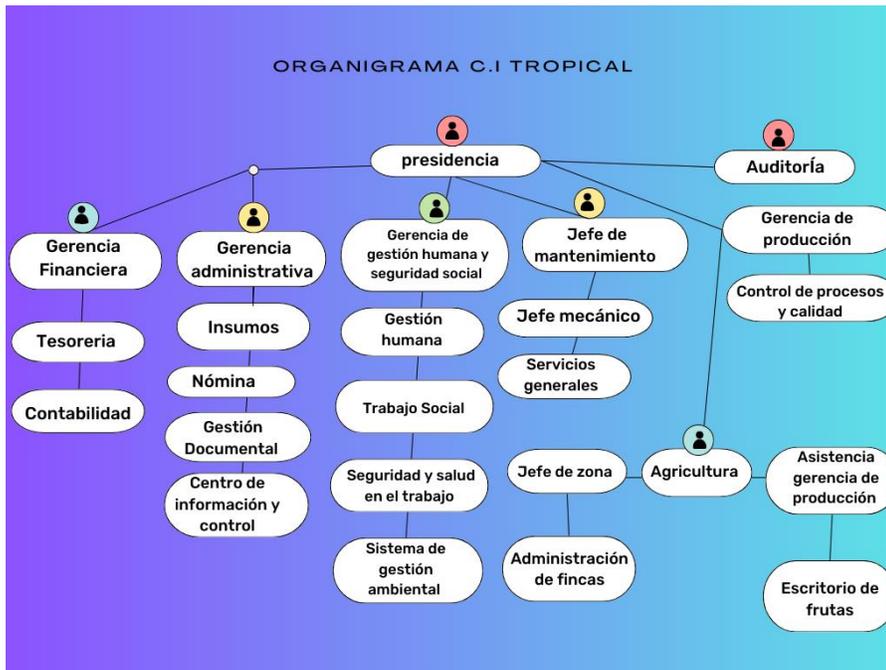
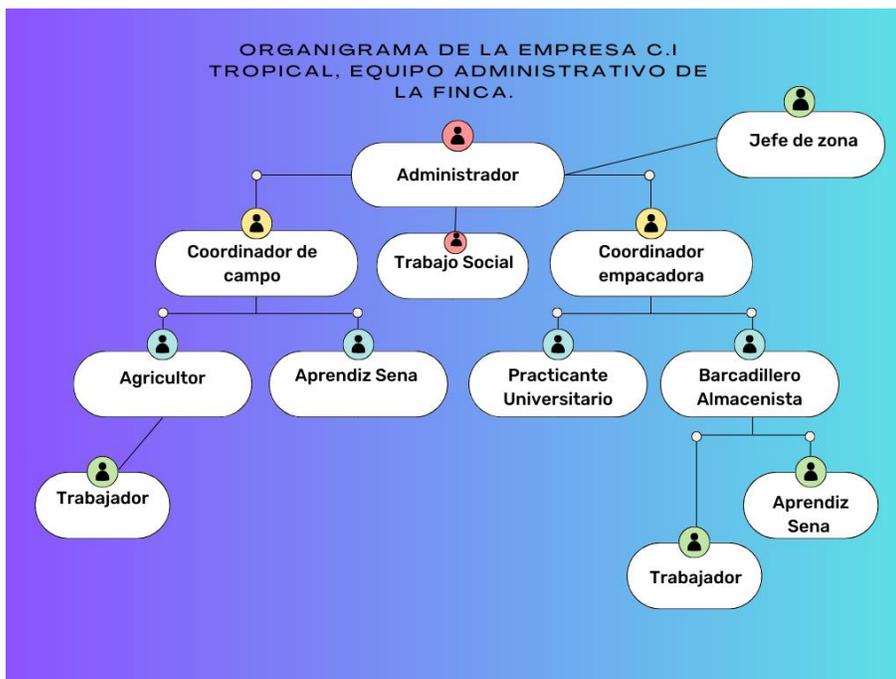


Figura 2

Organigrama de C.I. TROPICAL S.A.S.



2. Diagnóstico

El Diagnóstico en trabajo social es un proceso fundamental para comprender la complejidad de la situación y diseñar estrategias efectivas para abordar los problemas. Es un proceso que requiere habilidades de escucha activa, observación cuidadosa y análisis cuidadoso. Es importante recordar que el diagnóstico es solo el primer paso en el proceso de intervención, y que es fundamental considerar los resultados del diagnóstico para saber posteriormente cómo intervenir y de qué forma. Según (Jayasinha, 2009 citado en Miñan, 2024), “el diagnóstico es un proceso que busca identificar y analizar la situación actual, con el fin de diseñar estrategias efectivas para abordar los problemas”.

El Diagnóstico en trabajo social se posiciona como una técnica clave de articulación profesional, siendo fundamental para las intervenciones en las instituciones de práctica, por lo que su construcción teórica, metodológica es imprescindible para la adecuada evolución de los individuos con determinadas situaciones o problemáticas sociales a atender.

2.1. Técnicas

2.1.1. *Revisión documental*

La investigación documental es una técnica de investigación cualitativa que se encarga de recopilar y seleccionar información a través de la lectura de documentos, libros, revistas, grabaciones, filmaciones, periódicos, bibliografías, etc., (Ortega, 2019) Teniendo este concepto bastante técnico, va muy de la mano con las palabras de (Gómez et al., 2017). “La revisión documental, como herramienta ayuda en la construcción del conocimiento, amplía los constructos hipotéticos de los estudiantes y cómo enriquece su vocabulario para interpretar su realidad desde su disciplina, constituye elemento motivador para la realización de procesos investigativos de los estudiantes”.

Inicialmente para la realización de la contextualización y del diagnóstico es de suma importancia realizar un estudio documental sobre la empresa, si ha habido otros estudios, proyectos o temas similares que se hayan trabajado, sin embargo, esta técnica permitió obtener datos relevante

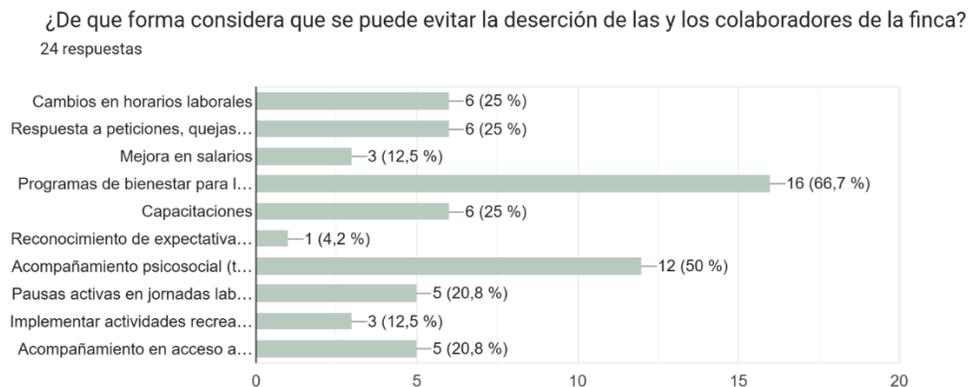
para trabajar sobre la problemática de deserción laboral, recopilando información de bases de datos suministrada por el área de selección y contratación, pudiendo evidenciar porcentajes de deserción y contratación laboral y al mismo tiempo los motivos por los cuales los trabajadores tomaban esta decisión, que era el dato más relevante para empezar a implementar estrategias para la mitigación de la deserción laboral.

2.1.2. Encuesta

Se puede definir la encuesta, siguiendo a García Ferrando, como «una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características».

Esta encuesta se aplicó a los trabajadores de la finca providencia para conocer su opinión sobre cómo mitigar la deserción laboral, iniciando con la siguiente pregunta y gráfica que muestra los siguientes resultados obtenidos.

Figura 3
Encuesta sobre deserción laboral en la finca Providencia



Teniendo en cuenta los datos que presenta la gráfica, se puede concluir que los trabajadores solicitan un programa de bienestar laboral como una forma de mitigar la deserción, al igual que un

mejor acompañamiento profesional desde Trabajo Social y Psicología, ya que se presenta una alta demanda de necesidades en los trabajadores bananeros.

2.1.3. Grupos focales

Para (Escobar & Jiménez, 2017), “los grupos focales son una técnica de recolección de datos mediante una entrevista grupal semiestructurada” (p. 52), la cual suscita espacios que permitan o favorezcan la aparición de sentimientos, hechos, emociones, entre otros elementos constitutivos que ayuden a la comprensión de la información desde la intersubjetividad que permiten la conformación de estos grupos; así mismo, (Buss Thofehrn et al., 2013), además de lo expresado con anterioridad, considera el grupo focal como un espacio que brinda un valor subyacente a la interacción humana, estimulando el diálogo y la participación de las personas allí presentes, permitiendo desarrollar temas de conversación que muchas veces podrían ser tildados de embarazosos o temas tabúes dentro de la cultura o sociedad en que se desenvuelvan.

Para el desarrollo de la actividad se reunió a 34 trabajadores con un rango de edad de los 18 a los 29 y de los 30 hasta los 60 para crear reflexiones acerca del tema de deserción laboral escuchando a ambas partes compartiendo lluvias de ideas, sugerencias, que otras oportunidades permite la permanencia laboral y cómo fomentar buenas prácticas interpersonales y compañerismo, pero también cuál es el apoyo que brinda la organización a sus trabajadores en pro del bienestar, socializando todas las opiniones compartidas con el equipo administrativo de la finca incidiendo en la iniciativa de atender el tema de deserción laboral.

2.2. Resultados del diagnóstico e identificación de la situación

Referente a los resultados obtenidos mediante la aplicación de las distintas técnicas para obtener la información del diagnóstico, se presentan varios factores situacionales que inciden en la decisión de desertar del trabajo en el banano, tales como se presentan a continuación:

Figura 4*Encuesta sobre deserción laboral en la finca Providencia*

En la gráfica de barras se evidencia que son varios los factores deserrores que se generan dentro de la organización, como lo son; el tema de los horarios, el sueldo, la insatisfacción laboral, por ello, es importante que se implementen estrategias para mitigar estas situaciones que son más de lo organizacional y gestión humana ante el accionar. Por tal motivo los trabajadores buscan nuevas oportunidades laborales en un 12% como lo muestra la gráfica.

Todo lo mencionado anteriormente repercute de una forma u otra en lo cognitivo de cada persona y en su decisión en cambiar de trabajo, de ambiente laboral o de jefes entre otros, tomando la decisión de renunciar de su trabajo.

De acuerdo a lo anterior se plantea como principal problema la deserción laboral que se presenta no solo en la finca Providencia, sino también, en las demás fincas que pertenecen a la organización, ya que es una problemática que afecta no solo a los trabajadores, también a la empresa en general por la escasas de mano de obra.

3. Objeto de intervención

El alcance del proyecto PERMANENCIA LABORAL durante el año 2024 estará enfocado en la finca Providencia, la cual pertenece a la razón social de Inveragro el cámbulo S.A.S. El proyecto se va a desarrollar en el marco de práctica institucional que adelanta la empresa con la universidad de Antioquia. La ejecución del proyecto se desarrolla durante los meses de septiembre y octubre del año 2024, y su finalización se proyecta para el mes de noviembre con la evaluación de este. El proyecto queda a disposición de la empresa en su totalidad, para que continúe, si es su intención, con la ejecución de este en todas las otras fincas que tiene la comercializadora C. I Tropical. Después del diagnóstico realizado con el personal operativo se determina el siguiente objeto de intervención: que es la deserción laboral.

Se escogió una de las 20 fincas bananeras adscritas a la razón social Inveragro el Cámbulo escogida por la empresa y por su dinámica interna de deserción permanente, problemas de deserción y del clima laboral entre otros. En la realización de la contextualización y el diagnóstico inicialmente se realizó una encuesta y unas técnicas interactivas aplicada a los trabajadores de la finca escogida, la cual arrojó información que ayudó a determinar el objeto de intervención, priorizando en la problemática de la deserción laboral en donde muchos trabajadores han renunciado por distintas razones donde se evidencian renuncias constantes en la finca y según la información obtenida por el área de selección y contratación de la empresa, se muestran los datos que indican un 47,33% en nivel de porcentaje de deserción en lo que va corrido del año actual, lo cual es una cifra alta, indicando que gran parte del personal que ha ingresado a la empresa al mismo tiempo también se ha retirado del trabajo, cabe mencionar que para el año 2023 se presentaron 56 renuncias por razones de motivo voluntaria, sin embargo, para el año 2024 van 47 renuncias voluntarias, haciendo referencia en que hay un incremento de deserción en comparación con los distintos años anteriores, ya mencionados anteriormente, de acuerdo a la información otorgada por la empresa C.I TROPICAL.

3.1. Pronóstico

La realización de este ejercicio de diagnóstico se considera relevante para el proceso de culminación de la formación académica de Trabajo Social, ya que permite tener un acercamiento a la realidad del campo de acción específicamente de la práctica profesional. Así mismo, es importante la creación del instrumento del diagnóstico y objeto de intervención para definir la ruta metodológica ante el objeto de interés, que es la deserción de las y los trabajadores de la sociedad adscrita Inveragro el Cábulo de la comercializadora C.I TROPICAL, para indagar, conocer, acercarse más a la realidad que se vive en las fincas bananeras y como plantear estrategias para lo propuesto en el tema a abordar.

La elaboración e implementación de este diagnóstico y objeto de intervención posibilitará aportes fructíferos a futuros procesos prácticos de la profesión de Trabajo Social, así mismo, dará apertura a identificar las herramientas y habilidades necesarias tanto para el profesional como para los sujetos colectivos, en potenciar y afianzar en el acompañamiento de los procesos organizativos. Teniendo como fin, forjar el perfil como trabajadores sociales en el campo de práctica y fomentar los valores sociales para el trabajo colectivo en el tejido social.

Es de suma importancia la realización del proyecto para crear estrategias de mitigación laboral en conjunto con el equipo administrativo de la finca para incidir en la implementación de un programa de bienestar laboral para los trabajadores que se formule y se piense desde la organización, de lo contrario sin la iniciativa del proyecto se continuara evidenciando la deserción en las fincas, ya que no se cuenta con una mejora en las garantías de bienestar para los trabajadores. Por ello, desde Bienestar Laboral de la organización se deben continuar mejorando en estrategias que promuevan la sana convivencia, el respeto, la tolerancia, la cooperación y el trabajo en equipo de las y los trabajadores de la empresa, para que el ambiente laboral dentro de las fincas y en las oficinas sea óptimo y saludable.

3.2. Objetivos

3.2.1. *Objetivo general*

- Incentivar la permanencia laboral de las y los trabajadores de una de las fincas adscritas a la razón social Inveragro el Cábulo de la comercializadora C.I TROPICAL a través de técnicas interactivas.

3.2.2. *Objetivos específicos*

- Fortalecer el acompañamiento entre la organización y equipo administrativo de la finca, mediante las estrategias formuladas en pro de mitigar la deserción laboral.
- Visibilizar desde el área de gestión humana el programa de oferta de servicios, oportunidades académicas, educación financiera a través de socializaciones y talleres.

3.3. Fundamentación teórico y conceptual

Se considera pertinente trabajar bajo el paradigma sociocrítico, ya que está fundamentado en la teoría crítica social con un marcado carácter auto reflexivo donde se considera que el conocimiento se construye siempre por intereses que parten de las necesidades de los grupos; así mismo, pretende la autonomía racional y liberadora del ser humano que se consigue a través de la capacitación de los sujetos para la participación y transformación social (Díaz López & Pinto Loria, 2017).

Teniendo en cuenta el contexto en el cual se elaboró el proyecto de intervención, la teoría sociocrítica permite una lectura más profunda de las realidades situacionales y ocurrentes de la realidad y cotidianidad que se vive en un ambiente de trajo en el gremio del banano, evidenciando la dinámicas internas de la organización y de cada una de las fincas, como es su funcionalidad, su operación , su capitalismo, su actuar en lo laboral, como es el dinamismo, que en el lugar de práctica

posibilita a los sujetos con los cuales se trabajó, reflexiones más profundas sobre lo que ha sido para ellos estar inmersos en el capitalismo, trabajar años en el banano y que beneficios han podido obtener de su trabajo, pero también cuestionando aquello que hay que fortalecer desde la organización para la cual trabajan, en pro del bienestar laboral para ellos, poniendo a conversar el tema de nuevas generaciones, como los jóvenes entienden o ven el trabajar en una bananera, que expectativas tienen ellos, y cuál es la calidad de vida por la cual ellos apuestan, por ello es importante su emancipación y toma de decisiones referente a cualquier situación, dando lugar a la libre expresión de ideas y propuestas, promoviendo un liderazgo propio y autónomo, posibilitando herramientas y estrategias que puedan utilizar y crear para lograr un cambio.

3.4. Referente conceptual

Se tendrá en cuenta los siguientes conceptos y sus definiciones como fundamentales para el entendimiento y desarrollo del diagnóstico, teniendo en cuenta el contexto de los sujetos y el planteamiento del problema de interés.

Deserción laboral: La deserción laboral se refiere a cuando los empleados abandonan voluntariamente la empresa en la cual laboran (Isis, 2015). Entendida por algunos factores internos de la organización o externos del trabajador que de una forma u otra inciden en la toma de su decisión.

Factores asociados a la deserción: Las condiciones laborales son un conjunto de factores que pueden afectar de manera negativa la salud de los trabajadores, el entorno de trabajo, el horario laboral, el salario, las vacaciones y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, social y familiar son factores que forman parte de las condiciones y el bienestar laboral del colaborador.

Contexto: El contexto es toda aquella situación o lugar que rodea una situación o acontecimiento, para (Grossberg, 2010) “la mayoría de los estudios orientados a la comprensión de lo que es el contexto, no reconoce dos características fundamentales que le configuran en todo momento y es que en primer lugar este se configura como espacial, en medio de un todo, establece unos límites de presencia que le establecen como único pero que en medio de este comparte rasgos personales y grupales; en segundo lugar y muy importante, es que es relacional, constituido así por

el conjunto de relaciones que se forman y establecen bajo vínculos sociales e interpersonales, que van desde una exterioridad hacia sí mismo y viceversa”.

Bienestar laboral: “Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el bienestar laboral se define como el estado en que los trabajadores se sienten cómodos, seguros y valiosos en su lugar de trabajo. esto se logra cuando los trabajadores tienen la oportunidad de desarrollar sus habilidades, recibir retroalimentación y apoyo, y trabajar en un entorno que promueve la salud y el bienestar” (Miñan, 2024).

3.5. Fundamentación metodológica

3.5.1. Modelo de intervención Promocional

El enfoque promocional dentro de la intervención social busca responder más adecuadamente a las necesidades de las diferentes comunidades de hoy en día. Esto, propicia una mayor participación e inclusión, en donde los sujetos de intervención son actores estratégicos del desarrollo de la sociedad, ya que se les entrega “voz” a las poblaciones vulnerables, en diferentes contextos territoriales. Además, se caracteriza por el énfasis en el desarrollo social y humano por ello el Trabajo social promocional se basa en la motivación, la participación activa, la autogestión, y la autonomía del individuo.

Este modelo es importante durante el desarrollo de la práctica y del proyecto de intervención porque da lugar a la participación activa de los sujetos que busca dar cavidad a un pensamiento autónomo, sensible a una realidad propia y construido desde sus experiencias como sujetos de conocimiento; validando su importancia como sujetos políticos capaces de interactuar con su entorno y de resignificar lo que allí sucede, bajo una construcción independiente donde se le respete su otredad y el manifiesto de sus saberes.

3.5.2. Nivel directo

La intervención directa: se realiza en diversos ámbitos de desempeño e incluye una serie de actividades profesionales del trabajador social que, para el logro de sus objetivos, precisan de un

contacto personal entre la/el profesional y la persona, familia o grupo de implicados, de tal forma que la relación que se establece entre el trabajador social y el sistema cliente (individuos, familia, grupo pequeño) es un elemento significativo en el cambio de situación (Colegio Oficial de Trabajo Social de Asturias, 2005).

3.5.3. Tipo de intervención: Trabajo Social de Grupos, Promoción del Cambio Social

El Trabajo Social con grupos constituye una modalidad práctica de la intervención social centrada en la atención simultánea a un conjunto de personas, que suele oscilar entre las cinco y las treinta, para abordar con ellas una iniciativa, un interés formativo común o un padecimiento específico. Esta forma de hacer adquiere valor para el Trabajo Social en la medida en que el encuentro que promueve permite ofrecer a quien asiste a él una oportunidad para reforzar o restaurar sus redes sociales, así como para adquirir nuevos recursos y conocimientos que faciliten su desarrollo personal y su integración social (Campos Vidal, 2000, como se citó en González, 2019).

Por ello, es importante mencionar que en la práctica es pertinente el trabajo social de grupos, ya que se enfoca en la promoción del cambio social a través de la interacción y colaboración entre sus miembros. Al trabajar en equipo, se busca potenciar las habilidades individuales, fomentar la solidaridad y empoderar a la comunidad para generar transformaciones significativas en su entorno.

3.5.4. Técnica interactiva colcha de retazos

Esta técnica permite develar las distintas formas en que los trabajadores se apropian de su cotidianidad y su realidad, formas que son divergentes entre sujeto y sujeto pero que en la interacción con el otro conforman un texto común. Trabajar con la técnica de colcha de retazos es pertinente ya que permite dar cuenta, de las emociones, procesos, cambios y percepciones de los trabajadores que participaron en las actividades, frente a diversas situaciones y momentos que viven ellos referente al clima laboral. En función de trabajar el tema de fomentar las buenas relaciones interpersonales de compañerismo y apoyo entre el grupo, realizando la actividad con 36

trabajadores, 14 jóvenes y 22 adultos, en una de las fincas adscritas a la razón social Inveragro el Cábulo de la comercializadora C.I TROPICAL.

Con la participación de los trabajadores se construyó una cartelera, lo cual se trató de conocer cuáles eran las dificultades en la que ellos se encontraban en su ambiente laboral, sobre el tema de convivencia laboral, situaciones que los llevan a tomar decisiones de desertar de su trabajo, es así como se planteó una lluvia de estrategias para la mitigación de la deserción laboral con la ayuda del equipo administrativo de la finca.

3.5.5. Técnica interactiva mural de situaciones

El mural de situaciones es una técnica con la cual se busca describir los acontecimientos que se pueden presentar tras una situación o experiencia vivida por los trabajadores en su entorno laboral y de convivencia con sus compañeros de trabajo o jefes, y así poder expresar lo que se puede hacer para contrarrestar los efectos negativos que esta trae como consecuencia, para ello se trabajó con una lluvia de ideas de las situaciones negativas que se encuentran en su ambiente laboral y reflexiones por parte de los trabajadores y equipo administrativo, reforzando la actividad compartiendo la oferta de servicios/oportunidades de la empresa desde el área de gestión humana para que los trabajadores reconozcan a que otras oportunidades pueden acceder y que otros beneficios pueden encontrar para su bienestar. Los resultados de la actividad ya mencionado anteriormente, permitió obtener la información necesaria para crear el entregable a la empresa que trata sobre estrategias para la mitigación de la deserción laboral en donde se compartirá la herramienta en todas las 20 fincas adscritas a las razones sociales Inveragro el Cábulo, Cultivos Tropicana, y Inveragro las Acacias de la comercializadora C. I TROPICAL para que la pueden empezar a implementar y dar continuidad al proyecto de deserción laboral como apoyo para los trabajadores.

4. Consideraciones éticas

El código de ética del Trabajo Social, orientará el acercamiento práctico de la profesión de Trabajo Social con las y los colaboradores de la empresa C.I TROPICAL, en ese sentido, el quehacer se basará de los siguientes principios expresados en la Constitución Política de Colombia y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, como lo son: Justicia, reconocer la dignidad étnica y cultural, sin distinción alguna; Dignidad, siendo este un valor inherente que merece todo ser humano y que además corresponde al respeto de los trabajadores sociales en las relaciones producidas con los sujetos; Libertad, caracterizada por la autodeterminación de los sujetos en la toma de decisiones y acciones, además, hace referencia a la autonomía del profesional para su ejercicio; Igualdad, hace alusión de que todos tienen los mismos derechos sin exclusión alguna; Respeto, el actuar del profesional está mediado por el reconocimiento de los derechos de los sujetos y sus opiniones; la Solidaridad, haciendo alusión a la intervención en acciones vinculadas a una causa; por último, Confidencialidad, la información recolectada corresponde al secreto profesional al manejar el anonimato de sus datos personales y la información proporcionada. Así mismo, el ejercicio con las y los colaboradores bananeros, se fundamentará en los siguientes valores: honradez, responsabilidad, lealtad, compromiso, tolerancia, espíritu de servicio, sentido de pertenencia, prudencia y humildad.

En ese orden de ideas, se considera pertinente tener el consentimiento de las personas partícipes en el trabajo que se realizará y esto se da a lograr dando la información sobre las actividades que se van a llevar a cabo y la finalidad de cada momento, igualmente, se reconoce la importancia de la autorización para las fotografías y videos que se den en el ejercicio. Por último, se hace mención del compromiso desde lo profesional y los sujetos que estén presentes en las actividades para el carácter devolutivo del informe final, del que hacen parte tanto para conocer los avances, como los resultados y socialización de este.

5. Informe de gestión

Para el desarrollo de las actividades se realizó un taller Colcha de retazos, esta técnica interactiva devela y pone en evidencia sentimientos, expresiones y vivencias de los sujetos con relación a sus prácticas y maneras de interactuar con la realidad social. Para ello se logra dar cumplimiento del taller y a uno de los objetivos general y específico, que es fortalecer el acompañamiento entre la organización y el equipo administrativo mediante la propuesta de estrategias de deserción laboral para un trabajo constante y en equipo. Una de las dificultades que se presentaron en el desarrollo del ejercicio fue el tiempo muy corto para tener el espacio del taller con los trabajadores y utilizando como evidencia el formato de asistencia y registro fotográfico.

Para un segundo encuentro también se realizaron capacitaciones en apoyo a las actividades del proyecto: Trabajo en equipo, respeto y convivencia.

Se realizan talleres, actividades de participación con los trabajadores sobre temas de carácter informativo. Los talleres y capacitaciones están dirigidos a todo el personal de la finca, cabe mencionar que la metodología utilizada para la actividad fue: guía del tema de capacitación, actividades reflexivas al inicio de la capacitación con apoyo de frases impresas alusivas al tema, actividades dinámicas de participación mediante el juego (Tingo, Tango), presentación del tema central en apoyo con cartelera y por último participación de los trabajadores con dudas, preguntas y sugerencias sobre el tema trabajado. Esta actividad da cumplimiento y se relaciona con el primer objetivo del proyecto, ya que se tiene propuesto incentivar la permanencia laboral trabajando algunos talleres mediante espacios de capacitaciones, con el fin de realizar y aplicar las técnicas interactivas en pro de incidir en mejorar el clima laboral. Durante el desarrollo del taller se presentaron dificultades ya que el tiempo es muy limitado para dar las capacitaciones por asuntos de producción, el lugar es pequeño y no se cuenta con sillas para todos los trabajadores dependiendo la finca en la que se dé la capacitación y los talleres, teniendo como evidencia el formato de capacitación y registro fotográfico.

En el último encuentro se realizó una actividad con la técnica interactiva Mural de situaciones que es una técnica con la cual se busca describir los acontecimientos que se pueden presentar tras una situación o experiencia vivida y así poder expresar lo que se puede hacer para contrarrestar los efectos negativos que esta nos trae como consecuencia. Cada uno de los trabajadores participes compartieron cada inquietud acerca del tema de deserción laboral con una

lluvia de ideas y reflexiones sobre el mismo al igual que el equipo administrativo de la finca ya que se planteó trabajar con ambas partes para fomentar el trabajo en equipo pero que también la organización escuche a sus empleados sobre las inquietudes que tienen acerca del clima laboral que los aqueja. Este taller apunta al último objetivo del proyecto, para ello también se compartió la oferta de servicios de la empresa para que los trabajadores reconozcan las oportunidades a las que pueden acceder como garantías de derecho, pero también se identifican otras problemáticas que se llevan como sugerencias para implementar estrategias que permitan contrarrestar. Dejando evidencia con el formato de capacitación y registro fotográfico.

El proyecto, sus actividades y guías de talleres quedan a disposición de la empresa en su totalidad, para que continúe, si es su intención, con la ejecución de este en todas las otras fincas que tiene la comercializadora C. I Tropical.

6. Aportes de T.S. al proceso de práctica

La profesión de trabajo social es reconocida en el marco de las ciencias sociales por su capacidad de intervenir en la realidad social, en múltiples problemáticas y en diversidad de actores individuales y colectivos, desde las áreas o sectores que involucran trabajo interdisciplinario, o desde el ciclo de la política pública.

Realizar la practica en la comercializadora C.I TOPICAL permitió abrir camino de forma empírica en la organización, explorando un contexto totalmente distinto a los demás, encontrando nuevos retos y desafíos para la carrera en el contexto de las organizaciones del banano. Sin embargo, realizar el proyecto de práctica en una finca con los trabajadores bananeros permitió conocer como es la dinámica interna, el funcionamiento, la interacción laboral y las relaciones interpersonales de las personas, pero que fue una apuesta llevar a cabo el proyecto, ya que no se contaba con un espacio y tiempo fijo, sin embargo se gestionó lo posible para lograrlo, es de suma importancia reconocer la participación de los sujetos, los cuales hicieron participe del proyecto, ya que son sujetos de derechos políticos que deconstruyeron la realidad del capitalismo en la que están inmersos pero que continua la puesta por construir un cambio social mejor, pasar la página de la historia de una guerra violenta que muchos vivieron en épocas anteriores, pero que se piensan un futuro mejor para ellos y sus familias, pensar que el trabajar en una bananera requiera de gran esfuerzo y vocación por el trabajo agrario pero que se suman retos entorno a las organizaciones de banano, en promover y visibilizar nuevos programas y estrategias de bienestar laboral, para contrarrestar brechas en el aspecto laboral, gran aporte que dejo esta práctica fueran las distintas metodologías y proyectos que se elaboraron para la organización teniendo un alcance primordial en el impacto de cómo la empresa se piensa en la continuidad de las iniciativas que se realizaron y como las fincas bananeras acuden al llamado de profesionales ante la demanda de las necesidades insatisfechas, caracterizando escenarios de intervención para el accionar.

Referencias

- Agronet-MinAgricultura. (2020). *Mapa revela el potencial de la industria del banano de exportación*. <https://www.agronet.gov.co/Noticias/Paginas/Mapa-revela-el-potencial-de-la-industria-del-banano-de-exportaci%C3%B3n.aspx>
- Barrientos, J. (2017). *Ausentismo laboral del área operativa de una empresa bananera del urabá antioqueño: factores causales y características sociodemográficas del personal ausente durante el periodo 2015 -2017*. Medellín : Universidad EAFIT.
- Buss Thofehrn, M., López Montesinos, M. J., Rutz Porto, A., Coelho Amestoy, S., Oliveira Arrieira, I. C. de, & Mikla, M. (2013). Grupo focal: Una técnica de recogida de datos en investigaciones cualitativas. *Index de Enfermería*, 22(1-2), 75-78. <https://doi.org/10.4321/S1132-12962013000100016>
- Colegio Oficial de Trabajo Social de Asturias. (2005). *La intervención directa e indirecta del Trabajo Social*. Portal del Colegio Oficial de Trabajo Social de Asturias. Consejo General del Trabajo Social. <https://www.cgtrabajosocial.es/asturias/intervencion>
- Díaz López, C., & Pinto Loria, M. D. L. (2017). Educational Vulnerability: A study from the socio-critical paradigm. *Praxis Educativa*, 21(1), 46-54. <https://doi.org/10.19137/praxiseducativa-2017-210105>
- Equipo Redagícola. (2020). *Colombia entre el «top 5» de los productores y exportadores de banana*. Redagícola. <https://redagricola.com/>
- Escobar, J., & Jimenez, F. I. B. (2017). Grupos focales: una guía conceptual y metodológica. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 9 (1), 51-67.
- Gómez, D., Carranza, Y., & Ramos, C. (2017). Revisión documental, una herramienta para el mejoramiento de las competencias de lectura y escritura en estudiantes universitarios. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, 1, 46-56.
- González, A. M. (2019). *Trabajo social con grupos*. ResearchGate https://www.researchgate.net/publication/356788996_TRABAJO_SOCIAL_CON_GRUPOS
- Grossberg, L. (2010). *Teorización del contexto*. Scribd. <https://es.scribd.com/document/267090490/Grossberg-L-Teorizacion-Del-Contexto>
- Isis, Gutiérrez. (2015). *La deserción laboral y sus repercusiones*. Blog UDLAP. <https://blog.udlap.mx/blog/2015/01/26/ladesercionlaboralsusrepercusiones/>
- Jiménez, S., & Marrugo, R. (2017). *Análisis de los factores que generen ausentismo en el personal operativo de la fundación sersocial de la ciudad de Cartagena*. Universidad de Cartagena. <https://repositorio.unicartagena.edu.co/entities/publication/a839254d-84a7-479a-9132-4b90a1e6c8f1>
- López, C., Molina, D., Palacios, F., & Zapata, V. (2019). *Plan de intervención para minimizar el ausentismo laboral en la empresa Itacol de Occidente SA en el período 2017-2018*. Universidad Libre sede Pereira.

-
- Miñan, M. (2024). *Concepto de Bienestar Laboral: Definición según autores y ejemplos*. Definición Wiki. <https://definicionwiki.com/bienestar-laboral-definicion-segun-autores-ejemplos/>
- Miñan, M. (2024b, mayo 22). *Concepto de Diagnóstico en Trabajo Social: Según autores, significado*. DefinicionWiki. <https://definicionwiki.com/diagnostico-en-trabajo-social-segun-autores-significado/>
- Ochoa, M. (2023). *Diseño y actualización de los manuales de Funciones de la Empresa CI TROPICAL*. Apartadó, Colombia.: Universidad de Antioquia.
- Ortega, C. (2019). *¿Qué es la investigación documental?* QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-documental/>
- Paucar, V., & Ramírez, F. (2022). *La precariedad laboral en la actividad bananera y sus consecuencias socioeconómicas en los trabajadores del sitio El Placer año 2021*. [Tesis de grado] Universidad Técnica de Machala, Ecuador. <https://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/18790>
- Penagos, S. (2017). *Situación de la mano de obra en fincas bananeras de Urabá (Antioquia)* [Tesis doctoral], Universidad EAFIT. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/11802/Susana_PenagosGaviria_2017.pdf
- Torres, J., Pulgarin, L., Gonzalez, M., & Padilla, V. (2022). *Principales causas de deserción laboral del personal médico en el contexto regional, durante los años 2016 al 2021*. Medellín, UNIVERSIDAD CES
- Wikipedia. (2011). *Urabá*. Wikipedia, la enciclopedia libre. <https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Urab%C3%A1&oldid=163550171>

Anexos

Técnica interactiva colcha de retazos



Infografía de oferta de servicios y oportunidades desde el área de G.H.

BIENETAR LABORAL?

Es el equilibrio entre el trabajo y la calidad de vida de los empleados, que incluye su salud física, mental y emocional, así como su satisfacción y productividad en la empresa.

EN C.I TROPICAL ENCUENTRAS:

- Pausas activas.
- Acompañamiento psicológico desde fincas con profesionales aliados (Previsora).
- Formación y capacitación:
 - Comunicación asertiva y efectiva.
 - Trabajo en equipo.
 - Resolución de conflictos.
 - Educación financiera.
- Brigadas de salud (Optometría).
- Actividades recreativas.
- Oportunidades de estudios mediante becas para los trabajadores y sus hijos.
- Acompañamiento y seguimiento a las postulaciones de programas de subsidio de vivienda.

¡Cuidamos de nuestros empleados para cosechar juntos los frutos del éxito!

Tropical Banana Co.

Nota. Tomado de Área de G.H. Tropical Banana Co.

Técnica interactiva mural de situaciones.



Estrategias de mitigación laboral. entregable para la empresa

Permanencia laboral.

Apostándole a seguir construyendo un mejor bienestar laboral.



¿Qué es deserción laboral?

La deserción laboral se refiere a cuando los empleados abandonan voluntariamente la empresa en la cual laboran (UDLAP, 2016). Entendida por algunos factores internos de la organización o externos del trabajador que de una forma u otra inciden en la toma de su decisión.

¿Qué es permanencia laboral?

La permanencia de los empleados se refiere al tiempo que un empleado ha trabajado para una empresa específica u organización. Permitted al trabajador tener algunas ventajas tales como: experiencia en su campo y estabilidad laboral.



Estrategias para la mitigación de la deserción laboral.

Promover el descanso:

- Fomentar las pausas activas en medio de la jornada de trabajo.
- Comparte juegos didácticos y dinámicas en espacios de recreación.
- Agilizar y gestionar con el área encargada de forma anticipada el proceso de vacaciones laborales de los trabajadores.

Acompañamiento profesional:

- Solicita el acompañamiento por un profesional, en Trabajo Social, Psicología o Gestión Humana, para fortalecer y facilitar la orientación, gestión, intervención, resolución de conflictos y acompañamiento psicosocial.



Políticas de cero tolerancia:

- No aceptar ningún tipo de discriminación, prejuicios, juzgamientos, violencia verbal, física, violencias basadas en genero, que valla en contra de algún compañero de trabajo.
- Generar ambientes seguros para la libre expresión de ideas desde una postura respetuosa.
- Acude al comité de convivencia, género y comité obrero en caso de algún conflicto o vulneración de algún derecho.
- Ten en cuenta las cartillas, (Somos suficientes, Tomando decisiones saludables para la vida y Jóvenes bananeros que cosechan cambios. Como guías para realizar actividades en resolución de cualquier conflicto o caso que se presente.

Entender las necesidades generacionales:

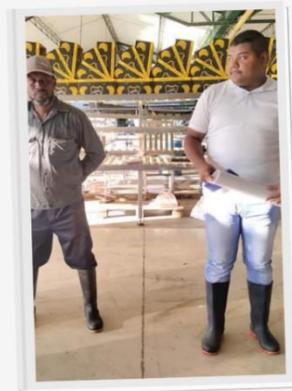
- Considerar las necesidades y capacidad de cada generación que ingrese y se encuentre laborando.
- Acompañar y orientar, al personal nuevo que ingresa a la finca en la práctica y realización de sus labores durante los 3 primeros meses.
- Incentiva la comunicación y la interacción entre tus equipos de trabajo.

REALIZADO POR:

**Jhon Ever Sánchez Arias.
Profesional en Trabajo
Social.**

Motivación constante:

- Exaltación en público a trabajadores por buen desempeño de labores.
- Reconocimiento y compartir con compañeros de trabajo, sobre fechas especiales a todo el personal.
- Resaltar públicamente a aquellos trabajadores con una excelente disciplina y compromiso laboral, (trabajador del mes).
- Transmite a tus trabajadores las metas a corto, mediano y largo plazo.
- Incorpora beneficios corporativos más allá del sueldo.

**Referencias:**

Wellhub (2024) *Permanencia laboral: Guía para lograr que tus empleados se queden en tu empresa.* <https://wellhub.com/es-mx/blog/adquisicion-y-retencion-del-talento/permanencia-de-los-empleados-en-una-empresa-como-generarla/>

Merca2.0 (2022) *Siete estrategias para evitar deserción laboral en las empresas.* <https://www.merca20.com/siete-estrategias-para-evitar-desercion-laboral-en-las-empresas/>