

Palmas del Cesar: un caso de éxito de buenas prácticas laborales



El boletín *El Palmicultor* (EP) entrevistó a Fabio González (FG), Gerente de Palmas del Cesar, una empresa líder y referente de nuestra palmicultura que ha venido obteniendo resultados importantes en su gestión laboral y ha salido al mundo a compartir esa experiencia dejando muy en alto el nombre de la palmicultura colombiana en exigentes escenarios nacionales e internacionales.

EP: ¿Qué debemos entender por buenas prácticas laborales?

FG. Como un conjunto de acciones orientadas a brindar las mejores condiciones a los trabajadores estandarizando los procesos propios de gestión humana y abriendo el espacio para el desarrollo integral de las personas.

EP: ¿Qué deben hacer las empresas para implementar buenas prácticas laborales?

FG. Más allá de una simple implementación, debe haber una conciencia profunda de la importancia de nuestra gente, lo cual nos lleva a reconocer su valor como individuos y su trascendencia para la organización.

Muchas veces creemos que con tratar bien al personal y con cumplir con nuestros deberes legales como empleadores es suficiente para tener personas satisfechas y motivadas. Sin embargo, lo que se ha venido evidenciando es que la gente quiere ser más reconocida, más atendida, más valorada, en otras palabras, más incluida. Por otro lado, se ha observado que cuando las personas elevan sus niveles de bienestar aportan más, producen más, progresan más, se ausentan menos, en fin, todo el conjunto evoluciona.

EP: ¿Por qué ha tomado tanta relevancia el tema de las buenas prácticas laborales?

FG. Tal vez el concepto más invocado en el mundo actual es el de la sostenibilidad. Su universalidad pasa por muchos meridianos, uno de los cuales es el de la gente de nuestras organizaciones; no sería posible conseguir sostenibilidad sin el concurso de los seres humanos.

Agregaría que el mundo ha evolucionado también en materia de derechos laborales, normas, organismos

veedores, propósitos globales, etc. La gente joven que llega a las empresas ha venido aprendiendo nuevos conceptos y, por tanto, requiere un tratamiento diferente dadas sus aspiraciones, sus expectativas y el grado de incertidumbre que avizoran frente a la amenaza de la pérdida de empleos en el futuro cercano por cuenta de los vertiginosos avances de la tecnología.

EP: ¿Qué ha llevado al tejido empresarial actual a considerar nuevas formas de relacionamiento con los trabajadores?

FG. Ciertamente hay una visión fresca del tema con una nueva perspectiva. Las personas no deben sentir que simplemente las empleamos, deben sentir que ellas también pueden emplear a sus empresas para hacer posible sus sueños y sus proyectos de vida, así de simple pero también así de profundo.

EP: ¿En qué consiste el denominado diálogo social?

FG. Es un concepto claramente definido por la Organización Internacional del Trabajo, OIT, así que no me voy a referir a su definición sino a su significado que, para mí, no es otro que la capacidad que debemos desarrollar en nuestras empresas para comunicarnos asertivamente.

Se dice que el diálogo es la forma peor entendida de la comunicación así que tenemos que aprender a dialogar creando reglas para que esta práctica sea productiva, que sepamos por qué nos sentamos a dialogar generando los espacios en donde lo podamos hacer serenamente, aprendiendo a gestionar -tanto los acuerdos como los desacuerdos- dentro de la esfera de un pensamiento colectivo que contiene muchas veces intereses diferentes más no por ello deja de ser una inacabable fuente de soluciones.

Desde luego, no es un camino fácil, está lleno de espinas y de curvas peligrosas, requiere preparación, trabajo exigente, equipos competentes, convicciones profundas pero es el camino que la sociedad moderna ha identificado como el más indicado para evolucionar en medio de la diversidad.

EP. ¿Para qué le ha servido a su empresa la práctica de los conceptos mencionados?

FG. En Palmas del Cesar venimos trabajado incesantemente en esta dirección y, gracias a ello, pasamos la página y superamos las dificultades en las que infortunadamente nos vimos envueltos años atrás. Hemos podido implementar innovación y mejoras importantes en los procesos, poco a poco ha ido aumentando la productividad integral en la compañía, los indicadores de bienestar de la gente señalan estándares elevados, potenciamos rápidamente los acuerdos y gestionamos las diferencias mediante un diálogo constructivo proponiendo argumentos ilustrados y respetando los distintos puntos de vista sin animosidades.

Valga añadir que trabajamos con alegría y que los retos y la adversidad, más que distanciarnos, nos han unido inexorablemente; ha sido un ejercicio permanente y genuino de inclusión, ha sido el producto de un enfoque humanístico de la gestión que se originó en la dimensión ética de la empresa.

EP. ¿Esa ha sido la razón para que el caso de Palmas del Cesar se presentara recientemente en dos foros internacionales en Ámsterdam y en la Universidad de Harvard?

FG. Debo mencionar que también hemos hecho este ejercicio en algunos escenarios nacionales. En efecto, aunque cada evento se derivó de circunstancias diferentes, cada uno de ellos nos dejó invaluable aprendizajes y nos sentimos muy honrados de participar en los mismos.

En Ámsterdam asistimos invitados por la Federación Sindical de Holanda, FNV, a una conferencia internacional sobre diálogo social en el que relatamos nuestra experiencia y compartimos diversos escenarios con empresarios, trabajadores, sindicatos, líderes políticos y autoridades laborales internacionales.

En la Universidad de Harvard participamos en el PAPSAC, un foro especializado al que asisten anualmente



científicos, académicos, funcionarios públicos, empresarios productores y consumidores de alimentos para tratar las temáticas de sostenibilidad de los actores de las diferentes cadenas que producen o comercializan sus productos alimenticios en Estados Unidos.

El caso Harvard de Palmas del Cesar se armó gracias al convenio con Partners of the Americas quien, a su vez, se apoyó en la firma consultora J.E. Austin. Con ellos se hizo un exhaustivo análisis del entorno palmero y del trabajo nuestro en relación con el componente laboral, no solo a nivel interno sino el que estamos promoviendo con nuestros aliados palmicultores.

EP. ¿Qué es Partners of the Americas?

FG. En términos sencillos es una importante ONG americana que desarrolla proyectos socioeconómicos en diferentes sectores de diversas partes del mundo. Con Fedepalma, Biocosta y Palmas del Cesar, esta entidad ha estructurado un proyecto auspiciado por el Departamento Laboral de los Estados Unidos, USDOL, en donde, en esencia, se buscará crear un sistema de gestión laboral estandarizando las mejores prácticas

de manera que pueda ser implementado en todo el sector palmero.

EP. Finalmente, ¿Qué le recomendaría usted a sus colegas palmeros respecto a estos temas?

FG. Francamente, no me siento en capacidad de hacer recomendaciones pero sí de compartirles algunas reflexiones.

Sin la gente no es posible que pasen las cosas que necesitamos que pasen. No hay duda de que dentro de algunos años los robots harán muchos de los trabajos en las empresas y la singularidad será más potente que nuestras mentes así que muchos de nosotros seremos irrelevantes para el mundo.

No obstante, mientras eso ocurre, debemos trabajar hombro a hombro con nuestra gente tratando de hacer un mundo mejor. Soy de los que comparte la idea visionaria que se ha venido consolidando en el moderno entorno corporativo en el sentido de que “un mundo mejor es el mejor mundo para los negocios”.