



Colegio de Estudios
Superiores de Administración

Desafíos que enfrentan los productores en la contratación y permanencia de los trabajadores
de la *elaeis guineensis* (palma africana) en la Orinoquia colombiana

Isabella Chávez Rico

Administración de empresas
Colegio de estudios superiores de administración
Bogotá, Colombia
2024

Desafíos que enfrentan los productores en la contratación y permanencia de los trabajadores
de la *elaeis guineensis* (palma africana) en la Orinoquia colombiana

Isabella Chávez rico

Tutor

Claudia Fabiola Rey

Administración de empresas

Colegio de estudios superiores de administración

Bogotá, Colombia

2024

Tabla de contenido

Resumen	4
Introducción	6
1. Problema de Investigación	7
1.1.1. Planteamiento del Problema	7
1.1.2. Pregunta de Investigación	10
1.1.3. Justificación del Problema	11
2. Objetivos de la investigación	13
2.1.1. General	13
2.1.2. Específicos	13
3. Hipótesis	14
4. Revisión de la literatura	15
4.1.1. Definiciones	16
4.1.2. Dimensiones	18
4.1.3. Modelos	18
5. Estado del arte	19
6. Metodología	23
i. Enfoque de la investigación	23
ii. Variable de investigación	27
iii. Mediciones	30
7. Análisis de resultados	32
7.1. Estrategias implementadas por las empresas de Palma Africana para reducir la deserción laboral	32
7.1.1. Introducción al contexto laboral del sector palmero	32
7.1.2. Implementación de estrategias en el sector palmero	33
7.1.3. Motivaciones de los trabajadores para desertar laboralmente en el sector palmicultor	35
8. Discusión de resultados	36
Conclusiones	38
Recomendaciones	40
Referencias	42

Tabla de Tablas

Tabla 1- Diseño metodológico 25

Tabla 2- Variables 30

Resumen

El cultivo de Palma Africana en Colombia se ha consolidado como uno de los sectores de mayor productividad en el país, logrando generar varias plazas de empleo y aportar al desarrollo y tecnificación de las zonas rurales. A pesar de ello, este sector presenta un alto porcentaje de rotación laboral, lo cual implica una gran cantidad de costos para las empresas que deben estar en constante reclutamiento, capacitación y procesos de adaptación al empleo. A raíz de esta problemática surge la presente investigación, con el fin de determinar las estrategias que las empresas palmicultoras de los Llanos Orientales pueden implementar para retener a sus colaboradores. Para lograr este objetivo, se tuvo que acudir a un diseño metodológico con un enfoque mixto que involucrará la investigación de tipo cualitativa y cuantitativa, como instrumentos de recopilación de información se definió la realización de entrevistas a representantes de Recursos Humanos de 3 empresas de plantaciones ubicadas en el municipio de Maní (Casanare) y encuestas a trabajadores de estas mismas empresas. La información recopilada permitió determinar cuales eran los desafíos que enfrentaban las empresas para la retención de personal, las motivaciones de los trabajadores y los puntos que ellos consideraban cruciales para mantenerse en el empleo. Finalmente, se encontró que gran parte de las motivaciones de los trabajadores se centran en 2 aspectos; i. una buena remuneración económica; ii. Trabajar en un ambiente laboral adecuado y propicio que atienda a sus necesidades individuales, sociales y familiares.

Introducción

El presente trabajo busca indagar sobre los desafíos que enfrentan los productores de palma africana en la contratación y permanencia de los trabajadores de la Orinoquia colombiana; debido a que se ha experimentado escasez de mano de obra rural calificada que se mantengan en su puesto de trabajo y que prefieran lo rural sobre lo urbano en las empresas palmeras de los Llanos Orientales.

Las motivaciones de la presente investigación guardan estrecha relación con la actividad familiar en el sector de la palmicultura, que ha permitido no solo identificar las problemáticas del talento humano en lo rural sino evidenciar las condiciones de vida de los habitantes de las zonas rurales y Centros Poblados; siendo relevante para fortalecer a los productores de palma africana con el fin de elevar los índices de desarrollo a nivel local y nacional por medio de la generación de empleo, la seguridad alimentaria, la sostenibilidad y el aumento de exportaciones de este producto que mejore el Producto Interno Bruto (PIB).

La información recopilada se utilizará para realizar un análisis de datos exploratorio que permita encontrar los factores que influyen en las decisiones laborales de los trabajadores rurales, específicamente en las razones de su movilidad acelerada. Los resultados que se espera obtener son los motivos principales de deserción y rotación laboral, y el alcance de esta investigación es diseñar estrategias organizacionales para aumentar la permanencia de los empleados e incluirlo en el reclutamiento de talento humano; todo esto en un tiempo estimado de 8 meses, en la que se abordaran aspectos teóricos y prácticos, estos últimos a partir de entrevistas a empresarios y trabajadores del sector, lo cual permitirá proponer ideas sólidas a implementar en la empresa para garantizar resultados en el corto y mediano plazo que impacten positivamente a los empleados, empresarios y comunidades aledañas.

1. Problema de Investigación

1.1.1. Planteamiento del Problema

A lo largo de los años, la industria de la palma africana ha experimentado un crecimiento significativo en la región de la Orinoquia colombiana, convirtiéndose en una fuente importante de ingresos y empleos en la región. La palma africana es originaria de África occidental y central, sus frutos son utilizados para la producción de aceite de palma y se utiliza como derivado para productos alimenticios, cosméticos y de limpieza. Esta industria se ha expandido audazmente en las últimas décadas en países como Indonesia, Malasia, Tailandia y Colombia (El Orden Mundial, 2023).

El objetivo de esta investigación es analizar detalladamente cuales son los desafíos que enfrentan las grandes plantaciones de palma africana al momento de contratar y retener al personal encargado de la cosecha, mantenimiento y procesamiento de los cultivos en la Orinoquia colombiana, del mismo modo proponer estrategias y recomendaciones para avanzar y mejorar la gestión de recursos humanos en este importante sector agrícola. Según el Fondo de Estabilización de precios Palmero (FEP), Colombia es el primer productor en América de palma africana y representa el 2,4% de la producción a nivel mundial (Agromat, 2018), siendo el cuarto país productor con casi 600 mil hectáreas sembradas. Estas condiciones lo han posicionado como el sector agrícola con mayor crecimiento en la última década del país, contando con cerca de 7.000 productores palmeros a nivel nacional, generando más de 200.000 empleos totales (Agronet, 2023; Fedepalma, 2022). Es evidente que contribuyen al progreso de los departamentos y del país, como en el departamento del Casanare con un PIB del 46% y el departamento del meta con un PIB del 49% (Agronet, 2023).

Sin embargo, uno de los principales desafíos que enfrentan los grandes productores de palma africana es la contratación y retención de personal para labores de cosecha y mantenimiento de los cultivos. A pesar de la demanda tan grande y alta que existe no es sencillo contratar y retener el personal capacitado que esté dispuesto a cumplir con las labores necesarias para las plantaciones; la experiencia familiar en el sector nos ha llevado a considerar que un alto porcentaje de las vacantes de empleo en la ruralidad no se llenan debido a la falta de mano de obra calificada. Cabe resaltar que, Fedepalma ha realizado

iniciativas “para desarrollar y fortalecer el talento humano del sector palmero colombiano, durante 2022 se realizaron diplomados, cursos, actividades de extensión, encuentros de intercambio de experiencias de productores, seminarios web de Colombia Palmera en Línea (...)” (Fedepalma, 2023).

Algunos desafíos relacionados con esta problemática son las condiciones laborales y la remuneración, específicamente en la palmicultura las condiciones de trabajo incluyen largas jornadas de trabajo, exposición a químicos fuertes y a climas extremos variables. En reconocimiento de esta situación, Fedepalma ha realizado estudios enfocados en la remuneración en el sector palmero, encontrando que “no solamente eran empleos formales, sino de calidad, y el pago promedio de un trabajador de este cultivo es de 1,5 veces el salario mínimo” (Fedepalma, 2022).

Otros factores que inciden en la inestabilidad de la mano de obra son: la competencia con otros sectores como la ganadería, las construcciones y/o el turismo; y, la falta de incentivos y oportunidades de desarrollo; así como, la migración de la mano de obra hacia las zonas urbanas, lo cual se debe a que “los ciudadanos no encuentran un atractivo en la producción agrícola y han migrado a zonas rurales” (Canal trece, s.f; Universidad libre, s.f). En diálogos sostenidos en el curso de esta investigación con Palmeros de los llanos orientales manifestaron que estas dificultades afectan no solo la productividad y competitividad de las empresas, sino que además puede provocar retrasos en las labores de la cosecha y mantenimiento correcto de los cultivos.

Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), la escasez de mano de obra agrícola es una preocupación que afecta muchos factores, incluidos países en desarrollo como Colombia. Esto sin duda genera afectaciones para las empresas del sector, no solo a nivel productivo sino también en aspectos relevantes como el impacto positivo de la organización en términos sociales y económicos en las regiones donde desempeñan sus labores.

Bajo este panorama, un estudio demostró que el “37 % de los cargos más demandados en la palmicultura colombiana corresponden al eslabón de cultivo y 59% al de planta de beneficio. De otro lado, los cargos de alta rotación y de difícil consecución (críticos) corresponden a 68% del total de la Zona Norte, 78% de la Zona Suroccidental, 80% de la

Zona Central y 100% de la Zona Oriental” (Vélez, 2022). Por ende, ante la persistencia de estas dificultades de talento humano se avizora un potencial impacto socioeconómico en donde la falta de empleo estable y bien remunerado genere la migración del personal de zonas rurales a zonas urbanas.

En ese orden de ideas, la retención y contratación de personal capacitado es un desafío enorme que enfrentan diariamente los grandes y medianos productores del sector palmero, no solo en la Orinoquia Colombiana si no alrededor del país, asunto que tiene implicaciones en la productividad, eficiencia, rentabilidad y sostenibilidad de la industria. En ese sentido, el estudio mencionado anteriormente realizado por Fedepalma, identificó que dentro de los desafíos que enfrentan a nivel de talento humano se encuentra:

“la alta rotación se asocia con la falta de formación que limita ascensos laborales, la competencia salarial con otros sectores y entre empresas del sector, la ubicación geográfica de las empresas palmeras, el esfuerzo físico (operativo) que conlleva la realización de prácticas en el cultivo o la planta de beneficio, el contexto social y económico en las zonas palmeras, los patrones culturales arraigados a labores agropecuarias (falta de estabilidad, inseguridad) y hábitos proclives a la migración permanente o trashumancia” (Vélez, 2022).

Por este motivo, se torna relevante investigar esta problemática, ya que con ella se logra solucionar no solo los problemas de los palmicultores, sino también proveer mejores empleos, capacitaciones y calidad de vida a la población colindante a estas plantaciones, lo cual permitirá promover un desarrollo funcional y equitativo que beneficie tanto a las empresas como a los trabajadores y las comunidades.

1.1.2. Pregunta de Investigación

¿Cuáles serán las estrategias efectivas para optimizar el reclutamiento y la contratación de trabajadores para las actividades de cosecha y mantenimiento de palma africana en la región de la Orinoquia colombiana?

1.1.3. Justificación del Problema

La importancia de este estudio radica en que a nivel teórico presenta una nueva perspectiva de las estrategias empresariales para el reclutamiento y permanencia de la mano de obra, ello debido a que la propuesta que se presentará en este proyecto se basará en un contexto latinoamericano caracterizado por una economía volátil, inestabilidad política y escenarios de conflicto interno, asuntos que sin duda influyen en las operaciones de las compañías así como en la elección de las profesiones u oficios; es por esto que, las estrategias tendrán un carácter innovador por estar adaptadas a este contexto rural y agrario, lo cual amplía la variedad de tácticas para combatir los desafíos empresariales, pues comúnmente las estrategias de las empresas han surgido de contextos en donde los países tienen una gran cuota de mercado, multinacionales y en sociedades con alto nivel económico y adquisitivo.

Ahora, a nivel empresarial este estudio también reviste gran relevancia, pues permite que las empresas del sector agrario y específicamente las de palma africana y/o cultivos afines, puedan implementar formas adecuadas de reclutar mano de obra y lograr su permanencia en el puesto de trabajo; asunto que sin duda resulta en un gran provecho en los procesos internos, pues un trabajador que desempeña por gran parte del tiempo una actividad va adquiriendo mayor habilidad y agilidad en su labor lo cual aumenta la productividad de la empresa. Además, ante una alta rotación de personal se genera un sinnúmero de trámites administrativos en torno a la contratación, reclutamiento, exámenes ocupacionales y adaptación al puesto de trabajo que ralentiza y genera cargas extra a la empresa.

Otro aspecto que es determinante en este estudio, es la dificultad para la contratación y retención de personal calificado y capacitado, siendo un aspecto fundamental para el éxito y sostenibilidad del sector palmero. Especialmente si se tiene en cuenta que, ha habido una “reducción importante de la productividad laboral y de la agroindustria, y dificulta la institucionalización de modelos de sostenibilidad” (Vélez, 2022). Cabe resaltar que, los colaboradores son esenciales para garantizar el buen rendimiento de la cosecha, garantizar la eficiencia operativa, la calidad del producto y el cumplimiento de las labores comunes. Como se ha mencionado previamente, esta dificultad afecta un poco más que solo a las empresas, sino que sus impactos van desde el individuo al país en general, especialmente en lo que respecta a la economía y el desarrollo social.

En concordancia con lo anterior, se destaca que el desarrollo y bienestar socioeconómico de las comunidades locales también se ve fuertemente impactado por el sector de la palma, debido a que este proporciona empleo y nuevas oportunidades de movilidad social a sus locales. Es por ello, que se considera importante propender porque las familias campesinas encuentren oportunidades de trabajo bien remuneradas en sus zonas locales, y aún más importante prestar atención a que estas personas tengan las oportunidades de aprender y estar capacitadas en un 100% para cumplir con las labores agrícolas requeridas en el sector. Por supuesto, el tener en cuenta estos factores ayudará a disminuir la pobreza y contribuir al crecimiento económico de las familias campesinas y por ende de la región y el país.

Finalmente, se destaca que estas estrategias permiten contribuir a la formalización laboral, debido a que actualmente gran parte de los empleados de las palmeras tienen contratación vía tercerización, lo cual les impide pertenecer a un sindicato, reclamar beneficios laborales o derechos comunes laborales a cargo de la empresa palmicultora. En ese sentido, se torna relevante incentivar la formalización del trabajo a través de la contratación directa del personal, lo que atraerá a los locales a los procesos de reclutamiento, con el fin de construir y trabajar en el desarrollo de la palmicultura y del agro colombiano en general.

Por otra parte, este estudio se enfocará en las empresas de palma africana ubicadas en los llanos orientales, comprendido por los departamentos de Casanare, Meta, Vichada y Guaviare. Cabe aclarar que, la investigación se desarrollará específicamente en los departamentos de Meta y Casanare, por ser aquellos en los que existe la mayor cantidad de cultivos de palma africana en la región. De manera que, el contexto en que se desarrollará la investigación es netamente rural, caracterizado por la prevalencia de actividades agrícolas, ciudades principales de tamaño intermedio y cuyas

principales concentraciones de población están asentadas en el Piedemonte llanero y en especial en las ciudades de Villavicencio y Yopal que, por su cercanía a la capital del país, se han convertido en puntos de comercialización y acopio de la producción ganadera desarrollada en las extensas sabanas y de los cultivos tecnificados que se siembran en el flanco oriental de la cordillera (DANE, 2005).

2. Objetivos de la investigación

2.1.1. General

Diseñar estrategias para reducir la deserción laboral en el sector palmero a través de un enfoque sostenible que permita generar un impacto positivo en las empresas y las comunidades.

2.1.2. Específicos

- Identificar los desafíos que enfrentan las empresas de palma africana en los llanos orientales de Colombia en el reclutamiento de mano de obra, con el fin de reducir la rotación laboral.
- Indagar las motivaciones de los trabajadores para desertar de las actividades de cosecha y mantenimiento de palma africana a partir de la recopilación de datos vía encuestas.
- Determinar las deficiencias de conocimiento técnico de los trabajadores de la palma africana para definir las capacitaciones que requiere el personal contratado.
- Establecer las necesidades y preferencias de los trabajadores rurales al momento de elegir un trabajo para considerarlas dentro de las estrategias que se propondrán en este proyecto.

3. Hipótesis

Los desafíos que enfrentan los palmicultores en el reclutamiento de trabajadores rurales se pueden abordar a partir de estrategias organizacionales que reduzcan el índice de deserción laboral, aumentando la productividad en los cultivos de palma africana durante la cosecha y su mantenimiento.

4. Revisión de la literatura

El desarrollo de las plantaciones de palma africana en las tierras de la Orinoquia colombiana ha traído consigo desafíos importantes, en donde los palmicultores han tenido que indagar y encontrar soluciones para estabilizar la mano de obra, realizando ajustes en temas de contratación y retención del personal de mantenimiento y cosecha. En ese aspecto, toma sentido la pregunta de investigación planteada por tratarse de una problemática latente en el agro colombiano y sobre todo en el sector de la palma africana, siendo la rotación de personal, carencia de mano de obra calificada y la deserción laboral una queja constante de los palmicultores de los llanos orientales.

Por ello, ante la importancia que revisten estos cultivos para la solidificación de la economía nacional por aportar un 17% al PIB agrícola nacional (La República, 2023), denotan la trascendencia que tiene abordar los desafíos que enfrentan los productos de este sector para así disminuir los desgastes operacionales y aumentar la productividad de la empresa. Pues a mayor productividad mayores posibilidades de abrir mercados internacionales, aumentar exportaciones y con ello mejorar el ingreso de divisas al país.

En ese orden, la selección de la variable se direccionó a la comprensión profunda de la génesis de estos desafíos, así como de los factores que intervienen en que estos se consoliden y persistan en el personal. Adicionalmente, se destaca que con la propuesta de estrategias a implementar se va a impactar positivamente la vida de los trabajadores, quienes no solo obtendrán un empleo con remuneración digna, sino que también podrán beneficiar a su familia con sus ingresos, generar movilidad social y dinamizar la economía local de sus municipios. En este artículo se facilitará la integración de indicadores como la calidad de vida de los trabajadores, las características de los salarios y beneficios, la educación de calidad en la zona, el sector palmero en Colombia y la participación del empleo y la fuerza laboral.

En otras palabras, la calidad de vida de los trabajadores permitirá comprender detalladamente la razón por la cual los locales no están dispuestos a cumplir las tareas requeridas en estas plantaciones, pues en últimas son sus decisiones las que afectan el desenvolvimiento adecuado de las etapas productivas en el sector palmero. El origen de esta variable proviene principalmente de la necesidad de comprender las formas de vida de los

trabajadores, sus preferencias, proyecciones y necesidades, pues en últimas son estas las que influyen la toma de decisiones laborales. Estos datos también nos permitirán establecer si la problemática de rotación y deserción laboral solo sucede en este sector o en otros tipos de cultivos de los llanos orientales, pues por este medio se logrará analizar que beneficios adicionales brindan estos otros sectores agrícolas que logran captar la mano de obra y retenerla.

Como se expondrá más adelante, los instrumentos que se utilizarán para medir esta variable son encuestas, entrevistas, observaciones en el área de trabajo y revisión documental. Los análisis comparativos entre estas opciones de medición permitirán obtener respuestas más concisas y que se pueda evaluar ampliamente esta problemática. Cabe destacar que, en el presente proyecto solo se abordará una sola variable, siendo esta: las estrategias de reclutamiento y contratación en la región de la Orinoquia colombiana.

4.1. Estrategias de reclutamiento y contratación en la región de la Orinoquia colombiana

4.1.1. Definiciones

La calidad de vida de los trabajadores se refiere a un conjunto de condiciones que permiten dar a conocer como están viviendo aquellas personas que viven en la zona, tanto aquellos que trabajan en el sector palmero como los que no. Esto permitirá entender características demográficas, familiares y laborales.

- Deserción laboral: Este aspecto es de suma importancia para la organización, pues la falta de permanencia del trabajador en su puesto de trabajo se traduce en la deserción laboral. El cual ha sido definido como el “abandono voluntario que hace el empleado a la empresa en la cual labora” (Torres et. Al., 2022). Esta definición nos ubica en el plano correcto de los desafíos que enfrenta la empresa, debido a que estos se realizan a nivel familiar.
- Rotación de personal: Este ítem normalmente se asocia con la movilidad del personal a nivel interno, a partir de ascensos, nuevas tareas, entre otras. Sin embargo, el enfoque que se aborda en esta investigación es aquella que “se define como el porcentaje de personas dentro de una empresa que abandonan sus puestos sobre el

número de personas que existen en la compañía, todo ello medido dentro de un período de tiempo determinado” (Centeno et. Al., s.f.).

Este asunto es crucial, ya que se ha demostrado que la rotación de personal “está influenciada por la desmotivación y la insatisfacción laboral, por lo que se puede afirmar que los motivos que implican la salida de los trabajadores son fundamentalmente laborales y en la mayoría de los casos pueden ser detectados mediante el estudio de la fluctuación potencial” (Centeno et. Al., s.f.).

- Calidad de vida: Lograr una definición puntual de la calidad de vida resulta difícil, pues es un asunto que está muy ligado a factores subjetivos que modifican lo que para unos es tenerla o no. En otras palabras, se trata de “un concepto usado tanto en la formulación como en la ejecución de planes, proyectos y estrategias sociales, que no cuenta con una definición única ni una diferenciación con conceptos similares como el bienestar subjetivo, la satisfacción con la vida, la felicidad, el estado de salud, los valores vitales y el estado” (Ramírez et. Al., 2020).

Más allá de lo que considera la academia, en Colombia la jurisprudencia de la Corte Constitucional, entendida como máximo órgano que defiende y protege la Constitución Política de Colombia, en virtud de la cual se sostiene y fundamentan el resto de las normas a nivel nacional, ha señalado que este concepto debe entenderse desde un punto de vista que supera la mera subsistencia; en el marco de una Constitución que gira en torno a la defensa de los derechos del ser humano, la vida es un derecho y un valor, que debe concebirse como la existencia en condiciones acordes con la dignidad humana. Por ese motivo, frente a la mera subsistencia, la calidad de vida apreciada de acuerdo con los intereses del sujeto adquiere un significado protagónico en el equilibrio de razones constitucionales efectuado por la Corte (Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-233 de 2021). La Real Academia Española – RAE (2021), la define como el “Conjunto de condiciones que contribuyen a hacer agradable y valiosa la vida.

- Estrategias de reclutamiento: este concepto hace referencia a “un procedimiento orientado a la atracción del talento humano para ocupar cargos dentro de la empresa” (Villota, 2017). Se pare entonces, de la idea de que la empresa debe tener algunos atractivos o beneficios que capten la atención del trabajador para que este anhele ingresar

a laborar para ellos. En este punto, cuando la empresa resulta atractiva se realiza el proceso de selección de personal, que es fundamental para crear un equipo competitivo y aportar valor a la empresa (Villota, 2017).

4.1.2. Dimensiones

- Reclutamiento de trabajadores rurales: identificar las estrategias utilizadas para el reclutamiento de personal rural en la palma africana, determinar falencias y proponer escenarios de mejora.
- Estrategias para gestión eficaz de mano de obra: están encaminadas a que el personal de la empresa este comprometido con su labor, para así optimizar la prestación de su servicio y obtener mejores rendimientos a nivel productivo.
- Deserción laboral en el campo colombiano: Esto permite conocer el porcentaje de deserción laboral en términos generales para el sector agrícola, lo cual servirá como referente para comprender lo que acontece en este asunto en el sector específico de la palma africana.
- Panorama laboral en el sector de la palma africana: Visto lo anterior, se pretende realizar un diagnostico sobre la situación laboral específicamente en la palmicultura, con el fin de conocer a cabalidad cuales son los desafíos, necesidades, preferencias y exigencias del talento humano para este tipo de cultivos.

4.1.3. Modelos

Teniendo en cuenta los instrumentos de medición que se utilizarán, así como el tipo de datos que se pretende recopilar, se plantea un modelo de metodología de investigación mixto, debido a que comprende datos de índole cuantitativo y cualitativo.

5. Estado del arte

Los planteamientos abordados a lo largo del texto se robustecen y complementan con artículos de investigación que se han realizado en las últimas anualidades, todas estas asociadas con el impacto en las comunidades locales y empleo en los cultivos de palma africana. Es así como encontramos que, para la anterior anualidad (2023) se estudiaron por parte de Ríos et. Al. los factores de movilidad social en el sector rural colombiano, ello debido a su incidencia en la equidad y eficiencia económica para el desarrollo económico y social.

En estos términos, los autores mencionados parten de un enfoque de desarrollo multidimensional en la movilidad social, cuya finalidad es llevar a cabo una política contra la pobreza, la educación y la inclusión laboral, por una sociedad más justa y participativa en pro de garantizar el respeto por los derechos humanos, la dignificación del hombre y la consolidación de las diferentes instituciones, en la búsqueda de construir ciudadanía apuntando a proyectos con alto contenido social, que coadyuven al mejoramiento de la calidad de vida (Ríos et. Al., 2023).

En ese orden de ideas, la movilidad social junto con el desarrollo multidimensional guarda una relación estrecha con la calidad de vida de las comunidades que se asientan a sus alrededores o que de manera indirecta guardan relación con la actividad que se desarrolla. Es por esto, que se propende porque en la ruralidad exista un enfoque incluyente orientado a mejorar las condiciones de vida de las familias rurales en relación con sus ingresos. Los autores destacan que el número de ingresos se asocia con los aportes que realiza el padre cabeza de familia desligado de su nivel de educación, pues dentro de sus conclusiones “la formación académica recibida no es condición sine qua non para alcanzar un bienestar.” (Ríos et. Al., 2023).

En relación con los hallazgos de este estudio, se torna interesante presentar datos obtenido por Andrea Otero sobre el mercado laboral rural en Colombia comprendido entre los años 2010 al 2019, en el cual inicia con datos positivos de una tasa de desempleo baja en la ruralidad en comparación con lo urbano. Empero, destaca que el talento humano de la ruralidad “se caracteriza por tener una mano de obra menos estable, en donde, como se muestra en las siguientes secciones, el 66% de las personas ocupadas tienen trabajos como

cuenta propia o como jornalero y contribuciones a pensiones más bajas que en el sector urbano” (GEIH, 2019 como se citó en Otero, 2020).

Ante tales retos que enfrenta el sector rural, se asocia con las preferencias de los habitantes por trabajar en agricultura a pequeña escala por cuenta propia, salarios iguales o inferiores al mínimo y a la informalidad laboral de las zonas rurales, destacando que “existen 4,7 millones de personas ocupadas en los dominios centros poblados y rural disperso (CPRD), de los cuales solo el 15% contribuye a pensiones” (Otero, 2020). Aterrizando tales datos al sector palmero, Herney Cruz (2018) realiza un análisis de las condiciones laborales en este sector y los efectos sociales que genera en el municipio de Maní, Casanare. En este estudio se realizaron entrevistas y visita de campo, cuyo propósito era conocer a fondo esta problemática desde la perspectiva de los trabajadores rurales, de cuyos hallazgos se destaca que “el 51% de los encuestados indican que en el pago de nómina son frecuentes las agresiones físicas y/o psicológicas entre el empleador y el empleado, el 28% de los encuestados afirman que están totalmente de acuerdo, el 18% se mantienen neutral y un 3% manifiestan estar en desacuerdo” (Cruz, 2018).

Otro de los factores que inciden en la ocupación laboral en este monocultivo, es la apatía de participar en el sector por creencias culturales, el desconocimiento de los locales a nivel técnico y la informalidad en el sector que genera desconfianza para los locales. En estos términos, el autor concluye que “las condiciones de formalidad son las que permiten aumentar la tasa de empleo en el municipio y controlar el orden público a través de las vías de formalización” (Cruz, 2018). Concluyendo que, la inexistencia de condiciones de formalidad para los trabajadores rurales es el principal generador de inestabilidad y desconfianza en el sector palmero.

En esta misma línea investigativa, Gallo et. Al. (2020) aborda esta problemática desde la salud de los trabajadores, destacando que en las labores de palma predominan varios tipos de cargas como son las físicas, químicas, psíquicas y fisiológicas, que se suman a las altas temperaturas a las que se exponen los trabajadores para desempeñar sus labores. En temas de salud, también destacan que “la combinación de alto esfuerzo y poca recompensa tiende a aumentar los riesgos de enfermedades coronarias y diabetes” (Gallo et. Al., 2020). En materia de salud mental, hacen referencia a la justicia relacional, entendida como “el

grado de consideración que los jefes otorgan a los puntos de vista del trabajador y hasta qué punto son capaces de reprimir sesgos personales y adoptar medidas para relacionarse con sus empleados de forma justa y confiable” (Gallo et. Al., 2020).

Resulta interesante la relación que existe entre la inestabilidad laboral y la salud de los trabajadores, pues es un asunto que trasciende a la esfera netamente empresarial y se traslada al individuo quien se ve expuesto a un “efecto combinado entre la organización del trabajo y el esquema salarial de pago a destajo, sumado a la modalidad de empleo, constituye un factor determinante para comprender las repercusiones negativas del trabajo en la salud de los trabajadores del aceite de palma” (Gallo et. Al., 2020).

En otro estudio de investigación relacionado con la palma de aceite se refiere a los cambios culturales que trajo consigo este monocultivo en Colombia, en donde se dio “una transformación de la agricultura de subsistencia a la agricultura capitalista que lleva a una proletarianización del productor independiente” (Torres, 2020, p. 4 como se citó en Moreno, 2022) o a la formación de un proletariado sin tierra en un contexto de supresión de formas alternativas de producción y consumo (Harvey, 2007, como se citó en Moreno, 2022). En el caso propiamente de los llanos orientales, este cultivo trajo consigo la expansión de la frontera agrícola por la agroindustria, lo cual ha generado conflictos sociales en el territorio, especialmente en lo relativo a la “política agraria de expansión de la frontera agrícola” en el territorio que pareciera favorecer exclusivamente al capital privado y a proyectos extractivos en el sector de hidrocarburos y de la agroindustria, especialmente en monocultivos de soya y aceite de palma” (Moreno, 2020).

Por último y respecto a la región de los llanos orientales, un estudio realizado por Luisa Fernanda Posada en el año 2016 se analizaron los efectos socioeconómicos del cultivo de palma de aceite en los sistemas productivos en el municipio de Granada, Meta, señalando que su incorporación a la dinámica agrícola ha cambiado las formas de producción de los campesinos de la región, lo cual puede estar relacionado con la reticencia cultural de los campesinos para laborar en estos cultivos. Se destaca que, para ese año el departamento del Meta tenía una participación del 35% de palma africana en el país, lo cual generando “5.000 empleos directos y 10.000 indirectos. Existen 18 plantas extractoras con una capacidad instalada de 212 toneladas/fruto/hora y una capacidad de almacenamiento de 20.800

toneladas” (Posada, 2016). En este estudio también se entrevistaron a trabajadores de la palma, quienes manifestaron que percibían “a la palma de aceite como un cultivo que afecta de manera negativa el equilibrio del suelo, debido a que consume altas cantidades de agua y de nutrientes (...)” (Posada, 2016).

6. Metodología

Esta investigación es de alcance exploratorio porque el problema planteado es un tema relativamente nuevo y poco estudiado en Colombia, existe poca evidencia de soluciones claras o establecidas para reducir la deserción laboral en el sector palmicultor, lo que quiere decir que aún se debe explorar diferentes enfoques y estrategias para probarlo. Otra característica importante es que como no existe una investigación previa exacta de este tema específico, la investigación exploratoria ayudará a obtener una comprensión inicial del problema, variables, etc., que puedan ser probadas después desde un enfoque sostenible que genere un impacto positivo en las empresas y las comunidades de los llanos orientales.

Según Hernández Sampieri et al (2014), una metodología de tipo exploratoria tiene como objetivo principal indagar un tema o problema de investigación poco estudiado, y que además se tienen muchas dudas. Aun que existen investigaciones relacionadas con temas la investigación planteada este tipo de metodología permitirá obtener más información para tener como resultado una investigación más completa y contundente.

i. Enfoque de la investigación

Consiguiente con lo anterior, esta investigación presenta un enfoque mixto, es decir, tanto cualitativo como cuantitativo, con el objetivo de obtener una visión amplia e integral de esta situación, permitiendo una triangulación de los resultados, que proporcione una visión más robusta y válida de esta situación. Según Marilyn Molano y María Camila Cárdenas (2021) con este enfoque los investigadores pueden llegar de una manera más precisa y amplia a la comprensión del fenómeno de investigación, debido a que este toma las fortalezas tanto del método cualitativo como del cuantitativo.

Por un lado, la utilización de un método cualitativo permitirá explorar en profundidad aspectos de experiencias, opiniones y percepciones tanto de los trabajadores como de los empleadores. Dentro de este método se incluirán entrevistas, grupos focales y observaciones de las zonas de vivienda y trabajo, esperando lograr comprender con éxito,

todos aquellos factores que influyen negativa como positivamente en el reclutamiento y la contratación de los trabajadores.

Por otro lado, un enfoque cuantitativo facilitará la recolección de datos numéricos para analizar aspectos clave como, la eficacia de las estrategias de reclutamiento y contratación vigentes, las tendencias en la fuerza laboral, las tasas de rotación laboral, entre otros. Este método permitirá evaluar el impacto de estas variables en la productividad y rentabilidad de las empresas de producción de palma africana. Para ello, se emplearán herramientas como encuestas, cuestionarios y análisis estadísticos, que brindarán información cuantificable y objetiva para respaldar los hallazgos de la investigación.

La población objetivo serán los trabajadores y agricultores (propietarios) de la palma africana en fincas de los llanos orientales colombianos, para ello se contó con una muestra de 17 trabajadores y 3 representantes del área de recursos humanos de 3 empresas palmicultoras. En síntesis, el diseño metodológico se dividió en 20 participantes repartidos en propietarios y empleados, en 3 fincas cercanas a la vereda Santa Helena de Cusiva donde se ubican gran parte de las empresas palmicultoras más importantes de la región. En el caso de los colaboradores de las palmicultoras estos fueron encuestados con el fin de conocer sus preferencias laborales, necesidades, motivaciones profesionales, deficiencias en su conocimiento técnico y los desafíos que enfrentan en el desempeño de su labor. Mientras que, a nivel empresarial se entrevistó a 3 representantes de talento humano para que expresaran las dificultades que enfrentan los palmicultores en el reclutamiento de mano de obra, resumido en los siguientes datos:

Tabla 1

Diseño metodológico

Objetivo Específico	Participantes	Actividades/ Instrumentos	Evidencia
----------------------------	----------------------	--------------------------------------	------------------

Identificar los desafíos que enfrentan las empresas de palma africana en los llanos orientales de Colombia en el reclutamiento de mano de obra, con el fin de reducir la rotación laboral.	3 gerentes de recursos humanos	Entrevistas y estudio de estadísticas de terceros como el DANE	
Indagar las motivaciones de los trabajadores para desertar de las actividades de cosecha y mantenimiento de palma africana.	17 empleados	Entrevistas y datos de otras fuentes del sector	
Determinar las deficiencias de conocimiento técnico de los trabajadores de la palma africana para definir las capacitaciones que requiere el personal contratado.	17 empleados, 3 gerentes de recursos humanos	Entrevistas, investigación documental y observación cualitativa	
Establecer las necesidades y preferencias de los trabajadores rurales al momento de elegir un trabajo.	17 empleados	Entrevistas cualitativas	

Tabla 1- Diseño metodológico

Objetivos específicos:

- Objetivo específico 1: Las entrevistas a los directores de recursos humanos de las plantaciones fue esencial para identificar los desafíos que enfrentan las empresas de palma africana en los llanos orientales de Colombia en el reclutamiento de mano de obra, con el fin de reducir la rotación laboral. Al recopilar información de colaboradores en el área encargada del reclutamiento y gestión de los trabajadores, pertenecientes a 3 empresas distintas del sector palmero en los llanos orientales colombianos, se pudo obtener información de primera mano respecto a los retos que enfrentan diariamente en la rotación de empleados. De las respuestas obtenidas, se destaca que la causa principal de deserción laboral es el salario y las condiciones laborales propias del campo.
- Objetivo específico 2: La encuesta practicada a los trabajadores de las 3 empresas plamicultoras permitieron indagar sus motivaciones para desertar de las actividades de cosecha y mantenimiento de palma africana. Con las respuestas brindadas por 17 trabajadores de 3 fincas palmeras diferentes, se logró obtener información clara y contundente sobre el tiempo que llevan laborando en la empresa, sus motivaciones y razones para emplearse, pero también para la posibilidad de renunciar a su trabajo. Se destaca que al final de la encuesta se realizó una pregunta abierta, en la que gran parte de los encuestados señalo que una forma de retener al personal por más tiempo sería mejorar el salario y mejorar el ambiente laboral que les permita alcanzar bienestar.
- Objetivo específico 3: La encuesta también permitió determinar las deficiencias de conocimiento técnico de los trabajadores de la palma africana, esto debido a que en su diseño se dividió en dos secciones, estando la segunda orientada a definir las capacitaciones que requiere el personal contratado y las preferencias que estos tienen para recibirlas.
- Objetivo específico 4: Los encargados del área de recursos humanos durante las entrevistas lograron brindar información en torno a las condiciones laborales, las

dinámicas laborales de la región y las expectativas actuales de los trabajadores, las cuales permitieron establecer las necesidades y preferencias de los trabajadores rurales al momento de elegir un trabajo para considerarlas dentro de las estrategias que se propondrán en este proyecto.

ii. **Variable de investigación**

Los instrumentos de investigación se elaborarán teniendo en cuenta la única variable de investigación, es decir, las estrategias de reclutamiento y contratación en la región de la Orinoquia colombiana, frente a la cual se plantean como dimensiones: i. reclutamiento de trabajadores rurales; ii. Estrategias para gestión eficaz de mano de obra; iii. Deserción laboral en el campo colombiano; iv. Panorama laboral en el sector de la palma africana. Para abordar estas dimensiones se utilizarán indicadores como tasa de desempleo rural, condiciones laborales en las palmeras colombianas y nivel educativo de los trabajadores rurales en Colombia.

Tabla 2

Variables de la investigación

Variable	Autores	Dimensiones	Indicadores	Preguntas
Estrategias de reclutamiento y contratación en la región de la Orinoquia colombiana	Isabella Chávez Rico	Reclutamiento de trabajadores rurales	Tasa de desempleo rural	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo debe gestionarse un reclutamiento de los trabajadores rurales? 2. ¿Qué papel pueden jugar las organizaciones comunitarias y los líderes locales en el éxito de las estrategias de reclutamiento?

				<p>3. Cómo pueden las estrategias de reclutamiento adaptarse a las necesidades específicas de los trabajadores rurales en la región de la Orinoquia?</p>
		<p>Estrategias para gestión eficaz de mano de obra</p>	<p>Condiciones laborales en las palmeras colombianas</p>	<p>1. ¿De qué manera las condiciones laborales de los cultivos de palma africana afectan la permanencia y eficiencia del personal?</p> <p>2. ¿Cómo se comparan las condiciones de los trabajadores en las plantaciones de palma en Colombia con las de los trabajadores en otras industrias o sectores?</p> <p>3. ¿Qué papel pueden desempeñar los diferentes actores, como el gobierno, las empresas y las organizaciones de la sociedad civil, en abordar el tema de las</p>

				condiciones de los trabajadores en las plantaciones de palma en Colombia?
		Deserción laboral en el campo colombiano	Rotación de personal en el cultivo de palma africana	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es el número de trabajadores que renuncian a su cargo en la palmera? 2. ¿Cuáles las principales y verdadera razones de la renuncia de los trabajadores de la palma africana? 3. ¿Qué estrategias se pueden implementar para reducir la deserción laboral en el campo colombiano y mejorar las condiciones de vida y trabajo de los campesinos?
		Panorama laboral en el sector de la palma africana	Nivel educativo de los trabajadores rurales	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué desafíos enfrentan los trabajadores al momento de ingresar a

				<p>laborar en cultivos de palma africana?</p> <p>2. ¿Cómo ha evolucionado el panorama laboral en el sector palmero de la palma africana en Colombia?</p> <p>3. ¿Cuáles son las tendencias actuales en términos de desempleo y condiciones laborales?</p>
--	--	--	--	--

Tabla 2- Variables

iii. Mediciones

- Entrevistas a profundidad: se encuestó a 17 trabajadores de fincas de palma africana ubicadas en Casanare, y por separado se entrevistará a profundidad a los dueños de las empresas o palmicultores.
- Encuestas cualitativas: Se diseñó una encuesta con preguntas abiertas encaminadas a conocer las necesidades y preferencias de los trabajadores rurales al momento de elegir un trabajo, la cual se aplicará a los 17 trabajadores.
- Revisión documental: Se realizó una investigación ardua de la literatura académica y demás documentos de sitios oficiales o noticias, en las que se presenten datos y estadísticas, cuyos datos puedan relacionarse con otros estudios que sirvan de ejemplo.
- Análisis de datos obtenidos en campo: se realizaron 2 visitas de campo a las fincas seleccionadas, en las cuales se realizará una observación minuciosa de las formas de vida de los trabajadores, sus condiciones de vida, salubridad y acceso a servicios como agua potable, gestión de residuos, electricidad y gas natural.

iv. **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Los instrumentos de recolección de datos brindan información adecuada para establecer las estrategias de reclutamiento en el contexto laboral de los cultivos de palma, es por esto que se acudió a la entrevista y a la encuesta, las cuales fueron practicadas respectivamente a los gerentes de recursos humanos y a los colaboradores por considerar que son estas las personas idóneas para señalar lo que sucede al interior del cultivo de palma a nivel laboral. En cuanto a la entrevista se trata de un “método empírico, basado en la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto o los sujetos de estudio, para obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema” (Lanuez y Fernández, 2014 como se citó en Feria, Matilla & Mantecón, 2020, p. 68). Mientras que la encuesta, es un “método de empírica que utiliza un instrumento o formulario impreso o digital, destinado a obtener respuestas sobre el problema en estudio, y que los sujetos que aportan la información, llenan por sí mismos.” (Feria et. Al., 2020, p. 72).

Ante estas diferencias, se considera importante utilizar ambos instrumentos en la investigación diferenciando su aplicación según la persona, ya que existe información que se puede obtener mediante un formulario digital que llenen los trabajadores por si mismos, ello debido que se trata de distintas personas que se ubican en zona rural y en distintas fincas, por lo que un desplazamiento hacia su ubicación para tomar una entrevista sería ineficiente; además, se debe considerar que para la recopilación y análisis de información se prefieren respuestas de selección múltiple o que sean cortas por estar orientadas a identificar una misma problemática. Por otro lado, se prefirió aplicar la entrevista a los representantes del área de recursos humanos de las palmicultoras, ya que hay una mayor facilidad de acceder a estos para obtener respuestas verbales y cuyas respuestas sean abiertas y fluidas con el fin de que logren detallar las falencias que han identificado en la deserción laboral. Se escogió este método porque no hay posibilidad de determinar solo unas respuestas específicas, sino que al ser una problemática profunda que combina varios factores se prefirió realizar una entrevista que permitiera recopilar directamente la información sin algún límite que les impidiera expresar toda la problemática.

7. Análisis de resultados

7.1. Estrategias implementadas por las empresas de Palma Africana para reducir la deserción laboral

7.1.1. Introducción al contexto laboral del sector palmero

En las 3 entrevistas realizadas a las Plantaciones “Vargas”, “Inversiones Chávez Rico” y “Corosito”, se evidencia que esta zona geográfica ha estado históricamente marcada por la presencia de la industria extractiva minero energética y la ganadería, limitándose a estos dos sectores como fuente de empleo. En ese sentido, el director Agronómico de la Plantación Vargas narró que la llegada de la Palma Africana a los llanos permitió que varias personas contarán con una nueva opción de empleo, sin embargo, al tratarse de una nueva labor existe poco conocimiento y capacitación para su ejecución.

En ese mismo sentido, Nasly Peralta asistente de gestión humana de la Plantación Corosito coincidió con el hecho de que existe poco conocimiento del trabajo de campo por parte de los trabajadores el cual involucra un esfuerzo físico alto. Consecuencia de ello, manifestó que creía que una de las condiciones que influyen en la permanencia de los trabajadores era la alta exigencia del trabajo, sumada al hecho de estar alejados de la ciudad y apartado de su familia. Por su parte, el Gerente de Dirección Agropecuaria de la Plantación de propiedad de Inversiones Chávez Rico, indicó que uno de los factores que más impacta en la atracción y permanencia en el trabajo es el salario, asegurando que es el factor más influyente sin que les interesen tanto otros beneficios.

En cuanto a las dinámicas de la región, el Ingeniero Manuel Mutis de Inversiones Chávez Rico adujo que la competencia entre el sector palmero y otras industrias agrícolas es la dinámica principal, considerando que ello se debe a que la mano de obra es bastante escasa y estos se dejan guiar por la mejor oferta salarial. Frente a esta misma pregunta la Asistente Nasly Peralta manifestó: “la mayoría de empleados de las plantas no son de la región si no que vienen de otros lugares del país. Entonces hay un número limitado de trabajadores cualificados en la región y esto aumentala rotación porque los empleados siempre van a preferir quedarse en el lugar donde mejor tengan condiciones. Ósea la pelea es entre plantaciones porque el empleado tiene la opción de escoger”.

Por último, respecto a los principales desafíos que enfrentan en el sector el Gerente de Dirección Agropecuaria Manuel Mutis manifestó que era la disposición de mano de obra, atribuyendo esta dificultad a la competencia. Por su parte, la Asistente de Gestión Humana de la Plantación Corosito, considero que el desafío más grande que enfrentan a nivel empresarial es la falta de personas interesadas en trabajar en labores de campo. Agregando que con los años se ha reducido la mano de obra, ya que los más jóvenes no están dispuestos a trabajar en el campo porque no les gusta. Por lo que, gran parte de sus trabajadores tienden a ser ocupados por hombres con edades entre los 40- 60 años, puntualizando que si bien esto no implica una discriminación por la edad, si implica un aumento de riesgo y el cuidado con los colaboradores.

7.1.2. Implementación de estrategias en el sector palmero

Ante este escenario de incertidumbre e inestabilidad laboral, las empresas dedicadas al cultivo de Palma Africana han optado por incorporar algunas estrategias para retener y atraer colaboradores. A título ilustrativo, el director agronómico de la Plantación Vargas manifestó que dentro de las estrategias que han incorporado ha sido el mejoramiento en la prestación de los servicios ofrecidos por la empresa, realizar pagos puntuales, tener salarios justos, realizar capacitaciones en donde se escuche a los empleados y actuar con empatía hacia cada uno de los colaboradores.

Por su parte, Nasly Peralta de la Plantación Corosito señaló que la estrategia que han implementado es la de ayudar al empleado a lograr sus objetivos de vivienda y de estudio, para lo cual prestan colaboración con el proceso de solicitudes de crédito en los que la empresa les brinda respaldo. Agregó que, han empezado a pagar un seguro de vida para todos sus servidores. El Gerente de Dirección Agropecuaria de Inversiones Chávez Rico también manifestó haber incorporado la puntualidad en los pagos, reconocer salarios que correspondan y sean proporcionales a su trabajo. Otras estrategias que señalo fue la de otorgar beneficios en alimentación y vivienda; así como implementar estrategias de cultura organizacional para fidelizar a sus clientes internos en sus laboras y en la empresa en general.

Durante las entrevistas los encargados de las áreas de recursos humanos indicaron que, para arribar a las estrategias expuestas anteriormente, tuvieron que realizar un reconocimiento previo sobre las razones que los empleados expresaban al momento de renunciar. A continuación, se presentan las razones más reiterativas que señalaron los entrevistados, el director agronómico de Plantación Vargas indicó que una de las razones era el desplazamiento de la ciudad al campo y el tipo de contratación (Directa o indirecta) que tenían los trabajadores, lo cual influía en la decisión de mantenerse o renunciar al empleo.

En opinión de Nasly Peralta esta situación se da debido a que los empleados no saben cómo es el trabajo de campo, el cual implica un esfuerzo físico alto. Concluyendo que, al momento en que ingresan a trabajar traen unas expectativas y con el pasar de los días se dan cuenta que es un trabajo duro y prefieren renunciar. La ingeniera Peralta también concordó con que otra de las razones de renuncia se origina en el hecho de que los empleados estén alejados de ciudades y de sus familias. En tercer lugar, el Ingeniero Manuel Mutis Torres de Inversiones Chavez Rico, manifestó que la razón principal de renuncia son las condiciones salariales, ya que si les ofrecen algo más en otra empresa ellos emigran.

Con base en lo anterior, se evidencia que las nuevas generaciones de trabajadores tienen otras expectativas respecto a las condiciones laborales y lo que buscan en un empleador, por lo que se les preguntó a los entrevistados sobre la manera en que la empresa respondía a las expectativas de las nuevas generaciones. La asistente de talento humano en la Plantación Corosito reconoció que debido a las condiciones del cultivo de palma africana es difícil implementar algunas estrategias que se usarían en una empresa con actividad diferente, brindando como ejemplo: el trabajo remoto, por considerar que es imposible realizar esta actividad en un cultivo que requiere atención inmediata y que exige la presencialidad. Empero, manifestó que como empresa están dispuestos a mejorar los horarios, brindar tiempo de bienestar, otorgar licencias e implementar programas orientados al progreso y estudio de sus trabajadores.

Por último, el Gerente de Dirección Agropecuaria de Inversiones Chávez Rico, indico que la empresa brinda la mejor condición laboral y social propendiendo por su comodidad, esto con el fin de que se den cuenta que están ganando un sueldo digno con buenas prestaciones y muy estable. A pesar de ello, reconoció que en la actualidad la mano de obra

es bastante escasa debido a que el personal no le interesa mucho el trabajo en el campo, sino que a las personas les interesa salir a la ciudad para incurrir en otro tipo de trabajos como Youtuber o cualquier otra actividad que le genere un mayor ingreso sin un esfuerzo laboral tan grande.

7.1.3. Motivaciones de los trabajadores para desertar laboralmente en el sector palmicultor

Desde otra arista, gran parte de los trabajadores encuestados manifestaron que llevan trabajando en la plantación más de 6 meses y más de 1 año, destacándose que de los 17 encuestados el 12% llevan laborando más de 5 años y el 29% llevan laborando menos de 6 meses. Estos datos, demuestran que la rotación laboral se da tras una duración en la plantación aproximada de 2 años, lo cual representa una relación laboral a corto plazo. Partiendo de lo anterior, se advierte que la motivación de los empleados para vincularse a la empresa obedece a necesidades económicas seguida por la disponibilidad del empleo.

En cuanto a la intención de renunciar a su empleo, solo el 6% manifestó que si ha pensado en hacerlo pero por una razón distinta a las condiciones del empleo, salario o de crecimiento profesional; por su parte, el 29% manifestó que si ha pensado en renunciar por razones de salario. Resulta positivo que el 65% de los encuestados manifestaron que no han pensado dejar el trabajo debido a que están satisfechos, lo cual demuestra que existen otras variables que en esas plantaciones pueden estar incidiendo en la retención del personal. Con el fin de determinar qué factores pueden contribuir a mantener esta satisfacción de los colaboradores, así como mejorar su bienestar en el lugar de trabajo, se les cuestionó sobre el aspecto que mejorarían encontrando que gran parte manifestó que mejorarían la alimentación, seguido de buenas condiciones en el alojamiento y en una menor proporción manifestaron interés en obtener mayor capacitación y herramientas para desempeñar su trabajo.

Las anteriores respuestas permiten establecer que si bien las empresas palmicultoras están implementando estrategias de retención de personal que reduzca la rotación, estas aún tienen oportunidad de mejorar en aspectos relacionados con el bienestar del trabajador y su desarrollo profesional. Lo anterior no obsta para desconocer que el factor más importante y motivador es la remuneración salarial, que en una escala de 1 a 5 (siendo 5 el valor más alto)

el 65% de los encuestados votó 5 y el 35% restante asignó un valor de importancia de 4. De manera que, no cabe duda que el factor más importante para los trabajadores es una buena remuneración.

Ahora bien, en lo que respecta a la capacitación del personal se advierte que el 82% de los trabajadores encuestados tienen el conocimiento para desempeñar todas las actividades de cosecha y mantenimiento de la Palma, y que un 18% tiene conocimiento, pero no pleno por lo que reconoce que pueden aprender algunas tareas que se les dificultan. De esta manera, resulta importante incluir como estrategia las capacitaciones regulares para los trabajadores, lo cual se robustece al contrastar que el 94% de los encuestados considera que las capacitaciones son una buena práctica para implementar que les permite adquirir y afianzar el conocimiento.

Frente a las preferencias de los colaboradores al momento de recibir capacitaciones, solo el 6% prefiere en modalidad virtual y el 24% clases teóricas en aula. Finalmente, el 19% de los encuestados manifestaron que una forma de retener más personal era mejorar el ambiente laboral, para lo cual relacionaron aspectos como buena recreación, eventos empresariales, celebraciones, buen trato, comodidades, actividades de superación personal, mejorar el acceso a energía eléctrica y un salario apropiado.

8. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos en la presente investigación permiten evidenciar que gran parte de los empleados de las empresas de palma africana participantes tienen una duración promedio de dos años en la empresa, lo cual corrobora que hay una rotación en un corto plazo pero que está no se refiere a periodos de tiempo menores a un año o 6 meses, por lo menos para el caso de las palmicultoras ubicadas en la vereda Santa Helena de Cusiva en el municipio de Maní, Casanare. Cabe destacar que, existen pocos estudios e investigaciones sobre esta temática en Colombia, por lo que hay poco material disponible para comparar y discutir los resultados obtenidos. Por lo anterior, la discusión partirá de la comparación con la investigación realizada por un grupo de estudiantes de la Universidad de Manizales sobre las principales causas de rotación de personal en una empresa de cultivo de palma.

Para iniciar, se debe señalar que en la información recopilada por Laura Ocampo Salazar et. Al. (2023) se identificó una alta rotación laboral, en la que gran parte de sus encuestados manifestaron que los motivos de renuncia estaban asociados al salario y el agotamiento físico (p. 47). Ahora, en lo que respecta al conocimiento y capacitación de los colaboradores, se evidencia que en ambos estudios la mayoría de trabajadores están preparados para el desempeño de su labor que en el caso de la investigación de Ocampo estuvo orientada a determinar si recibieron entrenamiento adecuado, en donde el 94,4% de los encuestados respondieron que sí; lo cual da lugar a entender que conocen y están preparados para desempeñar su labor adecuadamente.

Un aspecto que se destaca en ambos estudios, es que los trabajadores se ven motivados ante la satisfacción de sus necesidades como lo es un buen ambiente laboral, capacitación y alimentación, pues como se evidenció estos fueron los motivos esbozados por los trabajadores como puntos clave para mantenerse en su empleo llevando a la misma conclusión de Laura Ocampo et. Al. (2023, p. 48) que en su concepto “responden a lo que Maslow categoriza como necesidades básicas y de seguridad, entendiéndose que la organización debe incluir dentro de los procesos organizacionales unas estrategias que permitan mejorar la percepción de aprobación y bienestar en el cuidado de los propósitos de los colaboradores”.

Visto lo anterior, considero que la diferencia entre los resultados obtenidos con la investigación realizada por Ocampo et.al. obedece a diversos factores como lo es la ubicación de las fincas palmicultoras ya que se encuentran en zonas del país retiradas, que manejan diferentes culturas y cuya economía cuenta con sectores productivos diferentes. Además, otro factor que puede incidir es que en esta investigación se encuestaron a trabajadores de 3 empresas distintas, mientras que las respuestas obtenidas en ese estudio fueron de una misma empresa (Nuevo Mundo Oleico) pero en las distintas fincas que tienen, lo cual hace que las condiciones laborales sean las mismas por tratarse del mismo empleador. Otro factor diferencial es el número de encuestados, ya que en este estudio fueron 17 trabajadores mientras en la investigación de Ocampo se trató de 243 encuestados.

9. Conclusiones

En conclusión, las empresas del sector palmero en Colombia han incorporado diversas estrategias orientadas a reducir la rotación laboral y por ende, aumentar la retención de personal. En tal sentido, se evidencia que en el caso de las Plantaciones que hicieron parte de esta investigación cuentan con buena remuneración salarial y con unas condiciones laborales mínimas que mantienen a sus trabajadores a gusto con su empleo. Sin embargo, se reconoce que existen factores a mejorar como lo es el ámbito de bienestar de los trabajadores, incentivos y remuneración salarial que se adecue a la competencia y a los servicios prestados por el trabajador. De esta manera, para dar cumplimiento al objetivo general se presentarán las estrategias que se propone implementar para atender a cada uno de los objetivos específicos, todas estas orientadas a reducir la deserción laboral en el sector palmero a través de un enfoque sostenible que permita generar un impacto positivo en las empresas y las comunidades.

A continuación, se presentarán aisladamente cada uno de los objetivos y sus estrategias:

- Objetivo específico 1: Identificar los desafíos que enfrentan las empresas de palma africana en los llanos orientales de Colombia en el reclutamiento de mano de obra, con el fin de reducir la rotación laboral.

- Estrategias:

Habiendo identificado los desafíos a los que se enfrentan los trabajadores que son expuestos al área de recursos humanos, se propone:

- i. Crear un espacio de descanso para los trabajadores, en el que cuenten con herramientas que ayuden a reducir el agotamiento físico como maquinas o equipos de relajación muscular, espacios para meditar o realizar yoga.

- ii. Diseñar un buzón de sugerencias digital en el que los colaboradores de manera anónima o directa, puedan transmitir sus inconformidades o situaciones negativas que los desmotivan o los han hecho pensar en renunciar. Con el fin de que estas sean atendidas por el personal de talento humano y proceder de conformidad a cada situación.
- Objetivo específico 2: Indagar las motivaciones de los trabajadores para desertar de las actividades de cosecha y mantenimiento de palma africana a partir de la recopilación de datos vía encuestas.
 - Estrategias:
 - i. Abrir un espacio de participación en donde se divida por grupos a los trabajadores, para que allí planteen propuestas de mejora del ambiente laboral abordando temas de resolución de conflictos, liderazgo, comunicación y relacionamiento. Esto con el fin de que estas propuestas sean recopiladas y sometidas a votación por todos los participantes, para que las que sean elegidas por mayoría sean consignadas en un Manual de Convivencia que deberán cumplir y respetar todos los colaboradores.
 - ii. Crear un comité de convivencia compuesto por 1 representante del área de talento humano y 1 representante de los trabajadores para que se encarguen de resolver las diferencias que se susciten en la empresa. Lo anterior con el fin de afianzar las relaciones laborales, obtener el cumplimiento del Manual y dar una solución pronta y eficaz al problema suscitado.
 - Objetivo específico 3: Determinar las deficiencias de conocimiento técnico de los trabajadores de la palma africana para definir las capacitaciones que requiere el personal contratado.
 - Estrategias:
 - i. Crear un formulario para que los trabajadores indiquen las áreas en las que sienten que requieren refuerzo o aquellas que son de su interés, con el fin de obtener una base de datos de las áreas de conocimiento a trabajar en futuras capacitaciones.
 - ii. Habiéndose establecido las temáticas a enseñar en las capacitaciones, diseñar un cronograma de capacitaciones semestrales en la que se incluyan estas áreas de

conocimiento. Para esto, se tendrá que considerar que las capacitaciones deberán ser presenciales y la mayoría de su contenido deberá ser práctico con los elementos teóricos necesarios, procurando que cada uno de los participantes se involucre y ejerza la actividad y/o habilidad que se le está enseñando.

- Objetivo específico 4: Establecer las necesidades y preferencias de los trabajadores rurales al momento de elegir un trabajo para considerarlas dentro de las estrategias que se propondrán en este proyecto.

- Estrategias:

- i. Establecer un programa de bienestar para los trabajadores encargado de crear espacios de crecimiento personal, laboral, espiritual y físico de los trabajadores. En este programa se deberán contemplar sesiones grupales e individuales, en las que se permita al trabajador mejorar la percepción del empleo, las condiciones laborales, convivencia con sus compañeros y sobre todo fortalecer su dimensión individual y familiar.
- ii. Diseñar un programa de incentivos por resultados, en este se deberán establecer diferentes metas a alcanzar considerando las distintas labores en la empresa e incluyendo a cada uno de los trabajadores, atendiendo no solamente al aspecto productivo sino al social. Este programa estará encaminado a motivar al empleado que alcance la meta con beneficios como una bonificación salarial, una hora de descanso, un plato de almuerzo diferente o un bono para alguna actividad o compra.
- iii. Rediseñar el plan de alimentación procurando por una buena calidad en la cocina, variar la comida y que el plato tenga un buen balance nutricional.

10. Recomendaciones

Atendiendo a los resultados obtenidos, se recomienda a las empresas palmicultoras implementar estrategias que atiendan a las necesidades de sus trabajadores, especialmente que consideren sus condiciones laborales y lo que implica para ellos a nivel personal y familiar, en consideración a la distancia de los cultivos de su lugar de residencia. Se evidencia la necesidad de mejorar el bienestar de los colaboradores, ya que no basta con una buena retribución económica sino que también se debe atender al salario emocional.

Atendiendo a los desafíos que enfrentan los trabajadores de este sector como lo es el agotamiento físico, la distancia de sus seres queridos y las nuevas tendencias del mundo digital, se requiere implementar estrategias que mantengan satisfechos a los trabajadores. Por lo tanto, se recomienda implementar las anteriores estrategias propuestas para que los trabajadores se sientan motivados porque la empresa les brinda una remuneración integral, en la que los tiene en cuenta en otras facetas a parte de la prestación de su servicio. Sin duda, implementar estas estrategias tendrá implicaciones positivas para el desarrollo productivo de las palmeras en los llanos orientales y en Colombia, aumentando su participación en el mercado nacional e internacional.

Además, se recomienda que estas estrategias sean aplicadas por otras empresas del sector agrícola, pues en últimas la problemática de la rotación laboral, inestabilidad y tecnificación es un asunto que afecta a los empresarios, agricultores y a toda la mano de obra ubicada en el campo colombiano. Otra recomendación es que las capacitaciones se realicen mediante talleres en el lugar de trabajo, se debe optar por una modalidad presencial dirigida al aprendizaje mediante la práctica y/o experiencia, en donde también se pueden incluir clases teóricas pero que no sean estas las que primen; siendo posible una modalidad mixta en donde prime la práctica.

De esta manera, se debe entender que no todos los trabajadores comprenden las nuevas dinámicas digitales y que por el tipo de labor que desempeñan requieren que la enseñanza sea de manera presencial para que estos puedan ponerla en práctica, ya que desde la pantalla no logran obtener un entendimiento claro y completo del tema a tratar. Por último, estos resultados representan una oportunidad para ahondar académicamente en el diseño de estrategias organizacionales para enfrentar las dinámicas laborales tanto en lo rural y urbano en Colombia, pues gran parte de las estrategias y herramientas para optimizar los factores de producción empresarial provienen de modelos y teorías internacionales; por ende, se recomienda continuar indagando, encuestando y conociendo de primera mano lo que consideran los trabajadores y sus necesidades, con el fin de plantear estrategias que se adapten a las necesidades y preferencias del contexto colombiano.

Referencias

Agronet. (2023). La palma de aceite colombiana en cifras, balance 2022 y retos 2023.

Recuperado de: <https://www.agronet.gov.co/Noticias/Paginas/La-palma-de-aceite-colombiana-en-cifras,-balance-2022-y-retos-2023.aspx>

Agromat. (s.f.). Sector palmero colombiano trabaja para superar mala imagen del cultivo en Europa. Recuperado de: <https://www.agromat.com.co/sector-palmero-colombiano-trabaja-para-superar-mala-imagen-del-cultivo-en-europa-2/>

Centeno, A. J., & González, K. C. (s.f.). Análisis de la rotación de personal: estudio de caso. Universidad Autónoma de México (UNAM). México. Recuperado de: <https://ru.iiec.unam.mx/5215/1/2-077-Centeno-Gonzalez.pdf>

Corte Constitucional. (2021). Sentencia C-233 de 2021. M.P. Diana Fajardo Rivera.

Cruz, W. H. (2018). Análisis de las condiciones laborales del sector palmicultor y sus efectos sociales en el municipio de Maní, Casanare. Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD). Recuperado de: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/20391/74795889.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

DANE. (2005). Atlas estadístico Tomo I: Demográfico. Geoportal DANE. Recuperado de: https://geoportal.dane.gov.co/servicios/atlas-estadistico/src/Tomo_I_Demografico/2.3.3.-poblaci%C3%B3n-en-la-regi%C3%B3n-de-la-orinoquia.html

FEP Palmero. (s.f.). Recuperado de:

https://www.google.com/search?q=FEP+Palmero&rlz=1C5GCEM_enCO963CO973&oq=FEP+Palmero+

Fedepalma. (2022). La palmicultura genera alrededor de 200.000 empleos directos e indirectos y cerca del 85% son formales. Recuperado de: <https://elpalmicultor.fedepalma.org/palmicultura-y-generacion-de-empleos/>

Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? Publicación del CEPUT, Universidad de las Tunas, Cuba.

Gallo, O., Hawkins, D., Luna-García, J. E., & Torres-Tovar, M. (2020). Producción de aceite de palma en Colombia: ¿trabajo decente y saludable? *Revista Ciencia de la Salud*, 18(2), 1–23.
<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.9260>

- Gil, A. (2023). Indonesia, Malasia y el imparable crecimiento del aceite de palma. Mapas de El Orden Mundial (EOM). Recuperado de: <https://elordenmundial.com/mapas-y-graficos/indonesia-malasia-crecimiento-aceite-palma/>
- La República. (2023). La palma que transforma el agro. Colombia. Recuperado de: <https://www.larepublica.co/especiales/la-palma-que-transforma-el-agro/la-palma-de-aceite-un-sector-agroindustrial-que-aporta-17-al-pib-agricola-nacional-3631992>
- La Rotta, G., & Tobón, G. J. (2010). Efectos sociales del cultivo de palma de aceite: Condiciones laborales, seguridad social y educación en los trabajadores palmeros de Cumaral. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá D.C., Colombia. Recuperado de: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/696/tesis312%20%281%29.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Molano, M., & Cárdenas, M. C. (2021). Estado del arte del método mixto en la investigación: método cualitativo y método cuantitativo. Revista Semillas del Saber, 1(1), E-ISSN 2805-7511. Universidad Católica, Colombia. Recuperado de: <https://revistas.unicatolica.edu.co/revista/index.php/semillas/article/download/317/179/960>
- Moreno, L. C. (2022). Palma de aceite: balance sobre los fenómenos de despojo y concentración de tierras ligados a su expansión en Colombia. Universidad del Rosario. Bogotá D.C., Colombia. Recuperado de: <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/34990b37-52a2-4224-8f09-dd429e3358ba/content>
- Ocampo, L. D., Cárdenas, A., Zuleta, L. P., Mejía, J., & Bermúdez, M. C. (2023). Principales causas de rotación de personal en una empresa de cultivo de palma – Alto Oleico. Universidad de Manizales, Colombia. Recuperado de: https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/6566/Ocampo_Salazar_Laura_Dayana_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- OIT. (2016). Contratación directa abre nuevos horizontes en el sector palmero de Colombia. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/features/colombia/lang--es/index.htm>
- Otero, A. (2020). El mercado laboral rural en Colombia, 2010-2019. Documentos de trabajo sobre economía regional y urbana. Banco de la República de Colombia. Recuperado de: https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9762/DTSERU_281.pdf
- Posada, L. F. (2016). Efectos socioeconómicos del cultivo de palma de aceite sobre los sistemas productivos campesinos en el municipio de Granada, Meta (2000–2013). Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá D.C., Colombia. Recuperado de:

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/21098/PosadaVelasquezLuisaFernanda2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez, A. A., Malo, A., Martínez, P. C., Montanez, M. L., Torrachi, E., & González, F. M. (2020). Origen, evolución e investigaciones sobre la calidad de vida: Revisión sistemática. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, Venezuela.

Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/journal/559/55969796006/55969796006.pdf>

Ríos, J. F., Angarita, B., Vargas, L. C., & Azcárate, J. (2023). Factores de movilidad social en un sector rural de Colombia. Revista de Ciencias Sociales (Ve), 29(1), 169–185.

Toro, C. C. (s.f.). Escasez de mano de obra: ¿Qué pasará con el campo? Edu.co.

Recuperado de:

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/25472/Articulo%20de%20reflexi%C3%B3n%20Escasez%20de%20mano%20de%20obra%20Qu%C3%A9%20pasar%C3%A1%20con%20el%20campo.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Torres, J. S., Pulgarin, L. M., Gonzalez, M. I., & Padilla, V. C. (2022). Principales causas de deserción laboral del personal médico en el contexto regional durante los años 2016 al 2021. Universidad CES. Medellín, Colombia. Recuperado de:

<https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/6150/Causas%20de%20desercion%20laboral%20personal%20medico.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Villota, M. A. (2017). Estrategias de selección de personal en la mejora continua del sector de ventas. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá D.C., Colombia.

Recuperado de:

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16826/VILLOTA%20BELTRAN%20MAYDA%20ANDREA-2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

ANEXOS

Entrevista 1

PREGUNTAS RECURSOS HUMANOS

ARLEY – PLANTACIÓN VARGAS

1. ¿Nombre, cargo y años de trabajo en la compañía?

Ingeniero industrial – 15 años en la plantación – director agronómico de la compañía.

2. ¿Qué es lo que más ha aprendido durante todos estos años de trabajo?
 - Conocimiento de cómo ejecutar las personas, el recurso humano es el más valioso.
 - Temperamento de las personas: Empatía (Saber hablarles a las personas y transmitir la información, saber los nombres de los empleados, para generar un vínculo, (CIRCULO DORADO)), respeto (entre todos, no solo ellos, si no también gerentes, las personas observan a los líderes), humildad,
3. ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta la compañía en el reclutamiento de mano de obra en los llanos orientales de Colombia, considerando las condiciones geográficas y sociales de la región?

Maní: Petróleo y ganado, eso ha disminuido, las personas eran muy pegadas a esos dos temas, la llegada de la palma ha permitido que las personas prueben algo nuevo e involucrarse a estas plantaciones, pero no quiere decir que las personas estén tan familiarizadas con estos temas.

4. ¿Cuáles son las principales razones que los empleados mencionan al dejar la compañía, y cómo se han abordado estas causas para minimizar la rotación?
 - Desplazamiento,
 - 2 metodologías de contratación
 1. Directa: Garantizar brindar garantías (Salario cada 15 días – Dotación – HSQ – Área de recurso humanos pendiente – Seguridad social, estas garantías motivan a la gente).
 2. Indirecta/Intermediarias (SAS): Ayudan con el reclutamiento de las personas – Cuando no se hacen auditorias estas empresas pueden faltar a las personas y uno no se da cuenta y hace una contratación informal.
5. ¿De qué manera impactan las condiciones laborales (salarios, beneficios, oportunidades de crecimiento) en la atracción y permanencia de los trabajadores en la industria de palma africana en esta región?

6. ¿Qué estrategias ha implementado la empresa para atraer y retener talento, y cuáles han resultado ser las más efectivas en reducir la rotación laboral?
 1. Contratación directa
 2. Las personas tengan oportunidad de crecimiento laboral
 3. Prestar buenos servicios
 4. Pagos puntuales y cuentas claras
 5. Capacitaciones (Les encanta ser escuchados)
 6. Empatía
 - Escuelas de tractoristas pero han hecho escuelas de polinización, etc.
 - Saber presupuestar
7. ¿Qué papel juegan las dinámicas de la región, como la disponibilidad de trabajadores cualificados y la competencia con otras industrias agrícolas o extractivas, en la rotación de personal en la empresa?
8. ¿De qué manera la empresa está respondiendo a las expectativas de las nuevas generaciones de trabajadores, en términos de equilibrio entre la vida laboral y personal o flexibilidad laboral?

Requerimientos:

- Es importante hacer un presupuesto:
 1. Operativa: Recursos humanos ¿Cuántas personas necesito para desarrollar y mantener mi cultivo? De 10 a 12 Hect se necesita 1 persona.

1 racimo: 20 K

X KILO : \$630 pesos

Entrevista video 2

PREGUNTAS RECURSOS HUMANOS

NASLY PERALTA – PLANTACIÓN COROSITO

1. ¿Nombre, cargo y años de trabajo en la compañía?

NASLY PERALTA TORRES, ASISTENTE DE GESTION HUMANA. 5 años en la compañía.

2. ¿Qué es lo que más ha aprendido durante todos estos años de trabajo?

He aprendido a desarrollar y mejorar mis habilidades personales y profesionales; me he enriquecido con conocimientos nuevos en áreas que desconocía como es el sector agropecuario; y todos los días se aprende algo nuevo, ya sea de los procedimientos que se llevan a diario en la empresa; tanto como de las personas que están en mi entorno.

3. ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta la compañía en el reclutamiento de mano de obra en los llanos orientales de Colombia, considerando las condiciones geográficas y sociales de la región?

El desafío más grande que enfrenta nuestra empresa es la falta de personas interesadas en trabajar en labores de campo. Con los años se ha reducido la mano de obra; los mas jóvenes no están dispuestos a trabajar en el campo no les gusta o no les agrada la idea. Entonces a la hora de la contratación la edad de las personas es un gran desafío porque a los cargos se presentan hombres con edades entre los 40- 60 años. No se debe discriminar por la edad, pero si para las empresas aumenta el riesgo y el cuidado con el empleado.

4. ¿Cuáles son las principales razones que los empleados mencionan al dejar la compañía, y cómo se han abordado estas causas para minimizar la rotación?

La rotación en su mayoría se da por parte de empleados que no saben cómo es el trabajo de campo, un trabajo de bastante admiración porque es necesario un esfuerzo físico alto.

Entonces ingresan con algunas expectativas y cuando pasan los días se dan cuenta que es un trabajo duro y prefieren renunciar.

También considero que el hecho de estar alejados de ciudades y de sus familias es otra razón.

5. ¿De qué manera impactan las condiciones laborales (salarios, beneficios, oportunidades de crecimiento) en la atracción y permanencia de los trabajadores en la industria de palma africana en esta región?

Considero que todas las personas como empleados nos mueve y motiva un buen sueldo entonces si los salarios son bajos, es probable que los empleados busquen oportunidades en otros lugares.

Siendo así atractivo y una buena estrategia dar un básico alto y adicional generar bonificaciones que motiven al empleado, estas bonificaciones pueden ser monetarios o de bienestar, como días compensatorios, actividades recreativas, concursos, viajes, etc.

6. ¿Qué estrategias ha implementado la empresa para atraer y retener talento, y cuáles han resultado ser las más efectivas en reducir la rotación laboral?

Una estrategia implementada por nuestra empresa es ayudar al empleado a lograr sus objetivos de vivienda y de estudio. Se le ayuda con el proceso de solicitudes de crédito y la empresa los respalda en todo su proceso. Adicional pagamos un seguro de vida para todos nuestros servidores.

7. ¿Qué papel juegan las dinámicas de la región, como la disponibilidad de trabajadores cualificados y la competencia con otras industrias agrícolas o extractivas, en la rotación de personal en la empresa?

La dinámica de la región en la empresa, es cambiante ya que la mayoría de empleados de las plantas no son de la región si no que vienen de otros lugares del país. Entonces hay un número limitado de trabajadores cualificados en la región y esto aumentala rotación porque los empleados siempre van a preferir quedarse en el lugar donde mejor tengan condiciones. Ósea la pelea es entre plantaciones porque el empleado tiene la opción de escoger.

8. ¿De qué manera la empresa está respondiendo a las expectativas de las nuevas generaciones de trabajadores, en términos de equilibrio entre la vida laboral y personal o flexibilidad laboral?

Es difícil implementar algunas estrategias que se usarían en una empresa con actividad diferente, como sería el trabajo remoto; es imposible realizar esta actividad. Pero como empresa estamos dispuestos a mejorar horarios, tiempo de bienestar, licencias, progreso y estudio.

Entrevista No 3

PREGUNTAS RECURSOS HUMANOS

MANUEL MUTIS – PLANTACIÓN CHAVEZ RICO

1. ¿Nombre, cargo y años de trabajo en la compañía?

MANUEL MUTIS TORRES Gerente de Dirección Agropecuaria Inversiones Chávez Rico. Experiencia de más de 40 años, 9 meses en la empresa.

2. ¿Qué es lo que más ha aprendido durante todos estos años de trabajo?

Lo que más ha aprendido es manejar la convivencia con los compañeros de trabajo, personal y demás personas que intervienen en las actividades del medio.

3. ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta la compañía en el reclutamiento de mano de obra en los llanos orientales de Colombia, considerando las condiciones geográficas y sociales de la región?

Disponición de la mano de obra muy difícil de conseguir en este momento por la competencia.

4. ¿Cuáles son las principales razones que los empleados mencionan al dejar la compañía, y cómo se han abordado estas causas para minimizar la rotación?

Las principales razones por las que los empleados mencionan dejar la compañía son condiciones salariales, les ofrecen más en otra empresa y ellos emigran.

5. ¿De qué manera impactan las condiciones laborales (salarios, beneficios, oportunidades de crecimiento) en la atracción y permanencia de los trabajadores en la industria de palma africana en esta región?

El salario es lo que más impacta porque la gente se fija únicamente en eso

factor incluyente es el salario es donde más se fija el trabajador para una permanencia en el trabajo. No les interesa tanto otros beneficios sino su salario.

6. ¿Qué estrategias ha implementado la empresa para atraer y retener talento, y cuáles han resultado ser las más efectivas en reducir la rotación laboral?

Puntualidad en los pagos, salarios correspondientes a su trabajo, beneficios en alimentación y vivienda. Ha ayudado a que la gente sea más fiel y permanente en sus labores y en las empresas.

7. ¿Qué papel juegan las dinámicas de la región, como la disponibilidad de trabajadores cualificados y la competencia con otras industrias agrícolas o extractivas, en la rotación de personal en la empresa?

La principal dinámica es la competencia laboral ya que la mano de obra es bastante escasa en este momento. Y los trabajadores se han vuelto mercenarios debido a que donde les pagan más ellos están emigrando.

8. ¿De qué manera la empresa está respondiendo a las expectativas de las nuevas generaciones de trabajadores, en términos de equilibrio entre la vida laboral y personal o flexibilidad laboral?

Bastante escasa debido a que el personal no le interesa mucho el trabajo en el campo. A las personas les interesa salir a la ciudad, volverse otro tipo de trabajadores como Youtuber o cualquier otra actividad que le genere un mayor ingreso sin un esfuerzo laboral tan grande. La empresa brinda la mejor condición tanto laboral como social para que ellos traten de sentirse cómodos, con el fin de que ellos se den cuenta que están ganando un sueldo digno con muy buenas representaciones y muy estable