



Consecuencias de la Rotación laboral en el sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo en
la finca el paraíso de la Empresa de cultivo de bananos Agrochigueros S.A.S

Emilda Mosquera Córdoba

Mirleydys Córdoba Mena

Leydis Liliana López Gómez

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Urabá (Antioquia)

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

octubre de 2023

Consecuencias de la Rotación laboral en el sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo en
la finca el paraíso de la Empresa de cultivo de bananos Agrochigueros S.A.S

Emilda Mosquera Córdoba

Mirleydys Córdoba Mena

Leydis Liliana López Gómez

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia en
Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor

Ronald Alfonso Casas Osorio

Magíster en Educación

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Urabá (Antioquia)

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

octubre de 2023

Dedicatoria

Queremos dedicarle este triunfo a Dios primeramente por habernos dado la fuerza, tenacidad, resistencia, sabiduría y voluntad para culminar este proceso de posgrado en victoria, porque sin Él no hubiera sido posible terminar con la satisfacción que contamos con vida y salud.

También, se lo queremos dedicar a nuestras madres e hijos: Angela Mena y la Taita Rosa Orania Mena, Santiago Gil Mosquera, Josué Morales, Jary Palomeque y María Helena Gómez. ya que ellos siempre estuvieron apoyándonos incondicionalmente en lo moral y con recursos financieros. A ellos porque nos han enseñado a desafiar los retos y a alcanzar nuestras metas y son ese motor que nos impulsa, cuando creímos no poder más.

A nuestras parejas, Jhon Ávila y Juan Fernando Mesa, por el apoyo y tiempo incondicional mientras realizábamos el proyecto, por ser nuestra motivación de superación diaria y de amor.

A Nuestros Docentes, Les dedicamos este trabajo como símbolo de gratitud, respeto y admiración por la labor que diario realizan, por compartir su conocimiento con nosotras, por la atención y tiempo que nos dedicaron durante este proceso.

Agradecimientos

Dando gloria a Dios por todo lo que permite en nuestras vidas, y nuestro más sincero agradecimiento al profesor Ronal Casas, por su dedicación, apoyo incondicional y desinteresado, por supuesto, por la ética profesional que lo caracteriza, por respetar de forma humilde nuestras sugerencias y comentarios, por la dirección y el rigor que facilito para nosotras terminar de forma correcta nuestro posgrado.

Adicional queremos manifestar nuestro más sincero agradecimiento a la empresa Agrochigueros S.A.S quien nos permitió llevar a cabo esta investigación, por brindarnos la confianza, por la colaboración de los trabajadores al momento de recolectar la información y a todas aquellas personas que hicieron parte de este proceso.

Contenido

Lista de tablas	¡Error! Marcador no definido.
Lista de figuras	8
Lista de anexos.....	9
Resumen	10
Abstract	11
Introducción.....	12
CAPÍTULO I	13
1 Problema.....	13
1.1 Descripción del problema	13
1.2 Formulación del problema	18
1.3 Justificación.....	18
1.4 Objetivos.....	20
1.4.1 Objetivo general.....	20
1.4.2 Objetivos específicos.....	20
CAPÍTULO II	21
2 Marco referencial.....	21
2.1 Antecedentes	21
2.2 Marco Teórico.....	22
2.3 Marco legal	26
Capítulo III.....	29
3. Metodología.....	29
3.1 Enfoque.....	29
3.2 Alcance.....	29
3.3 Población y muestra	29
3.4 Recolección de la información	30
3.5 Instrumento	30
3.6 Procedimiento	31
3.7 Métodos para el análisis de datos.....	31
3.8 Consideraciones éticas.....	31

CAPITULO IV	33
4 Resultados y discusión	33
4.1 Causas de la rotación laboral en la empresa de cultivo de bananos Agrochiguiros S.A.S	33
4.2 Consecuencias de la rotación laboral en la empresa de cultivo de bananos Agrochigüiro S.A.S... ..	36
4.3 Propuesta para mitigar el impacto de la rotación laboral al sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo, en la finca el paraíso de la empresa de cultivo de bananos Agrochiguiros S.A.S	38
5. Conclusiones	40
6. Recomendaciones	41
Referencias	42
Anexos	45

Lista de figuras

Gráfica 1 Ingreso de trabajadores durante el año	15
Gráfica 2 Rotación laboral de la empresa.....	15
Gráfica 3 Causas de la rotación laboral	34
Gráfica 4 Consecuencias de la rotación laboral.....	36

Lista de anexos

Anexo 1 carta de solicitud a la empresa	45
Anexo 2 Encuesta a la alta gerencia	46
Anexo 3 Encuesta Prof. Seguridad y salud en el trabajo	47
Anexo 4 Matriz de análisis de entrevistas	48
Anexo 5 Matriz de análisis de base de datos de la empresa	48

Resumen

El presente trabajo, tiene como propósito Analizar las consecuencias de la rotación laboral en el sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo de la finca el paraíso de la Empresa de Cultivo de Banano Agrochigueros S.A.S. se hizo bajo el enfoque cualitativa y se tomó una muestra, para indagar en los archivos documentales de la empresa, buscando las causas de la rotación laboral de los empleados que se retiraron los últimos 3 años. Y una entrevista a la alta gerencia para establecer las consecuencias de la rotación laboral. Los principales resultados arrojan que las causas de la rotación son por causas voluntaria, mejor oferta laboral, enfermedad y desmotivación laboral; también que las principales consecuencias son afectaciones en la productividad, en las finanzas de la empresa y en el ambiente laboral. Y en las recomendaciones, se propone que, para futuros estudios, se lleve a cabo en otra finca de la misma empresa, se realicen procesos de selección con sus respectivos perfiles laborales, para garantizar que los cargos sean ocupados por personas idóneas y, por supuesto, que se hagan actividades de bienestar laboral, que sean orientadas a la salud mental del trabajador. Todo esto, es sustentado en información documental aplicado a una finca bananera el paraíso de la empresa de cultivo de bananos SAS.

Palabras clave: rotación laboral; empresas bananeras; sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo -SG-SST-.

Abstract

The purpose of this work is to analyze the consequences of labor rotation in the management, safety and health system at work at the El Paraíso farm of the Banana Cultivation Company Agrochigueros S.A.S. It was done under the qualitative approach and a sample was taken to investigate the company's documentary files, looking for the causes of job rotation of employees who retired in the last 3 years. And an interview with senior management to establish the consequences of job rotation. The main results show that the causes of rotation are voluntary, better job offer, illness and work demotivation; also that the main consequences are impacts on productivity, the company's finances and the work environment. And in the recommendations, it is proposed that, for future studies, it be carried out on another farm of the same company, selection processes be carried out with their respective work profiles, to guarantee that the positions are filled by suitable people and, of course, that work well-being activities be carried out that are oriented towards the mental health of the worker. All this is supported by documentary information applied to a banana farm El Paraíso of the banana growing company SAS.

Keywords: *job rotation; banana companies; management, safety and health system at work -SG- SST-*

Introducción

Agrochigueros S.A.S, es una empresa del sector Bananero de la zona de Urabá, creada en marzo de 1982, con una gran trayectoria en la exportación de banano al mercado internacional, cuenta al momento con más de 400 empleados, distribuidos en un total de 5 fincas. Con su sede principal en la ciudad de Medellín, Agrochigueros S.A.S es una empresa consolidada, generadora de empleo para toda la mano de obra de la zona del Urabá, y en especial para la juventud de la región, pero este ha sido un camino difícil para esta la empresa, debido a la constante rotación de su personal. Por ellos, se llevó a cabo esta investigación, para dar luz a los porqués de la rotación laboral.

El presente trabajo de grados, contiene 6 capítulos, distribuidos de la siguiente manera: En el capítulo 1, encontramos la descripción del problema, la formulación del problema (pregunta), la justificación, el objetivo general y los 3 específicos; En el capítulo 2, encontramos el marco referencial, los antecedentes, marco teórico y marco legal. Capítulo 3, aquí se evidencia la metodología, el enfoque, el alcance, población y muestra, recolección de la información, instrumento, procedimientos, métodos para el análisis de datos y consideraciones éticas; capítulo 4, aquí hallamos los resultados y discusión, en el que se responden a todos los objetivos planteados dentro de la investigación; capítulo 5, encontramos la conclusión; capítulo 6 recomendaciones y finalmente están las referencias y los anexos.

CAPÍTULO I

1 Problema

1.1 Descripción del problema

La rotación laboral, es un fenómeno común en muchas empresas. Esta tasa de cambio de empleados puede ser causada por diversas razones. Penagos S. (2017), concluyen que las principales causas de la escasez de la mano de obra y alta rotación, se debe al horario laboral, el alto nivel de exigencia de esfuerzo físico de la actividad bananera.

Lo cual es consecuente con lo que ha transcurrido al pasar de los años, ya que, en la región de Urabá, en tiempos anteriores, había más personas con profesiones en el área agroindustrial enfocada en el banano, profesiones como: ingenieros agrónomos, agropecuarios y zootecnistas, los jóvenes veían a las bananeras como empresas sólidas, donde podrían hacer carreras con ingenierías relacionadas con este. Pero en la actualidad, escasamente se encuentran profesionales del agro en la zona de Urabá, y los pocos que hay no son de la zona.

Esto, por las causas mencionadas anteriormente, pues, los horarios laborales de las fincas bananeras, van desde las 4 de la mañana y estos trabajadores, van regresando a sus hogares a las 7 de la noche, completando así más de 12 horas de trabajo, el cual es arduo e incansable, y bajo el inclemente sol de la región bananera. Todo esto tampoco se ve reflejado en el salario, ya que, en su mayoría el pago es de un salario mínimo legal vigente, es decir \$1.160.000.

El sector bananero ha sido una importante fuente de empleo en Colombia durante décadas, proporcionando oportunidades laborales y contribuyendo al crecimiento económico del país. Sin embargo, en los últimos años, se ha observado una disminución significativa en el interés de los jóvenes por trabajar en este sector. Este ensayo analizará las causas detrás de esta tendencia, así

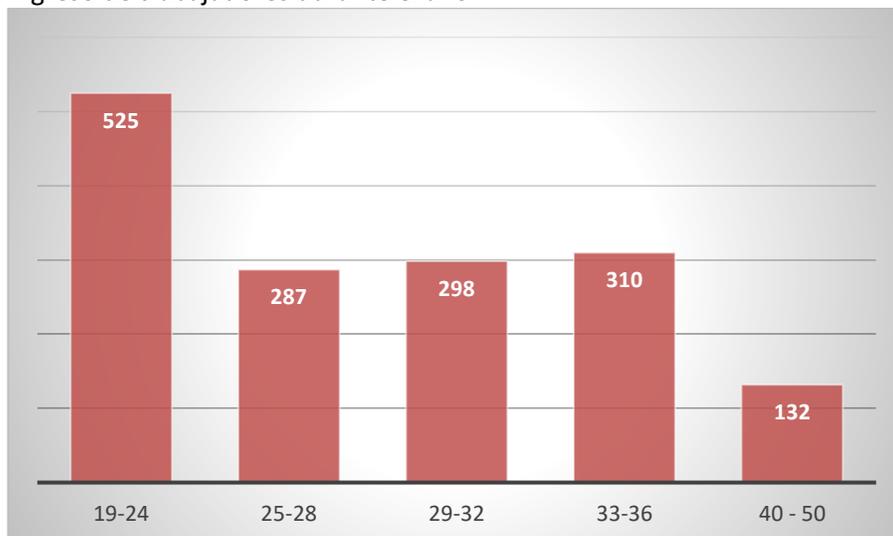
mismo, las consecuencias en el sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo. Existen varias razones que explican el declive en el interés de los jóvenes por laborar en el sector bananero

colombiano. En primer lugar, la falta de incentivos y condiciones laborales precarias desmotivado a muchos jóvenes a considerar una carrera en este campo. La jornada laboral extenuante, la exposición a productos químicos y el bajo salario son aspectos que disuaden a los jóvenes de ingresar a esta industria. Además, la falta de promoción y reconocimiento de los trabajadores en el sector bananero ha generado una percepción negativa de las oportunidades de crecimiento profesional. La poca capacitación y formación también juegan un papel importante, ya que muchos jóvenes prefieren buscar empleos en áreas con mejores perspectivas de desarrollo personal y profesional. La falta de concientización y educación en torno a la importancia del sector bananero también ha contribuido al desinterés de los jóvenes. A menudo, se subestima el papel vital de esta industria en la economía colombiana y en la generación de empleo. Como resultado, los jóvenes no están familiarizados con las oportunidades que ofrece y no consideran el sector bananero como una opción viable para su futuro laboral. La disminución del interés de los jóvenes en el sector bananero tiene serias implicaciones para esta industria en Colombia. En primer lugar, la falta de mano de obra joven capacitada y motivada puede conllevar una disminución en la productividad y un aumento en los costos laborales. Esto podría afectar la competitividad del sector en el mercado global. Asimismo, la falta de relevancia y atracción de los jóvenes hacia el sector bananero podría llevar a una escasez de personal cualificado en el futuro. Esto limitaría el crecimiento y desarrollo de la industria, así como su capacidad para innovar y adaptarse a las demandas cambiantes del mercado.

En ese hilo de ideas, se destaca la Organización Internacional del Trabajo -OIT- que reconoce que la agricultura es un sector fundamental para la economía mundial y para la lucha contra el hambre y la pobreza. Sin embargo, también es consciente de que el sector agrícola ha enfrentado muchos desafíos en las últimas décadas, incluyendo la falta de interés de las nuevas generaciones en trabajar en este sector. La Organización Internacional del Trabajo -OIT- ha destacado que la falta de interés de las nuevas

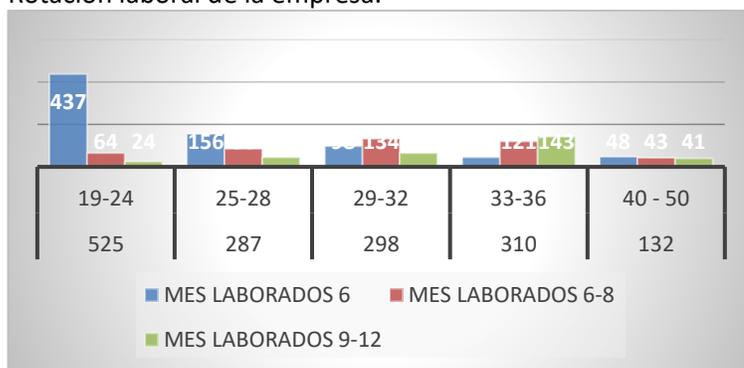
generaciones en la agroindustria no es un fenómeno exclusivo de la región de Urabá en Colombia, sino que es un problema global.

Gráfica 1
Ingreso de trabajadores durante el año



Como puede observarse en este gráfico, la cantidad de jóvenes que ingresan entre los años del 2021 al 2023, al Grupo Empresarial Agrochigüiro, es la más elevada según el rango de edad entre 19 y 24 años, en contraste con los de 40 a 50 años de edad.

Gráfica 2
Rotación laboral de la empresa.



El gran fenómeno se refleja en el segundo gráfico donde se exponen los datos de rotación laboral, donde queda en evidencia que los más jóvenes, que cuentan con contrato laboral a término indefinido, no tienen una permanencia en el grupo empresarial en cuanto a su duración en meses

laborados, reflejando de esta manera un desinterés por las actividades referidas a la agroindustria bananera.

Señalado de esta manera que la falta de interés de las nuevas generaciones en la agroindustria puede tener varias causas, incluyendo la falta de acceso a la tierra ya los recursos necesarios para la producción agrícola, la falta de inversión en infraestructura rural y la falta de políticas públicas que promueven la agricultura sostenible y rentable; la importancia de desarrollar políticas públicas y privadas que fomenten la participación de los jóvenes en la agricultura, como una forma de promover el desarrollo sostenible y el bienestar de las comunidades rurales. En particular, la Organización Internacional del Trabajo -OIT- ha propuesto una serie de medidas para fomentar la participación de los jóvenes en la agricultura, tales como:

- Mejorar el acceso a la tierra ya los recursos necesarios para la producción agrícola.
- Promover la educación y la capacitación en habilidades agrícolas y empresariales.
- Fomentar la inversión en infraestructura rural, como carreteras, sistemas de riego y servicios básicos.
- Promover la agricultura sostenible y rentable, a través de prácticas agrícolas modernas y tecnologías innovadoras.
- Fomentar la participación de los jóvenes en la toma de decisiones y en la formulación de políticas públicas relacionadas con la agricultura y el desarrollo rural.

Además, la cultura de la empresa también puede ser una causa importante de la rotación laboral. Si la cultura de la empresa no es compatible con los valores y las necesidades de los empleados, es más probable que busquen trabajo en otro lugar. Una cultura de trabajo tóxico, donde se fomenta la competencia y la falta de colaboración, puede ser una causa importante de la rotación laboral. La subregión de Urabá en Colombia, conocida por su producción de banano, ha estado experimentando un problema creciente en los últimos años: la falta de interés de las nuevas generaciones en trabajar en la

agroindustria bananera. Este fenómeno, que ha sido observado en todo el mundo en diversos sectores productivos, puede tener graves consecuencias para la economía y el bienestar de las comunidades locales.

La agroindustria bananera en Urabá es una actividad económica importante que ha proporcionado empleo y recursos a la región durante décadas. La producción de banano es intensiva en mano de obra y ha sido una fuente de trabajo para muchos habitantes de la zona. Sin embargo, los jóvenes de hoy en día parecen menos interesados en trabajar en este sector. Hay varias razones que explican esta tendencia. En primer lugar, los jóvenes de hoy en día buscan trabajos que les proporcionen una mayor estabilidad laboral y seguridad financiera.

La industria bananera, por su naturaleza, es altamente dependiente de factores climáticos y de mercado que pueden afectar negativamente la rentabilidad de las fincas y la seguridad laboral de los trabajadores. En segundo lugar, los jóvenes de hoy en día buscan trabajos que les proporcionen una mejor calidad de vida. Muchos de ellos valoran la educación, el acceso a servicios de salud y bienestar, y la oportunidad de tener un equilibrio entre su vida laboral y personal. La agroindustria bananera, por su parte, requiere de una dedicación y esfuerzo físico que puede afectar la salud y el bienestar de los trabajadores, y muchas veces no ofrece las condiciones laborales necesarias para una vida saludable y equilibrada.

Por último, la creciente expansión y modernización de las zonas rurales también ha tenido un impacto en la falta de interés de los jóvenes por trabajar en la agroindustria bananera. Muchos jóvenes prefieren migrar a las ciudades en busca de mejores oportunidades laborales, educativas y de entretenimiento, y ven la agricultura como una actividad anticuada y poco atractiva.

1.2 Formulación del problema

A partir de la anterior descripción del problema, se plantea la siguiente pregunta que fue el eje de la investigación: **¿Cuáles son las consecuencias de la Rotación laboral en el sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo en la finca el paraíso de la Empresa de cultivo de bananos Agrochigueros S.A.S?**

1.3 Justificación

Esta investigación aborda la rotación laboral en el campo de la agroindustria bananera en la subregión de Urabá en Colombia, debido se está experimentando un problema, la falta de interés de las nuevas generaciones en trabajar en la agroindustria bananera, puede tener graves consecuencias para la economía. Sin embargo, los jóvenes de hoy en día parecen menos interesados en trabajar en esta industria, hay varias razones que explican, los jóvenes buscan trabajos que les proporcionen una mayor estabilidad laboral y seguridad financiera. En segundo lugar, los jóvenes buscan trabajos acordes a sus expectativas modernas y a sus sueños, ambiciones y que estén más conectados con el mundo de la Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -TIC- en el que se encuentran inmersos a diario, así mismo, que les proporcionen una mejor calidad de vida.

Este sector se está entrando a una fase de relevo generacional ya que la mayor parte de los trabajadores tienen edades cercanas a la edad de pensión. Con base en lo anterior, queda claro que este problema surge a raíz de la necesidad que tiene la industria de hacer un cambio generacional, ya se está experimentando un déficit de mano de mano de obra en todas las labores que requieren personas con mayor vigor y juventud, lo que se evidencia en que cada vez las personas contratadas tienen edades más altas en correlación con lo que ocurría hace dos décadas, lo que representa que sea difícil encontrar personal para laborar, teniendo que traerlo de otras fincas; además, lleva a las empresas a la

contratación de personas que no se encuentran en la plenitud física que requieren algunas labores en el campo de esta agro industria.

Con base a lo anterior, es viable la realización de esta investigación debido a la importancia que tiene para el campo laboral referido a la agro industria bananera y los beneficios que puede tener para el grupo empresarial Agrochigueros S.A.S el conocer afondo esta problemática para tener herramientas al momento de tomar decisiones sobre el tema, además, se cuenta con un equipo de investigación con acceso a la información por ser parte de la empresa, para lo cual se tiene la capacidad de indagar y procesar todos los datos que arroje dicha investigación.

Esta investigación beneficia directamente al grupo Empresarial de Cultivo de Banano Agrochigueros S.A.S, debido a que le puede brindar herramienta para enfrentar de manera eficiente los problema de la rotación laboral, como puede ser una caracterización de las causas por las cuales los trabajadores dejan la empresa, un seguimiento estadístico, una base de datos que le permita implementar un repositorio de hojas de vida; de este modo el grupo empresarial podría tener las bases para generar estrategias clara para enfrentar el fenómeno creciente de la rotación laboral en el campo empresarial.

En este orden de ideas, los beneficios de este estudio para el grupo empresarial de Cultivo de Banano Agrochigueros S.A.S, radican en las posibilidades que le brinda a la empresa el procesar una gran cantidad de datos estadísticos sobre el tema de la rotación laboral, lo que permitirá que la empresa tome decisiones acertadas con base a datos concretos y de rigor científico, de modo que su potencial de acierto sea el mayor posible.

Como estudiantes de la especialización Gerencia de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo, esta investigación beneficia nuestro perfil profesional debido a que con ella se está aplicando a un campo concreto de la vida real aspectos teóricos y metodológicos necesarios en nuestra futura

experiencia laboral, de ahí que este estudio se transforma en una experiencia significativa de cualificación y practica de nuestra labor.

Al desplegar este proceso de investigación se hace un gran aporte a la línea de investigación de gestión social y desarrollo comunitario enfocado a la sub línea de gestión, organización y gerencia de la seguridad y salud en el trabajo, debido a que esta investigación aporta información que permite ampliar el campo de saberes sobre este tema, puesto que aborda un tema de gran impacto a la comunidad de la región de Urabá y al sector productivo más abundante de la misma, que es la industria bananera.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Analizar las consecuencias de la rotación laboral en el sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo en la finca el paraíso de La Empresa de Cultivo de Banano Agrochigueros S.A.S

1.4.2 Objetivos específicos

- Identificar las causas de rotación laboral en la finca el paraíso de la empresa de Cultivo de Banano Agrochigueros S.A.S
- Establecer las consecuencias de la rotación laboral en la finca el paraíso de la empresa de Cultivo de Banano Agrochigueros S.A.S
- Proponer sugerencias para mitigar el impacto de la rotación laboral en el sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo de la empresa de Cultivo de Banano.

CAPÍTULO II

2 Marco referencial

2.1 Antecedentes

Para el desarrollo de los antecedentes, se han realizado un exhaustivo proceso de indagación, lo cual dará cuenta de las investigaciones realizadas con anterioridad, fijando así un norte para llevar a cabo la presente.

La rotación de personal en las empresas, se ha vuelto un tema muy recurrente dentro de las organizaciones Robin, S. (1996) expresa que la rotación también puede significar una interrupción en el trabajo eficiente de una organización, cuando el personal conocedor y experimentado se va y es necesario encontrar y preparar reemplazos para trabajos de responsabilidad. Lo cual, ha logrado que muchas organizaciones se centren en analizar que genera que haya una alta rotación de personal dentro de las empresas.

Como mencionan, Espitia, A., Salazar, V. (2022) Es importante hacer énfasis en que un empleado motivado se desempeña mucho mejor en su puesto de trabajo y esto incide directamente en el nivel de satisfacción laboral. Cuando hay motivación por parte de los empleados, la organización tiene más oportunidades de cumplir con las metas organizacionales. Resaltando así, la importancia de que un empleado motivado, es un empleado que estará satisfecha y querrá continuar laborando en la empresa que desempeña sus labores.

Así mismo, Domínguez Olaya, M. K. (2015) luego de realizada su investigación, expresa que las causas que más afectan en la rotación de personal son: El salario, oportunidad de carrera, reconocimiento, cooperación entre áreas, balance vida-trabajo e innovación. Básicamente, el ser humano está en constante desarrollo y siempre se está buscando estar mejor que antes, estas causas que aquí se mencionan, son vitales, si cada una de las antes mencionadas son suplidas, se presume que se tendrá un trabajador motivado.

Penagos, S. (2017), a través de su investigación, comparte que algunos trabajadores bananeros se sienten satisfechos en su labor, pero, sin embargo, si pudieran desempeñarse en otro lugar, donde haya menor desgaste físico y que fuese bien remunerado, no estuvieran así. También, compartieron que no les gustaría que sus hijos también se dedicaran a esta labor, por dos principales razones: “el alto esfuerzo físico que demandan las actividades realizadas en la labor bananera y la disposición de tiempo, ya que, debido a las largas jornadas, sumadas al tiempo de transporte por la distancia de las fincas a los centros urbanos, deben salir muy temprano de sus hogares y regresan en la noche, por lo cual contaban con poco tiempo para disfrutar con sus familias”

Como puede observarse, estas investigaciones tienen metodologías y fuentes de información que nos impulsa a realizar esta investigación con un enfoque cualitativo, ya que los datos de las antes mencionadas parten de datos concretos emanados de bases de datos y de instrumentos de recolección de los mismos orientados a la parte estadística concreta y los resultados de dichas investigaciones se fundamentan en su gran mayoría en el análisis de dichos datos cualitativos.

2.2 Marco Teórico

Con el crecimiento de la población mundial y la necesidad de producir alimentos en cantidades cada vez mayores, el sector agroindustrial es más importante que nunca. Sin embargo, un problema que enfrenta este sector es la falta de interés de los jóvenes por trabajar en él. Aunque existen varias razones por las que los jóvenes no quieren trabajar en la agroindustria, la falta de información y educación sobre las oportunidades de empleo es un factor importante que debe abordarse.

Marjolein V., Et al. analizan los factores que influyen en la atracción que ejerce el sector agroindustrial en los jóvenes profesionales en Europa. señalan que la falta de información sobre las oportunidades de empleo en el sector es uno de los factores que influyen en la falta de interés de los

jóvenes. En particular, los jóvenes desconocen las diversas opciones de trabajo que existen en la agroindustria y las habilidades necesarias para desempeñarse en ellas.

Esta falta de información puede ser abordada a través de programas de educación y formación que informen a los jóvenes sobre las oportunidades de empleo y los requisitos necesarios para trabajar en el sector. Estos programas pueden incluir prácticas en empresas agroindustriales, visitas a explotaciones agrícolas y ganaderas, y orientación profesional para ayudar a los jóvenes a identificar sus intereses y habilidades. Además de la falta de información, otro factor importante es el estigma social asociado con la agricultura y la agroindustria. En muchas sociedades, el trabajo en el sector agroindustrial se considera anticuado y poco prestigioso, lo que disuade a los jóvenes de considerar carreras en este sector. Para abordar este problema, es necesario cambiar la percepción que se tiene del trabajo en el sector agroindustrial y resaltar la importancia de este sector para la economía y la alimentación del país.

La falta de interés de los jóvenes por trabajar en la agroindustria es un problema que debe abordarse. La falta de información sobre las oportunidades de empleo y el estigma social asociado con el sector son algunos de los factores que influyen en la falta de interés de los jóvenes. Para abordar estos problemas, se deben promover programas de educación y formación que informen a los jóvenes sobre las oportunidades de empleo y se deben cambiar las percepciones sociales sobre el trabajo en la agroindustria. De esta manera, se puede garantizar la sostenibilidad del sector y satisfacer las necesidades alimentarias de la población en el futuro.

(Peña, 2014): señala que factores como la falta de oportunidades de empleo, la migración hacia las ciudades y la desvalorización social del sector son algunas de las causas del problema.

Por su parte, se puede resaltar a Michael B., Brent G. (2017) las razones por las cuales los jóvenes no quieren trabajar en la agricultura y la agroindustria en los Estados Unidos. Los autores

señalan que factores como la falta de capital, la baja rentabilidad del sector y el alto riesgo son algunas de las causas del problema. (Gloy, 2017)

Marjolein V. al et (2018), analizan la atracción que ejerce el sector agroindustrial en los jóvenes profesionales en Europa. Los autores señalan que la falta de información sobre las oportunidades de empleo en el sector, la falta de desarrollo de habilidades y el estigma social asociado con la agricultura y la agroindustria son algunos de los factores que influyen en la falta de interés. (Marjolein Visser, 2018)

A esto se le suma, la teoría de la desvinculación sugiere que la urbanización y la modernización han llevado a que los jóvenes se sientan cada vez más alejados de la agricultura y la vida rural. Esto se debe a que la vida urbana ofrece oportunidades y beneficios que la vida rural no puede ofrecer, como acceso a educación, salud, entretenimiento y una mayor variedad de empleos. Por lo tanto, los jóvenes no pueden estar interesados en trabajar en la agroindustria bananera porque prefieren buscar empleo en áreas urbanas.

La teoría de la desvinculación ha sido propuesta por varios autores, entre los cuales se destacan Everett, R. y Michael, W. argumentó que la innovación tecnológica y la urbanización han llevado a la desvinculación de la agricultura y la vida rural. Por otro lado, Foley dijo que la modernización ha llevado a un alejamiento de la agricultura en muchas partes del mundo y ha creado una brecha entre las zonas rurales y urbanas. La teoría de la desvinculación es importante para comprender la falta de interés de los jóvenes en la agroindustria bananera de Urabá colombiano, ya que sugiere que los jóvenes pueden no estar interesados en trabajar en la agricultura debido a que perciben que la vida urbana ofrece más oportunidades y beneficios

Esta teoría sostiene que los jóvenes que crecen en áreas rurales, como en el caso de Urabá, tienen una mayor probabilidad de sentirse desvinculados de la agricultura y la vida rural debido a la urbanización y la modernización. Por lo tanto, los jóvenes no se sienten atraídos por la agricultura y prefieren buscar empleo en áreas urbanas.

La teoría de la desvinculación y la falta de interés de las nuevas generaciones en la agroindustria bananera de Urabá colombiano es una región que ha sido históricamente conocida por su producción de banano. Sin embargo, en las últimas décadas, ha habido una disminución en el número de jóvenes que buscan empleo en la agroindustria bananera. Esto ha llevado a una escasez de trabajadores ya una preocupación por la sostenibilidad de la industria a largo plazo.

Una posible explicación para esta tendencia es la teoría de la desvinculación. Esta teoría sostiene que los jóvenes que crecen en áreas rurales, como el Urabá, tienen una mayor probabilidad de sentirse desvinculados de la agricultura y la vida rural debido a la urbanización y la modernización. Por lo tanto, los jóvenes no se sienten atraídos por la agricultura y prefieren buscar empleo en áreas urbanas. Esta teoría tiene en el contexto del Urabá, ya que la región ha experimentado un rápido crecimiento económico y urbano en las últimas décadas. Las ciudades cercanas, como Medellín, ofrecen oportunidades de empleo más variadas y mejores remuneradas que la agroindustria bananera. Además, los jóvenes pueden percibir que la agroindustria bananera es una industria en declive, ya que la producción ha disminuido en los últimos años debido a enfermedades y plagas. Esto puede hacer que los jóvenes no consideren la agricultura como una opción de carrera viable y prefieran buscar empleo en otros sectores.

Otro factor que contribuye a la desvinculación de los jóvenes de la agricultura es la falta de acceso a la educación y la formación en habilidades relevantes para el trabajo en la agroindustria bananera. Muchos jóvenes en el Urabá tienen dificultades para acceder a la educación superior o para recibir capacitación técnica en áreas relevantes para la producción de banano. Para abordar esta tendencia preocupante, es importante que se implementen estrategias que fomenten la educación y la formación en habilidades relevantes para el trabajo en la agroindustria bananera. Además, es necesario trabajar para mejorar las condiciones laborales y salariales en la industria para atraer a los jóvenes que

están buscando empleo. Si no se aborda este problema, la sostenibilidad a largo plazo de la agroindustria bananera en el Urabá colombiano podría verse comprometida.

2.3 Marco legal

La agroindustria bananera es una de las industrias más importantes en Colombia, que proporciona empleo a un gran número de trabajadores. Sin embargo, la rotación laboral en esta industria es alta, lo que indica que los empleados no permanecen por mucho tiempo en una empresa. ¿Cuáles son las causas de esta rotación laboral? Vamos a examinar algunas de las referencias legales que explican este fenómeno.

El Código Sustantivo del Trabajo establece los derechos y las responsabilidades de los empleadores y los trabajadores. Según este código, un contrato de trabajo debe ser por tiempo indefinido, a menos que se establezca lo contrario. Sin embargo, en la agroindustria bananera, es común que los empleadores contraten a trabajadores por un tiempo determinado, ya sea por temporada o por proyecto. Esto puede ser una causa de rotación laboral, ya que los trabajadores no tienen seguridad laboral ni estabilidad económica.

Además, el Código Sustantivo del Trabajo también establece que los trabajadores tienen derecho a una remuneración justa, condiciones de trabajo adecuadas y a la seguridad social. En el sector bananero, muchos trabajadores no reciben la remuneración adecuada, trabajan en condiciones peligrosas y no tienen acceso a la seguridad social. Estos factores pueden motivar a los trabajadores a buscar empleo en otros lugares. La rotación laboral en la agroindustria bananera en Colombia es un problema constante que afecta a los empleados y a las empresas. La falta de estabilidad laboral puede ser el resultado de diversas causas, tales como las características de la industria, las condiciones de trabajo, la falta de capacitación, entre otros factores. Este artículo examina las causas de la rotación

laboral en la agroindustria bananera en Colombia, a través de la perspectiva de la legislación laboral vigente.

El Código Sustantivo del Trabajo establece en su artículo 61 que "todo trabajador que tenga un año o más de servicios continuos al servicio del mismo empleador, tendrá derecho a quince días de vacaciones remuneradas por cada año de servicios". Esto significa que los empleados que no completan el período mínimo de un año de trabajo en una empresa no tienen derecho a este beneficio. Asimismo, el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo establece que "el trabajador que se retire voluntariamente del servicio, salvo que medie justa causa, no tendrá derecho a indemnización". Esto significa que los empleados que renuncian a sus empleos sin justa causa no tienen derecho a ninguna indemnización. Por otro lado, el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo establece que "el empleador no puede terminar el contrato de trabajo, sin justa causa comprobada o sin el cumplimiento de los requisitos legales". Esto significa que los empleadores deben cumplir con ciertos requisitos legales en caso de que deseen terminar un contrato de trabajo sin justa causa, y, además, deben pagarle al empleado una indemnización de acuerdo a lo establecido en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo en estos casos.

Según la Ley 789 de 2002 establece medidas para promover el empleo y combatir el desempleo. Uno de los objetivos de esta ley es promover la estabilidad laboral de los trabajadores. Sin embargo, en la agroindustria bananera, es común que los empleadores renueven constantemente los contratos de trabajo por un período corto de tiempo. Esto puede ser una causa de rotación laboral, ya que los trabajadores no tienen seguridad laboral ni la garantía de que su contrato será renovado.

El Decreto 1072 de 2015, establece medidas para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo. En la agroindustria bananera, los trabajadores están expuestos a diversos riesgos laborales, como enfermedades respiratorias debido a la exposición a productos químicos y pesticidas. El incumplimiento de estas medidas de seguridad y salud puede ser una causa de

rotación laboral, ya que los trabajadores no quieren estar expuestos a riesgos innecesarios en el lugar de trabajo. La rotación laboral en la agroindustria bananera en Colombia puede ser causada por varios factores, incluyendo la falta de seguridad laboral, la remuneración inadecuada, las condiciones de trabajo peligrosas y la falta de acceso a la seguridad social. Estas causas se encuentran respaldadas por varias referencias legales, específicamente el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 789 de 2002 y el Decreto 1072 de 2015. Las empresas de la industria bananera deben tomar medidas para garantizar la seguridad laboral, la estabilidad laboral y la remuneración adecuada de sus empleados para reducir la rotación laboral y mejorar las condiciones de trabajo en la industria.

Capítulo III

3. Metodología

3.1 Enfoque

Para la presente investigación, se realiza con el enfoque cualitativo, ya que esta implica recopilar y analizar datos obtenidos a través de entrevistas realizadas, y al escaneo de las bases de datos de la empresa. Todo esto, nos dará como resultados, datos no numéricos y expresados en palabras, que dan respuesta a los objetivos del estudio.

3.2 Alcance

El alcance de esta investigación, es descriptivo, ya que, a raíz de investigaciones, entrevistas y demás, daremos respuesta a las causas y consecuencias de la rotación laboral en la empresa de cultivo de bananos Agrochigueros S.A.S

3.3 Población y muestra

En función de dar luz los objetivos de este estudio, la población a la cual va enfocado es de 215 trabajadores que laboran en La Empresa de Cultivo de Banano Agrochigueros S.A.S, la muestra de seleccionada para dicho estudio es de 50 trabajadores lo que equivale al 23,25% de toda la población donde se realiza la investigación; los cuales se caracterizan por contar con 18% de los sujetos de la investigación tienen edades entre 56-62 años (9 trabajadores), 42% tienen edades entre 35-55 años (21 trabajadores); el 28 % cuentan con edades entre 25-34 años (14 personas) y el 12% restante tienen 18-24 años (6trabajadores). El 20% de la muestra son de género femenino (10 mujeres).

La mayor parte de ellos residen en el sector urbano de los municipios de Chigorodó, Carepa, Apartadó y Turbo, a su vez pertenecen a estratificación socioeconómica que oscila en entre el nivel uno

y dos. Un gran porcentaje de esta población no ha terminado de cursar el bachillerato u básica secundaria. La selección de la muestra se realizó, de manera aleatoria sin ningún criterio en específico para evitar dañar la imparcialidad e influir de alguna manera en los resultados de la investigación. En cuanto al nivel educativo de los participantes se puede decir que el 26% cursó la educación básica primaria es decir unas 13 personas y tan sólo el 20% culminaron la secundaria, lo que equivale a 10 individuos.

3.4 Recolección de la información

La recolección de la información, es vital a la hora de una investigación, ya que es la forma en la que se obtendrá los datos para dar respuesta a lo que se está investigando. Para ello, se usarán fuentes primarias como la entrevista realizada a la alta gerencia y profesional de seguridad y salud en el trabajo; revisión de base de datos de la empresa, a su vez, fuentes secundarias como datos recogidos de otras investigaciones.

3.5 Instrumento

Un instrumento de recolección de información, sirve para recopilar datos, información o evidencia y según Sampiere, R. (2005) debe reunir 3 requisitos esenciales: confiabilidad, validez y objetividad.

Con el fin de recolectar información y datos relevantes con relación a factores de renuncia, que influyen en la rotación de personal, llevará a cabo unas encuestas que tienen en cuenta los 3 requisitos esenciales y será con preguntas estructuradas, un cuestionario creado por el equipo investigador y tienen como función, dar luz al presente estudio, también, serán respondidas por la alta gerencia y profesional en seguridad y salud en el trabajo.

3.6 Procedimiento

para la ejecución de esta investigación, se procede primeramente con la solicitud a la empresa, para llevar a cabo las acciones planeadas, haciendo la salvedad de que los datos de la empresa, de los entrevistados y de todo lo que allí se maneje, será protegido y confidencial, no será compartido a nada ajeno a este estudio

seguidamente, se solicita a la empresa base de datos de las personas que han renunciado a la empresa, esto, para establecer las causas registradas en la organización por la cuales los empleados decidieron renunciar.

También se lleva a cabo las entrevistas a coordinador, gerente, profesional en seguridad y salud en el trabajo y a auxiliar de la misma área. Esto, con el fin de dar respuestas a las causas, consecuencias y que medidas se han venido implementando para mitigar la rotación laboral.

3.7 Métodos para el análisis de datos

Para el análisis de los datos obtenidos luego de la revisión de las bases de datos y las entrevistas realizadas, se creó una matriz, donde se clasificó la información de la base de datos de la empresa, donde se reposa fechas de retiros, motivos y demás. así mismo, a través de las entrevistas que se le realizará, se dará respuestas a los objetivos del presente trabajo de grados. Seguidamente, cuando se obtengan los resultados de la investigación, se diligenciará por medio de párrafos para dar cuenta de forma muy concisa y precisa, los hallazgos que arrojó el estudio.

3.8 Consideraciones éticas

Para el desarrollo de la presente investigación, se garantiza la transparencia y confidencialidad de los instrumentos aplicados, que sea utilizado netamente para dar respuesta a los objetivos. Así mismo, se protege la privacidad y la confidencialidad de los datos, la información y las respuestas dadas

por los encuestados. Además, este estudio tiene en cuenta las normas APA, versión 7. Esto, con el objeto que se proteja el derecho de los diferentes autores citados.

CAPITULO IV

4 Resultados y discusión

A continuación, se presentan los resultados de la investigación y seguido de ellos, la discusión de los mismo. Se dividirá en 3 partes: causas, consecuencias y finalmente, las recomendaciones que se le dará a la empresa

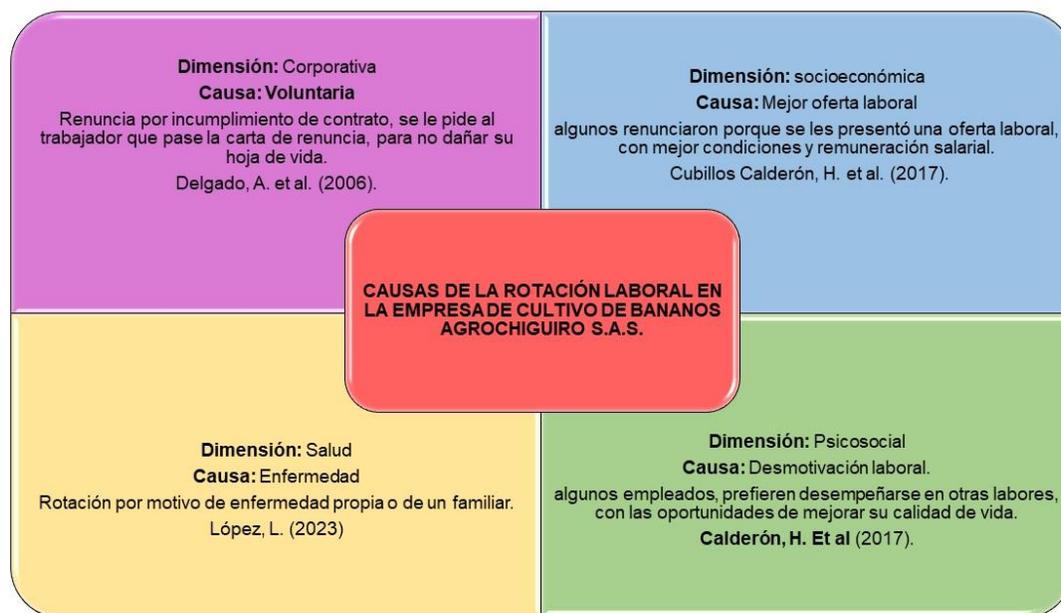
4.1 Causas de la rotación laboral en la empresa de cultivo de bananos Agrochigueros S.A.S

Después de haber terminado el proceso de análisis y en específico de la base documental de la empresa con relación a la rotación laboral, se construyeron los siguientes resultados (Ver gráfica 3.

Causas de la rotación laboral en la empresa de cultivo de bananos Agrochigueros S.A.S.)

Gráfica 3

Causas de la rotación laboral en la empresa de cultivo de bananos Agrochigueros S.A.S.



A continuación, se hará la discusión de los resultados obtenidos luego del rastreo de la base de datos, donde hallamos 4 dimensiones: La corporativa, la socioeconómica, la psicosocial y de la salud; seguidamente, se describirán cada una de ellas:

En la primera **dimensión Corporativa**, encontramos que las renuncias tienen como motivación las causas personales, pero, en la indagación se halló que este tipo de renuncias es porque la misma empresa se lo pidió, ya que no estaban cumpliendo con el objeto de su contrato o por comportamientos fuera de las normas corporativas por parte del colaborador. En este sentido, Delgado et al. (2006) dicen que “Los retiros voluntarios, por consiguiente, se generan una vez que los trabajadores deciden por motivos individuales o expertos finalizar la interacción contractual con la compañía. Tienen la posibilidad de ser por causa justificada (modificaciones en las condiciones contractuales pactadas, incumplimiento de dichas condiciones o retrasos en el pago del salario) o no justificadas”. Esta causa de rotación, es una de las más comunes, ya que al trabajador no cumplir el objeto del contrato y las labores

asignadas, se les pide renunciar para que no afecte su hoja de vida y para que esas labores sean suplicadas por alguien más calificado.

En la **dimensión socioeconómica**, a la causa mejor oferta laboral, encontramos que: “Cubillos Calderón, H. Et al (2017). Análisis de las causas de la rotación de personal en el área Comercial de una Gran Superficie. FACCEA - Revista Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas, 7(1) Expresa que: las causas pueden ser muy diversas, pero entre ellas es necesario nombrar la insatisfacción laboral, la baja remuneración salarial y la selección incorrecta.” Concluyendo a esta causa de rotación que, el trabajo en el sector bananero es poco remunerado, puesto que algunos colaboradores devengan un salario mínimo, además, demanda mucho esfuerzo, debido a que los empleados salen desde muy temprano de sus hogares, a las cuatro de la mañana y regresan cerca de las siete de la noche, a veces hasta más tarde. Es por esto que, cuando al empleado se le presenta una mejor oferta laboral, prefieren renunciar, para mejorar su calidad de vida.

En la **dimensión Salud**, causa, enfermedad, encontramos que: López, L. (2023) Un pequeño grupo de trabajadores, decide retirarse de la empresa, por motivos de salud, de ellos o de algún familiar. “algunos empleados deciden retirarse ya sea por su estado de salud o para cuidar a algún familiar con el que conviven” En entrevista con el administrador, nos cuenta que: “algunos empleados deciden retirarse por motivo de salud, ya que su madre estaba muy enferma y no tenía quien se la cuidara. Así mismo, otros más decidieron salir de la empresa, porque ya por la edad no se sentían con el ánimo y las ganas de labora

En la **dimensión psicosocial**, causa, desmotivación laboral. encontramos que: “Piña Pinedo, N. L. (2020). Propuesta para reducir la rotación de personal en una empresa de servicios, Lima 2020 (Trabajo de grado, Universidad Privada del Norte). Se determinó en esta investigación que los operarios no son reconocidos ni estimulados por los logros obtenidos solamente en algunas ocasiones en este caso en la empresa existe poca de estimulación y desmotivación referente a los reconocimientos por competencias

laborales o por resultados y la percepción de los colaboradores es que hay poca preocupación de la alta dirección hacia ellos". El ser humano, constantemente sueña con tener una mejor calidad de vida, avanzar y obtener sus metas. Los trabajadores desarrollan sus labores, sus arduas tareas asignadas, pero eso no les garantiza que puedan ser promovidos a mejores cargos, o que puedan obtener mejores ingresos dentro de las empresas. Permitiendo así, que ya no quieran laborar en este sector, sino que buscan donde puedan desarrollarse de manera integral, obteniendo la estabilidad que todo ser humano anhela.

4.2 Consecuencias de la rotación laboral en la empresa de cultivo de bananos Agrochigüiro S.A.S

Para establecer las consecuencias de la rotación laboral en la empresa Agrochigueros SAS, se llevó a cada una entrevista a integrantes de la alta gerencia, a la profesional en Seguridad y Salud en el trabajo y su auxiliar. Los entrevistados laboran en la empresa desde hace tres meses hasta ocho años, sus estudios son de nivel tecnológico y profesional en los campos de producción agrícola y seguridad y salud en el trabajo. En cabeza de los anteriores, se encuentra la correcta administración de la finca el Paraíso. A continuación, se presentan la información recopilada de las entrevistas. (ver gráfica 4.

Consecuencias de la rotación laboral):

Gráfica 4

Consecuencias de la rotación laboral en la finca el paraíso de la empresa de Cultivo de Banano

Agrochigueros S.A.S



A raíz de las entrevistas realizadas, se hallaron 3 dimensiones, las cuales agrupan las consecuencias de la rotación laboral en la empresa de bananos Agrochigueros S.A.S, estas son: productividad, económico y ambiente laboral.

En la **dimensión de productividad**, Jones Et al. (1996). La rotación voluntaria se da por grandes costos, tangibles y intangibles, dentro de los intangibles, se puede enumerar la pérdida de la productividad o fallas en la calidad o en la prevención de riesgos laborales. En esta dimensión, encontramos variables como: pérdida de tiempo, desviación de producción y escasez de mano de obra. Es decir, los entrevistados refieren que: la rotación impacta de manera negativa porque afecta la falta de personal para cumplir con la productividad, permitiendo así que en ocasiones sea difícil el poder cumplir con el objetivo, ya que no hay suficiente mano de obra para realizar las diferentes labores de la empresa.

En la **dimensión económica**, Jones Et al. (1996), La rotación voluntaria se da por, grandes costos directos para la empresa, tanto tangibles como intangibles. Entre los tangibles podemos citar los costes asociados con la selección y capacitación de la persona, así como del sustituto. Es decir, en esta variable

encontramos principalmente un impacto negativo en las finanzas, ya que los entrevistados manifiestan que la alta rotación, ocasiona muchos gastos dentro de la empresa, ya que se requiere realizarles exámenes médicos de ingreso y egreso, se les debe liquidar y por supuesto, se debe hacer siempre su respectiva afiliación a la seguridad social, capacitación del nuevo ingreso, entre otros gastos. Todo lo anterior en personas que entran y salen en periodos muy cortos de tiempo. Estos son dineros que no se ven reflejados en la productividad, al contrario, son gastos que siempre están allí y se deben suplir para garantizar el ingreso y egreso del trabajador.

En la **dimensión ambiente laboral**, Levin, J. y Kleiner, B. (1992) ya algunos autores no ven la rotación laboral como algo negativo, Entre estos efectos beneficiosos estarían el abandono de personas con bajos rendimientos o alta conflictividad o el aumento de la productividad de los equipos que llevan muchos años trabajando juntos, la introducción de nuevos conocimientos y tecnología consecuencia de la innovación, creatividad o motivación de la nueva persona que ingresará en la organización reemplazándola. En esta variable de beneficios, puesto que uno de los encuestados expresa, que al hacer la rotación laboral se presenta un mejor ambiente laboral para la empresa, puesto que algunos trabajadores suelen tener problemas con otros compañeros y al rotar, se oxigena el ambiente dentro de la empresa.

4.3 Propuesta para mitigar el impacto de la rotación laboral al sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo, en la finca el paraíso de la empresa de cultivo de bananos Agrochigueros S.A.S

Con el fin de mitigar el impacto de la rotación laboral dentro de la empresa, se propondrá una serie de propuestas con base a las causas encontradas en el proceso de investigación.

- **Para el área de seguridad y salud en el trabajo**, se recomienda:

- **Objetivo:** Crear espacios para fortalecimiento de la salud mental, entre esas realizar pausas activas, donde permita al trabajador despejar su mente de las arduas jornadas laborales a las que se enfrentan día a día.
 - **Estrategia:** creación de un mural, donde se resalte a través de una imagen, el cumplimiento de metas de los trabajadores, permitiendo así que se sientan valorados por la empresa.
 - **Referentes: Aguirre C., Et Al. (2015).** Expresa que, el bienestar laboral da satisfacción en la vida personal, baja el estrés y genera adherencia a las empresas.
 - **Observaciones:** nos parece de gran importancia, apostar a la salud mental del trabajador, con acciones tan sencillas como hacer actividades familiares, donde el trabajador asista junto a su círculo familiar más cercano, hacer las respectivas pausas activas y por supuesto, la creación del mural, generará al trabajador cierta satisfacción dentro de la empresa, pues, como lo mencionan los autores anteriores, creará adherencia a la empresa y dará por sentado su importancia y valor por sus superiores.
- **Para la alta gerencia,** se recomienda:
 - Crear concursos para acceder a programas de vivienda y de estudio para los empleados y sus hijos, con el fin de que puedan seguirse formando académicamente, y que puedan ver posible a través de la agricultura tener su propio hogar.
 - Empezar a implementar los procesos de selección, con sus respectivos perfiles laborales, con el fin de conseguir el personal idóneo para las vacantes que se tienen en la empresa.

Con el fin de que los trabajadores vean en la industria bananera una forma de avanzar como persona y profesionalmente, se plantea crear concursos a los que puedan participar los colaboradores y

si son carreras orientadas a esta industria, que tengan la posibilidad de poder ascender dentro de la misma organización.

Finalmente, para evitar que entren y salga personal de las fincas, personas que en muchos casos no están capacitadas para los cargos que se necesitan, se plantea realizar los procesos de selección, para reclutar y ofertar los perfiles laborales, en los que se especifique qué necesita la empresa en el momento. Con todo esto, se garantizará que quien ingrese a la empresa, tenga la idoneidad que se requiere para la vacante disponible.

5. Conclusiones

Una vez culminado el proceso de recolección de información, graficación y análisis de la misma, se construyeron las siguientes conclusiones acorde con los objetivos propuestos:

Las causas de la rotación laboral en la empresa de cultivo de bananos Agrochigueros SAS, en la finca el paraíso, son agrupadas en las siguientes dimensiones, la corporativa, que si causa principal es porque los que renunciaron, lo adjudican a razones voluntarias, pero en realidad se les solicita la renuncia porque no están cumpliendo con el objeto del contrato y los parámetros establecidos por la empresa. para no afectar su hoja de vida, se les pide que sean ellos quienes renuncien a la empresa. Seguidamente, está la dimensión socioeconómica, puesto que en esta encontramos que, quienes puesto que en esta encontramos que renunciaron porque se les presentó una mejor oferta laboral, la remuneración salarial era mayor y se enfrentaban a menor desgaste físico. En la dimensión Salud, un pequeño grupo de trabajadores, renunciaron ya sea por enfermedad propia o de algún familiar, y requerían el tiempo para el cuidado de esta. En la dimensión psicosocial, los trabajadores renunciaron, primeramente, porque se encontraban desmotivados en la empresa y buscan tener una mejor calidad de vida, decidiendo así, estar en una empresa donde tenga oportunidad de ascender, tener mejores cargos, remuneración salarial y sentirse valorados.

Las consecuencias de la rotación laboral en la empresa de cultivo de bananos Agrochigueros SAS, en la finca el paraíso se agrupó en los siguientes aspectos: productividad, finanzas y ambiente laboral. En cuanto a la productividad, hace referencia a que, por la alta rotación de personal, se afecta a gran escala la productividad de la empresa, viéndose a veces difícil lograr los objetivos de la empresa. En cuanto a lo económico, la rotación impacta fuertemente las finanzas de la empresa, ya que se generan gastos muy grandes y al final del día innecesarios, porque cuando un trabajador ingresa o sale de la empresa, se le debe realizar los exámenes médicos, dotarlos con los diferentes Elementos de protección personal -EPP-, se les afilia a la seguridad social, por ende, al retirarse se les debe entregar su respectiva liquidación y no se justifica hacer todo este gasto en personal que dura en ocasiones hasta menos de un mes. En la dimensión ambiente laboral, uno de los encuestados expresa, que al hacer la rotación se presenta un mejor ambiente laboral para la empresa, pues, algunos empleados que no tenían buena actitud, ya no van a estar en esa labor, por consiguiente, es beneficioso para la empresa, ya que algunos empleados se sienten más motivados para ir a laborar.

6. Recomendaciones

Ya finalizado el proceso de investigación, y con el fin de mitigar el impacto laboral dentro de la empresa, hacemos las siguientes recomendaciones.

- Seguir las sugerencias planteadas para mitigar la rotación laboral
- Ampliar la presente investigación en otra finca de la empresa de cultivo de bananos

Agrochigueros S.A.S.

Referencias

- Aguirre C., Vauro, M., Labarthe, J. (2015). Estresores laborales y bienestar en el trabajo en personal aeronáutico de cabina.
- Cubillos Calderón, C. H., Reyes Parga, M. A., & Londoño Betancourt, M. T. (2017). Análisis de las causas de la rotación de personal en el área Comercial de una Gran Superficie. *Revista Facultad De Ciencias Contables Económicas Y Administrativas -FACCEA*, 7(1), 58–66. Recuperado a partir de <https://editorial.uniamazonia.edu.co/index.php/faccea/article/view/230>
- Domínguez Olaya, M. K. (2015). Análisis de las causas de rotación de personal de la empresa Holcrest S.A.S. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11407/2263>
- El congreso de la República. (2002). Ley 789 de 2002. Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6778>
- El presidente de la república. (2015). Ley 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
- Espitia, A., Salazar, V. (2022) *Rotación del personal de cocina en la empresa Matanga Burger en el año 2021* [Trabajo de grado, Universidad Agustiniiana]. Repositorio institucional Uniagustiniana. <https://repositorio.uniagustiniana.edu.co/handle/123456789/2111?show=full>
- Flores, R., Abreu, J., & Badii, M. (2008). Factores que Originan la Rotación de Personal en las Empresas Mexicanas. *International Journal of Good Conscience*, 65-99 [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%2065-99.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%2065-99.pdf)
- Hernández- Sampieri, R. (2005). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. http://saludpublica.cucs.udg.mx/cursos/medicion_exposicion/Hern%C3%A1ndez-

Sampieri%20et%20al,%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n,%202014,
%20pp%20194-267.pdf

Jones, E., Kantak, D. M., Futrell, C. M., Johnson, M. W. (1996). Comportamiento del líder, actitudes laborales y Rotación de vendedores: un estudio integrador. Revista de ventas personales y gestión de ventas.

Levin, J. M. y Kleiner, B. H. (1992). Cómo reducir la rotación organizacional y el ausentismo. Estudio & trabajo.

La Organización de las Naciones Unidas para la alimentación y la agricultura – FAO- (2017) El futuro de la alimentación y la agricultura Tendencias y desafío. FAO Org. <https://www.fao.org/about/about-fao/es/>

La Organización de las Naciones Unidas para la alimentación y la agricultura – FAO- (2020) El empleo juvenil en la agricultura como solución duradera para acabar con el hambre y la pobreza en África. FAO Org. <https://www.fao.org/documents/card/en/c/CA1688ES>

Ministerio del trabajo. (1951). La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Ospina, C., 2020, como se citó en Una mirada al mercado laboral rural colombiano y un acercamiento a los posibles efectos de la pandemia, 2020, p. 11)

Penagos, S. (2017). *Situación de la mano de obra en fincas bananeras de Urabá (Antioquia)* [Tesis maestría, Universidad EAFIT]. Repositorio institucional Universidad EAFIT.

Robbins, S. (1996). Comportamiento organizacional, teoría y práctica. México: prenticeHall Hispanoamericana S.A.

Rubio, Á., Vázquez- Vicente, G., (2018). Juventud rural y desarrollo. Banco africano de desarrollo. Revista de estudios de juventud. Volumen (122), 169-210.

Anexos

Anexo 1



Apartadó, 26 de septiembre de 2023

Señor

Ricardo Alberto Harry
Representante Legal
AGROCHIGUIROS SAS

La Corporación Universitaria Minuto de Dios comprometida con Urabá tiene como labor misional fortalecer las competencias investigativas y sociales del estudiante. Para este punto, el Centro de operaciones Académicas (COA) – Apartadó dentro de las estrategias pedagógicas cuenta con la ruta investigativa, una de estas es el módulo de opción de grados. Los estudiantes dentro de este curso pueden elegir varias posibilidades para graduarse, incluso el trabajo de grado propiamente dicho que es desarrollar un proyecto de investigación.

Así, es de nuestro interés contarles que, dentro de la opción previamente mencionada, las estudiantes: Emilda Mosquera Córdoba; Mirleydys Córdoba Mena; Leydis López Gómez; para optar el grado de la Especialización en Gerencia de riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, tienen la intención de realizar el proyecto de Investigación titulado: ***“Principales Causas de Rotación en los Empleados del Grupo Empresarial de Cultivo de Banano Agrochigueros S.A.S”***, cuyo objetivo es: ***“Analizar el impacto de la rotación laboral en los trabajadores en la empresa de Cultivo de Banano Agrochigueros S.A.S”***.

Señor Ricardo Alberto Harry, con respeto le solicito su autorización para realizar las respectivas averiguaciones. Para este caso, lo que se requiere es realizar la fase de la recolección de la información. Cabe añadir que el proceso se hará dentro de las consideraciones éticas y bioéticas, al igual que dentro de la Resolución 8430/93 no hay un riesgo significativo que amenace la integridad de los colaboradores.

Es importante señalar que, para el desarrollo del proyecto de investigación como opción de grado las estudiantes se comprometen a hacer uso solo de la información autorizada por la institución, respetando así, todas las normas éticas y legales en cuanto a derecho de propiedad intelectual, derechos de autor y demás aspectos éticos de la misma, en caso de que sea positiva su respuesta.

Agradezco la atención prestada,

Cordialmente,

Yeny Tatiana Rivera Echeverri
Directora COA - Apartadó
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Seccional Antioquia - Chocó

Anexo 3

ENCUESTA PARA PROFESIONAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
OBJETIVO 2 Establecer las consecuencias de la rotación laboral en la empresa Agrochigüiro S.A.S.
<p>Cordial saludo, a continuación, se le realizara la siguiente encuesta, la cual dará luz para el objetivo 2, de la investigación: "Consecuencias de la Rotación laboral en el sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo de la Empresa Agrochigüiros S.A.S", se le pide por favor conteste con la mayor sinceridad posible, para que los resultados sean los mejores.</p>
<p>11. ¿HACE CUANTO TIEMPO LABORAS EN LA EMPRESA?:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿CUÁL ES TU FUNCIÓN DENTRO DE LA EMPRESA?:</p> <p>_____</p>
<p>13. HABLENOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL.</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. EN SU OPINIÓN, CUALES SERIAN LAS CAUSAS DE LA ROTACIÓN LABORAL EN SU EMPRESA.</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. CONSIDERA QUE, DESDE EL SISTEMA DE GESTIÓN, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, ¿SE GENERA UN BUEN AMBIENTE LABORAL INTEGRAL?</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿CÓMO IMPACTA LA ROTACIÓN LABORAL AL SISTEMA DE GESTIÓN, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>17. ¿QUÉ ESTRATEGIAS SE ESTAN IMPLEMENTANDO DESDE EL SISTEMA DE GESTIÓN, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA MITIGAR EL IMPACTO DE LA ROTACIÓN LABORAL?</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>18. ¿QUE OTRAS MEDIDAS PROPONDRIA DESDE EL SISTEMA DE GESTIÓN, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA MITIGAR EL IMPACTO DE LA ROTACIÓN LABORAL EN LA EMPRESA?</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

Anexo 4

Matriz de análisis de entrevistas.

DIMENSIÓN	DATOS	PALABRAS CLAVES	SÍNTESIS-DESCRIPCIÓN	TEORÍAS	ANÁLISIS

Anexo 5

Matriz de análisis de base de datos de la empresa.

DIMENSIÓN	CAUSA	DESCRIPCIÓN	TEORÍA	ANÁLISIS