



Deserción laboral en empresa floricultora de Guarne Antioquia

Laura Marcela Vanegas Pino

María Alejandra Estrada Zapata

Santiago Carmona Carmona

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Especialización en Gerencia del Talento Human

Septiembre de 2023

Deserción laboral en empresa floricultora de Guarne Antioquia

Laura Marcela Vanegas Pino

María Alejandra Estrada Zapata

Santiago Carmona Carmona

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia del

Talento Humano

Asesor(a)

Alexander Marín López

Magister en Gerencia del Talento Humano

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Especialización en Gerencia del Talento Human

Septiembre de 2023

Dedicatoria

Agradecimientos

Al doctor Alexander Marín López por su acompañamiento y asesoría durante todo el proyecto de investigación. Fue un apoyo fundamental para formular con éxito este trabajo, gracias por su dedicación, por sus consejos y correcciones que fueron las más pertinentes para desarrollar con éxito la investigación.

Contenido

Lista de tablas	7
Lista de Gráficos.....	8
Lista de anexos.....	10
Resumen	11
Abstract.....	12
Introducción.....	13
CAPÍTULO I	14
1 Planteamiento del problema	14
1.1 Descripción del problema	14
1.2 Formulación del problema.....	16
1.3 Objetivos	16
1.3.1 Objetivo general.....	16
1.3.2 Objetivos específicos	16
1.4 Justificación.....	16
CAPÍTULO II	18
2 Antecedentes	18
2.1 Marco conceptual	21
2.1.1 Proceso de selección.....	21
2.1.2 Renuncia Voluntaria.....	21
2.1.3 Desvinculación	21
2.1.4 Sobrecarga laboral	22
2.1.5 Carga de trabajo.....	23
2.1.6 Remuneración	23
2.1.7 Satisfacción laboral	24
2.1.8 Disminución de la productividad	24
2.1.9 Bienestar laboral.....	24
2.2 Marco teórico.....	25
CAPÍTULO III	33
3 Diseño metodológico	33

3.1	Enfoque.....	33
3.2	Tipo	33
3.3	Población y muestra.....	34
3.3.1	Población.....	34
3.3.2	Muestra.....	34
3.4	Técnica e instrumento de recolección de información	34
3.4.1	Técnica	34
3.4.2	Instrumento	35
3.4.3	Trabajo de campo	35
3.5	Cronograma de actividades	36
CAPÍTULO IV.....		37
4	Análisis de resultados	37
4.1.1	Proceso de selección.....	40
4.1.2	Condiciones de trabajo	42
4.1.3	Compensación.....	47
4.1.4	Proyección profesional	50
4.1.5	Clima organizacional	51
4.1.6	Compromiso organizacional	53
CAPÍTULO V.....		56
5	Conclusiones y recomendaciones.....	56
5.1	Conclusiones	56
5.2	Recomendaciones.....	56
Referencias.....		58
Anexos.....		63

Lista de tablas

No se encuentran elementos de tabla de ilustraciones.

Lista de Gráficos

Gráfico 1	37
Gráfico 2	37
Gráfico 3	38
Gráfico 4	38
Gráfico 5	39
Gráfico 6	39
Gráfico 7	40
Gráfico 8	40
Gráfico 9	41
Gráfico 10	42
Gráfico 11	42
Gráfico 12	43
Gráfico 13	44
Gráfico 14	44
Gráfico 15	45
Gráfico 16	46
Gráfico 17	47
Gráfico 18	47
Gráfico 19	48
Gráfico 20	49
Gráfico 21	50
Gráfico 22	50
Gráfico 23	51

Gráfico 24.....	52
Gráfico 25.....	52
Gráfico 26.....	53
Gráfico 27.....	54
Gráfico 28.....	54
Gráfico 29.....	55

Lista de anexos

Anexo 1 Cronograma de actividades	36
Anexo 2 Encuesta para trabajadores que se retiraron de la compañía.....	63
Anexo 3 Autorización estudio en empresa floricultora	72

Resumen

El presente trabajo como tiene como objetivo el análisis de los factores asociados a la deserción laboral del personal operativo en la empresa floricultora de Guarne Antioquia, durante segundo semestre del 2022, se realizará a través de la identificación, descripción y categorización de dichos factores. El tipo de investigación es descriptiva, con un diseño cualitativo y de corte transversal. Se realizó una revisión bibliográfica de antecedentes para tener fundamentación teórica y posteriormente aplicar un instrumento de recolección de información, el cual consta de un cuestionario evaluado con la escala Likert, el cual fue aplicado a los colaboradores que abandonaron de forma voluntaria la empresa; la muestra para esta investigación está conformada por 30 colaboradores del área operativa. Los resultados revelaron que entre los factores más importantes se encuentra el liderazgo, el trabajo en equipo, la satisfacción laboral y la salud mental. Por último, se concluye que estos factores están relacionados directamente con el índice de deserción laboral en la empresa floricultora, problemática que tiene un impacto negativo en su funcionamiento y rentabilidad, además de pérdida de talento y la fuga de conocimiento como consecuencia de la alta deserción.

Palabras clave: Deserción laboral – personal operativo – empresa floricultora.

Abstract

The present work aims to analyze the factors associated with the labor desertion of operational staff in the floriculture company of Guarne Antioquia, during the second semester of 2022. This analysis will be conducted through the identification, description, and categorization of these factors. The research type is descriptive, with a qualitative and cross-sectional design. A literature review was conducted to establish a theoretical foundation. Subsequently, an information collection was carried on, consisting of a questionnaire assessed with the Likert scale. This questionnaire was completed by the employees who voluntarily left the company. The sample for this research consists of 30 operational employees. The results exposed that among the most significant factors to leave the company are leadership, teamwork, job satisfaction, and mental health. In conclusion, it is found that these factors are directly related to the labor desertion rate in the floriculture company, a problem that negatively impacts its functioning and profitability. Additionally, there is a loss of talent and knowledge leakage as a consequence of the high desertion.

Keywords: Labor desertion – operational staff – floriculture company.

Introducción

La deserción laboral es una problemática que las organizaciones enfrentan en la actualidad, y su impacto puede ser tanto económico como organizacional, la pérdida de colaboradores conlleva a la inversión de recursos en la realización de nuevas contrataciones, así como la interrupción de procesos y disminución de la productividad.

El análisis de los factores de deserción laboral es importante porque permite abordar este desafío empresarial, al comprender los factores que motivan a los colaboradores a abandonar su puesto de trabajo, las empresas pueden desarrollar planes de acción enfocados en disminuir los índices de deserción laboral, generando un impacto positivo en temas de producción, calidad, ambiente y clima laboral.

A medida que se avanza en esta investigación, se realizara una búsqueda exhaustiva en la literatura pertinente, se describe la metodología empleada y se presentara los resultados vinculados directamente con la deserción laboral en la empresa floricultora

En este contexto, esta investigación tiene como objetivo analizar los factores asociados a la deserción laboral del personal operativo en la empresa floricultora de Guarne Antioquia, durante el segundo semestre del 2022. El tipo de investigación es descriptiva, con un diseño cualitativo y de corte transversal, se realizó una revisión bibliográfica de los antecedentes para tener fundamentación teórica y posteriormente aplicar el instrumento de recolección de información, el cual es un cuestionario aplicado a los colaboradores que abandonaron de forma voluntaria la empresa. La muestra para esta investigación está conformada por 30 colaboradores.

Finalmente, este trabajo se centrara en analizar los factores asociados a la deserción laboral en la empresa floricultora de Guarne, con el propósito de contribuir con información valiosa y beneficiosa tanto para la empresa, como para otras organizaciones que se enfrenten a retos similares en la administración de su personal.

CAPÍTULO I

1 Planteamiento del problema

1.1 Descripción del problema

La deserción laboral es una problemática ligada al desperdicio de recursos en el corto, mediano o largo plazo, dependiendo de la situación dada; además, se considera también el incremento de los costos como parte de la problemática y la pérdida de agregar valor a la empresa (Amaya, Arboleda y Ospina 2018).

En relación con este fenómeno Cardozo (2018) afirma que “la deserción laboral es entendida como un éxodo de la fuerza de trabajo con la que cuentan las organizaciones, es así como el capital humano se encuentra en constante movimiento, lo que genera una inestabilidad laboral para las empresas” (p.32). Asimismo, Amaya, Arboleda y Ospina (2018), establecen que la deserción del personal en las organizaciones afecta no solo por el desgaste que se tienen en el proceso de incorporación, sino también, la parte operativa puede verse afectada.

En este sentido, Álvarez y Valencia (2019) mencionan que la deserción laboral en el área rural se debe a que los colaboradores buscan empleos en las ciudades, donde tengan que realizar menos esfuerzo físico, con jornadas laborales establecidas por ley y puedan mejorar su calidad de vida. En relación con esto, la empresa floricultora tiene un reto relacionado con la deserción del personal operativo, ya que se ha identificado un gran número de colaboradores que han renunciado de forma voluntaria a la empresa, cabe señalar que en el proceso productivo de la flor es indispensable contar con mano de obra para todas las tareas de siembra, cosecha, corte, poscosecha y empaque, ya que son actividades costosas y complejas de automatizar, para el 2022 la empresa tuvo un índice de deserción laboral del personal operativo del 43%. Si bien, se han implementado estrategias desde el área de bienestar laboral para disminuir este indicador, a la fecha en la empresa floricultora no se tiene un análisis del de los factores asociados a la deserción laboral del personal operativo.

Es importante señalar que la deserción laboral está motivada en gran medida por las condiciones laborales que ofrecen las diferentes empresas, Rueda (2021) menciona que el origen de la deserción laboral se puede dar desde el momento de seleccionar un colaborador, ya que no se hace un perfilamiento adecuado, no se tienen en cuenta las necesidades de la compañía y las expectativas del candidato. Asimismo, Reyes (2022) establece que la deserción laboral está relacionada principalmente con el contenido de salario, condiciones laborales y las jornadas de trabajo.

Carvajal y Calderón (2016) señalan que los motivos que llevan a los colaboradores a retirarse de una empresa son principalmente el factor económico y las dificultades familiares, Por otro lado, Gurrero (2023) afirma que “la excesiva carga laboral derivada de la falta de organización y asignación de tareas produce en los empleados estrés y desequilibrio entre su vida personal y laboral, convirtiéndose en la principal razón de renuncia”.

De acuerdo con Reyes (2022) las empresas deben asumir altos costos por la deserción de los colaboradores, se miden en el tiempo invertido por reentrenamientos, en la disminución de la producción y la pérdida en la continuidad de los procesos. De igual modo, la deserción laboral trae como consecuencia aumento en costos por procesos de vinculación y desvinculación, elevados índices de rotación y ausentismo, lo que implica reducción en la eficiencia y rentabilidad de las unidades productivas, repercutiendo negativamente sobre la competitividad de la empresa (Beltrán y Téllez, 2018).

En este sentido la deserción laboral puede llevar a una empresa a incurrir en pérdidas económicas, representadas en nuevos procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal, entrenamiento y capacitación; además que un colaborador se vaya de la empresa representa un obstáculo para la gestión del conocimiento, ocasionando retrasos en la productividad e inconvenientes con la calidad.

Con todo lo anterior este trabajo tiene como propósito analizar los factores que motivaron a los colaboradores a desertar de la empresa floricultora y se formula la siguiente pregunta de investigación:

1.2 Formulación del problema

¿Qué factores están asociados a la deserción del personal operativo de la empresa floricultora de Guarne Antioquia, durante el segundo semestre de 2022?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Analizar los factores asociados a la deserción laboral del personal operativo en la empresa floricultora de Guarne Antioquia, durante segundo semestre del 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar los factores asociados a la deserción laboral del personal operativo en la empresa floricultora de Guarne Antioquia.
- Describir los factores asociados a la deserción laboral del personal operativo en la empresa floricultora de Guarne Antioquia.
- Categorizar los factores asociados a la deserción laboral del personal operativo en la empresa floricultora de Guarne Antioquia.

1.4 Justificación

El presente estudio sobre deserción laboral permitirá tener información sobre los factores que llevan a los colaboradores a abandonar la empresa floricultora, teniendo en cuenta que la deserción laboral se entiende como el abandono voluntario de un colaborador a la empresa y este debe ser ocupado por un nuevo individuo, mediante la identificación, descripción y categorización de los factores asociados a la deserción del personal operativo.

Los resultados de este estudio benefician a la empresa porque le permite identificar los factores asociados a la deserción laboral y proponer estrategias para reducir este fenómeno en el personal del

área operativa, disminuyendo los costos generados por nuevas contrataciones. Como lo afirma Guerrero (2022) la deserción laboral implica costos que pueden ser primarios, refiriéndose a los gastos de reclutamiento y pago de indemnizaciones, secundarios, relacionados con cambios en la empresa tras la pérdida del recurso humano, y terciarios, que se ven a largo plazo; además de no tomar acción para controlar este fenómeno la fuga de conocimiento y la pérdida de talentos puede llevar a la empresa a la pérdida de clientes.

En el ámbito profesional la elaboración de esta investigación contribuye al proceso de formación como especialistas en gerencia del talento humano, también permite desarrollar competencias investigativas, para consolidar bases importantes en nuestra vida profesional y, en el fortalecimiento del área de gestión humana, enfocados en el fenómeno de la deserción laboral, que en general afecta a la mayoría de las empresas en el país.

CAPÍTULO II

2 Antecedentes

A continuación, se relacionan diversas investigaciones orientadas a la deserción laboral y su relación con las dinámicas organizacionales, es necesario realizar una revisión de los trabajos afines del objeto de investigación y tenerlos como referentes para guiar de forma correcta este estudio. Entre los que se destacan los siguientes:

Para iniciar Gutiérrez (2015) afirma que la deserción laboral se refiere al abandono voluntario de los trabajadores a la empresa, esta deserción provoca una afectación a su fuerza de trabajo, limita el cumplimiento de objetivos organizacionales e impacta de manera negativa la visión estratégica.

Además, la deserción laboral no sólo depende de las aspiraciones particulares sino también de los procesos organizacionales, sociales e intelectuales mediante los cuales las personas elaboran metas deseadas en una determinada organización, ya que para éstas, es de alto interés que su personal mantenga una estabilidad pues esto ayudará a garantizar su eficiencia, es por ello que este fenómeno no es una causa sino un efecto de un conjunto de factores que se encuentran tanto externa como internamente en la organización, que está relacionado de manera directa con el trabajador. (Cardozo, 2018, p. 32)

En este sentido Sierra (2022) señala que los colaboradores con mayor antigüedad en la empresa tienen menos probabilidad de desertar, por otro lado, los colaboradores más jóvenes son los que más inclinación tienen en abandonar la empresa, motivados principalmente por mejores ofertas salariales, dicho estudio se realizó en la industria del software en Colombia, se mencionan los retos que se presentan en las empresas por la rotación de personal, principalmente al encontrar un reemplazo apropiado con las competencias necesarias para el cargo, proponen implementar un software para predecir el número de futuras renunciaciones que se puedan presentar en la empresa, teniendo en cuenta múltiples variables, como tipo de contrato, salario, edad, estado civil, entre otras.

Por su parte Guerrero (2022) realizó una investigación con la cual pudo determinar que “las principales causas de renuncia y deserción están relacionadas con la sobrecarga laboral enmarcada en la falta de organización de tareas y funciones, la poca de flexibilidad para equilibrar la vida laboral y personal, y la falta de liderazgo de los altos mandos”.

También se logró identificar que, para disminuir la renuncia voluntaria es necesario que en las empresas se enfoquen en mejorar la experiencia personal de los colaboradores, proporcionar una carga de trabajo sensata que permita tener un equilibrio entre la vida en la empresa y fuera de la misma.

De otro lado, como menciona Mendoza (2016):

El eje principal para toda empresa es el recurso humano, por lo que se hace indispensable implementar un programa de talento humano que garantice una relación sana empleador-empleado. En la investigación realizada en una granja dedicada al criadero de cerdos, se establece que la mayoría de los colaboradores realizan sus tareas insatisfechas. Uno de los principales motivos por los que los empleados consideran renunciar a sus puestos de trabajo es la falta de puntualidad a los pagos, lo que genera gran incomodidad y malestar, otros expresan inconformidad debido a la falta de motivación, es decir la falta de estímulos para que el personal realice sus funciones de manera eficiente.

Es importante mencionar que la deserción laboral representa ciertas situaciones negativas a las empresas dentro de las cuales se pueden considerar:

En primer lugar, la dificultad de encontrar un reemplazo apropiado y, especialmente para trabajadores con abundante experiencia y conocimientos avanzados, como por ejemplo, profesionales expertos en específicas tecnologías que cada vez están siendo altamente demandadas por el mercado, otra de las razones es el desgaste que genera para el personal de recursos humanos, ya que esto aumenta su flujo de contratación, y en consecuencia de esto se aumenta el costo de adquisición lo que conlleva a que el capital de trabajo de las organizaciones

requiera un esfuerzo adicional. También se puede identificar la distribución injusta de la carga laboral a los empleados vigentes. (Sierra, 2022, p. 1)

En relación con lo anterior, como menciona Guerrero (2022):

Uno de los costos más altos en que incurren las organizaciones hoy día están relacionados con la captación y gestión del recurso humano, pues es necesario disponer recursos para su selección, entrenamiento, capacitaciones y estrategias para que se sienta a gusto y satisfecho con su trabajo. Sin embargo, y pese a estos numerosos esfuerzos la gente se va de las empresas, incrementando esos costos pues es necesario reemplazar a cada persona repitiendo el ciclo. (p. 45)

Al respecto Rueda (2021) señala que la deserción laboral afecta las utilidades de la empresa o compensaciones hacia los trabajadores, ya que cada vez hay menos ganancia debido al abandono del personal, hay que volver a gastar en capacitaciones y liquidaciones, disminuye la producción y hay reprocesos en contratación.

De acuerdo con los antecedentes relacionados anteriormente, se logra evidenciar que la implementación de estrategias que promuevan el bienestar de los empleados, priorizar el desarrollo personal y profesional, una remuneración diferencial y una comunicación positiva y efectiva, pueden ser factores determinantes para la retención del personal; no menos relevante para promover la estabilidad de los trabajadores, es la capacidad que tienen las empresas para adaptarse al cambio, es fundamental que los colaboradores en todos los niveles estén preparados para la implementación de nuevas tecnologías, a cambios en las metodologías de trabajo e incluso a cambios en el relacionamiento con las nuevas generaciones.

Para concluir, las empresas deben enganchar a sus trabajadores desde el proceso de selección, para garantizar la estabilidad de los nuevos talentos influye la percepción que tienen los candidatos de la compañía, en vista de que se crean una idea de cómo es el ambiente de trabajo, el clima laboral y el

reconocimiento de la organización; además colocan en consideración si se identifican con los principios y valores que caracterizan la empresa. Los candidatos hoy en día no escogen un trabajo por necesidad o por obligación, en la actualidad le dan mayor importancia a la salud mental, entonces escogen organizaciones con culturas saludables y atractivas. Empresas donde existan oportunidades de crecimiento, de adquirir nuevos conocimientos y que la innovación y el pensamiento creativo sean parte fundamental en los diferentes puestos de trabajo.

2.1 Marco conceptual

2.1.1 *Proceso de selección*

Es la búsqueda de un candidato para la empresa, cuyas características se deben adaptar al perfil del puesto que se intenta cubrir. Dicho perfil no solo debe ajustarse a las capacidades, conocimientos o aptitudes requeridas; sino también, debe existir una alineación con el ambiente y la cultura organizacional ya establecidos, que engloben los aspectos físicos y sociales. (Arturo, 2019, p. 12)

2.1.2 *Renuncia Voluntaria*

Tiene como característica principal la voluntad de una parte, de manera unilateral. Se precisa que una renuncia que sea expresada como voluntaria por parte del trabajador, de ninguna manera puede ser sinónimo de “Acuerdo de Partes” (Cerezo, 2020).

2.1.3 *Desvinculación*

Para iniciar, es necesario identificar qué es la desvinculación laboral. Evidentemente se trata del cambio en la relación de trabajo que se da por terminada. En la cotidianidad de esta relación se podría decir que puede darse de dos tipos: una injustificada, ya sea porque alguna de las partes halla razones que no se encuentran debidamente establecidas en la ley, como

asuntos personales, o fuera de las relaciones de regla laboral, y la justificada, que puede ser cuando el término de contrato se termina, o inclusive cuando trabajador o empleador han incumplido órdenes legales o han fallado a la confianza del otro. (Medina y Serna, 2021, p. 6)

Desde una perspectiva de los recursos humanos, la desvinculación es analizada como una función que este departamento debe llevar a cabo para gestionar, no sólo la ruptura del contrato psicológico de los trabajadores mayores, sino la consecución estratégica de los objetivos de la organización. Desde esta visión, el análisis de los contratos psicológicos propuestos desde recursos humanos pone de manifiesto la visión que la organización tiene sobre la desvinculación y el rol de facilitador que asume en su gestión. (Monreal, Perera y Selva, 2017)

2.1.4 Sobrecarga laboral

La necesidad por el aumento en los niveles de producción propios de la industria empezó a generar una intensificación del trabajo, lo cual se hizo evidente a partir de la revolución industrial. Es así como en 1886 en la ciudad de Chicago se realizaron huelgas para mejorar las condiciones laborales, siendo una de las principales consignas de esta huelga, reducir el horario de trabajo a 8 horas diarias.

A medida que la sociedad pasaba de la era industrial a la era del conocimiento, se iban añadiendo transformaciones a las ya existentes, enmarcadas en la competitividad, la globalización y el desarrollo exponencial de las tecnologías, en especial las de comunicación e información que han permitido la generación de nuevos modelos de negocio que implican esquemas de servicio al cliente de 7 días a la semana y 24 horas, durante los 365 días del año. (Arcos, 2017, p. 12)

2.1.5 Carga de trabajo

El trabajo requiere la utilización de energía humana, que se traduce en la realización de un esfuerzo físico y mental determinado. Podemos definir la carga de trabajo como “el conjunto de requerimientos mentales y físicos a que se ve sometido un trabajador o una trabajadora para la realización de su tarea”. Acotar la carga de trabajo exclusivamente a los requerimientos “durante la jornada” excluye una situación bastante frecuente en muchos trabajos (y en particular a los que acceden mujeres): los requerimientos físicos y mentales directamente relacionados con la tarea se continúan más allá de la jornada, en el espacio del hogar. (Parra, 2003, p. 14)

2.1.6 Remuneración

La remuneración total es el paquete de recompensas cuantificables que recibe un trabajador por su trabajo. La remuneración constituye el costo más importante de muchas organizaciones. La remuneración es el proceso que incluye todas las formas de pago o recompensas que se entregan a los trabajadores y que se derivan de su empleo.

En realidad, el salario representa la principal forma de recompensa organizacional. Hay un salario nominal y un salario real. El nominal representa el monto de dinero que establece el contrato individual para el puesto ocupado. En una economía inflacionaria, si el salario nominal no se actualiza con periodicidad se erosiona y sufre la consecuente pérdida de poder adquisitivo. El salario real representa la cantidad de bienes que el empleado puede adquirir con el monto de dinero que recibe mensual, quincenal o semanalmente y equivale al poder adquisitivo, el cual se entiende como la cantidad de mercancías que se pueden adquirir con el salario. (Chiavenato, 2009, p. 286)

2.1.7 Satisfacción laboral

La satisfacción en el trabajo es un elemento que motiva a las personas e influye en su rendimiento laboral, afectando directamente su comportamiento en el trabajo, las mismas autoras relacionan que la satisfacción puede relacionarse desde la necesidad de los empleados y lo que desde su percepción recibe de la organización, y también hasta donde se sienten valorados, asimismo mencionan el papel que cumple la satisfacción laboral con el desempeño laboral, dado que las acciones que haga la empresa en pro de su bienestar pueden determinar el actuar del colaborador y también su influencia positiva o negativa en su entorno de trabajo. (Mora y Mariscal, 2019, p. 1-5)

2.1.8 Disminución de la productividad

Según Viza (2019) las consecuencias principales de la deserción laboral, en lo referente a la pérdida de producción, son las causadas por la vacante dejada por el empleado desvinculado, mientras no es reemplazado y durante el periodo de adaptación, la producción generalmente es inferior.

Por otro lado, Fontalvo, Morelos y Granadillo (2018), afirman que:

La medición de la productividad se refiere al comportamiento y desempeño que ha alcanzado una organización y la utilización de los recursos en el logro de sus objetivos, aunque a nivel macroeconómico se suele medir la productividad de un sector empresarial o del comportamiento de todas las empresas de un territorio.

2.1.9 Bienestar laboral

Estrada y Ramírez (2010) afirman que “El concepto de Bienestar Laboral se expresa en la forma como cada trabajador dimensiona y satisface sus necesidades básicas, teniendo en cuenta que existen condiciones objetivas que las determinan, se construye a partir de los objetivos misionales y comunes que plantean la naturaleza de la organización”. De acuerdo con esto, se puede inferir que el bienestar laboral se contextualiza como la manera en que cada individuo evalúa y logra satisfacer sus necesidades

en su entorno laboral, el bienestar laboral finalmente se construye a través de los objetivos y propósitos compartidos que definen la razón de ser de la empresa, teniendo en cuenta que esta influye en la calidad de vida y el grado de satisfacción de sus colaboradores a través de su cultura organizacional y sus buenas prácticas desde el área de recursos humanos para con ellos, reflejando la interacción entre el individuo y la organización, donde el equilibrio de estas dinámicas generan un impacto positivo y directo con la apreciación de bienestar de los colaboradores en su entorno laboral lo que a su vez influye en su desempeño y productividad.

2.2 Marco teórico

Un factor importante en las dinámicas organizacionales es el equilibrio entre la vida laboral y personal de los colaboradores, se debe respetar la jornada máxima laboral vigente que en Colombia desde mitad del 2023 corresponde a 47 horas semanales, esto con el fin de garantizar que los colaboradores tengan un adecuado tiempo de descanso y esparcimiento que contribuya a mejorar su calidad de vida. Según, Cruz, Hernández, Vargas, Luis, Gatica y Tepal (2018), la calidad de vida en el entorno laboral se encuentra estrechamente vinculada a las condiciones laborales, las cuales, por definición, comprenden cualquier atributo que pueda impactar en la generación de posibles riesgos para la seguridad y bienestar del empleado.

La falta de equilibrio entre la vida laboral y personal tiene un impacto significativo tanto en la empresa como en sus colaboradores, Benítez (2022) afirma que el no contar con un equilibrio entre la vida laboral y personal puede influir negativamente en el rendimiento y la satisfacción laboral; aumentado la probabilidad de deserción, esto producto del poco apoyo por parte de la empresa, las largas jornadas de trabajo y una carga laboral excesiva. Según lo anterior, este se convierte en una causa importante de deserción laboral, es uno de los factores que llevan a los colaboradores abandonar sus puestos de trabajo, por otro que pueda brindarle más flexibilidad para el desarrollo de su vida personal.

En la empresa floricultora hay temporadas en el año donde la producción se incrementa considerablemente y los colaboradores deben trabajar más de 12 horas diarias, generando desgaste físico y mental, disminuyendo la motivación y generando deserción.

Patlán define el equilibrio entre el trabajo y la familia como el "grado en el cual el rol desempeñado en el trabajo, las demandas y presiones laborales son compatibles con los roles, demandas y presiones personales y familiares, generando un equilibrio entre el trabajador y su familia o vida personal" (Patlán, 2017). Para el colaborador, la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal puede dar lugar a problemas familiares importantes. Esto se debe a que, al trabajar largas jornadas, se reduce drásticamente el tiempo de calidad que pueden dedicar a sus hijos, parejas y padres. La ausencia de una presencia constante en la vida de sus seres queridos puede provocar tensiones en las relaciones familiares, afectar la crianza de los hijos y llevar a sentimientos de aislamiento o desconexión en el ámbito personal y familiar; asimismo, este desequilibrio puede afectar la salud mental y emocional del colaborador, lo que a su vez puede repercutir en su desempeño laboral y calidad de vida.

A propósito del término de salud mental, la OMS la define como el "estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades" (edición 49, del 2020). Cada vez, las personas manifiestan patologías asociadas con el estado mental a una edad más temprana. Según el Instituto de Estudios del Ministerio Público (2021):

Las tasas de suicidio en 2021 tuvieron una mayor incidencia en jóvenes entre 15 y 24 años. Ahora bien, esto no solo es un reto social o de salud pública, sino que también afecta a las empresas donde estas personas deben desempeñar sus funciones. Cada día, deben afrontar demandas operativas, estratégicas y comerciales que pueden convertirse en un detonante. Teniendo en cuenta la definición de salud previamente mencionada, la falta de salud mental afecta la capacidad de una persona para aprovechar sus habilidades, las mismas que son necesarias para el desempeño de cualquier función.

Es importante que, al hablar de salud mental en las organizaciones, se tenga presente el contexto de riesgo psicosocial que cumple un papel indispensable en la conservación de la salud mental en todos los niveles de la organización. Sierra (2021) menciona que los factores de riesgo psicosocial engloban desde los aspectos relacionados con la organización, el contenido y la ejecución de las tareas; además de los factores subjetivos que incluyen las capacidades, necesidades, cultura y situación personal del trabajador.

En este sentido, los contextos individuales, sociales y organizacionales están relacionados entre sí y cumplen un papel importante en el desarrollo del trabajo y del colaborador. Es indispensable evaluar a través de las encuestas de riesgo psicosocial para conocer el estado en que se encuentran los trabajadores de la organización en cuanto a salud mental, e implementar planes de acción de acuerdo con los resultados obtenidos. Asimismo, es importante promover entornos saludables en la organización mediante un buen programa de bienestar laboral enfocado en las necesidades reales de la organización y del trabajador, donde también se realicen programas que ayuden a conservar su salud física a través de hábitos de vida saludables y su salud mental con acompañamiento psicológico.

En una empresa, todos los procesos intervienen en la salud mental de un colaborador. El reto de las empresas consiste en crear espacios psicológicamente seguros, que Amy Edmonson define en una entrevista realizada por Christensen (2019) como:

Un lugar de trabajo donde las personas puedan alzar su voz sin temor, donde sus opiniones sean escuchadas y valoradas, independientemente si traen consigo un problema o una solicitud de ayuda. Esto permite recopilar ideas o soluciones creativas ante las necesidades diarias de quienes ejecutan las labores. A su vez, esto promueve espacios diversos e inclusivos donde se puedan considerar diferentes perspectivas y, como resultado, tener espacios productivos y satisfactorios.

Las organizaciones psicológicamente seguras influyen directamente en el desarrollo personal de los trabajadores, ya que brindan, entre varios aspectos, la oportunidad de reconocimiento y proporcionan feedback constructivo que les permite impulsar el crecimiento. Además, ofrecen espacios de comunicación abierta y constructiva que permiten crear una red de conocimientos en pro de los resultados y la mejora del ambiente laboral. Por último, brindan autonomía para ejercer la creatividad, confianza para la toma de decisiones y libertad para asumir retos.

En cuanto a la problemática de deserción laboral, se puede disminuir a través de la identificación de factores de riesgo que puedan afectar al colaborador y que estén presentes en la empresa. Además, se debe conocer su contexto psicosocial, contexto familiar, necesidades personales, motivaciones y proyecciones a futuro, para determinar si la empresa puede brindarle un espacio apropiado que le permita mantener un equilibrio y una buena salud mental.

Otro aspecto relevante dentro de los procesos de recursos humanos, directamente vinculado a la salud mental, es el bienestar psicológico y el aporte que tienen las empresas para proporcionar espacios que lo garanticen. Según Cuartas & Muñoz (2018):

Existe una correlación entre las condiciones laborales y su impacto en el bienestar psicológico. De manera similar, el bienestar psicológico también afecta la productividad de los empleados y, en última instancia, el desempeño de la empresa. De acuerdo con lo anterior, pensar en el bienestar psicológico e invertir en fortalecerlo genera una retribución tanto para la empresa, en cuanto a resultados, como para el colaborador, ya que fomenta su salud mental. Sin embargo, muchas empresas se rigen por crear planes de bienestar que no están pensados en las necesidades de sus colaboradores. Las empresas deberían replantear los modelos tradicionales de incentivos, tener en cuenta las motivaciones intrínsecas y extrínsecas de sus colaboradores, y tener presente también las necesidades contemporáneas y todos los factores que influyen en la salud mental de los trabajadores; además, contar con un psicólogo que

realice acompañamiento psicosocial dentro de la empresa puede ayudar a lograr una estabilidad laboral, personal, social y económica.

Otra consideración significativa relacionada con la salud mental en las empresas es el ambiente laboral, que lo menciona Hernández (2020):

Tomando en consideración el diccionario Wolters como conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de la fuerza trabajadora; a su vez, abarca un conjunto de factores técnicos y sociales que toman participación en el proceso de trabajo (Diccionario empresarial de Wolters Kluwer, s.f.). Un factor muy relevante para un ambiente laboral apropiado son las relaciones interpersonales y las líneas de liderazgo, mantener un espacio caracterizado por la colaboración, el respeto y la comunicación efectiva alinea a un equipo al cumplimiento de objetivos. La falta de un buen espacio puede generar situaciones estresantes, afectar la productividad, incrementar la deserción laboral e incluso llevar al agotamiento laboral por parte de compañeros o líderes, o desarrollar el síndrome de burnout.

En cuanto al liderazgo Payeras (2004) lo explica como un grupo de formas de comportamiento que el líder usa como herramienta para influir sobre el actuar de los individuos y equipos.

En este sentido el liderazgo es una disciplina cuyo ejercicio produce deliberadamente una influencia en un grupo determinado con la finalidad de alcanzar un conjunto de metas preestablecidas de carácter beneficioso para todos, útiles para la satisfacción de las necesidades verdaderas del grupo.

El liderazgo requiere de un conjunto de habilidades, y sobre todo de una serie de comunicaciones impersonales por medio de las cuales el individuo que dirige un grupo influye en su ambiente, con el propósito de lograr una realización voluntaria y más eficaz de los objetivos de la empresa, el liderazgo es por lo tanto una disciplina. Quien la ejerce tiene un compromiso consigo mismo, porque el verdadero dirigente ejerce una influencia especial en las personas que lo rodean (Alfonso, Alvero y Tillán, 1999).

Para Asnai, (2018) el liderazgo se conforma de 7 cualidades importantes

1. Fijar metas y expectativas: Es imprescindible para que los equipos trabajen unidos por un objetivo común. En este primer enfoque se observa la importancia de que los equipos de trabajo empresariales conozcan el plan estratégico de la organización y que se alineen a él, mediante la generación de objetivos y planes. El ejemplo es fundamental puesto que será el líder o gerente quien mediante sus acciones generara el camino que deberán continuar sus colaboradores.
2. Invertir en las personas: No es meramente la generación de un plan de formación y capacitación, debe evaluarse desde la estrategia y los objetivos de la empresa, cuáles son los potenciales colaboradores que la empresa necesitara en el futuro y es hacia ellos donde se debe enfocar el plan de formación.
3. Potenciar el talento: En esta variable las empresas asumen un riesgo alto entendiendo que, a mayores talentos, mayor es la capacidad de que las personas se empleen en cargos que sean mejor remunerados. Es muy importante e imprescindible generar estrategias de motivación como por ejemplo el plan carrera y beneficios orientados a las necesidades de los colaboradores. En la evaluación de desempeño deberá identificarse aquellos talentos especiales, donde además de motivarlos se debe permitirles un acercamiento con la organización desde las áreas claves y estratégicas.
4. La comunicación, clave para liderar de forma efectiva: Comunicar con transparencia, de forma clara y concisa con términos entendibles a toda la organización, además un adecuado canal de comunicación, son elementos esenciales para permitir una efectiva trasmisión del mensaje de forma bidireccional y unidireccional. Es importante en esta estrategia evaluar como las personas entienden el mensaje y procurar adecuar todos los elementos de la comunicación a las diferentes directrices que se dan en la organización.

5. Escucha activa: En esta estrategia se trata de contextualizar todas las necesidades de los integrantes de la empresa procurando dar respuesta alineados a la estrategia organizacional, la escucha activa también significa respeto por el otro, ya que aunque no se pueden suplir todas las necesidades, se garantiza la escucha, es decir se le está dando importancia y trascendencia a los aportes realizados por los que laboran en la empresa, la escucha activa también posibilita una motivación muy necesaria en el diario vivir de las empresas.
6. El entusiasmo y espíritu de superación: Motivar e inspirar a los colaboradores es una tarea fundamental en el liderazgo, para esto se debe crear un equipo de trabajo sano, optimista y creativo, siendo todos estos elementos del espíritu de superación. El entusiasmo también significa ser altamente positivos y retadores en el cumplimiento de objetivos.
7. Predicar con el ejemplo: La confianza en sí mismo es el primer ejercicio para predicar con el ejemplo. Se trata de ser transparentes libres de prejuicios actuar desde la honestidad, ética y la autenticidad, e ir tras la adquisición de habilidades blandas como la escucha activa. En esta cualidad significa ser el primero en asumir retos, además de afrontar con madurez los momentos de álgido debate dentro de la organización, en conclusión, el líder se vuelve un referente para su grupo de seguidores por lo cual es importante que los actos, palabras y acciones sean lo más acertado posible.

Para que haya trabajo en equipo es indispensable que exista un líder que tome la iniciativa, motive a su equipo y tenga claros los objetivos. Asencio (2018), señala que el trabajo en equipo “Es el trabajo hecho por un conjunto de individuos donde cada uno se encarga de realizar una tarea, pero con la visión enfocada en el objetivo común” (P.7).

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente en el contexto empresarial, los equipos de trabajo se describen como una sinergia de esfuerzos donde un conjunto de individuos con habilidades, capacidades y funciones distintas se unen para llevar a cabo tareas específicas, pero siempre con la

premisa de mantener su enfoque y visión orientados hacia los objetivos organizacionales. Este enfoque colaborativo fomenta la eficiencia, creatividad y la maximización de recursos dentro de la empresa, lo que a su vez contribuye al éxito de los objetivos estratégicos de la misma, por lo que los equipos de trabajo buscan optimizar su participación individual para alcanzar resultados que beneficien y apunten a las metas a nivel organizacional.

CAPÍTULO III

3 Diseño metodológico

3.1 Enfoque

Cualitativo: Es el estudio donde el investigador se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un entorno natural y en relación con su contexto. Es una investigación donde se sabe dónde inicia, pero no, donde terminara (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Esta investigación es cualitativa ya que se pretende estudiar el fenómeno desde la observación, analizar los factores asociados a la deserción laboral del personal operativo desde la percepción y experiencia de cada individuo, se busca profundizar en sus puntos de vista, interpretaciones y significados; que permitan hacer una comparación con los antecedentes bibliográficos establecidos por el equipo investigador.

3.2 Tipo

Descriptivo: Este tipo de investigación tiene como objetivo llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes más relevantes, a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas (Guevara, Verdesoto y Castro, 2020).

El equipo investigador busca hacer una interpretación desde la revisión bibliográfica, los antecedentes, el contexto, las condiciones y apreciaciones de los colaboradores de la empresa floricultora, que aporten a la construcción de información para el cumplimiento de los objetivos de la investigación. Las características están fundamentadas en la descripción, en conocer la percepción de los colaboradores y poder analizar los factores asociados a la deserción laboral.

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

La empresa floricultora que está siendo objeto de investigación tiene 106 colaboradores dependientes, 10 del área administrativa, 59 operarios de campo y 37 operarios de poscosecha. En su mayoría son campesinos con estudios hasta básica de primaria, en promedio llevan 4 años vinculados a la organización, el 80% de las personas viven en zonas de rurales de Guarne y San Vicente Ferrer, se desplazan a la empresa caminando o en motocicleta, el 38% de los colaboradores son mujeres y el 62% hombres.

3.3.2 Muestra

La muestra para el desarrollo de la investigación serán 30 colaboradores que renunciaron de forma voluntaria a la empresa floricultora durante el 2022, a los cuales se les aplicara el instrumento de recolección de información, dichos colaboradores están entre los 19 y los 61 años. El muestreo fue estratégico, lo que significa que la población estuvo dividida en subconjuntos cuyas características eran comunes, con el objetivo de obtener grupos homogéneos para luego realizar la selección de forma aleatoria. Los subconjuntos fueron establecidos de la siguiente manera: Duración en la empresa, menos de 3 meses, entre 3 y 6 meses, entre 6 y 12 meses, entre 12 y 24 meses y, más de 24 meses. De forma aleatoria de escogieron a cinco (6) sujetos por cada subconjunto, llegando a una muestra total de 30 colaboradores.

3.4 Técnica e instrumento de recolección de información

3.4.1 Técnica

Para efectos de esta investigación, se utilizó como técnica la encuesta, definida por Reyes (2015) como “una técnica de recogida de datos mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de individuos. A través de las encuestas se pueden conocer las opiniones, las actitudes y los comportamientos de los ciudadanos”.

Es por ello, para la recolección de la información en esta investigación se

Utilizo una encuesta, donde se pretendía conocer a través de la declaración de los colaboradores que renunciaron voluntariamente a la empresa floricultora, los factores que los llevaron a

tomar esta decisión. Dicha información fue obtenida a través de una serie de preguntas, que fueron respondidas de manera anónima por los colaboradores encuestados.

3.4.2 Instrumento

En este estudio el instrumento que se empleó fue un cuestionario, el cual sirvió para recolectar información sobre los factores asociados a la deserción laboral en personal operativo de empresa floricultora de Guarne Antioquia; a través de una serie de preguntas de selección simple, bajo una estructura tipo Likert en donde los encuestados seleccionaron entre las alternativas siempre (S), casi siempre (CS), a veces (AV), casi nunca (CN) y nunca (N) donde debían escoger solo una de ellas.

3.4.3 Trabajo de campo

Para el trabajo de campo se llevará a cabo una visita a la empresa floricultora para hacer la aplicación de entrevistas semiestructuradas, a los líderes del área operativa, responsables de coordinar los trabajadores operativos en el área de campo y poscosecha.

Se contactará por llamada telefónica a los 30 colaboradores que hacen parte de la muestra de esta investigación, para realizar de forma asistida el cuestionario diseñado por el equipo investigador. Estos resultados serán el insumo principal para describir los factores asociados a la deserción laboral del personal operativo en la empresa floricultora.

Mediante la observación en las instalaciones de la empresa y la información brindada tanto por los operarios, como por el jefe de gestión humana, se tiene como objetivo identificar las fortalezas y debilidades del área de gestión humana, en cuanto todos los procesos de selección, bienestar y clima laboral.

3.5 Cronograma de actividades

Anexo 1 Cronograma de actividades

TIEMPO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE
ACTIVIDAD / SEMANA	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
Definir el tema que se desea investigar	X			
Revisión de la literatura	X X X			
Describir el problema		X X		
Primera revisión		X		
Marco teórico		X X	X	
Diseño metodológico		X	X	
Aplicación del instrumento			X X	
Segunda revisión			X	
Hallazgos			X X	
Conclusiones y recomendaciones			X	X
Tercera revisión				X
Referencias y organización				X X
Revisión Informe final				X
Socialización				X

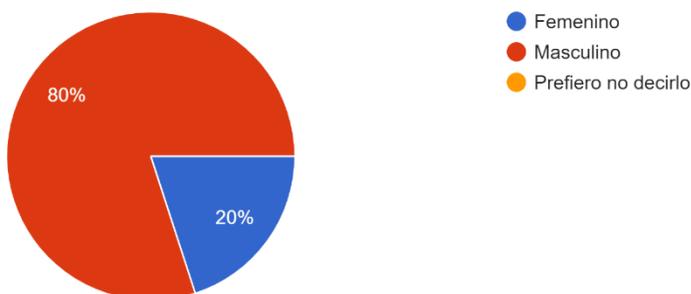
CAPÍTULO IV

4 Análisis de resultados

Gráfico 1

Género:

30 respuestas

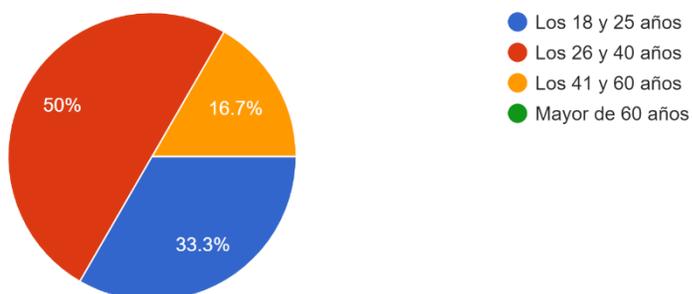


El 80% de la muestra se identifica como hombres, el 20% se identifica como mujeres. De acuerdo con la gráfica se puede deducir que los hombres tienden a desertar con mayor frecuencia la empresa floricultora.

Gráfico 2

Su rango de edad se encuentra entre:

30 respuestas

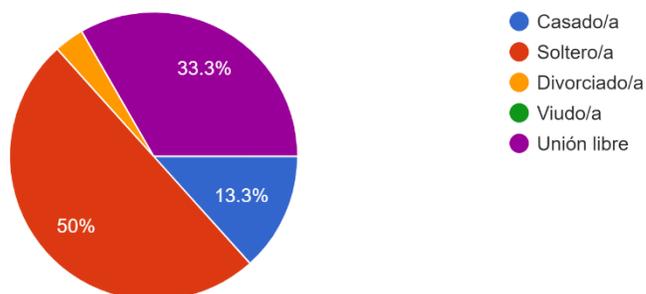


El porcentaje más representativo oscila entre los 26 y 40 años, seguidos por los más jóvenes que se encuentran entre los 18 y 25 años y finalmente el valor menos representativo en el que se encuentran los colaboradores entre 41 y 60 años. Se establece que los colaboradores que más desertan son los que se encuentran entre 26 y 40 años. Es importante hacer una caracterización de este grupo de

personas y alinear sus necesidades con las estrategias de bienestar laboral implementadas en la empresa.

Gráfico 3

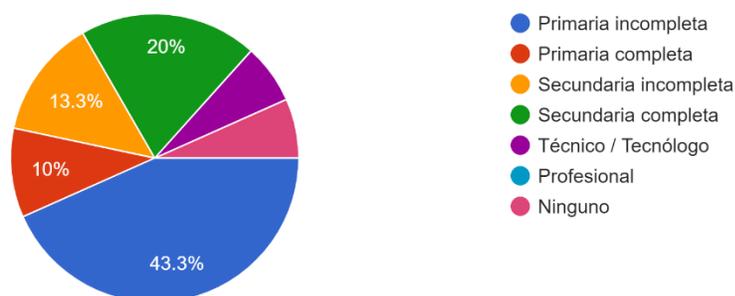
Estado civil al momento del retiro:
30 respuestas



El 50% de los colaboradores encuestados manifiestan que al momento del retiro se encontraban solteros, el 33.33% manifiesta vivir en unión libre, el 13.3% estar casado y el 3.3% estar divorciado. Con esta grafica se logra establecer que las personas solteras son más inestables.

Gráfico 4

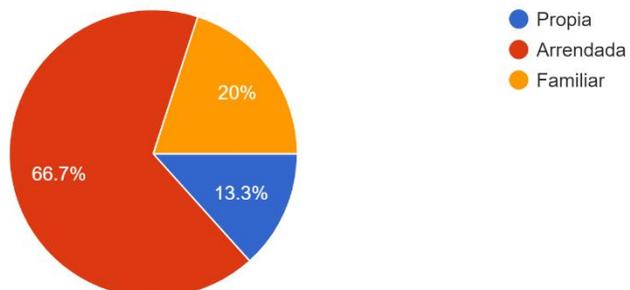
Nivel académico:
30 respuestas



En los análisis de esta variable se evidencia que el mayor porcentaje de los colaboradores no han completado la primaria, representados en un 43.3%. Las personas de acuerdo con su formación tienen una concepción diferente del trabajo, es importante evaluar que tan alineadas están las aspiraciones de este grupo de colaboradores, con las dinámicas de la empresa.

Gráfico 5

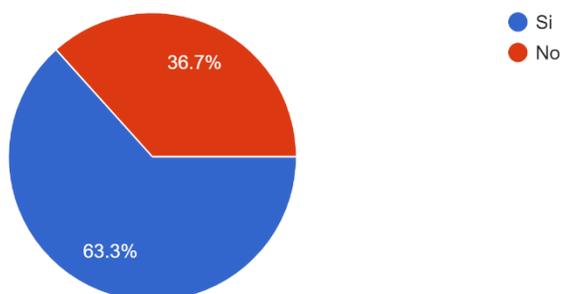
Tipo de vivienda:
30 respuestas



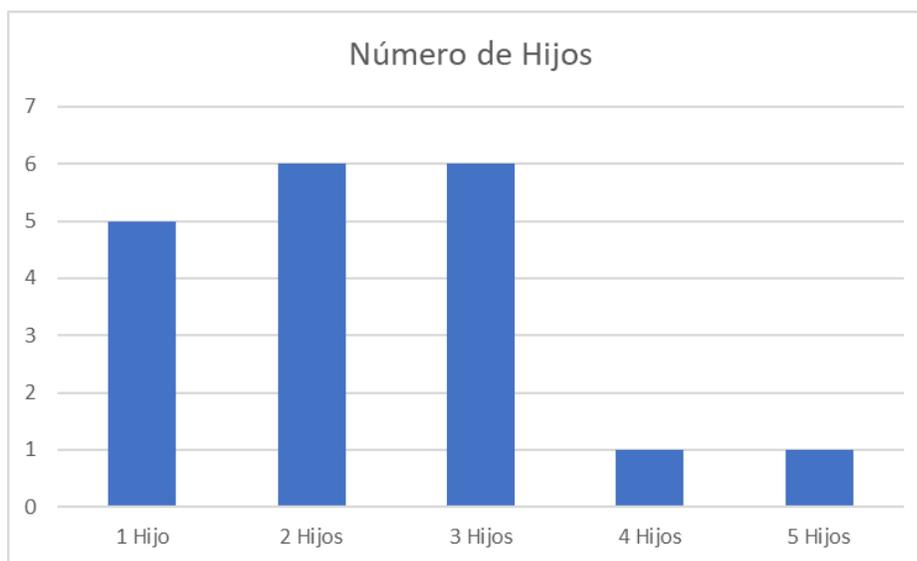
De acuerdo con esta grafica el valor más representativo es del 67.7%, que son los colaboradores que viven en casa arrendada, el 20% vive en casa familiar y el 13.3% vive en casa propia. Esta grafica expande la posibilidad de diseñar estrategias para que las personas que no tienen casa propia con el bien promover la adquisición de vivienda y a su vez evitar que los colaboradores deserten de la empresa.

Gráfico 6

¿Tiene hijos?
30 respuestas



El 63.3% de los colaboradores tienen hijos. Que puede ser un dato contradictorio, ya que al tener hijos la responsabilidad se eleva en un alto grado; sin embargo, es importante evaluar la relación entre el trabajo y el equilibrio con la vida familiar, ya que puede ser un factor que influya en la deserción de los colaboradores buscando obtener más tiempo con sus hijos.

Gráfico 7

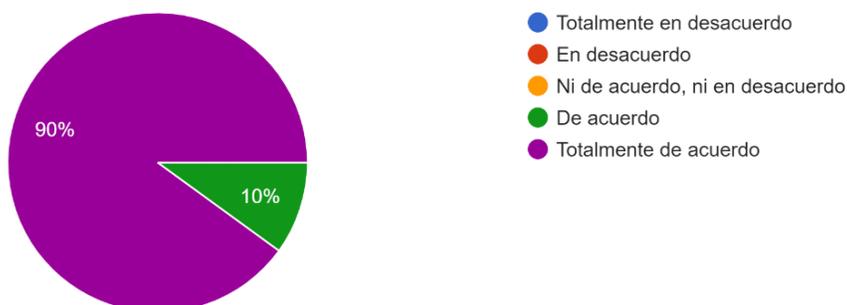
En su mayoría los colaboradores de la empresa floricultora tienen 2 o 3 hijos. Por lo que se interpreta que, si bien es importante el trabajo para cumplir con las obligaciones, lo que traduce a que el tiempo para compartir con sus hijos debe ser un factor considerable.

4.1.1 Proceso de selección

Gráfico 8

1. Durante el proceso de selección ¿fue clara la información sobre la vacante? por ejemplo, tipo de contrato, horarios, salario y beneficios que brinda la empresa.

30 respuestas



De acuerdo con Rueda (2021) el origen de la deserción laboral se puede dar desde el momento de seleccionar un colaborador, de modo que realizar un proceso de selección adecuado es clave para

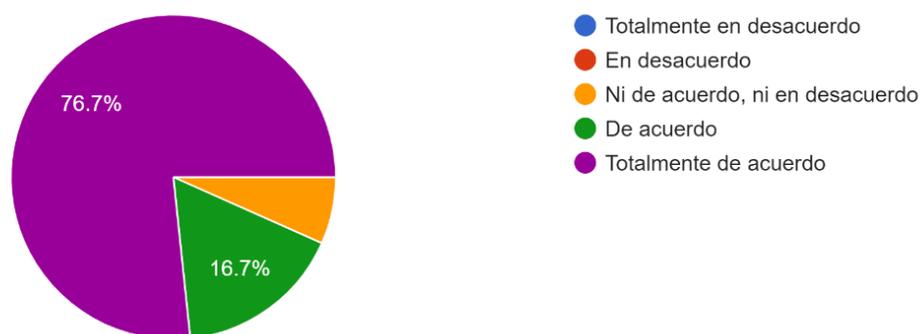
disminuir está problemática. Conforme a la información manifestada por los colaboradores que renunciaron voluntariamente a la empresa floricultora, este factor no es representativo en la organización, ya que los resultados arrojan que el 90% de los colaboradores coinciden con que se realizó un proceso de selección idóneo, apuntando a que la información proporcionada fue clara y concisa respecto al tipo de contrato, horarios, salario y beneficios que brinda la empresa.

El 10% restante, indica la necesidad del proceso de reinducción, tarea que por ley debe aplicarse en la empresa.

Gráfico 9

2. Durante el proceso de selección, ¿le informaron de forma clara acerca de las funciones específicas que debía desempeñar en el cargo al que aplicó?

30 respuestas

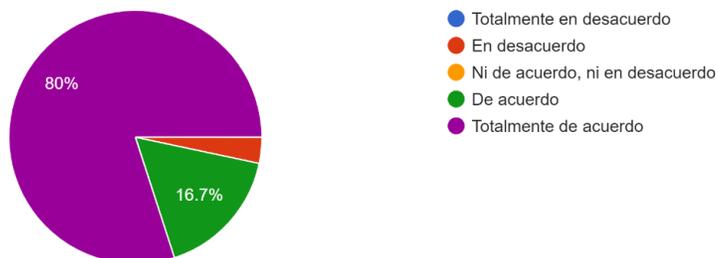


Con los resultados arrojados en el gráfico anterior, se establece que el 76.7% de los colaboradores que renunciaron a la empresa, coinciden que durante el proceso de selección se les informó de forma clara las funciones específicas a desempeñar, un 16.7% coinciden y solo el 6.6%, equivalente a dos colaboradores, manifiestan no estar de acuerdo ni en desacuerdo, lo que se traduce en una posible confusión que debe evaluarse en la empresa floricultora al momento de dar a conocer las funciones de cada cargo, ya que de acuerdo con Guerrero (2022) unas de las principales causas de la deserción laboral están relacionadas con la falta de organización de las tareas y funciones; sin embargo, no se considera una variable representativa en la empresa floricultora.

Gráfico 10

3. ¿Tuvo claridad durante el proceso de selección sobre las condiciones ambientales del trabajo? (por ejemplo, que se realizan en campo abierto - cambios climáticos)

30 respuestas



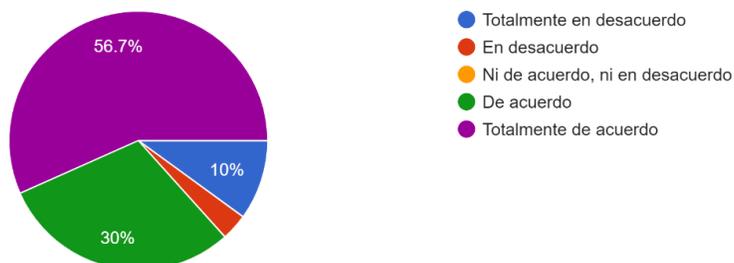
Las condiciones ambientales son un factor determinante a la hora de un colaborador abandonar su puesto de trabajo dentro de una organización, de acuerdo con Álvarez y Valencia (2019), los colaboradores abandonan las empresas ubicadas en zonas rurales, buscando trabajos donde tengan un menor desgaste físico. El 80% de los colaboradores que abandonaron la empresa floricultora corresponden a que tenían claras las condiciones ambientales en las que iban a desempeñar sus labores, el 16.7% estuvo de acuerdo y solo el 3.3% manifiesta estar en desacuerdo con este factor, al ser un valor poco representativo no se contempla asociarlo a la deserción laboral del personal operativo de la empresa floricultora.

4.1.2 Condiciones de trabajo

Gráfico 11

1. Durante el tiempo de permanencia en la empresa, ¿considera que los espacios de trabajo físicos fueron los adecuados para la ejecución de sus actividades laborales?

30 respuestas

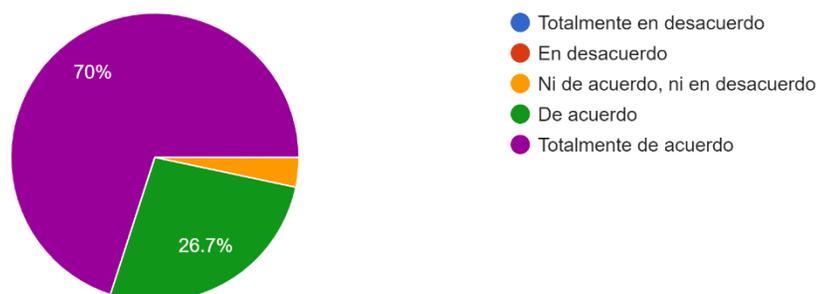


De acuerdo con Chiang y Ojeda (2013) la satisfacción laboral esta influenciada en gran medida por las condiciones físicas, como la higiene, la iluminación, la temperatura, entre otros factores que llevan a que los colaboradores permanezcan en la empresa. En la gráfica anterior se evidencia que el 56.7% de la muestra coincide en que los espacios físicos eran los adecuados para la ejecución de las actividades laborales y un 30% está de acuerdo; también se puede evidenciar que el 10% está totalmente en desacuerdo con esta variable y un 3.3% en desacuerdo. A lo que suma el 13.3% de la muestra manifestó estar insatisfechos con las condiciones físicas de la empresa, representando un factor asociado a la deserción laboral del personal operativo en la empresa floricultora.

Gráfico 12

2. ¿Las herramientas de trabajo brindadas por la empresa eran las adecuadas para llevar a cabo su labor?

30 respuestas



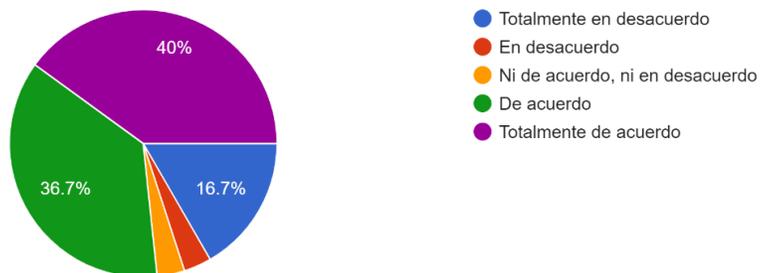
Para la correcta ejecución de las tareas establecidas, es indispensable contar con las herramientas necesarias y en óptimas condiciones que faciliten el cumplimiento de las obligaciones. Este puede ser un factor que lleve a los colaboradores a renunciar al cargo; sin embargo, en la empresa floricultora el 70% de los colaboradores encuestados, manifiestan estar de acuerdo en que las herramientas brindadas por la empresa eran las adecuadas para llevar a cabo su labor, el 26.7% coincidieron y solo el 3.3%, es decir un colaborador, no está de acuerdo ni en desacuerdo. Si bien no se considera como un factor influyente en la deserción del personal operativo en la empresa floricultora, es

importante que se tomen acciones para que el 100% de los colaboradores estén satisfechos con sus herramientas de trabajo.

Gráfico 13

3. ¿Se sintió apoyado por su líder en caso de que la carga laboral fuera muy alta? (que no alcanzaba a cumplir durante la jornada laboral, le brindo una respuesta a su necesidad)

30 respuestas

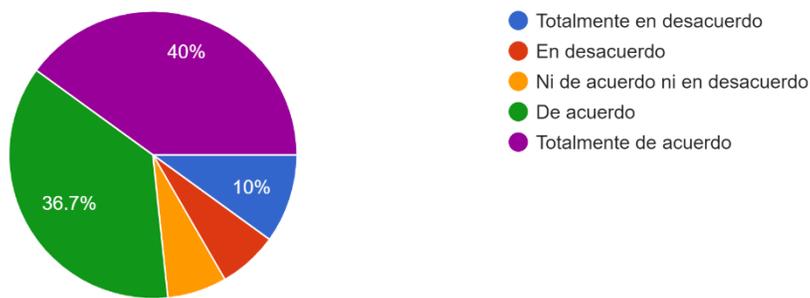


Alfonso, Alvero y Tillán, (1999) establecen que el liderazgo es la disciplina donde una persona tiene el poder de influir en un grupo de individuos, con el propósito de lograr una realización voluntaria y más eficaz de los objetivos de la empresa. Con este resultado el factor de liderazgo se incluye dentro de los factores que motivaron a los colaboradores del área operativa a abandonar la empresa floricultora. Ya que el 16.7% manifiesta estar totalmente de acuerdo con esta variable y otro 3.3% manifiesta estar en desacuerdo.

Gráfico 14

4. ¿Sentía apoyo de sus compañeros de trabajo para la realización de sus actividades en caso de requerirlo?

30 respuestas

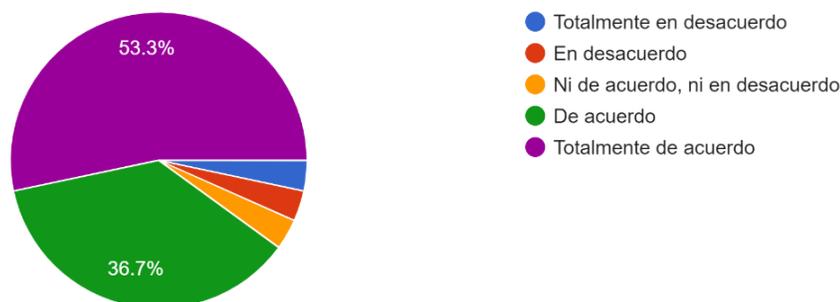


En el presente grafico las respuestas de mayor porcentaje muestran que en la empresa floricultora la variable de trabajo en equipo es altamente representativa y acogida por los colaboradores; sin embargo, los resultados arrojan un comportamiento negativo, ya que el 10% de los colaboradores manifiestan estar de acuerdo con el apoyo de los otros compañeros y un 6.7% manifiestan estar en desacuerdo; además de otro 6.7% que afirman no estar de acuerdo ni en desacuerdo. Considerando entonces el trabajo en equipo como un factor asociado a la deserción laboral del personal operativo de la empresa floricultora, ya que Asencio (2018), señala que el trabajo en equipo “Es el trabajo hecho por un conjunto de individuos donde cada uno se encarga de realizar una tarea, pero con la visión enfocada en el objetivo común” (P.7).

Gráfico 15

5. ¿Considera que cuando estuvo vinculado con la empresa, pudo tener un equilibrio entre el trabajo y su vida personal?

30 respuestas



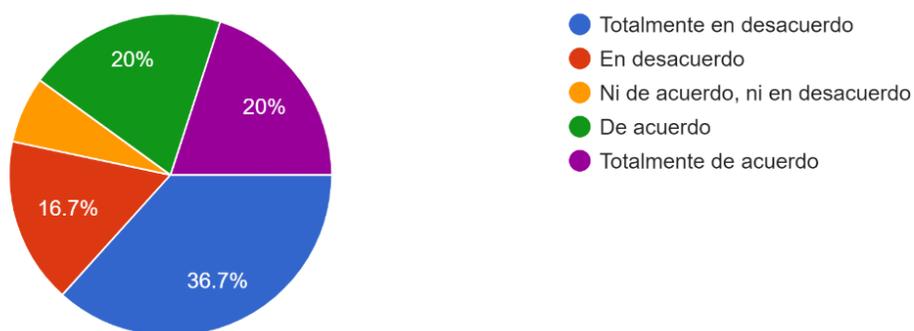
De acuerdo con Benítez (2022) el no contar con un adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal puede influir negativamente en el rendimiento y la satisfacción laboral; además, puede aumentar la probabilidad de deserción laboral. La grafica anterior deja en evidencia que la mayoría de los colaboradores encuestados manifiestan que durante su paso por la empresa lograron tener un equilibrio entre el trabajo y su vida personal. Un colaborador estuvo totalmente de acuerdo con esta afirmación, y otro colaborador estuvo en desacuerdo, lo cual representa el 6.6% total de la muestra, por

lo que se considera que este factor no influye en la deserción del personal operativo de la empresa floricultora.

Gráfico 16

6. Durante su tiempo en la empresa, ¿se generaron espacios que contribuyeran al cuidado de su salud mental? (por ejemplo, acompañamiento por un ...ociones, control del estrés, pausas activas, etc)

30 respuestas



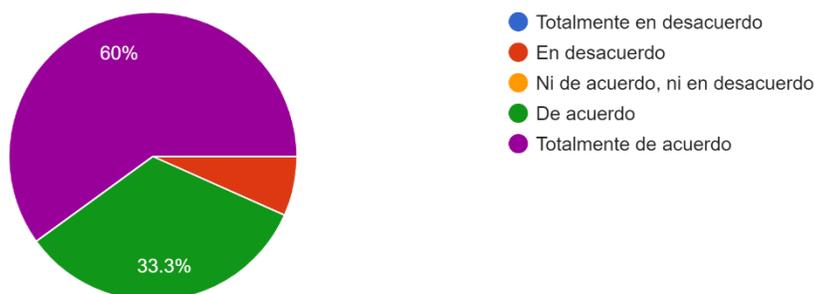
Cada día la salud mental cobra más importancia en los ambientes laborales, Sierra (2021) menciona que los factores de riesgo psicosocial engloban tanto factores objetivos relacionados con la organización, el contenido y la ejecución de las tareas, como factores subjetivos que incluyen las capacidades, necesidades, cultura y situación personal del colaborador. De acuerdo con los resultados que arroja la gráfica se evidencia que el tema de salud mental en la empresa se debe intervenir y se considera que es uno de los factores que influyen en la deserción laboral del personal operativo. Ya que el 36.7% está totalmente en desacuerdo con que en la organización se contribuye al cuidado de la salud mental, es la cifra más alta; además de otro 16.7% que está en desacuerdo con el cuidado de la salud mental.

4.1.3 Compensación

Gráfico 17

1. ¿Considera usted que el salario asignado cubría sus necesidades básicas?

30 respuestas

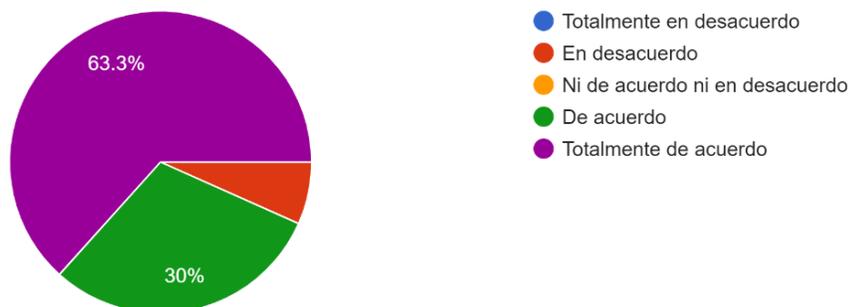


Reyes (2022) establece que la deserción laboral está relacionada principalmente con el contenido de salario. En los análisis de esta variable se puede evidenciar que los colaboradores en un 93.3% se sienten altamente satisfechos con el salario que reciben; a su vez este les alcanza para suplir sus necesidades básicas. En un menor porcentaje el 6.7% manifiestan que este salario no supe sus necesidades básicas, esto posibilita incluir dentro del programa de formación y capacitación, una capacitación relacionada con educación financiera.

Gráfico 18

2. ¿Sintió que la empresa remuneraba adecuadamente su experiencia?

30 respuestas

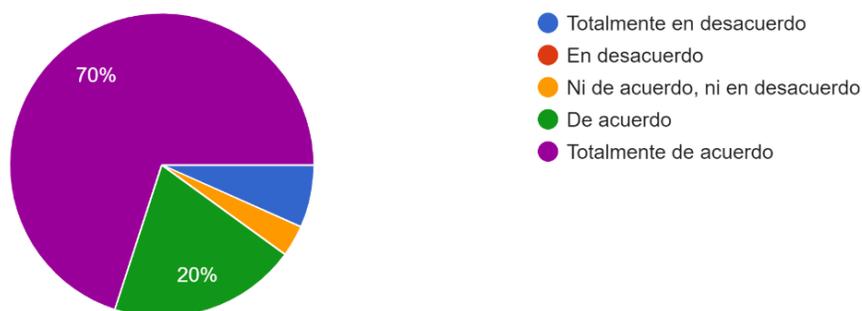


Según Osorio (2016) el salario representa el medio a través del cual un colaborador satisface sus necesidades económicas, de la misma forma relaciona la remuneración con la capacidad de atraer, retener y motivar a los colaboradores. De acuerdo con los resultados obtenidos, solo el 6,7% de la muestra no está de acuerdo con que la empresa floricultora ofrece una remuneración adecuada en función de la experiencia laboral de los colaboradores, sin embargo, el 63,3% de la muestra está totalmente de acuerdo con la remuneración proporcionada en relación con su experiencia. Por lo anterior, es importante destacar que, aunque un pequeño porcentaje no esté de acuerdo con la remuneración, no se ha identificado una asociación significativa entre este factor y la tasa de deserción laboral en el personal operativo

Gráfico 19

3. Durante su permanencia, ¿la empresa brindó algún incentivo adicional al salario como reconocimiento a su labor? (por ejemplo, incentivo económico, souvenir, día libre, otros)

30 respuestas



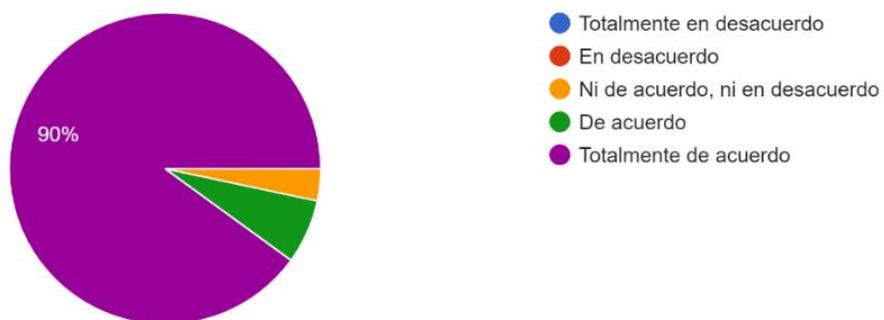
Chiavenato (2009) divide el salario en dos representaciones, un salario nominal y un salario real. El nominal representa el monto de dinero que establece el contrato individual para el puesto ocupado. El salario real representa la cantidad de bienes que el empleado puede adquirir con el monto de dinero que recibe mensual, quincenal o semanalmente y equivale al poder adquisitivo. Sin embargo, hay ciertos beneficios adicionales al salario que pueden ser determinantes en la permanencia de los colaboradores, de acuerdo con el factor salario los colaboradores en un 90% manifiestan estar de acuerdo en que la

empresa floricultora les brindo algún incentivo adicional al salario como reconocimiento a su labor. Un 6.7% manifiesta estar totalmente en desacuerdo y el 3.3% manifiesta no estar de acuerdo ni en desacuerdo. Lo que puede sugerir que se debe asegurar de que los beneficios lleguen a todos los colaboradores de la empresa; además que son conscientes de los méritos que deben cumplir para recibirlos.

Gráfico 20

4. ¿El pago de su salario se realizaba en las fechas acordadas?

30 respuestas

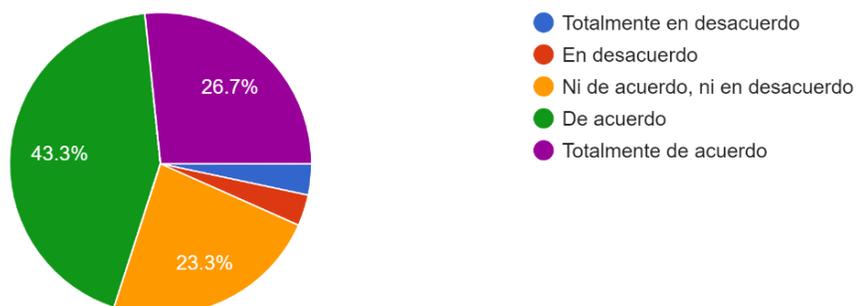


Mendoza (2016) en una investigación realizada en una empresa porcina, logro establecer que una de las principales razones por las que los empleados consideran desertar de sus puestos de trabajo es la falta de puntualidad en los pagos. Este factor genera gran incomodidad y malestar entre los colaboradores. Sin embargo, en el caso de la empresa floricultora el 90% de la muestra de empleados tiene una percepción positiva frente a la puntualidad en los pagos, según las fechas acordadas. Por lo que se traduce que, pese que en anteriores investigaciones se encontró que la falta de puntualidad en los pagos era un factor principal en la deserción laboral, lo que señalan los resultados es que en este contexto no es una variable relevante.

4.1.4 Proyección profesional

Gráfico 21

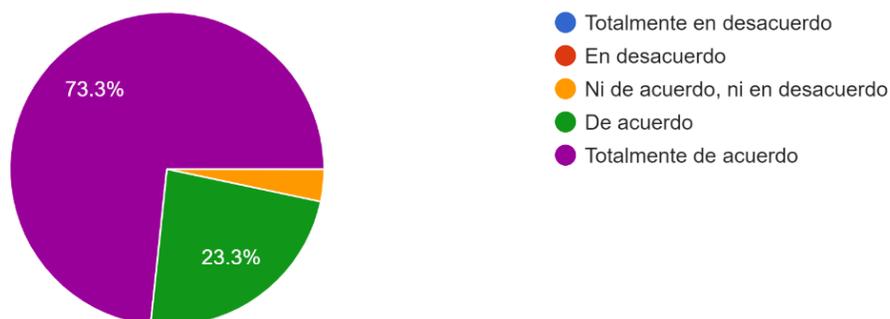
1. Considera que, ¿durante su paso por la empresa, le brindaron oportunidades para ascender?
30 respuestas



Los porcentajes mostrados en la grafica anterior deben analizarse desde las posibilidades de un plan carrera existente en la empresa floricultora. A los cargos a los cuales se pueden ascender actualmente son solo 13, siendo este un número muy inferior en relación con el número total de colaboradores. En la actualidad los colaboradores buscan empresas en las que tengan oportunidades de crecimiento, no solo a nivel personal, si no también profesional.

Gráfico 22

2. Durante su permanencia, ¿recibió capacitaciones que le permitieron mejorar sus conocimientos en el área de trabajo?
30 respuestas



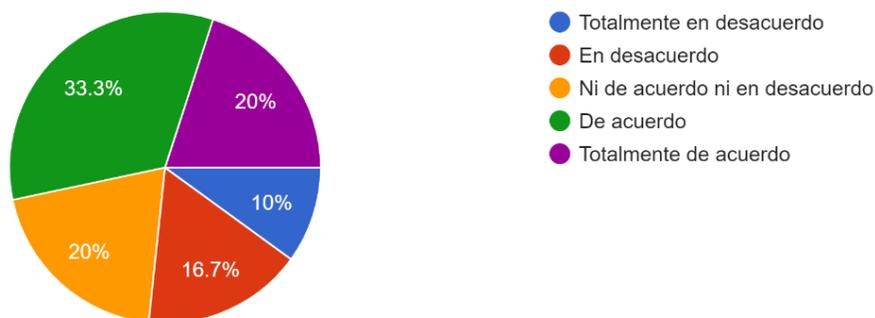
En una revisión de fuentes bibliográficas, realizada por Ramírez, Tejada y Valbuena (2022), se destacó la capacitación del personal como una posible causa de deserción laboral. Argumentaron que las personas podrían no estar preparadas para afrontar los desafíos y las nuevas tendencias exigidas por las empresas para mantenerse a la vanguardia en su campo.

En el análisis realizado en el contexto de esta variable, se observó que el 73.3% de la muestra estudiada estuvo completamente de acuerdo en que la capacitación proporcionada por la empresa les permitía mejorar sus conocimientos en su área de trabajo. Además, un 23.3% de la muestra expresó estar de acuerdo con la calidad de la capacitación brindada. Por lo tanto, en este caso, esta variable no se representa como un posible factor de deserción laboral entre los colaboradores de empresa.

4.1.5 *Clima organizacional*

Gráfico 23

1. En general, ¿sintió que la comunicación era fluida con todos los miembros de la empresa?
30 respuestas



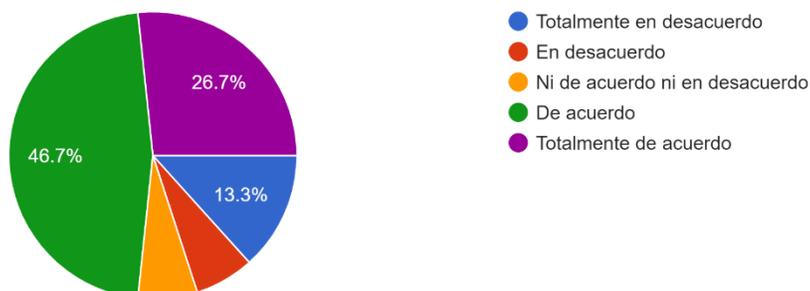
Wolters Kluwer señala que la colaboración, el respeto y la comunicación, son factores determinantes para que exista un ambiente laboral positivo, de acuerdo con el factor comunicación con todos los miembros de la empresa, el 10% de los colaboradores coinciden estar de acuerdo, además otro 16.7% manifiesta estar en desacuerdo y un 20% señala no es de acuerdo ni en desacuerdo. Estos resultados indican que este factor si es influyente en la deserción de personal operativo en la empresa

floricultora; además deja en evidencia la necesidad de intervenir el plan de comunicaciones que se tiene al interior de la organización.

Gráfico 24

2. ¿Sintió que se fomentaba el trabajo colaborativo entre las diferentes áreas de la empresa? (Por ejemplo, los colaboradores de distintas áreas, o fincas se apoyaban)

30 respuestas

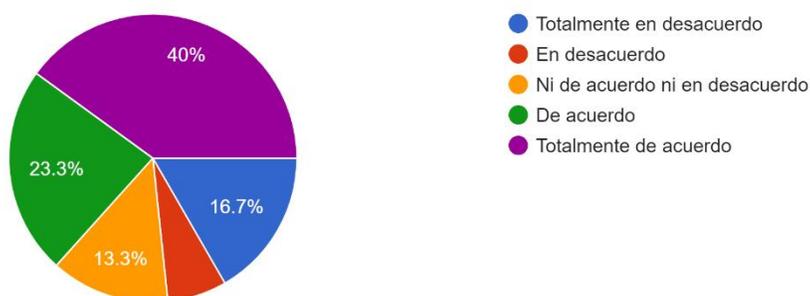


En la empresa además de que exista una buena relación de trabajo en equipo, se debe promover el trabajo colaborativo entre las diferentes áreas, si bien una cifra considerable de colaboradores manifiesta que si hay colaboración, hay otra cifra representativa que manifiestan que están totalmente en desacuerdo; por lo que se considera un factor que incluye en la deserción laboral del personal operativo de la empresa floricultora. Asnai, (2018) establece que fijar metas y expectativas es imprescindible para que los equipos trabajen unidos por un objetivo común.

Gráfico 25

3. ¿Su líder generaba espacios en el cual se promoviera la colaboración entre el equipo de trabajo?

30 respuestas



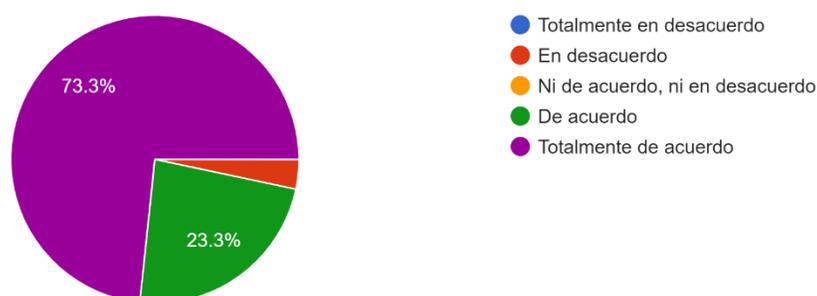
Asencio, (2018) establece que el trabajo en equipo es suma de esfuerzos donde un conjunto de colaboradores con capacidades, habilidades y responsabilidades distintas se unen para llevar a cabo tareas específicas, con el objetivo de beneficiar la empresa. De acuerdo con este factor, el 16.7% de los colaboradores manifiestan estar totalmente en desacuerdo con la premisa de que el líder generaba espacios para la colaboración entre el equipo de trabajo; además de un 6.7% que manifiestan en estar en desacuerdo. Es indispensable que se haga una intervención al tipo de liderazgo en la empresa floricultora, ya que este puede ser un factor que influye en la deserción laboral del personal operativo.

4.1.6 *Compromiso organizacional*

Gráfico 26

1. ¿El proceso de inducción que se le realizó al ingresar a la empresa fue claro para el cargo que iba a desempeñar?

30 respuestas



Las fallas en los procesos de inducción y capacitación por parte de la compañía conllevan al nuevo colaborador a cometer errores, mismo que serán castigados por la empresa, causando su desmotivación y posible deserción (rueda, 2021, p.130).

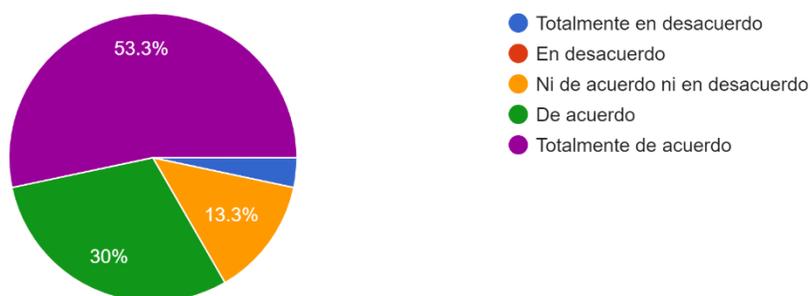
En la investigación, se deduce que el 73.3% de los participantes coinciden que la inducción que recibieron por parte del área correspondiente proporcionó una clara comprensión de las responsabilidades de su puesto. No obstante, se observa que un porcentaje mínimo de los encuestados se encuentra en desacuerdo con el proceso de inducción al ingresar a la compañía. Según lo mencionado

por Rueda, la carencia de un proceso de inducción adecuado puede llevar al colaborador a cometer errores durante su proceso de adaptación. Aunque el porcentaje de desacuerdo es reducido, podría haber sido la razón principal por la cual ese pequeño grupo de colaboradores abandonó la compañía.

Gráfico 27

2. ¿La empresa mostraba interés en escuchar las sugerencias de los colaboradores?

30 respuestas

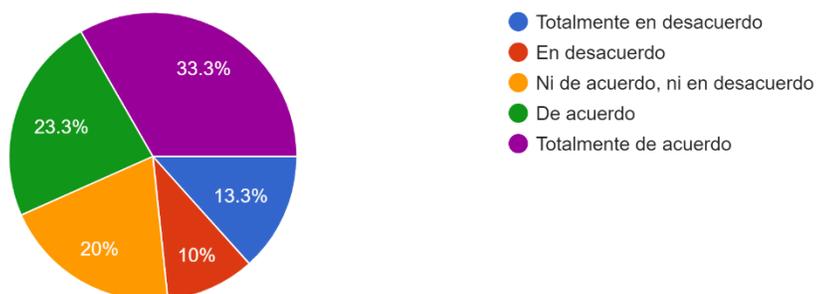


Con la gráfica anterior queda en evidencia que en la empresa floricultora se preocupan por escuchar a los colaboradores, ya que las cifras más altas están alineadas con ese factor; sin embargo, hay una minoría, el 13.3 por cierto que manifiesta no estar de acuerdo ni en desacuerdo; además de otro 3.3% que manifiestan estar totalmente en desacuerdo. Es necesario que se fortalezcan las estrategias de comunicación en todos los niveles de la empresa.

Gráfico 28

3. ¿La empresa mostraba interés en tramitar las sugerencias de los colaboradores?

30 respuestas

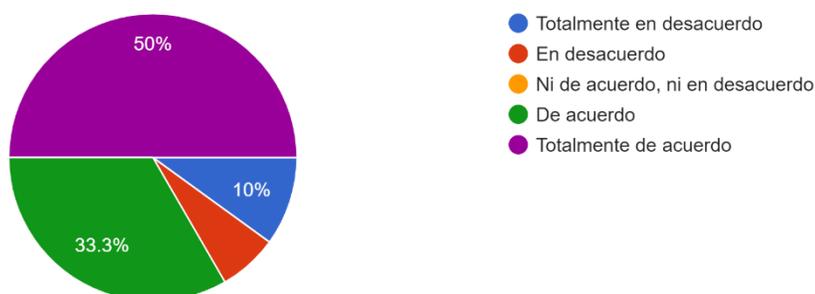


De acuerdo con esta grafica el 13.3% de los colaboradores coinciden que la empresa mostraba interés en tramitar las sugerencias de los colaboradores, un 10% manifiesta estar en desacuerdo y otro 20% manifiesta no estar de acuerdo ni en desacuerdo, son cifras muy altas teniendo en cuenta que si la organización prioriza escuchar sus colaboradores, debería dar trámite en un 100% a las sugerencias recibidas; además Christensen (2019) establece que es necesario un lugar de trabajo donde las personas puedan alzar su voz sin temor, donde sus opiniones sean escuchadas y valoradas, independientemente si traen consigo un problema o una solicitud de ayuda.

Gráfico 29

4. ¿Sintió que la empresa se comprometía con el bienestar laboral de todos los colaboradores durante su tiempo en la organización? (que se preocupen por su salud física y mental)

30 respuestas



Con la gráfica anterior, en su mayoría los colaboradores manifiestan estar de acuerdo en que la empresa se comprometía con el bienestar laboral de todos los colaboradores, en un menor porcentaje, solo un 10% que manifiesta estar en desacuerdo y un 6.7% que manifiesta no estar de acuerdo ni en desacuerdo. Por lo que esta variable se tiene en cuenta dentro de las que incluyen en la deserción laboral del personal operativo en la empresa floricultora. De acuerdo con Estrada y Ramírez (2010) “bienestar laboral se expresa en la forma como cada trabajador dimensiona y satisface sus necesidades básicas, teniendo en cuenta que existen condiciones objetivas que las determinan, se construye a partir de los objetivos misionales y comunes que plantean la naturaleza de la organización”.

CAPÍTULO V

5 Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones

Mediante el análisis realizado en la empresa floricultora y los resultados obtenidos de las encuestas, se logra tener una visión detallada de los factores relacionados con la deserción laboral en la empresa, se identifican diferentes factores, de ellos los más representativos y que pueden influir en la decisión de un colaborador al abandonar su puesto de trabajo, son el liderazgo y trabajo en equipo, siendo áreas claves que influyen directamente a la deserción de los colaboradores, teniendo en cuenta la importancia de una comunicación asertiva entre equipos de trabajo para estar alineados con los objetivos organizacionales, por otro lado la salud mental es otro factor que influye directamente en la deserción de los colaboradores del área operativa, ya que en su mayoría manifestaron estar en desacuerdo con que en la empresa floricultora se generen espacios que contribuyan al cuidado de la salud mental.

De acuerdo con los hallazgos de esta investigación se logró analizar los factores asociados a la deserción laboral, con esta información los jefes de las áreas de talento humano pueden implementar estrategias orientadas a la disminución del índice de deserción laboral en la empresa floricultora, iniciando por abordar las categorías que más afectan la empresa, información obtenida por la encuesta realizada a los colaboradores que renunciaron de forma voluntaria a la empresa floricultora.

Finalmente, la deserción laboral es una problemática que aqueja a las empresas en múltiples dimensiones, convirtiéndose en un desafío importante para cualquier empresa, teniendo un impacto significativo en su funcionamiento y rentabilidad.

5.2 Recomendaciones

Se sugiere ampliar la investigación mediante la aplicación de entrevistas semiestructuradas a los líderes de los procesos operativos, con el objetivo de comprender su percepción frente a los ambientes

de trabajo. Este enfoque es crucial para la toma de decisiones informadas y estratégicas, orientadas a mejorar la calidad de vida de los colaboradores y reducir la deserción laboral. Además, se propone una profundización en el análisis de los ambientes físicos de trabajo, para identificar oportunidades de mejora eficaces; a su vez, se aboga por llevar a cabo una evaluación de la salud mental de los trabajadores del área operativa, con el fin de identificar los factores que más influyen en su bienestar psicológico y tomar medidas efectivas respecto a la articulación con los resultados de salud mental. También se plantea realizar un análisis detallado de la comunicación interna, centrándose en las solicitudes entre distintas áreas y aquellas realizadas por los colaboradores operativos, con el propósito de comprender a fondo sus necesidades y garantizar una gestión eficiente de las solicitudes. Finalmente, se sugiere evaluar el estilo de liderazgo implementado en la empresa para alinearlo con la estrategia organizacional y promover la construcción de ambientes de trabajo saludables para todos los colaboradores.

Referencias

- Álvarez, L.M. y Valencia, C.A. (2019). Diagnóstico de las posibles causas de deserción laboral rural en los sistemas de producción de las lecherías especializadas de trópico medio y alto en el eje cafetero. [Tesis de Maestría, Universidad EAFIT]. Repositorio Institucional de la Universidad EAFIT.
<https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/15983>
- Alfonso Sánchez, I. R., Alvero Pérez, Y. y Tillán Gómez, S. (1999). Liderazgo: un concepto que perdura. *Acimed*, 7(2).
- Amaya Bustos, H. E., Arboleda Hernández, M., y Ospina Nieto, Y. (2018). *Factores motivacionales que llevan a la deserción de los empleados en las organizaciones*. Colección Académica de Ciencias Sociales.
<https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/4020/3720>
- Amo Arturo, A. (2019). *Reclutamiento y selección de persona*. Elearning S.L.
<https://books.google.cl/books?hl=es&lr=&id=63fIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=proceso+de+seleccion+definicion&ots=4pds-wxvGW&sig=7ZhphJJZDkphp5H5OFNOLkLwYil#v=onepage&q&f=false>
- Asencio, A. D. (2018). Trabajo en equipo. Editorial Elearning, SL.
https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=GG12DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=related:p-VGDmjUAp0J:scholar.google.com/&ots=4ZdD-UFSBj&sig=cescJH4Q4r72itprGVn7ehfoTNI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Arcos Jaramillo, M. F. (2017). *La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio institucional UASB-Digital.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6057/1/T2551-MDTH-Arcos-La%20sobrecarga.pdf>
- Beltrán, D. y Téllez, G. (2018). Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama, Boyacá (Colombia). *Revista de la*

Facultad de Medicina Veterinaria y de Zootecnia, 65 (1), 48-74.

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4076/407658420005/html/index.html>

- Benítez, D. (2022). Implicaciones del equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar como política de desarrollo organizacional en instructores contratistas de la Coordinación Académica de Formación Virtual del Centro de Servicios Financieros–Regional Bogotá Distrito Capital. <https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstreams/737dccbd-53ab-4be1-a6ec-8888d292dc4c/download>
- Cardozo, L. (2018). *Efectos De La Deserción Laboral Docente En El Logro De Objetivos Organizacionales De Instituciones Universitarias En Guacara Estado Carabobo*. [Tesis de Maestría, Universidad De Carabobo]. Repositorio Universidad de Carabobo. <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/7334/lcardozo.pdf>
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., y Tepal, I. (2018). Una perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 118-128. <http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Cerezo Zambrano, E. J. (2020). *La renuncia voluntaria del trabajador como forma de culminar la relación laboral*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio UCSG. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15040/1/T-UCSG-POS-MDDP-56.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. MC Graw Hill Education.
- Fontalvo, E.T., Morelos, J., y Granadillo, E. (2018). La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional. *Scielo*, 16 (1), 47-60. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047
- González, J. A. (2018) Las 10 cualidades de liderazgo más importantes. Michael Page - Consejos y Guías de Carrera. <https://www.michaelpage.es/advice/empresas/consejos-de-iniciacion-del-personal/cualidades-de-liderazgo-mas-importantes>

- Guerrero Olmos, A. M. (2023). *Diseño de un plan de acción para disminuir la deserción laboral en el departamento de Aseguramiento de una empresa de Servicios de Auditoría*. [Tesis de Maestría, Universidad Del Rosario]. Repositorio Institucional E-docUR.
<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/a78759a5-ce4d-4756-8c97-d28b187dda81/content>
- Guevara, G. P., Verdesoto, A. E., y Castro, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4 (3), 163-173.
<http://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. MC Graw Hill Education.
- Hernández, N. (2020). Ambiente laboral: Implicaciones para la salud mental. *Revista Salud y Conducta Humana*, 7(1). https://www.researchgate.net/profile/Nicole-Hernandez-Santiago/publication/351194779_Ambiente_laboral_Implicaciones_para_la_salud_mental_Work_environment_Implications_for_mental_health/links/608b20eea6fdccaebdf8c348/Ambiente-laboral-Implicaciones-para-la-salud-mental-Work-environment-Implications-for-mental-health.pdf
- Mendoza Huacón, W.A. (2016). *Análisis de la deserción del talento humano de la granja la fortuna CRIATEC S. A. de la parroquia TENGUEL*. [Trabajo de grado, Universidad Técnica de Machala]. Repositorio UTMACHALA. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/9012>
- Monreal, P., Perera, S., González, M. M. y Selva, C. (2017). La percepción del colectivo médico sobre la gestión del proceso de desvinculación. *Cadernos De Saúde Pública*, 33(8), e00041915.
<https://doi.org/10.1590/0102-311X00041915>
- Parra, M. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral*. Oficina Internacional del Trabajo: Santiago de Chile. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64164471/lec_13a_conceptos_basicos_salud_laboral-libre.pdf

- Pimienta, J., Carvajal, J. y Calderón, J. (2016). Análisis de los factores que inciden en la deserción laboral de pilotos y tecnólogos pertenecientes al área de aviación policial. *Revista Psicoespacios*, 10 (16), 109-125.
- Reyes, F. W. (2022). Deserción laboral de los cortadores de caña de azúcar en Guatemala. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 10637-10651.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4154
- Reyes, M. P. (2015). La encuesta. Obtenido de <http://files.sld.cu/bmn/files/2015/01/laencuesta.pdf>.
- Rodríguez, Y. y Ramírez, M. (2010). El Bienestar Laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo. *Turismo y Desarrollo Local*. <http://www.eumed.net/rev/turydes/08/errr.htm>.
- Rueda Hernández, D.M. (2021). *Análisis de alternativas de solución a las causas de la deserción laboral en una empresa de call center bilingüe en Bogotá*. [Tesis de Maestría, Universidad Externado de Colombia]. Repositorio Universidad Externado de Colombia.
<https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/ffbf172-e92e-4085-ba3c-1488c87226d0>
- Sierra Buriticá, E.M. (2022). *Análisis y predicción de la deserción de empleados. Un caso de estudio en la industria de software colombiana*. [Tesis de Maestría, Universidad EAFIT]. Repositorio Institucional Universidad EAFIT.
https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/32155/ElianaMarcela_SierraBuritic%c3%a1_2022.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Sierra, E. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *Foro: Revista de Derecho* (35), 8-27. <https://academica-e.unavarra.es/handle/2454/42243>
- Vega, M. M. y Hidalgo, J. F. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y administración*, 58(2), 39-60.

- Viza Tutacano, R.M. (2019). *Clima laboral y su influencia en la deserción laboral en la empresa contratista minera Corporación Villar Ingenieros S.A.C. - 2017*. [Trabajo de grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio UNSA.Edu.
<https://1library.co/es/download/881405794500870146>

Anexos

Anexo 2 Encuesta para trabajadores que se retiraron de la compañía

Encuesta para trabajadores que se retiraron de la compañía

Esta encuesta tiene como objetivo analizar los factores que motivaron a los colaboradores a abandonar American Flowers. Tu participación es fundamental para mejorar nuestras políticas, retener a nuestro talentoso equipo y aportar en una investigación universitaria. Agradecemos tu tiempo y honestidad.

Las siguientes preguntas son de información personal, tenga en cuenta que sus respuestas se mantendrán en estricta confidencialidad y se utilizarán únicamente con fines académicos.

1. Género:

- Femenino
- Masculino
- Prefiere no responder

2. Su rango de edad se encuentra entre:

- Los 18 y 25 años
- Los 26 y 40 años
- Los 41 y 60 años
- Mayor de 60 años

3. Estado civil al momento del retiro:

- Casado/a
- Soltero/a

- Divorciado/a
- Viudo/a
- Unión libre
- Otro

4. Nivel académico:

- Primaria incompleta
- Primaria completa
- Secundaria incompleta
- Secundaria completa
- Técnico / Tecnólogo
- Profesional

5. Tipo de vivienda:

- Propia
- Arrendada
- Familiar
- Otra

6. ¿Tiene hijos?

- Si
- No

A continuación, encontrarás un conjunto de preguntas con opciones de selección múltiple. Te pedimos que respondas con honestidad, ya que tu percepción es fundamental para nuestra

investigación. Por favor, elige la respuesta que mejor refleje tu experiencia, teniendo en cuenta la siguiente escala: escala de Likert

- ✓ Totalmente en desacuerdo
- ✓ En desacuerdo
- ✓ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- ✓ De acuerdo
- ✓ Totalmente de acuerdo

Proceso de selección

1. Durante el proceso de selección ¿fue clara la información sobre la vacante? por ejemplo, tipo de contrato, horarios, salario y beneficios que brinda la empresa.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

2. Durante el proceso de selección, ¿le informaron de forma clara acerca de las funciones específicas que debía desempeñar en el cargo al que aplicó?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

3. ¿Tuvo claridad durante el proceso de selección sobre las condiciones ambientales del trabajo? (por ejemplo, que se realizan en campo abierto - cambios climáticos)

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Condiciones de trabajo

1. Durante el tiempo de permanencia en la empresa, ¿considera que los espacios de trabajo físicos fueron los adecuados para la ejecución de sus actividades laborales?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

2. ¿Las herramientas de trabajo brindadas por la empresa eran las adecuadas para llevar a cabo su labor?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

3. ¿Se sintió apoyado por su líder en caso de que la carga laboral fuera muy alta? (que no alcanzaba a cumplir durante la jornada laboral, le brindo una respuesta a su necesidad)

- Totalmente en desacuerdo

- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

4. ¿Sentía apoyo de sus compañeros de trabajo para la realización de sus actividades en caso de requerirlo?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

5. ¿Considera que cuando estuvo vinculado con la empresa, pudo tener un equilibrio entre el trabajo y su vida personal?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

6. Durante su tiempo en la empresa, ¿se generaron espacios que contribuyeran al cuidado de su salud mental? (por ejemplo, acompañamiento por un profesional en psicología, charlas frente al manejo de emociones, control del estrés, pausas activas, etc)

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo

- Totalmente de acuerdo

Compensación

1. ¿Considera usted que el salario asignado cubría sus necesidades básicas?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

2. ¿Sintió que la empresa remuneraba adecuadamente su experiencia?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

3. Durante su permanencia, ¿la empresa brindó algún incentivo adicional al salario como reconocimiento a su labor? (por ejemplo, incentivo económico, souvenir, día libre, otros)

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

4. ¿El pago de su salario se realizaba en las fechas acordadas?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo

- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Proyección profesional

1. Considera que, ¿durante su paso por la empresa, le brindaron oportunidades para ascender?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

2. Durante su permanencia, ¿recibió capacitaciones que le permitieron mejorar sus conocimientos en el área de trabajo?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Clima organizacional

1. En general, ¿sintió que la comunicación era fluida con todos los miembros de la empresa?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo

Totalmente de acuerdo

2. ¿Sintió que se fomentaba el trabajo colaborativo entre las diferentes áreas de la empresa? (Por ejemplo, los colaboradores de distintas áreas, o fincas se apoyaban)

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

3. ¿Su líder generaba espacios en el cual se promoviera la colaboración entre el equipo de trabajo?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Compromiso organizacional

1. ¿El proceso de inducción que se le realizó al ingresar a la empresa fue claro para el cargo que iba a desempeñar?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

2. ¿La empresa mostraba interés en escuchar las sugerencias de los colaboradores?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

3. ¿La empresa mostraba interés en tramitar las sugerencias de los colaboradores?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

4. ¿Sintió que la empresa se comprometía con el bienestar laboral de todos los colaboradores durante su tiempo en la organización? (que se preocupen por su salud física y mental)

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Explique brevemente las razones que lo motivaron a renunciar a American Flowers.

Que recomendaciones le podría hacer a la empresa para promover la estabilidad de los colaboradores.

Que aspectos positivos resalta de la empresa.

Anexo 3 Autorización estudio en empresa floricultora



Guarne, 07 de Septiembre de 2023

Señores:
Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO
Bello,

Asunto: Autorización estudio dentro de la empresa

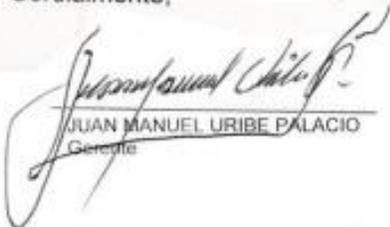
Cordial Saludo,

Por medio de la presente, yo **Juan Manuel Uribe Palacio** identificado cedula de ciudadanía N° **71.606.882** de Medellín, representante legal de la empresa **American Flowers Medellín SAS** con **NIT 811.046.268-7**, autorizo a los estudiantes relacionados al final de este documento para realizar investigación dentro de la empresa; además tienen permiso para acceder a la información necesaria para cumplir con los compromisos académicos en relación con la **Especialización en Gerencia de Talento Humano**, los estudiantes son:

- Laura Marcela Vanegas – CC: 1214742118
- María Alejandra Estrada – CC: 1020470435
- Santiago Carmona Carmona – CC: 1035920974

Muchas Gracias por la atención prestada,

Cordialmente,



JUAN MANUEL URIBE PALACIO
Gerente

Carrera 52D No. 35A-90 Apto 155 / Tel: 444 45 62 - Fax: 567 73 20
E-mail: contactenos@americanflowersmedellin.com