

TRABAJO DE GRADO MODALIDAD SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIA
PRÁCTICAS PROFESIONALES

ESTUDIANTE: AURA CRISTINA MENDOZA OROZCO

ASESORAS DE TRABAJO DE GRADO:

VANESA PAOLA DE LEON NEGRETE

NASLY PAOLA ASCENCIO AGUIRRE

ESCENARIO DE PRÁCTICAS

DISTRIBUCIONES AGRALBA S.A

UNIVERSIDAD CATOLICA LUIS AMIGO

MEDELLÍN

2023-1 2023-2

Tabla de Contenido

Introducción.....	3
Descripción De La Práctica A Sistematizar	4
Pregunta.....	6
Objetivo General.....	6
Objetivos específicos	7
Justificación.....	7
Referentes Conceptuales.....	8
Sistematización.....	8
Intervención Socioeducativa.....	9
Clima Organizacional.....	10
Liderazgo En Las Organizaciones	11
Diseño Metodológico	13
Paradigma	13
Enfoque Cualitativo.....	14
Técnicas.....	15
Cartografía.....	15
Línea De Tiempo.....	15
Colcha De Retazos.....	16
Recuperación Histórica De La Práctica.....	16
Obtención Y Análisis De Datos Sociodemográfico.....	18
Análisis y Reflexión Con Los Actores Del Proceso.....	64
Significado De La Práctica O Interpretación.....	66
Lecciones Aprendidas.....	68
Referencia.....	70
Anexo Carilla de Resultado.....	71

Introducción

La sistematización de experiencias en el campo del trabajo social es un proceso fundamental que brinda a los profesionales la oportunidad de reflexionar sobre sus intervenciones, aprender de ellas y contribuir al desarrollo de su práctica profesional. En este contexto, se presenta la sistematización de mis prácticas profesionales en Distribuciones Agralba SA, una experiencia que ha sido esencial en mi crecimiento como trabajadora social.

La labor en Distribuciones Agralba SA se llevó a cabo en un entorno empresarial, lo que representó un desafío enriquecedor para aplicar mis conocimientos y habilidades en un contexto diferente al tradicional del trabajo social.

El propósito de esta sistematización, es ofrecer un análisis completo de mi experiencia en Distribuciones Agralba SA. A lo largo de este documento, se examinarán los logros obtenidos, los desafíos enfrentados y las lecciones aprendidas.

Este análisis crítico contribuirá a una comprensión más profunda de mi desarrollo profesional en el campo del trabajo social.

Además, se destacará cómo esta experiencia ha ampliado mi perspectiva y ha proporcionado valiosos conocimientos que guiarán futuros proyectos y contribuirán al bienestar de las personas y comunidades a las que servimos.

En resumen, esta sistematización representa un testimonio de mi compromiso continuo con la mejora de las organizaciones y la promoción del bienestar en la sociedad a través de mi labor como trabajador social.

Descripción De La Práctica A Sistematizar

La práctica profesional de Trabajo Social se realizó en el área de Gestión Humana de la empresa Distribuciones Agralba SA. El escenario elegido para el desarrollo de la práctica profesional es DISTRIBUCIONES AGRALBA SA. Es una empresa con más de 51 años al servicio del Agro en Colombia. La compañía se expande por todo el territorio nacional. lo que le permite hacer presencia comercial y logística en más de 380 municipios ubicados en catorce departamentos.

Cuenta con un equipo de trabajo de más de 200 empleados, Cuentan con profesionales de diversas áreas que les permiten realizar acompañamientos y asesorías a todos sus clientes, entre ellos Agrónomos, Veterinarios, Zootecnistas y tecnólogos Agropecuarios y todo un equipo de trabajo administrativo en sus 8 sedes a nivel nacional, empezando por su la sede principal que está situada en el municipio de Itagüí en la carrera 56 No 72^a – 41. Que es el lugar locativo en dónde se llevan a cabo dichas prácticas profesionales. Su segunda sede está ubicada en la capital de Santander, Bucaramanga. Y cuentan con 6 sedes más ubicadas en: Aguachica, Puerto Berrio, Caucasia, Carepa, La Dorada y Cota Cundinamarca.

La compañía está organizada en 4 grandes áreas tales como: el área contable y financiera que cuenta con 26 colaboradores, el área comercial que es la más grande 100 colaboradores, el área de logística que cuenta con 37 empleados y el área administrativa cuenta con 35 empleados, que a su vez tiene sub áreas como lo es la de Gestión del Talento Humano que es el área en donde se ejecutan las prácticas profesionales.

Para la compañía el talento humano es cada vez más importante y aunque desde el área de talento Humano no existe una figura de trabajador social o de un Psicólogo que acompañe a los colaboradores, es un reto que se asume desde la coordinación del área para que se generen estos espacios de intervención para crear un equilibrio entre las metas corporativas y el bienestar de los colaboradores. Por tal motivo se abrieron los canales propicios para ejecutar el proceso de prácticas del Trabajador Social.

Las prácticas profesionales iniciaron del 1 de agosto del 2022 y el primer paso fue dar a conocer el Rol de un trabajador social dentro de una organización con los colaboradores especialmente con los administrativos y jefes de áreas. Con el fin de escuchar sus dudas o inquietudes. El proceso de acompañamiento dentro de la compañía ha estado a cargo de la coordinadora de talento Humano la Señora Yamile Irene Arango.

Se inició el proceso de diagnóstico la cual se basó en la aplicación de una encuesta de clima laboral aplicadas al 65.32% de los empleados, la recolección de los datos y el análisis se realizó bajo un muestreo cualitativo, para el cual se tomaron los 3 niveles de jerarquía de la Empresa que corresponden al nivel administrativo con 51 empleados que corresponde al 36.28% de los colaboradores encuestados, 42 empleados del área del área comercial (vendedores) que corresponde al 37.17% de los encuestados y el último 17.70 % pertenece a 20 colaboradores del área operativa, para un total de 113 colaboradores de la organización objeto de estudio.

Se realizó un Grupo focal con los administradores de las 8 sedes de Distribuciones Agralba a Nivel nacional y con 2 Líderes del área de Logística.

El objetivo de este grupo fue Reflexionar desde diferentes espacios de opinión el sentir, pensar y vivir de los colaboradores administrativos de Distribuciones Agralba.

Con los resultados obtenidos en el diagnóstico se estableció la necesidad de trabajar el desarrollo de habilidades de Liderazgo y comunicación asertiva. Especialmente en el área Administrativa y logística de la organización. Mediante actividades que respondan a la satisfacción de sus necesidades individuales para posteriormente implementar dichos conocimientos de manera colectiva. Lo anterior con el fin de crear un ambiente de trabajo propicio, con un alto sentido de pertenencia, en un entorno sano y con un clima organizacional óptimo.

Pregunta

¿Cuáles han sido los factores socioeducativos que han posibilitado en los colaboradores del área administrativa que hacen parte de la empresa Distribuciones Agralba el fortalecimiento de la dinámica y estructura grupal?

Objetivo General

Conocer los factores socioeducativos que han posibilitado en los colaboradores del área administrativa que hacen parte de la empresa Distribuciones Agralba el fortalecimiento de la dinámica y estructura grupal

Objetivos específicos

- Visibilizar las estrategias que fortalecieron la dinámica y estructura grupal de los Colaboradores que hacen parte del área administrativa que hacen parte de la empresa Distribuciones Agralba.
- Identificar las transformaciones que se presentaron en el área administrativa desde las estrategias socioeducativas desarrolladas.
- Reflexionar sobre la concepción de Liderazgo y comunicación asertiva que tienen los colaboradores del área administrativa en el desarrollo de sus funciones.

Justificación

La sistematización posibilita la creación de un enfoque que va más allá de un trabajo de grado. En cierta medida, permite ordenar y categorizar según las necesidades que se requieran tanto para la agencia de prácticas como para el practicante de trabajo social.

“La sistematización de experiencias puede entenderse como un proceso de recuperación, apropiación de una práctica pedagógica determinada, que no sólo reconstruye y ordena la experiencia en forma integradora, sino que también la interpreta y permite a los sujetos comprender y explicar los contextos, sentidos, fundamentos, lógicas y aspectos problemáticos que presenta la experiencia, con el fin de transformar y cualificar la comprensión, experimentación y expresión de propuestas de carácter comunitario” (Ghiso, 2001).

La sistematización se realiza en la línea de investigación en Trabajo Social, con el objetivo de generar conocimiento. Al rescatar esta experiencia, podemos aportar elementos que promuevan la reflexión sobre la práctica realizada. El propósito es contribuir al campo disciplinar a través de la construcción de conocimiento, orientado a comprender, resaltar y analizar los procesos involucrados en la práctica profesional.

Por lo anterior mencionado, la sistematización de las prácticas profesionales pretende conocer cómo las estrategias participativas desarrolladas desde el trabajo social fortalecieron las habilidades de liderazgo y comunicación asertiva de los colaboradores que hacen parte de la empresa Distribuciones Agralba.

Referentes Conceptuales.

Esta sistematización tiene como objetivo recopilar la experiencia de intervención profesional desde el ámbito organizacional, en el cual se hace necesario abordar conceptos de suma importancia para el desarrollo de esta.

Sistematización.

Es importante definir desde dónde se entiende la sistematización que se realizó, por ello se acude a la siguiente definición “La sistematización de la práctica social es una metodología para reflexionar críticamente sobre experiencias de intervenciones sociales, documentarlas, analizarlas y evaluarlas para traducirlas en conocimientos sistematizados que puedan ser utilizados por otros profesionales y organizaciones” (Elsa Samperio, 2004).

La sistematización de la práctica social implica una reflexión crítica sobre el proceso de intervención, las relaciones de poder vividas y los resultados obtenidos para mejorar la calidad de la práctica y la toma de decisiones.

La sistematización de la práctica social es una herramienta fundamental para mejorar la calidad de la práctica de la intervención social. La reflexión sobre las estructuras sociales y las relaciones de poder que afectan los problemas sociales, y la documentación y el análisis crítico de la experiencia práctica con las intervenciones sociales, son claves para una práctica más efectiva y transformadora en el campo del trabajo social.

Intervención Socioeducativa

Según (Muños & Macarena, 2011), la intervención socioeducativa puede ser definida como un proceso que complementa esfuerzos sociales para que los individuos o grupos sociales alcancen una alta capacidad de convivencia y participación en la vida comunitaria.

La intervención socioeducativa es un proceso que se centra en el desarrollo integral de las personas y su entorno social. Esta intervención parte de la idea de que la educación es un medio fundamental para lograr un cambio positivo en la vida de las personas y debe estar orientada al desarrollo humano, social y comunitario. Las intervenciones socioeducativas, por tanto, se centran en promover los valores, actitudes y habilidades que permitan a las personas y colectivos afrontar los retos que se plantean en su entorno y mejorar su calidad de vida.

Es importante enfatizar que las intervenciones socioeducativas se basan en un enfoque participativo, es decir, la participación activa de las personas y grupos involucrados en el proceso.

Esto significa que las personas son vistas como agentes activos de su propio desarrollo y que juegan un papel fundamental en la definición de las necesidades y objetivos que deben abordarse en el proceso de intervención.

Clima Organizacional

Para Chiavenato (2011), la interacción de los empleados define el clima organizacional y afecta directamente la productividad. Específicamente, refleja las características motivacionales del entorno organizacional.

En este sentido, un clima favorable se caracteriza por satisfacer las necesidades personales y elevar el ánimo de los miembros, mientras que un clima desfavorable se produce cuando no se logra satisfacer dichas necesidades.

En otras palabras, es el estado de ánimo del empleado, la percepción que tiene de su entorno y de las demás personas que trabajan en la empresa, definen su comportamiento y a su vez afecta el desempeño de todos los miembros. (Hodgetts Richard, 1985, pág. 376) Señala que el clima Laboral es un “conjunto de características del lugar de trabajo, percibidas por los individuos que laboran en ese lugar y sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo”

De esta manera si se lograra obtener un buen clima laboral estos serían los efectos que se tendrían dentro de la organización:

Excelente organización, procesos y nivel de excelencia de la institución, el equipo tendría una comunicación y un intercambio de información más eficaz entre las diferentes áreas.

Los llevaría alcanzar las metas y objetivos de la empresa a través de los intereses comunes de los empleados, mejoraría la productividad, benefician la salud, el bienestar y el desarrollo profesional de todos, promovería el trabajo en equipo y la cooperación mutua entre colegas.

Liderazgo En Las Organizaciones

El liderazgo es un elemento fundamental en las organizaciones, ya que es el proceso de influir en otras personas para lograr objetivos específicos. En las empresas, un líder efectivo puede inspirar a los empleados a trabajar en equipo y alcanzar metas importantes, y puede ayudar a fomentar una cultura positiva y productiva.

(GARCIA-SOLARTE, -Junio, 2015) Rensis Likert experto en administración de empresas desarrolló una teoría de liderazgo que establece cuatro estilos de liderazgo diferentes en función de las actitudes y comportamientos de los líderes y de los seguidores.

Liderazgo autoritario o directivo: Este estilo de liderazgo se caracteriza por la toma de decisiones centralizada y la supervisión estrecha de los empleados. Los líderes autoritarios dan órdenes claras y precisas y esperan que se sigan sin cuestionamiento. Este estilo puede ser efectivo en situaciones de crisis o en organizaciones con empleados poco capacitados.

Liderazgo consultivo: En este estilo de liderazgo, el líder sigue tomando decisiones clave, pero también consulta a los empleados y los alienta a dar su opinión y aportar ideas. Este estilo puede funcionar bien en organizaciones con empleados experimentados y altamente capacitados.

Liderazgo participativo: Este estilo de liderazgo se caracteriza por la delegación de decisiones y la colaboración cercana entre líder y seguidores. Los líderes participativos fomentan la comunicación abierta y el trabajo en equipo, y animan a los empleados a tomar iniciativas y asumir responsabilidades. Este estilo puede ser efectivo en organizaciones donde se valora la innovación y la creatividad.

Liderazgo delegativo: Este tipo de liderazgo permite al líder que los empleados tomen decisiones y se autogestionen. En empresas con empleados altamente capacitados y motivados, este estilo puede ser adecuado, pero en otras situaciones puede llevar a la falta de dirección y control.

El liderazgo autocrático, el liderazgo participativo y el liderazgo transformacional son solo algunos de los estilos de liderazgo que se pueden implementar en las organizaciones. Cada uno de estos estilos tiene ventajas y desventajas, y la elección del estilo correcto dependerá de factores como la cultura de la organización, el tipo de trabajo que se realiza y las personalidades de los empleados.

El liderazgo transformacional: se diferencia de otros estilos de liderazgo, como el liderazgo transaccional, que se enfoca en el intercambio de recompensas y sanciones por el desempeño laboral, y el liderazgo laissez-faire, que se caracteriza por la falta de dirección y supervisión por parte del líder. Este enfoque de liderazgo empleado ha sido ampliamente estudiado en el campo de la psicología organizacional y ha demostrado ser efectivo en la mejora del desempeño laboral y la satisfacción de los colaboradores.

La importancia de elegir un estilo de liderazgo apropiado por parte de un líder para intentar

Tener una mejor relación y empatizar con los empleados, (...) lo cual siempre tendrá un impacto prominente en el rendimiento económico y la productividad de las empresas. (Pérez y Azzollini, 2013).

Diseño Metodológico

Paradigma

Se realizará una intervención basada en el paradigma socio crítico teniendo en cuenta que es una corriente de pensamiento y enfoque en el campo de las ciencias sociales que busca comprender y transformar las estructuras de las relaciones sociales desde una perspectiva crítica. Se basa en la idea de que las interacciones sociales están cargadas de relaciones de poder y desigualdad, y busca abordar y solucionar los problemas generados por estas dinámicas.

Una intervención basada en el paradigma sociocrítico implica la participación activa y reflexiva de los colaboradores de la organización. Se busca que sean ellos quienes propongan acciones y reflexiones sobre la realidad social en la que se desenvuelven, para así poder transformarla de manera conjunta.

Este enfoque permite combinar la teoría y la práctica, dotando al profesional de herramientas para llevar a cabo intervenciones que abarquen diferentes dimensiones. Al considerar los valores e intereses de la sociedad, se busca no solo beneficiar a la organización, sino también contribuir al bienestar y desarrollo de la comunidad en la que esta se encuentra inserta.

(Arnau, 1992) Señala que el paradigma socio crítico no se limita a ser una ciencia social empírica o interpretativa, sino que se fundamenta en las contribuciones de la comunidad en un contexto específico. Esto implica que las transformaciones sociales propuestas se realizan considerando la participación de todos los miembros del colectivo involucrado.

En otras palabras, el paradigma sociocrítico ofrece un enfoque integral que busca transformar las relaciones sociales, abordando las problemáticas desde una perspectiva crítica y fomentando la participación activa de los colaboradores de la organización y la comunidad en general. Esta forma de intervención promueve la reflexión, la acción colectiva y la búsqueda de soluciones que beneficien tanto a la sociedad en su conjunto como a la organización específica.

Enfoque Cualitativo

Para esta sistematización de experiencia el enfoque escogido es el cualitativo el cual es un enfoque de investigación que se basa en el estudio de fenómenos complejos y multifacéticos a través de la observación y la interpretación de datos no numéricos, tales como textos, imágenes, sonidos y experiencias subjetivas.

El enfoque cualitativo se enfoca en la comprensión profunda y detallada del significado y las experiencias de los participantes, y busca explorar los patrones y las relaciones entre los datos recopilados.

Para Geertz (Geertz, 1973), el enfoque cualitativo se centra en el estudio de la cultura como un sistema simbólico complejo, que se expresa a través de diversos medios, como el lenguaje, las prácticas sociales y las instituciones. Geertz sostiene que los investigadores cualitativos deben involucrarse directamente en la vida cotidiana de los sujetos de estudio, observar sus prácticas y participar en sus rituales y actividades para comprender mejor el significado que los miembros de la cultura otorgan a sus acciones y símbolos.

Técnicas

Cartografía

Según Juan Manuel Diez Tetamanti, la cartografía social es una herramienta que permite a las comunidades mapear y analizar sus propios territorios, identificar los recursos y las problemáticas presentes en ellos, y diseñar estrategias de acción colectiva para mejorar su calidad de vida. La cartografía social es una metodología participativa que se basa en la idea de que los habitantes de un territorio son los mejores conocedores de su realidad y, por tanto, los más capacitados para transformarla. (Diez, 2018)

La cartografía social permite representar gráficamente las estrategias implementadas y su impacto en la dinámica y estructura grupal de la organización. Además, facilita la comprensión colectiva y el diálogo sobre los aspectos positivos y los desafíos que aún pueden existir.

Línea De Tiempo

Una línea de tiempo es una representación visual que muestra eventos, personajes o acciones en una historia, en orden cronológico. Esta representación gráfica, tanto en formato horizontal como vertical, permite al usuario comprender de manera más clara y sencilla cómo se conectan los elementos y cómo se observan en un determinado período o proceso. La secuencia se puede entender fácilmente mirando la línea de tiempo.

Al usar la línea de tiempo como una herramienta para identificar y cambiar eventos, se pueden descubrir patrones y tendencias en el desarrollo de una organización. Esto facilita la

Comprensión de las dinámicas sociales que influyen en la situación actual. Asimismo, permite identificar cambios favorables o desfavorables en el tiempo, que determinan el plan de acción.

Colcha De Retazos

El método de la colcha de retazos se centra en la identificación y recopilación sistemática y organizada de elementos que forman parte del mundo imaginario o simbolismo de un grupo. Su propósito es reconstruir una red de importancia común, que permita identificar información, conocimiento.

Para (Cadavid Bringe, 2007) “Las colchas son “registros” de una realidad, que dentro de una metodología cualitativa, se constituye en la posibilidad de obtener datos sobre “imaginarios” y el mundo simbólico de un grupo social”.

Esta técnica permite mostrar las diversas maneras en que las personas se apropian de su vida diaria y su realidad, las cuales difieren entre individuos. Sin embargo, cuando interactúan entre sí, estas formas se combinan en un texto compartido que revela las emociones, procesos, cambios y percepciones de los sujetos frente a diferentes situaciones y momentos.

Recuperación Histórica De La Práctica.

El día 3 de agosto del 2022 quedará grabado en mi memoria como un momento crucial en mi experiencia de práctica. Fue un día especial en la sede principal de Itagüí, algunos de

colaboradores y líderes de Agralba se reunieron para darme la bienvenida como practicante de Trabajo Social. La coordinadora de Talento Humano, la Sra. Yamile Irene Arango, asumió el papel de anfitriona en este evento tan importante

En ese momento, sentí una cálida acogida por parte de todos. La atmósfera estaba cargada de entusiasmo y compromiso. La Sra. Arango enfatizó el compromiso de Agralba con el bienestar de sus empleados y la mejora constante del ambiente laboral. Fue un gesto significativo que destacó la importancia que la empresa otorga al apoyo emocional y al fortalecimiento de las relaciones dentro del equipo.

Esa reunión no solo marcó el comienzo de mi práctica profesional, sino que también subrayó la relevancia del Trabajo Social en un entorno empresarial como Agralba. Fue un día en el que me sentí parte integral de un equipo comprometido con el bienestar de sus empleados, y eso me motivó aún más para contribuir de manera positiva en esta valiosa empresa.

Durante mi presentación inicial, quise transmitir cómo el Trabajo Social no es solo una disciplina, sino una herramienta poderosa dentro de las organizaciones, basada en valores de apoyo, empatía y colaboración. En ese momento, enfatice que este enfoque no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también tiene un impacto significativo en el bienestar emocional de los colaboradores.

Explicar la relevancia fue crucial, y lo hice enfocándome en tres aspectos clave. En primer lugar, hable sobre cómo el Trabajo Social puede fortalecer la comunicación en el equipo, permitiendo la apertura y el entendimiento entre los compañeros. Luego, cómo puede influir positivamente en el liderazgo, fomentando estilos de liderazgo participativos y preocupados por el bienestar de los empleados. Por último, compartí cómo el enfoque del Trabajo Social puede mejorar la cohesión del equipo al abordar cuestiones como el estrés

laboral y la gestión efectiva de conflictos.

Después de la bienvenida inicial, se creó un espacio especial para preguntas y respuestas, lo cual resultó ser un momento muy valioso. Los colaboradores tuvieron la oportunidad de expresar sus inquietudes y expectativas, respecto a la iniciativa que estábamos por emprender. Sentí la atmósfera cargada de interés y curiosidad, como si todos estuvieran ansiosos por entender cómo el Trabajo Social podría influir en nuestro día a día en Agralba.

Al finalizar la presentación, se nos invita, a nosotros, los colaboradores, a comprometernos con esta experiencia de práctica profesional. Se hizo hincapié en nuestro papel fundamental en la construcción de un ambiente laboral saludable y cohesionado. Fue un llamado a ser parte activa del cambio. En ese momento, sentí una responsabilidad compartida y un sentido de unidad hacia un objetivo común.

Obtención Y Análisis De Datos Sociodemográfico.

A principios de agosto de 2022, se detectó la necesidad de obtener un perfil sociodemográfico completo de los colaboradores de Distribuciones Agralba. Este paso fue fundamental para entender la composición de la fuerza laboral, definimos cuidadosamente las variables sociodemográficas clave que serán cruciales para obtener una visión completa.

Estos incluyen el nivel de educación, ingresos, lugar de residencia, composición de la familia, nivel socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad y género. Estas variables se seleccionaron con el objetivo de proporcionar una comprensión holística de nuestra comunidad laboral.

Inicialmente, antes de aplicar los instrumentos de recopilación de datos, llevamos a cabo conversaciones informales con algunos empleados para comprender sus percepciones y actitudes en relación con la iniciativa. Esto nos ayudó a identificar áreas de interés y posibles preocupaciones que podrían surgir durante el proceso de recopilación de datos. Algunos empleados expresaron su entusiasmo por participar y compartieron su opinión sobre cómo esta iniciativa podría mejorar su experiencia en Agralba.

En cuanto al apoyo, contamos con la colaboración de otros departamentos, como el Departamento de Recursos Humanos, que nos proporcionó información sobre la estructura organizativa y nos ayudó a establecer criterios para la selección de los participantes. También nos brindaron asistencia logística para llevar a cabo las entrevistas y cuestionarios de manera eficiente.

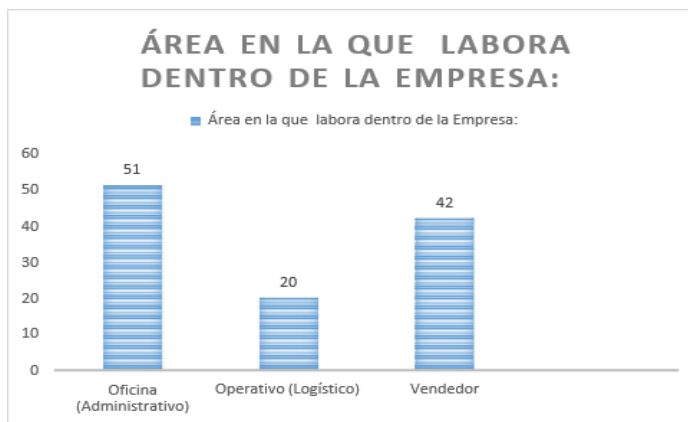
El proceso de recopilación de datos se realizó durante un período de dos semanas. Se seleccionó una muestra representativa de los 173 empleados, utilizando un enfoque de muestra estratificado. En total, se aplicaron cuestionarios a 150 empleados y se realizaron entrevistas individuales con 23 empleados. La elección de utilizar ambos métodos nos permitió obtener una comprensión más completa de las variables sociodemográficas y las perspectivas personales de los colaboradores.

La aplicación de los cuestionarios y la realización de las entrevistas se llevaron a cabo de manera minuciosa y cuidadosa para garantizar la precisión de los datos recopilados. Cada entrevista tomó aproximadamente 30 minutos, y los cuestionarios se administraron de manera presencial y en línea, según la disponibilidad de los empleados. Luego, se pasó a la fase de tabulación y análisis de datos, que demandó aproximadamente dos semanas adicionales.

Durante este período, se calcularon estadísticas descriptivas, se identificaron tendencias y patrones significativos, y se destacaron las características más notables dentro de la población de empleados. En ese momento, me sentí respaldada por el equipo de Recursos Humanos y satisfecha por la participación activa de los empleados en este proceso que contribuiría a modelar el futuro laboral de Agralba."

A continuación, se brinda la información correspondiente a los resultados obtenidos:

Figura 1: Área en la que Labora.



Al analizar la gráfica sobre el área en la que labora el personal de Agralba, se obtuvieron

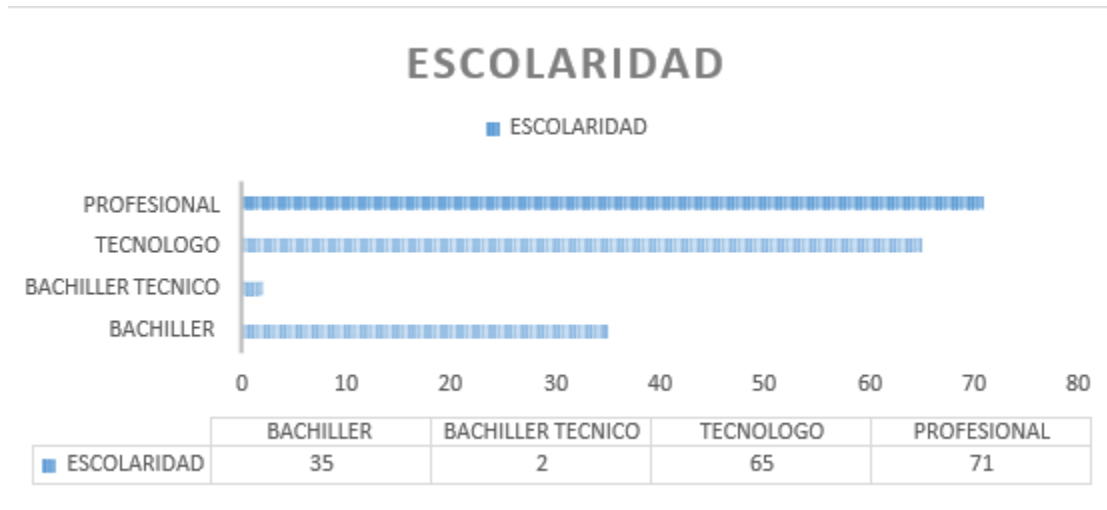
hallazgos significativos. Estos datos revelaron una composición diversa en términos de ubicación laboral dentro de Distribuciones Agralba.

Área de Oficina (51 personas): Este hallazgo sugiere que un segmento considerable de nuestros colaboradores desempeña sus funciones en un entorno de oficina. Cuando identifiqué este dato, reflexioné sobre la importancia de fomentar la colaboración y la comunicación eficiente en este grupo. También consideré cómo podríamos mejorar la ergonomía y el bienestar de aquellos que pasan la mayor parte de su tiempo en el entorno de oficina.

Área Operativa (20 personas): La presencia de 20 empleados en el área operativa indica que hay un equipo significativo dedicado a tareas relacionadas con la operación y logística. Al observar este dato, me pregunté sobre las condiciones de trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional para este grupo. También me di cuenta de la importancia de garantizar la seguridad y el bienestar de aquellos que desempeñan roles operativos esenciales.

Área de Vendedores (42 personas): La cifra de 42 empleados en el área de ventas refleja la importancia de las relaciones con los clientes en Agralba. Al identificar este hallazgo, consideré la necesidad de proporcionar capacitación y apoyo específico para el equipo de ventas, así como la importancia de fomentar una cultura de servicio al cliente en toda la organización.

Figura 2: Escolaridad



En conjunto, estos datos resaltan la diversidad educativa en Agralba y la importancia de reconocer las fortalezas y oportunidades de desarrollo de cada grupo educativo.

Bachiller (35 personas): Este grupo representa un porcentaje significativo de nuestra fuerza laboral y refleja la inclusión de empleados con niveles de educación básica en la empresa. Estos empleados pueden aportar una variedad de habilidades y experiencias.

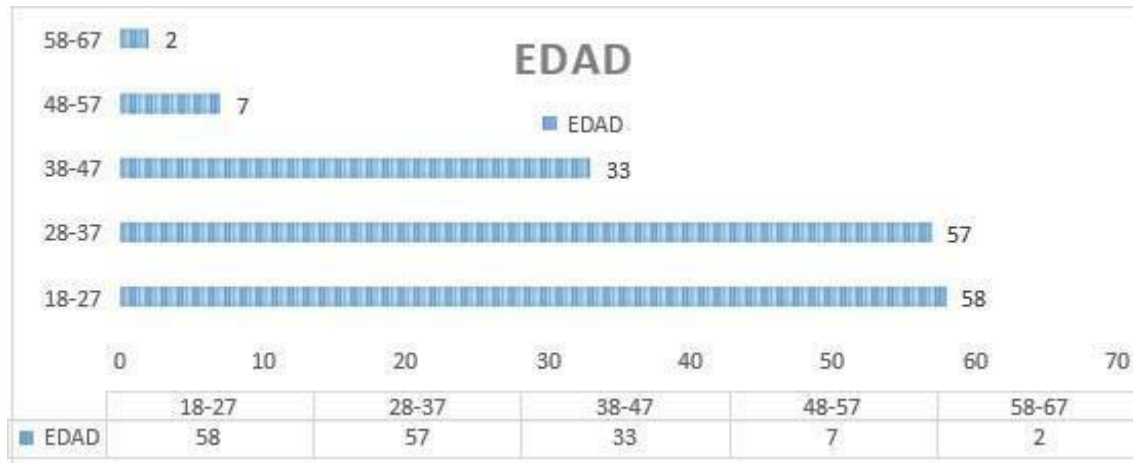
Bachiller Técnico (2 personas): Aunque este grupo es pequeño en número, su educación técnica puede ser un recurso valioso para áreas específicas de la organización.

Tecnólogo (65 personas): La mayoría de los empleados tienen formación tecnológica, lo que sugiere un nivel sólido de educación y experiencia técnica en la empresa. Este grupo tiene el potencial de ser un motor de innovación y desarrollo en roles que requieren habilidades técnicas avanzadas.

Profesional (71 personas): La presencia de empleados con educación universitaria es significativa

y destaca la fortaleza del equipo en términos de habilidades y conocimientos especializados. Este grupo representa un recurso valioso para liderar proyectos, roles de gestión y estrategias avanzadas dentro de la organización.

Figura 3: Edad



Estos hallazgos ofrecen una visión detallada de la diversidad generacional en Agralba.

Edades de 18 a 27 años (58 personas): Este grupo representa la mayoría de nuestra fuerza laboral en términos de edad. La presencia de un gran número de empleados jóvenes puede indicar una fuerza laboral dinámica y con potencial para la innovación.

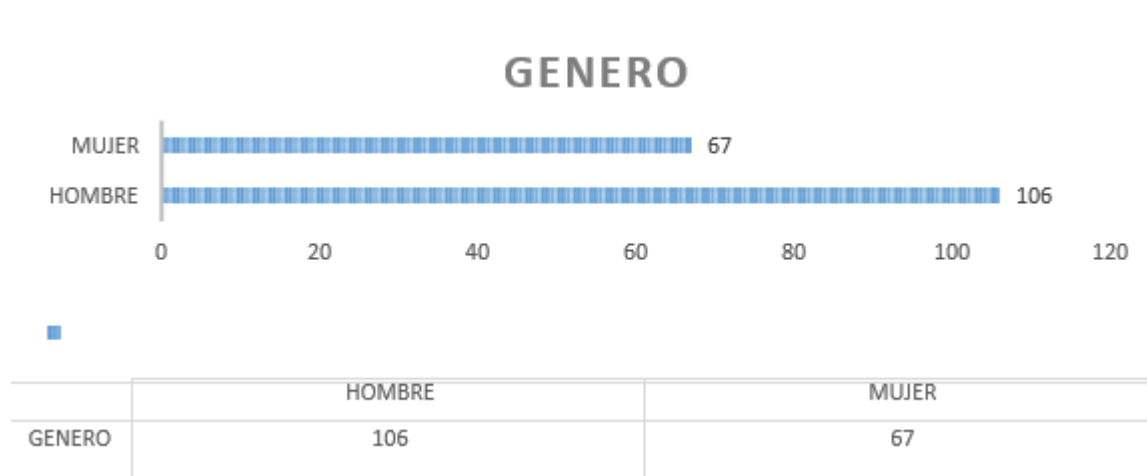
Edades de 28 a 37 años (57 personas): La cifra de empleados en este grupo es muy cercana a la anterior, lo que sugiere una distribución equilibrada en términos de edad. Estos empleados pueden tener una combinación de experiencia y entusiasmo, lo que los convierte en un grupo versátil.

Edades de 38 a 47 años (33 personas): Aunque este grupo es más pequeño en número, su experiencia laboral acumulada puede ser un recurso valioso.

Edades de 48 a 57 años (7 personas): Este grupo, aunque pequeño, representa a empleados con una gran experiencia. Su contribución puede ser crucial en la transmisión de conocimientos y en la estabilidad de la organización.

Edades de 58 a 67 años (2 personas): Aunque este grupo es el más pequeño, son empleados con una experiencia significativa en la organización. Su conocimiento puede ser invaluable y, al mismo tiempo, deben recibir un apoyo especializado para garantizar su bienestar.

Figura 4: Genero

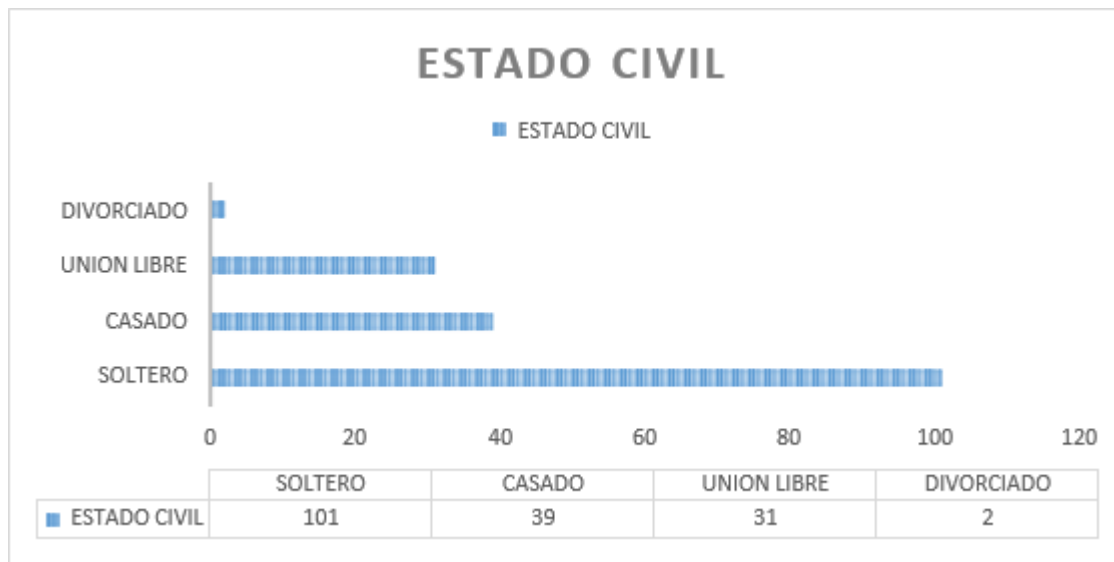


Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar la diversidad de género en la empresa y garantizar que se promueva la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de todas las personas, independientemente de su género.

Hombres (106 personas): La predominancia de hombres en la fuerza laboral de Agralba es un hallazgo importante. Esto puede reflejar tendencias comunes en el sector agrícola y empresarial.

Mujeres (67 personas): Aunque las mujeres son menos en número, con 67 individuos, su presencia sigue siendo significativa y valiosa.

Figura 5: Estado Civil.



Esta Grafica nos permite una comprensión completa de la diversidad en términos de estado civile de los colaboradores en Agralba.

Soltero (101 personas): La mayoría de la fuerza laboral está compuesta por empleados solteros.

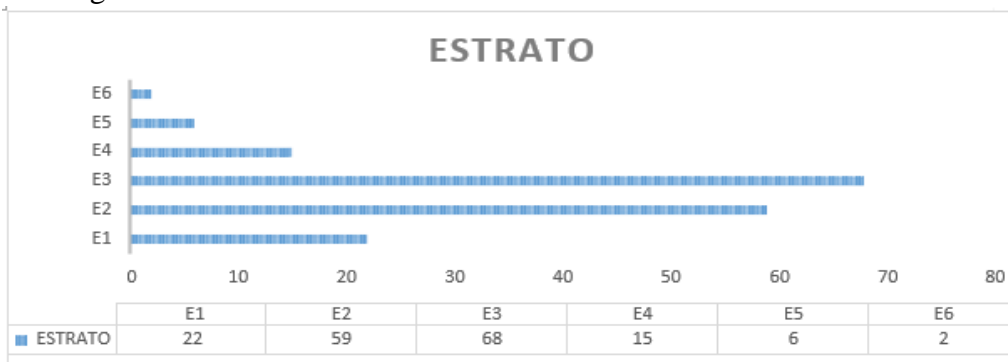
Casado (39 personas): La presencia de empleados casados sugiere una diversidad en la composición familiar de la empresa. Unión Libre (31 personas). Divorciado (2 personas).

Figura 6: RAZA



La distribución racial en Agralba refleja una diversidad, aunque con ciertas tendencias. Es importante considerar cómo esta diversidad impacta en la cultura organizacional, Afrocolombiano (negros, mulatos, palenquearos y razas afro) - 3 personas. Blanco - 57 personas: La predominancia de empleados blancos sugiere una cierta homogeneidad racial. Indígena - 2 personas: Aunque en menor número, la presencia de empleados indígenas subraya la diversidad cultural en la empresa. Mestizo - 111 personas: La mayoría de los empleados se identifican como mestizos, mostrando una diversidad considerable.

Figura 7: Estrato



La diversidad socioeconómica es un aspecto relevante en Agralba. Los hallazgos recalcan la importancia de las políticas de recursos humanos equitativas y accesibles para todos los colaboradores, sin importar su estrato, y la promoción de oportunidades de desarrollo profesional para mejorar el bienestar económico de todos los colaboradores.

Estrato 1° - 22 personas: La presencia de empleados en el estrato 1 resalta la diversidad socioeconómica en la fuerza laboral. Estrato 2° - 59 personas: El estrato 2 es el más común en la organización, reflejando posiblemente la distribución típica de estratos socioeconómicos en la población colombiana. Estrato 3° - 68 personas: Similar al estrato 2, el estrato 3 tiene una representación significativa. Esto muestra la diversidad socioeconómica en la empresa.

Estrato 4° - 15 personas. Estrato 5° - 6 personas. Estrato 6° - 2 persona.

Figura 8: Tipo de Vehículo



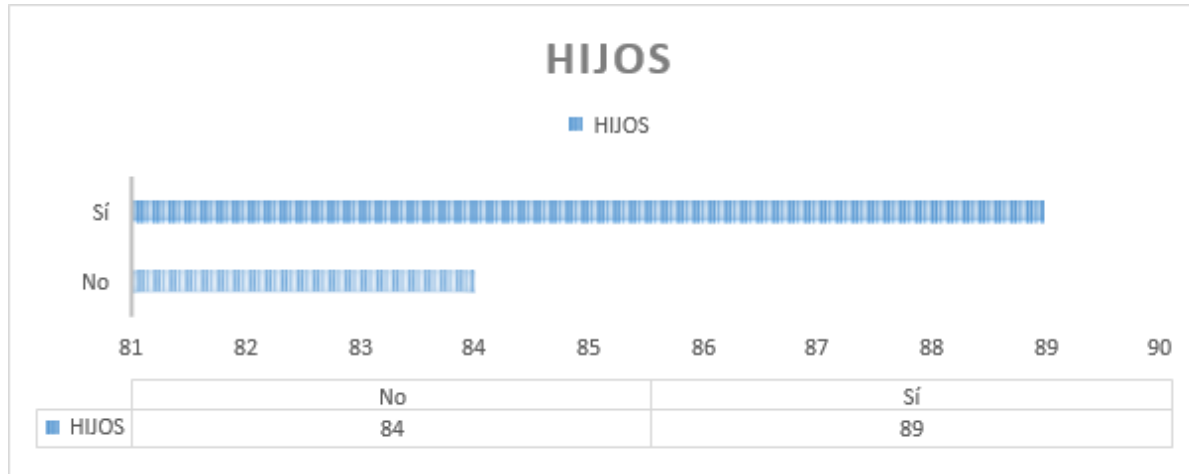
La diversidad en el tipo de vehículos refleja diferentes preferencias y capacidades económicas entre los empleados de Agralba.

Carro - 63 personas: La mayoría de los empleados posee un carro. Este hallazgo puede indicar una cierta estabilidad económica en la fuerza laboral y la capacidad de movilización individual.

Moto - 67 personas: La cantidad significativa de empleados con motocicletas sugiere una preferencia por un medio de transporte más ágil y económico.

No tiene vehículo - 43 personas: La presencia de empleados que no poseen vehículo, puede ser indicativo de diferentes contextos socioeconómicos.

Figura 9: Hijos



La presencia de empleados con y sin hijos destaca la diversidad en las responsabilidades familiares dentro de la fuerza laboral de Agralba.

Sí tiene hijos - 89 personas: La mayoría de los empleados tienen hijos, lo que indica que Agralba tiene una fuerza laboral con responsabilidades familiares más altos.

No tiene hijos - 84 personas: Un número significativo de empleados no tiene hijos. Esto puede influir en sus prioridades y necesidades en términos de beneficios diferentes a los que sí tienen hijos

Estos hallazgos fueron presentados de manera detallada a los líderes de la empresa, incluida la coordinadora de Talento Humano, Sra. Yamile Irene Arango, así como los jefes de cada área específica. La presentación incluyó gráficos visuales para ilustrar claramente la distribución del personal en las distintas áreas.

La presentación fue un momento estratégico para fomentar la comprensión y colaboración entre los diferentes departamentos. Se resaltó la importancia de reconocer y valorar la

contribución única de cada área, así como de buscar oportunidades para fortalecer las conexiones entre ellas, aquí se crea la necesidad de realizar una encuesta de clima organizacional.

Objetivo General

Implementar una propuesta de intervención para mejorar el Clima Organizacional en Distribuciones Agralba.

Objetivos Específicos

1. Aplicar una encuesta de clima laboral adaptada a la situación actual de la organización.
2. Identificar la percepción de los empleados frente a la comunicación y el liderazgo.
3. Determinar estrategias de intervención que permitan fortalecer el liderazgo y la comunicación en Agralba.

Partiendo del ejercicio sociodemográfico que realizamos en las primeras dos semanas de agosto, esta experiencia marcó un punto crucial en nuestro proceso. Los resultados que obtuvimos en ese momento nos proporcionaron información valiosa para abordar nuestro primer objetivo específico: diseñar una encuesta de clima laboral que realmente refleje la situación actual de nuestra organización y nos ayudará a identificar áreas clave de mejora.

Con dedicación y cuidado, adaptamos esta encuesta para evaluar tres factores principales que consideramos fundamentales para nuestro entorno de trabajo:

La calidad de vida laboral.

La motivación y el sentido de pertenencia.

La cultura organizacional.

Para lograr este objetivo, diseñamos un conjunto de preguntas específicas. Creamos seis preguntas para medir la calidad de vida laboral, otras seis para evaluar el nivel de motivación y sentido de pertenencia, y finalmente, siete preguntas para analizar el clima organizacional en nuestra empresa.

Después de diseñar cuidadosamente la encuesta, procedimos a su implementación en la última semana de Agosto del 2022. Logramos que el 65.32% de los colaboradores participaran en la encuesta de clima laboral. La recopilación de datos y el análisis subsecuente se llevaron a cabo utilizando un enfoque de muestreo cualitativo.

Para asegurar que representaremos adecuadamente la diversidad de nuestra organización, seleccionamos tres niveles jerárquicos distintos. Esto implicó encuestar a 51 empleados del nivel administrativo, lo que corresponde al 36.28% de los colaboradores participantes. Además, incluimos a 42 empleados del área comercial, principalmente vendedores, lo que representa el 37.17% de los encuestados. Por último, pero no menos importante, encuestamos a 20 colaboradores del área operativa, lo que constituyó el 17.70% de nuestra muestra.

En total, logramos recopilar valiosos datos de 113 colaboradores de nuestra organización, lo que nos proporcionó una perspectiva más completa de nuestra cultura laboral y nos ayudó a identificar áreas de mejora con mayor precisión. Cada detalle de este proceso fue fundamental para el éxito de nuestro proyecto de mejora organizacional.

Encuesta

Calidad de vida laboral

1. ¿Cree que las condiciones físicas de su puesto de trabajo (Iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc.) son las adecuadas para su desempeño?

Grafica 1: Condiciones Físicas



Frente a las condiciones de trabajo se identificó que en su mayoría el personal encuestado en las diferentes áreas cuenta con un espacio que les resulta óptimo para desarrollar sus actividades, 80 personas de las 113 que realizaron la encuesta consideran bueno o muy bueno su entorno laboral. 27 personas marcaron con el ítem de no aplica ya que la empresa cuenta con un gran número de colaboradores que tienen actividades de terreno y no cuentan con un espacio físico como tal para realizar sus labores diarias.

2. ¿En la organización con qué frecuencia se realizan actividades de integración con sus compañeros de trabajo?

Gráfica 2: Actividades



La frecuencia en que se realizan las actividades de integración, el 85 personas manifiestan que se logran integrar con sus compañeros de trabajo ya que la organización realiza convenciones anuales de ventas y algunos colaboradores tienen la posibilidad de integrarse. Por otra parte el 25% restante muestra que casi nunca tienen espacios de integración porque cuando se han realizado dichas actividades se tienen en cuenta sobre todo al personal de ventas y no al área administrativa

3. ¿Considera que en la organización se realizan jornadas de promoción de salud?

Gráfica 3: Jornadas de salud



A la pregunta anterior 41 Colaboradores que realizaron la encuesta opinan que algunas veces la empresa realiza jornadas de Salud, 34 personas dicen casi siempre, 13 encuestados afirman que casi nunca, 24 de los 113 encuestados aseguran que siempre se realizan Jornadas de Salud y solo 1 persona opina que nunca. Teniendo en cuenta que la labor de la empresa es en su mayoría de carácter operativo, se genera la necesidad de implementar más jornadas de promoción en salud que disminuyan el riesgo de adquirir enfermedades profesio

4. ¿En la organización realizan actividades deportivas y recreativas?

Gráfica 4: Deportivas y Recreativas

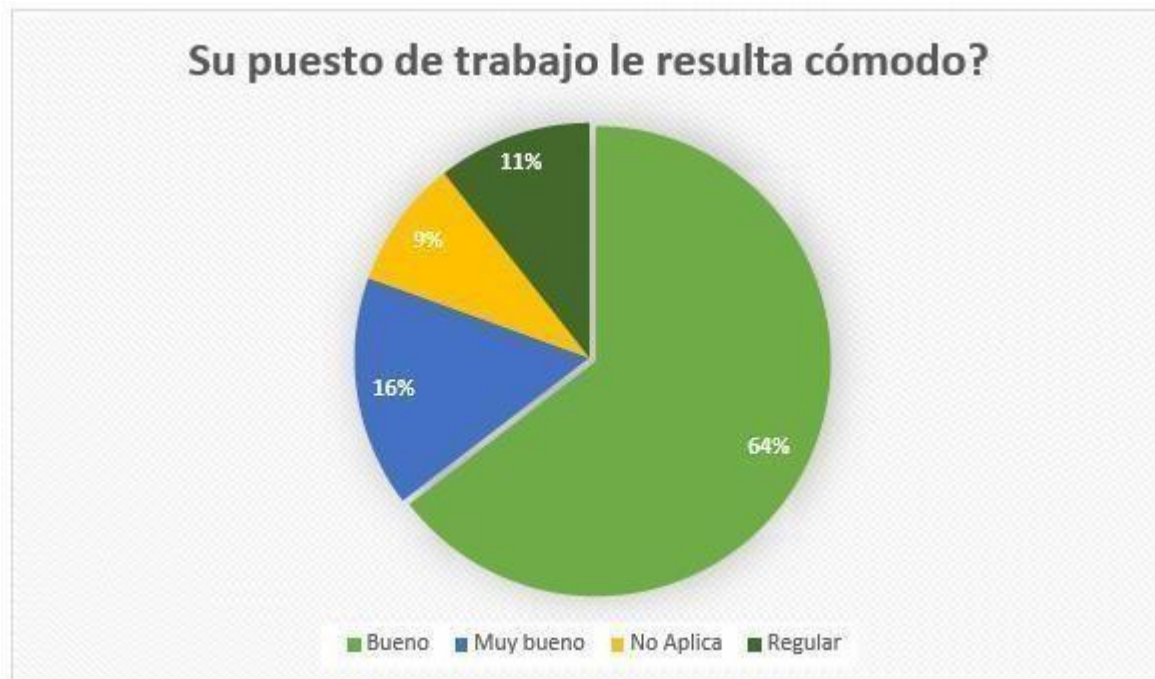


Como resultado de la pregunta se encontró que 38 de 113 encuestados afirman que casi nunca se realizan actividades deportivas y recreativas en la Empresa, 29 consideran nunca se realizan y 26 personas manifiestan que algunas veces.

Con lo anterior se concluye que las actividades deportivas o recreativas no son notables dentro de la Compañía.

5. ¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?

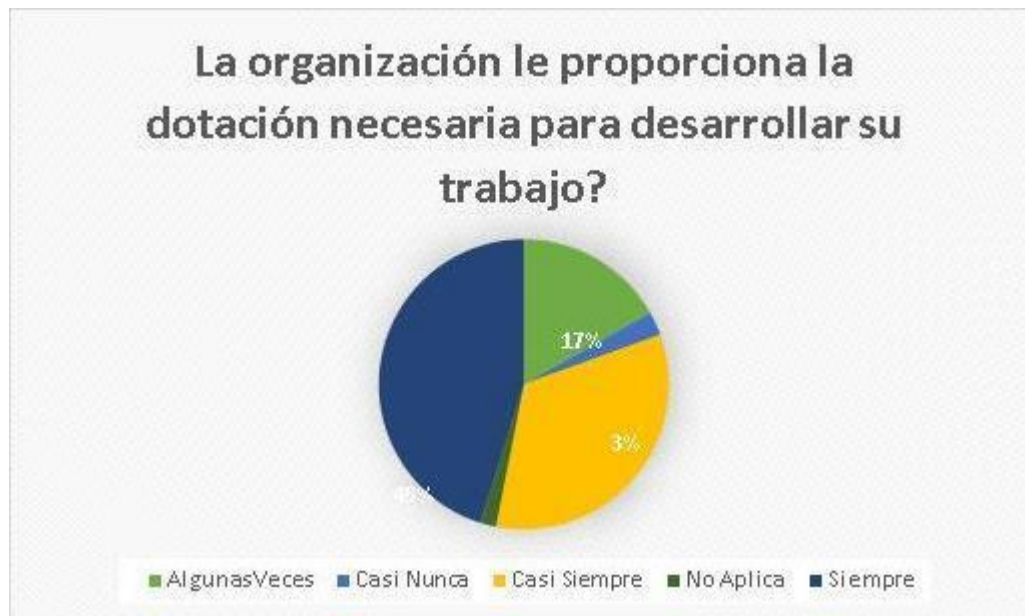
Gráfica 5: Puesto de Trabajo



Frente a la pregunta de si el puesto de trabajo les resultaba cómodo, 73 colaboradores respondieron que el lugar es Bueno, 18 contestaron que muy bueno. Se puede identificar que la mayoría de los empleados están a gusto con su puesto de trabajo y que en otros casos no aplica porque sus labores son en terreno

6. ¿La organización le proporciona la dotación necesaria para desarrollar su trabajo?

Gráfica 6: Dotación



Para esta respuesta se identifica una percepción positiva, pues 89 empleados de los 113 encuestados afirman que la organización les suministra la dotación necesaria para el desarrollo de su tarea. 19 personas mencionan que sólo algunas veces se les proporciona dotación, debido a que se están en terreno y sus funciones requieren de implementos específicos.

Durante el transcurso de mi práctica en Agralba, me encontré inmersa en la reflexión continua sobre la calidad de vida laboral y su impacto en la experiencia de los empleados. Cada dato recopilado no era simplemente un número o una respuesta, sino una pieza que encajaba en una red compleja de factores que influyeran en el bienestar general de la fuerza laboral.

La conexión entre las condiciones físicas de trabajo y la comodidad del puesto de trabajo, por ejemplo, no solo era una observación sino una realidad palpable que afectaba directamente el ánimo y el desempeño de los empleados. Recordando esos momentos, puedo apreciar aún más la importancia de un entorno laboral adecuado para fomentar la satisfacción y la colaboración.

La falta de actividades de integración en ciertos departamentos, algo que experimenté de primera mano, me hizo consciente de la necesidad de considerar a todos los empleados al planificar estas iniciativas. En aquel entonces, observé cómo la falta de oportunidades de integración podía afectar la cohesión del equipo y la eficacia de la colaboración entre las diferentes áreas de trabajo.

Clima organizacional

Uno de los factores más importantes en la evaluación de una empresa es el ambiente de trabajo. Por ello, y en respuesta a la investigación realizada, se desarrollaron 8 preguntas para evaluar cómo se refleja esto en la organización. A continuación, se muestran las preguntas y el análisis de las respuestas que dieron los colaboradores en la encuesta que se les realizó.

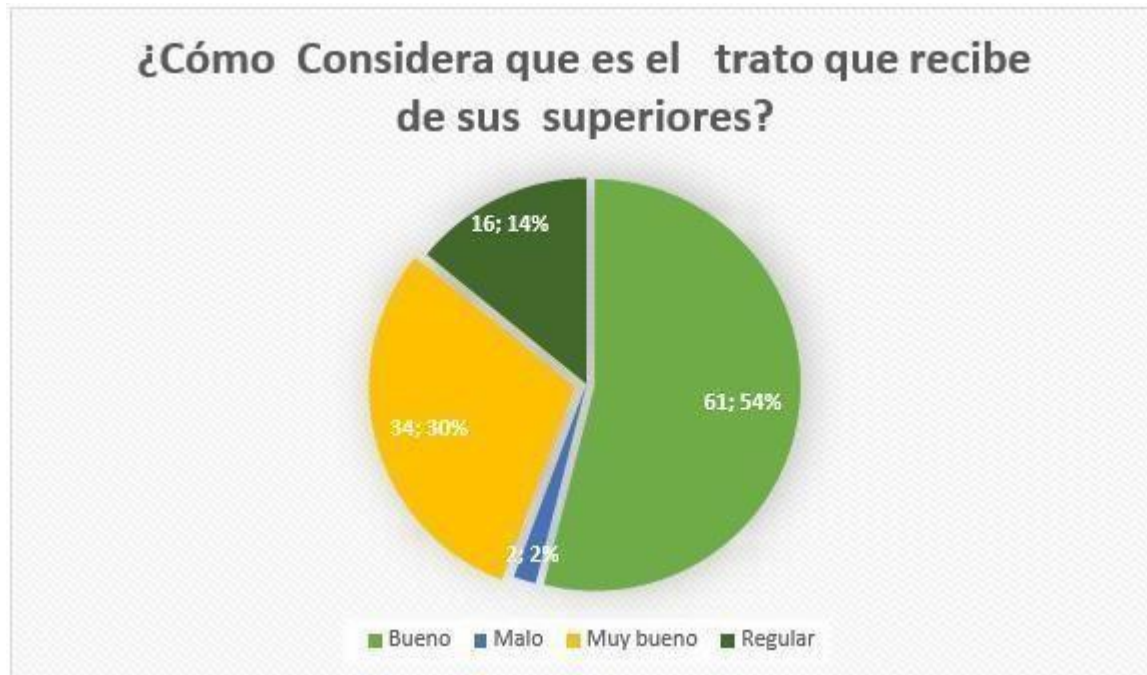
1. ¿El clima de trabajo con sus compañeros es agradable?



La Percepción de los colaboradores frente a la pregunta ¿El clima de trabajo con sus compañeros es agradable? En su mayoría es favorable, 60 personas consideran que el ambiente laboral es bueno. Pero cabe resaltar que también es muy importante prestarle atención a la percepción del resto de colaboradores ya que solo 19 personas manifiestan que el Clima Laboral es Muy bueno y 31 colaboradores no están de acuerdo con esta afirmación ya que son los colaboradores que realizan sus actividades en el área administrativa o logística.

2. ¿Cómo considera que es el trato que recibe de sus superiores?

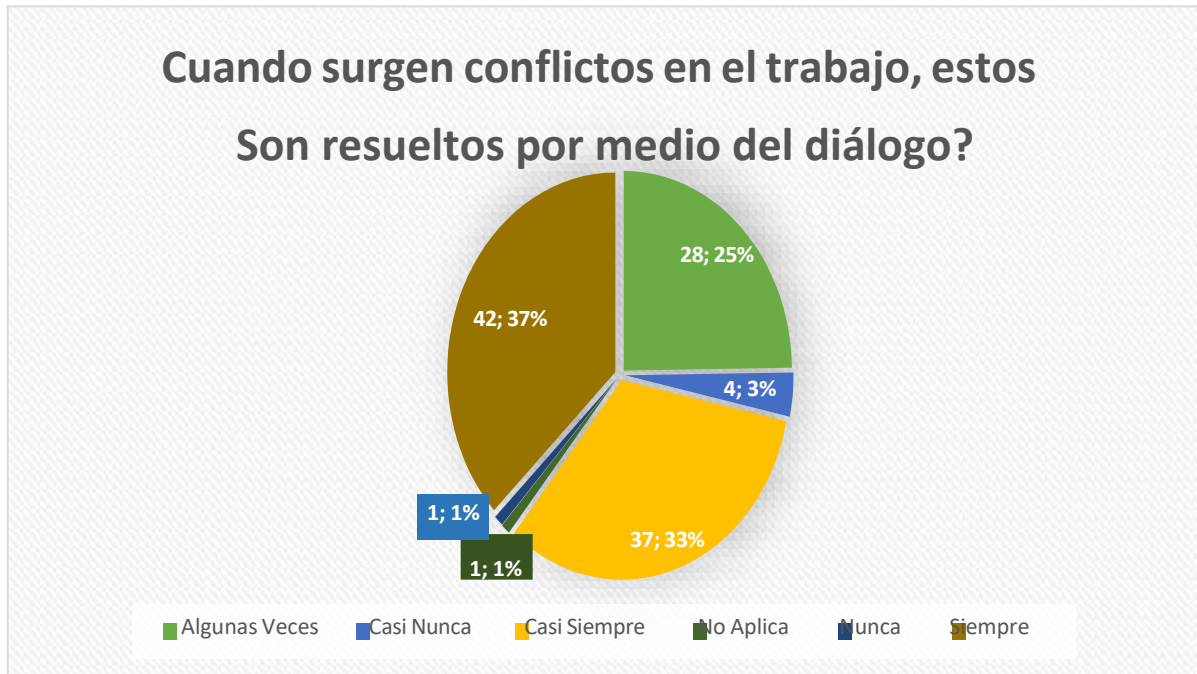
Gráfica 8: Trato de superiores



La respuesta a esta pregunta es de 61 empleados que consideran que el trato que reciben de sus Superiores es amable (Bueno), 34 manifiestan que el trato es Muy Bueno y 16 que los jefes los tratan regular y dos consideran que el trato es malo. Lo anterior permite evidenciar que la organización refleja un trato muy cordial de los superiores para con sus colaboradores. Cabe resaltar que es de considerar poder reforzar e identificar la clase de liderazgo que existe en la organización, para implementar acciones dirigidas a reforzar un trato cordial y afable con los jefes, desencadenando un ambiente laboral sano y agradable.

3. ¿Cuándo surgen conflictos en el trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo?

Gráfica 9: Diálogo para resolver conflictos



A la pregunta anterior 37 de los colaboradores respondieron que casi siempre resuelven sus conflictos a través del diálogo y 42 aseguran que siempre, 28 que algunas veces. Lo que indica que los colaboradores prefieren el diálogo como medio efectivo para la resolución de conflictos.

4 ¿Tiene conflictos con alguno de sus compañeros?

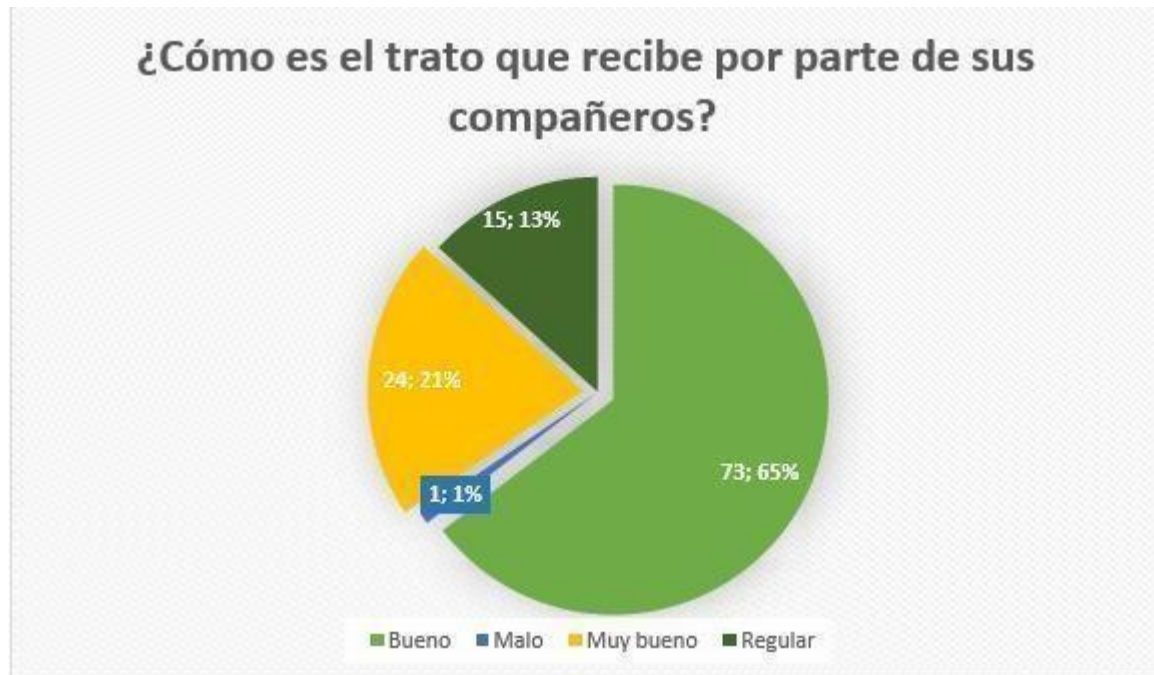
Gráfica 10: Conflictos con Compañeros



La gráfica muestra que 45 de los 113 encuestados nunca han tenido un conflicto con un compañero de trabajo, 18 de ellos Casi Nunca, 29 colaboradores algunas veces tienen malentendidos o conflictos con sus compañeros, 14 dicen que casi siempre tienen conflicto. Lo que nos indica que es importante evaluar la forma en la que se están manejando las relaciones interpersonales de los colaboradores e implementar estrategias que fortalezcan los lazos de compañerismo y trabajo en equipo.

5. ¿Cómo es el trato que recibe por parte de sus compañeros?

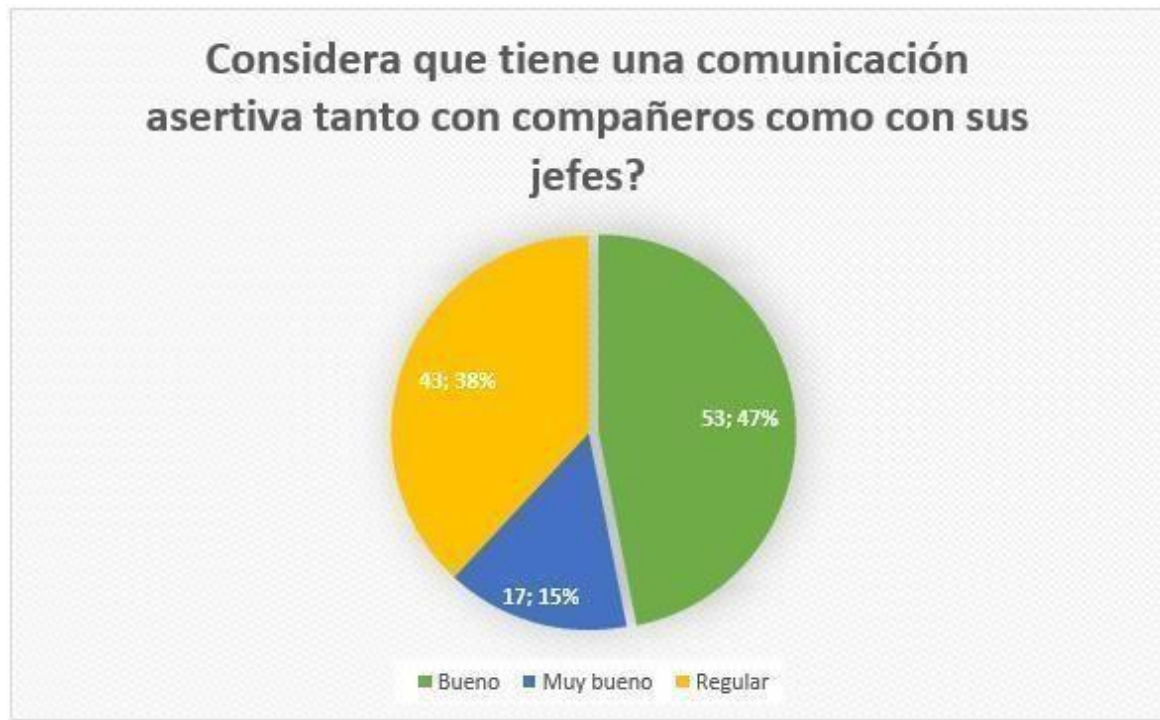
Gráfica 11: trato de sus compañeros



El trato que reciben los Colaboradores de sus compañeros en su mayoría es positivo ya que 73 de los encuestados están de acuerdo con que el Trato que reciben de otro compañero es bueno, 24 confirman que es muy bueno y 16 colaboradores no se sienten cómodos con el trato porque manifiestan que es Regular. Lo que refleja que el compañerismo dentro de la organización puede tender a mejorar para que más empleados se sientan muy bien con el trato de sus compañeros.

6. ¿Considera que tiene una comunicación asertiva tanto con compañeros como con sus jefes?

Grafica 12: Comunicación Asertiva



La comunicación asertiva tiende a tener dificultades en la organización, lo que se relaciona con el tipo de liderazgo que se ejerce en la Empresa. Lo anterior se evidencia en los datos de la gráfica arrojados con la aplicación de la encuesta, en donde 53 empleados manifiestan que la comunicación es buena la comunicación con su jefe y compañeros, 43 personas concuerdan que es Regular y 17 que es muy Buena.

7. ¿Cuándo se le presentan problemas en el trabajo, recibe muestras de solidaridad por parte de sus compañeros?

Gráfica 13: Muestra de Solidaridad



Como se demuestra en la Gráfica a la pregunta si recibe muestra de solidaridad por parte de sus compañeros cuando se le presentan problemas en el trabajo. 39 de los colaboradores afirmaron que casi siempre Reciben apoyo, 28 aseguran que siempre, 35 de los 113 encuestados dicen que algunas veces y 11 personas manifestaron que casi nunca se sienten apoyados por sus compañeros. Lo que nos indica que aunque la mayoría de los Colaboradores sienten apoyo por parte de sus compañeros tenemos un porcentaje considerable que requiere una atención para sentirse acompañado en su proceso.

8 ¿Se siente satisfecho con el ambiente laboral de la Empresa?

Gráfica 14: Ambiente Laboral



Con una amplia mayoría los colaboradores de la organización se sienten cómodos en la compañía, Pues 68 marcaron la opción de que se sienten satisfechos, 19 se sienten muy satisfechos en la empresa y tan solo 26 personas aseguran que se sienten medianamente satisfechos. Lo que nos revela la gráfica es que a los colaboradores les resulta cómodo el ambiente laboral y aunque se pueden presentar contrariedades que requieren ser reforzadas para que la totalidad de los colaboradores les resulte agradable su ambiente laboral.

Motivación y Sentido de pertenencia

Finalmente, se evaluó la forma cómo se percibe el sentido de pertenencia y la motivación de los empleados de Distribuciones Agralba. A continuación, se presentarán las 6 preguntas que se les realizó a los 113 colaboradores encuestados.

1. ¿Se considera importante para la organización?



Gráfica 15: Importancia dentro la Organización

Como se observa en la gráfica 43 de los empleados manifiestan que algunas veces se sienten importantes para la organización, 29 siempre se han sentido importantes, 34 casi siempre y 7 casi nunca. En este sentido, uno de los factores más importantes para la motivación y el sentido de pertenencia en la empresa es el sentimiento de que las funciones desarrolladas son importantes para la empresa y contribuyen a la consecución de los objetivos estratégicos. Con base en los

resultados, es necesario fortalecer esta conciencia para motivar a los empleados y apuntar a una mayor productividad.

2. ¿La empresa involucra a su familia en actividades extramurales?



Gráfica 16: La Familia y la Empresa

Para la pregunta la empresa involucra a su Familia en actividades extramurales, 51 colaboradores confirman que nunca se involucran a las familias en actividades empresariales. 29 dicen que casi nunca, 13 algunas veces. Principalmente las respuestas obedecen a que en la organización no se realizan actividades que permitan la participación de las familias de los empleados

3. ¿Disfruta usando sus habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias?

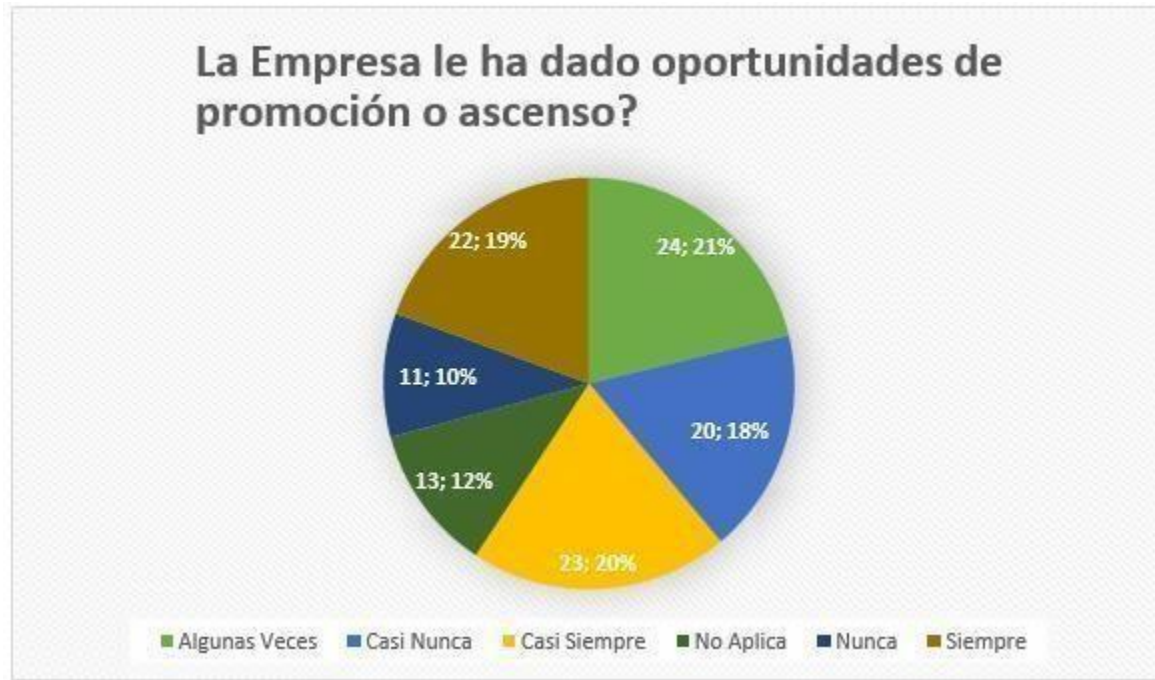
Gráfica 17: Habilidades y Destrezas



Del total de los encuestados 51 personas muestran que siempre disfrutan usando sus habilidades y destrezas para realizar sus actividades diarias, 37 de los 113 encuestados aseveran que casi siempre y 21 que algunas veces. Lo que señala que los Colaboradores están satisfechos aportando a la organización sus distintas habilidades y destrezas en su quehacer diario.

4. ¿La empresa le ha dado oportunidades de promoción o ascenso?

Gráfica 18: Promoción o Ascenso



Como se observa en la gráfica, las respuestas de los empleados está muy dividida pues 23 de los empleados encuestados manifiestan que casi siempre tienen oportunidades de promoción o ascenso en la Empresa, 22 personas afirman que se han presentado a convocatorias internas y obtenido la oportunidad de ascender, 24 colaboradores dijeron que algunas veces, 20 colaboradores casi nunca han encontrado opciones de una oportunidad de promoverse de cargo y sólo 11 empleados afirman que nunca se les ha permitido dichas oportunidades.

5. ¿Considera que la remuneración que recibe es adecuada a sus labores diarias?

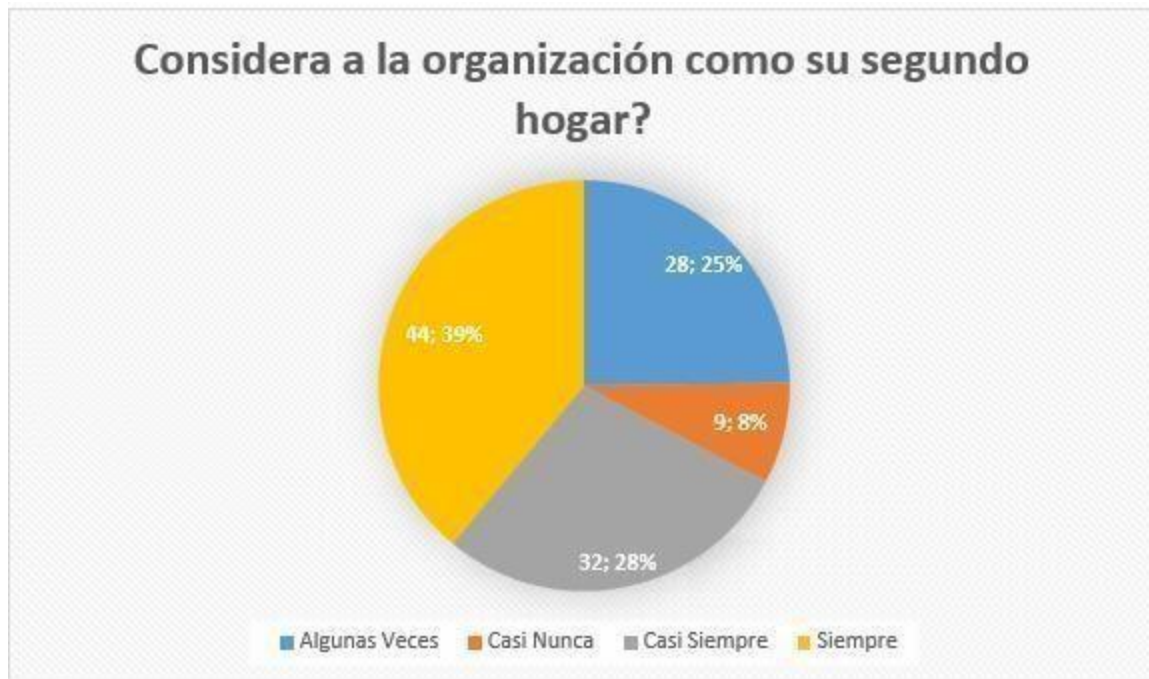
Gráfica 19: Remuneración



Los colaboradores respondieron a la pregunta anterior de la siguiente manera: 73 empleados manifiestan que la Remuneración por sus labores diarias es Buena. 29 no están de acuerdo con la remuneración e indican que es Regular, 7 manifiestan estar satisfechos con su remuneración ya que indican es Muy Buena y 4 de los 113 sienten que su retribución es Mala. En resumen, no es fácil determinar la satisfacción salarial ya que las expectativas siempre serán mayores, sin embargo, es necesario verificar si el salario se ajusta al perfil del puesto y las habilidades requeridas.

6. ¿Considera a la organización como su segundo hogar?

Gráfica 20: La organización como su Segundo hogar



A la pregunta anterior 44 empleados revelaron que la organización es como su segundo hogar, 32 manifiestan que casi siempre, 28 consideran que algunas veces y solo 9 no piensan que la empresa es como su segundo hogar. En este sentido la respuesta es evidente cuando existe un nivel óptimo de sentido de pertenencia y motivación.

Mi experiencia en Agralba, particularmente en las preguntas de clima organizacional, fue reveladora y enriquecedora. Cada pregunta formulada en la encuesta y cada análisis posterior fueron oportunidades para comprender más la dinámica de la organización en el contexto laboral.

La pregunta sobre el clima de trabajo entre compañeros se convirtió en un punto focal para identificar las relaciones interpersonales en la organización. La variabilidad en las respuestas reflejó la diversidad de experiencias y percepciones de los colaboradores. Como trabajadora social, esto me llevó a considerar la importancia de abordar las necesidades únicas de cada grupo de empleados y crear un ambiente laboral inclusivo que atendiera a todos.

Otro punto fundamental en el que me centre son las dificultades en la comunicación asertiva pusieron de relieve la necesidad de trabajar en la construcción de un ambiente donde todos se sintieran escuchados y comprendidos.

Mi experiencia en Agralba desde la disciplina del Trabajo Social me permitió analizar el clima organizacional desde una perspectiva más profunda y centrada en las relaciones humanas. Cada respuesta en la encuesta fue una ventana a las experiencias de los colaboradores, y mi compromiso constante fue proponer acciones y ajustes estratégicos que contribuyeran al bienestar y la satisfacción general de la fuerza laboral desde una perspectiva de trabajo social.

El segundo objetivo específico se centró en identificar la percepción de los empleados en Distribuciones Agralba SA en relación a la comunicación y el liderazgo. Esta tarea la lleve a cabo a través de un grupo focal, que me permitió profundizar en las opiniones y experiencias de los colaboradores.

Mi participación en la realización de este grupo focal en Agralba, ha sido una experiencia profundamente enriquecedora desde la perspectiva del Trabajo Social. Este proceso me permitió

explorar, analizar y comprender la percepción de los empleados con respecto a la comunicación y el liderazgo dentro de la organización.

La selección de los participantes fue una etapa crucial en este proceso. Opté por una selección estratégica, considerando cuidadosamente la representatividad de diversos roles y niveles jerárquicos en la empresa.

Esta elección no fue aleatoria, sino que se basó en el reconocimiento de la diversidad en las experiencias y perspectivas de los colaboradores que es esencial para obtener una imagen completa de la cultura organizacional.

Antes de la sesión del grupo focal, llevé a cabo encuentros individuales y grupales con los posibles participantes. Estos encuentros sirvieron para explicar el propósito del grupo focal, enfatizar la confidencialidad de las respuestas y, lo que es más importante, motivar una participación activa y sincera. La comunicación efectiva desempeñó un papel fundamental en el establecimiento de la comprensión y el compromiso de los empleados con el proceso.

El grupo focal se llevó a cabo el día martes 27 de Septiembre del 2022. La experiencia fue retadora por que ser el moredador del grupo requiere de muy buenas habilidades de comunicación y destreza con el publico para que la actividad sea dinamica, los participantes estubieron muy receptivos y cada uno estuvo aportando su perspectiva única, compartieron sus opiniones y experiencias en respuesta a las preguntas planteadas. La sesión se convirtió en un espacio abierto y participativo donde las voces diversas se unieron para construir una narrativa colectiva.

Estas son las preguntas que se le trabajaron en el grupo focal:

Preguntas:

- ¿Qué les gusta de trabajar para Distribuciones Agralba? – Aspectos positivos que resaltan.
- ¿Qué fortalezas destacan de la relación entre las personas del equipo?
- ¿Qué hace falta desde su posición para que sientan que su área de trabajo es un lugar óptimo?
- ¿Se reúne con las personas a su cargo con frecuencia, por cuánto tiempo?
- ¿Hay participación mayoritaria en las reuniones?
- ¿La información organizacional es clara? ¿Transmite esa información a su equipo de trabajo?
- ¿Ud. promueve el diálogo o normalmente lo evita?
- ¿Qué fortalezas destacan de la relación entre las personas del equipo?
- ¿Cree Ud. que la gente entiende con facilidad de lo que se le encarga?
- ¿Según su criterio qué actitudes obstaculizan la buena comunicación?

Después de la sesión, se realizó una transcripción detallada de las discusiones y respuestas de los participantes. Esta transcripción se sometió a un análisis minucioso para identificar patrones, temas recurrentes y puntos clave relacionados con la percepción de la comunicación y el liderazgo. Fue un recordatorio de la importancia de sumergirse en los detalles para obtener una comprensión profunda.

Los hallazgos obtenidos a través del grupo focal no se quedaron en el nivel de observación. En cambio, se convirtieron en la base para la generación de estrategias de intervención concretas. Cada percepción compartida por los colaboradores se tradujo en acciones específicas destinadas a abordar sus preocupaciones y necesidades. Esta fase destacó el impacto práctico que el Trabajo Social puede tener en la gestión organizacional.

Esta experiencia fue una oportunidad continua para reflexionar sobre la interacción entre las dinámicas humanas y las estructuras organizativas. Cada paso del proceso. Proporcionó valiosas lecciones sobre la importancia de la diversidad, la comunicación efectiva y el liderazgo empático.

La metodología cualitativa, aplicada desde la perspectiva del Trabajo Social, no solo reveló percepciones, sino que también impulsó un cambio concreto y significativo. Fue un recordatorio de que, en el corazón de cualquier organización, residen las historias humanas, y escuchar es el primer paso hacia un cambio auténtico y beneficioso para todos los involucrados.

Diseñar esta estrategia de intervención fue una experiencia apasionante y desafiante desde mi perspectiva como profesional en Trabajo Social. Desde el momento en que se identificaron las dimensiones críticas en la Matriz de Vester, sentí una responsabilidad palpable de abordar estas áreas problemáticas y generar un impacto positivo en la organización.

Al concebir la estrategia, me sumergí en la metáfora de "Cultivar" y "Cosechar". Fue un proceso en el que me sentí como un agricultor que ara la tierra, prepara el terreno y siembra las semillas del cambio. La idea de cultivar habilidades y destrezas en liderazgo y comunicación entre los colaboradores resonó profundamente conmigo, ya que vi en ello la oportunidad de crear un ambiente laboral más fértil y productivo.

La estrategia no fue simplemente un conjunto de acciones a seguir, sino una visión de transformación. Cada paso que planificaba y delineaba se sentía como sembrar semillas de cambio en el suelo de la organización.

Experimenté una combinación de emoción y anticipación al imaginar cómo estas semillas germinarían y se convertirían en equipos de trabajo excepcionales y relaciones laborales más sólidas.

La estrategia no solo abordaba las dimensiones problemáticas, sino que también encarnaba la esperanza de cosechar frutos en forma de colaboradores más empoderados, líderes más efectivos y una cultura organizacional más saludable.

La creación de esta estrategia me recordó que, como trabajador social, tengo el privilegio de ser un agente de cambio en las organizaciones, y esto conlleva una responsabilidad significativa. Sentí la importancia de abordar las áreas críticas con sensibilidad y enfoque humano, reconociendo que mi trabajo no solo tiene un impacto en la eficiencia de la organización, sino también en la calidad de vida de las personas que la componen.



Objetivo General de la Intervención:

Promover espacios formativos que fortalezcan el clima organizacional en AGRALBA S.A., con el propósito de contribuir a la creación de un entorno laboral saludable y favorable para el desarrollo y bienestar de los empleados.

Objetivos Específicos:

Fortalecer la Comunicación Asertiva:

Implementar estrategias que potencien la comunicación asertiva dentro de áreas clave como contabilidad, cartera, telemercadeo, compras y Recursos Humanos en AGRALBA S.A. La mejora de la comunicación contribuirá a una mayor comprensión mutua, a la resolución efectiva de problemas y al fortalecimiento de la interacción entre los equipos.

Fomentar la Cultura de Trabajo en Equipo:

Reforzar y consolidar la cultura de trabajo en equipo existente en la empresa, buscando que las tareas se realicen de manera colaborativa y eficiente. La promoción del trabajo en equipo reducirá los conflictos interpersonales, mejorará el desempeño individual y departamental, y tendrá un impacto positivo en el ambiente laboral general.

Generar Espacios de Desarrollo y Participación:

Promover espacios donde los empleados puedan participar activamente en su propio crecimiento y desarrollo. Estos espacios permitirán compartir conocimientos, habilidades y experiencias, y posibilitarán la formación de líderes internos y la identificación de oportunidades para el aprendizaje continuo.

En conjunto, estos objetivos específicos tienen como finalidad transformar la dinámica laboral en AGRALBA S.A. al fortalecer la comunicación, el trabajo en equipo y el desarrollo personal y profesional de los empleados.

La consecución de estos objetivos contribuirá a la creación de un entorno donde los colaboradores se sientan valorados, motivados y comprometidos, lo que a su vez impactará positivamente en el clima organizacional y en los resultados de la empresa.

Objetivos específicos	Actividades	Metas	Indicadores cualitativos	Indicadores cuantitativos
<p>Generar Espacios de Desarrollo y Participación</p> <p>Promover espacios donde los empleados puedan participar activamente en su propio crecimiento y desarrollo. Estos espacios permitirán compartir conocimientos, habilidades y experiencias, y posibilitarán la formación de líderes internos y la identificación de oportunidades para el aprendizaje continuo.</p>	<p>Yo También escucho</p> <p>1. Buzón de preguntas, sugerencias, quejas o reclamos.</p>	<p>Facilitar la creación de un ambiente propicio para el desarrollo personal y profesional de los empleados en AGRALBA S.A., a través de la implementación de actividades que promuevan la participación activa.</p>	<p>Medir la percepción de los empleados a través de una encuesta en donde de cuenta de la relevancia de las actividades propuestas, revisar que impactó en su desarrollo personal y profesional.</p> <p>Preguntar si sienten que las actividades les brindan oportunidades para el aprendizaje continuo y si considera que han mejorado en aspectos de comunicación.</p>	<p>% Registrado mensualmente de aportes recibidos a través del buzón de preguntas, sugerencias, quejas o reclamos.</p> <p>Establecer escalas de medición para evaluar si se ha mejorado el clima de comunicación a través de las actividades propuestas.</p>
<p>Fomentar la Cultura de Trabajo en Equipo:</p>	<p>Taller para</p>			

<p>Reforzar y consolidar la cultura de trabajo en equipo existente en la empresa, buscando que las tareas se realicen de manera colaborativa y eficiente. La promoción del trabajo en equipo reducirá los conflictos interpersonales, mejorará el desempeño individual y departamental, y tendrá un impacto positivo en el ambiente laboral general.</p>	<p>Identificar los principios básicos del trabajo en Equipo.</p> <p>Vídeo Foros referente a la importancia de trabajar en equipo dentro de las organizaciones.</p>	<p>Lograr que al menos el 80% de los participantes en el taller puedan identificar y comprender los principios básicos del trabajo en equipo, y estén motivados para aplicarlos en su día a día laboral.</p>		<p>Recopilar feedback y comentarios de los participantes al finalizar el taller.</p> <p>Evaluar si los empleados expresan reflexiones positivas sobre la importancia del trabajo en equipo y cómo pueden aplicar los principios en sus actividades diarias.</p>
<p>Fortalecer la Comunicación Asertiva:</p> <p>Implementar estrategias que potencien la comunicación asertiva</p>	<p>Muro de Memoria crea un ambiente acogedor</p>	<p>Proporcionar contenido semanal de comunicación efectiva a través de "Semillas</p>	<p>Evaluar la percepción de los empleados sobre el ambiente acogedor en las</p>	<p>Medir la frecuencia con la que se actualiza el Muro de Memoria.</p> <p>Establecer como objetivo una</p>

<p>dentro de áreas clave como contabilidad, cartera, telemercadeo, compras y Recursos Humanos en AGRALBA S.A. La mejora de la comunicación contribuirá a una mayor comprensión mutua, a la resolución efectiva de problemas y al fortalecimiento de la interacción entre los equipos</p>	<p>y reafirma las relaciones positivas entre los miembros del equipo.</p> <p>Semillas de comunicación.</p>	<p>de Comunicación" que inspiren y fomenten la práctica de la comunicación asertiva entre los equipos.</p> <p>Crear y mantener un Muro de Memoria en las áreas clave de AGRALBA S.A. que refleje las relaciones positivas y las experiencias compartidas entre los miembros del equipo, fomentando un ambiente acogedor y de confianza.</p>	<p>áreas donde se implementó el Muro de Memoria.</p> <p>Evaluar si los empleados perciben un aumento en la confianza en las conversaciones y la comunicación entre ellos.</p> <p>Observar si están dispuestos a compartir ideas y preocupaciones de manera más abierta.</p>	<p>actualización mensual del muro para mantenerlo fresco y relevante</p> <p>Registrar si se envían y entregan de manera consistente las "Semillas de Comunicación" cada semana.</p> <p>Establecer como objetivo un envío puntual y regular.</p>
--	--	---	---	---

Análisis y Reflexión Con Los Actores Del Proceso

A lo largo de este proceso de cambio organizacional, se experimentaron diversas etapas que reflejaron la evolución de las percepciones y las emociones de manera notable en los colaboradores de Agralba.

En las etapas iniciales, cuando se introdujeron las primeras ideas de cambio, hubo un ambiente general de cautela y aprensión en la organización. Los colaboradores, naturalmente, tenían preguntas y preocupaciones. Se cuestionaban la efectividad de las intervenciones propuestas y se preguntaban cómo impactaría en sus roles y en la dinámica laboral cotidiana.

La incertidumbre era palpable, y el escepticismo sobre si estas transformaciones realmente mejorarían el ambiente laboral se hizo evidente en las conversaciones y las reuniones que se realizaron

Sin embargo, con el tiempo, se comenzaron a observar señales de cambio. A medida que se implementaban las estrategias de intervención y se veían los primeros resultados, el ambiente comenzó a cambiar. El optimismo emergió gradualmente, y los colaboradores comenzaron a experimentar un sentido renovado de esperanza. Comenzaron a reconocer que sus opiniones y preocupaciones eran tomadas en serio por la alta dirección y que sus voces realmente importaban en la toma de decisiones.

La participación de los colaboradores desempeñó un papel crucial en este cambio de perspectiva. Las reuniones de grupo se convirtieron en espacios donde se fomentaba la colaboración y se alentaba a los empleados a compartir sus ideas y sugerencias. La sensación de

ser parte de un proceso significativo y de contribuir al éxito de la organización se convirtió en un motivador poderoso.

Con el tiempo, a medida que las estrategias de intervención seguían cosechando éxitos y mejoras palpables en el clima laboral, los colaboradores comenzaron a sentirse más cómodos y seguros en el nuevo entorno de trabajo. La confianza en el proceso y en el futuro de la organización creció de manera constante. La satisfacción se hizo evidente en sus expresiones de agradecimiento y reconocimiento hacia la organización por abordar de manera proactiva las necesidades y preocupaciones del equipo.

En última instancia, el proceso de cambio es continuo y es recibido con gratitud por parte de los colaboradores. Se sintieron agradecidos por el enfoque integral y participativo que se ha adoptado. Reconocieron que su voz había sido escuchada y que su contribución ha sido fundamental para el éxito de las intervenciones.

Desde la cautela inicial hasta el optimismo emergente y, finalmente, hacia la gratitud, estas narrativas encapsulan la montaña rusa emocional y cognitiva que acompaña a cualquier proceso de cambio significativo.

Y por último pero no menos importante, queda claro que la participación colaborativa y el reconocimiento de las contribuciones individuales fueron elementos cruciales en la cohesión y el éxito general de la intervención.

Significado De La Práctica O Interpretación.

La significación de mi experiencia en Distribuciones Agralba SA, dentro del campo del trabajo social, ha dejado una huella profunda en mi desarrollo profesional y me ha brindado una valiosa plataforma para futuros proyectos. Entre los logros obtenidos, destacan los siguientes:

En primer lugar, mi práctica me permitió adquirir una comprensión más amplia y completa de las dinámicas organizacionales en el entorno empresarial. Este conocimiento profundo de cómo operan las empresas y cómo impacta en el bienestar de los empleados ha enriquecido mi perspectiva como trabajador social. Ahora estoy mejor preparado para abordar cuestiones críticas relacionadas con el ambiente de trabajo y para diseñar intervenciones efectivas que fomenten un entorno laboral saludable y productivo.

Un logro clave fue el mejoramiento en la gestión del sentido de pertenencias entre los empleados. El sentido de pertenencia es un factor esencial para la motivación y la satisfacción en el trabajo.

A través de mi intervención en Distribuciones Agralba, aprenderé a identificar las áreas que requerían atención y a implementar estrategias efectivas para fortalecer el compromiso de los trabajadores con la organización. La capacidad de crear un ambiente de trabajo donde los empleados se sientan valorados y conectados es un logro significativo en el trabajo social. Otro logro importante se relaciona con el desarrollo de habilidades en la gestión de intervenciones organizacionales.

Durante mi práctica, tuve la oportunidad de diseñar estrategias de mejora, recopilar y analizar datos de manera efectiva y comunicar los resultados de manera que fueran comprensibles y

persuasivos. Estas habilidades son esenciales para implementar cambios positivos en una organización y para medir el impacto de las intervenciones.

Sin embargo, no hubo exenta de desafíos. En el proceso de intervención en Distribuciones Agralba, me encontré con dificultades en la implementación de cambios. La resistencia al cambio y los obstáculos inesperados son desafíos comunes en cualquier intervención organizacional.

Aprendí a abordar la resistencia de manera constructiva y a colaborar estrechamente con el personal y la dirección para superar los obstáculos y avanzar hacia los objetivos planteados.

La gestión de expectativas también fue un desafío crítico. La diversidad de expectativas y opiniones dentro de la organización requirió una gestión cuidadosa. Aprender a comunicar de manera clara y transparente los objetivos y procesos, a gestionar las expectativas de manera efectiva para mantener un alto nivel de apoyo y compromiso.

Otro desafío notorio fue la recopilación y análisis de datos precisos y significativos. Esta tarea resultó ser un proceso desafiante, pero también motivador.

Me llevó a mejorar mis habilidades en este aspecto a garantizar una mayor precisión y utilidad de los datos recopilados. La capacidad de recopilar, analizar y utilizar datos de manera efectiva es esencial para la toma de decisiones informadas y la evaluación de impacto en cualquier intervención.

En resumen, mi experiencia en Distribuciones Agralba SA ha sido una etapa de crecimiento y aprendizaje significativo en mi carrera en el trabajo social. Los logros obtenidos en términos de comprensión de las dinámicas organizacionales, mejora en el sentido de pertenencia y desarrollo de habilidades de gestión de intervenciones organizacionales son activos valiosos.

Al mismo tiempo, los desafíos enfrentados me han dotado de una mayor capacidad para abordar situaciones complejas y superar obstáculos. Estos aprendizajes y experiencias se han convertido en una base sólida para mi futuro en el trabajo social y para mi contribución al bienestar de las personas y comunidades a las que sirvo.

En última instancia, esta experiencia ha fortalecido mi determinación de continuar avanzando en la promoción de un cambio positivo en las organizaciones y en la sociedad en su conjunto.

Lecciones Aprendidas.

Durante esta experiencia en Distribuciones Agralba SA, también aprendí lecciones valiosas que han enriquecido mi crecimiento profesional:

En primer lugar, la importancia de la comunicación efectiva se hizo evidente. La habilidad para establecer canales de comunicación abiertos y efectivos con los empleados y la dirección es esencial para lograr una comprensión mutua de los objetivos y procesos.

Esta lección me ha dotado de herramientas esenciales para la gestión de expectativas y la superación de obstáculos en la comunicación.

La flexibilidad y adaptabilidad se destacarán como virtudes necesarias. La implementación de cambios en una organización puede ser un proceso dinámico y a menudo impredecible. Aprendí a ser flexible y adaptable, a modificar estrategias según las circunstancias y abordar resistencias y obstáculos con una mentalidad abierta.

El enfoque en el bienestar de los empleados se reveló como una prioridad fundamental. El sentido de pertenencia y la motivación de los empleados son factores críticos en el funcionamiento de una organización. La lección aprendida es que se centra en el bienestar de los

empleados no solo es ético, sino que también contribuye a un ambiente de trabajo más productivo y saludable.

La habilidad en la recopilación y análisis de datos se convierte en un activo esencial. La obtención y el análisis de datos precisos y significativos son fundamentales para la toma de decisiones informadas y la evaluación de impacto en cualquier intervención. Aprendí a mejorar mis habilidades en este aspecto, lo que resultó en una mayor precisión y utilidad de los datos recopilados.

La colaboración y el trabajo en equipo se destacaron como aspectos críticos. Trabajar en una organización implica colaborar estrechamente con colegas y líderes. Aprendí a valorar la importancia del trabajo en equipo y la colaboración efectiva. Esta lección me ha preparado para colaborar de manera más efectiva en entornos organizacionales diversos y desafiantes.

Estas lecciones aprendidas se han convertido en una guía sólida para mi desarrollo continuo como trabajador social y para mi compromiso con el bienestar de las personas y comunidades a las que sirvo. Mi experiencia en Distribuciones Agralba SA ha sido un activo valioso en mi carrera y me ha brindado las herramientas necesarias para enfrentar futuros desafíos y promover un cambio positivo en las organizaciones y en la sociedad en su conjunto.

Referencia

Arnal, J. (1992). *Investigación Educativa. Fundamentos Y Metodología*. Barcelona (España): Labor.

Cadavid Bringe, Amparo (2007): Manejo y análisis de las colchas de retazos, Bogotá, Doc

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. recuperado el 5 de 11 de 2022, de la dinámica del éxito en las organizaciones: File:///C:/Users/14-BP002/Downloads/Comportamiento_Organizacional_Idalberto.Pdf

García-solarte, Mónica. formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. en: *entramado*. enero - junio, 2015 vol. 11, no. 1, p. 60-79, <http://dx.doi.org/10.18041/entramado.2015v11n1.21111>

Geertz, C. (1973). *La interpretación de las culturas*. Gedisa Editorial.

Ghiso, A. (2001) *Sistematización de experiencias en educación popular*. Memorias Foro: Los contextos actuales de la educación popular. Medellín.

Hodgetts Richard, E. V. (1985). *Comportamiento en las organizaciones*. Mexico: Academic Press.

Sánchez, J., y Barraza, L. (26 de Septiembre de 2015). Percepciones del liderazgo. *Ra Ximhai*, XI(4), 161-170. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/461/46142596010.pdf>

Pérez, P., y Azzollini, S. (2013). Liderazgo, equipos y grupos de trabajo - su relación con la satisfacción laboral. *Revista de Psicología (PUCP)*. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472013000100006



Anexo Carilla de Resultado.

SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIA
PRÁCTICAS PROFESIONALES

Cultivar y Cosechar



Juntos Somos Más

AURA CRISTINA MENDOZA OROZCO

ESCENARIO DE PRÁCTICAS
DISTRIBUCIONES AGRALBA S.A

UNIVERSIDAD CATOLICA LUIS AMIGO
MEDELLÍN
2023-1 2023-2

INTRODUCCIÓN

La sistematización de experiencias desempeña un papel crucial en el ámbito de la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional. En este contexto, este trabajo se enfoca en la empresa Distribuciones Agralba SA, una organización líder en el sector agropecuario de Colombia.

La práctica profesional llevada a cabo en el área de Gestión del Talento Humano de Agralba se convierte en un escenario idóneo para la reflexión y el análisis de las acciones emprendidas en busca de mejorar las condiciones laborales, el bienestar de los empleados y el clima organizacional.

JUSTIFICACIÓN

La sistematización posibilita la creación de un enfoque que va más allá de un trabajo de grado. En cierta medida, permite ordenar y categorizar según las necesidades que se requieran tanto para la agencia de prácticas como para el practicante de trabajo social.

Pretende conocer cómo las estrategias participativas desarrolladas desde el trabajo social fortalecieron las habilidades de liderazgo y comunicación asertiva de los colaboradores que hacen parte de la empresa Distribuciones Agralba.

OBJETIVO GENERAL

Conocer los factores socioeducativos que han posibilitado en los colaboradores del área administrativa que hacen parte de la empresa Distribuciones Agralba el fortalecimiento de la dinámica y estructura grupal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Visibilizar las estrategias que fortalecieron la dinámica y estructura grupal de los Colaboradores que hacen parte del área administrativa que hacen parte de la empresa Distribuciones Agralba.
- Identificar las transformaciones que se presentaron en el área administrativa desde las estrategias socioeducativas desarrolladas.
- Reflexionar sobre la concepción de Liderazgo y comunicación asertiva que tienen los colaboradores del área administrativa en el desarrollo de sus funciones.

OBJETIVO GENERAL

Conocer los factores socioeducativos que han posibilitado en los colaboradores del área administrativa que hacen parte de la empresa Distribuciones Agralba el fortalecimiento de la dinámica y estructura grupal.

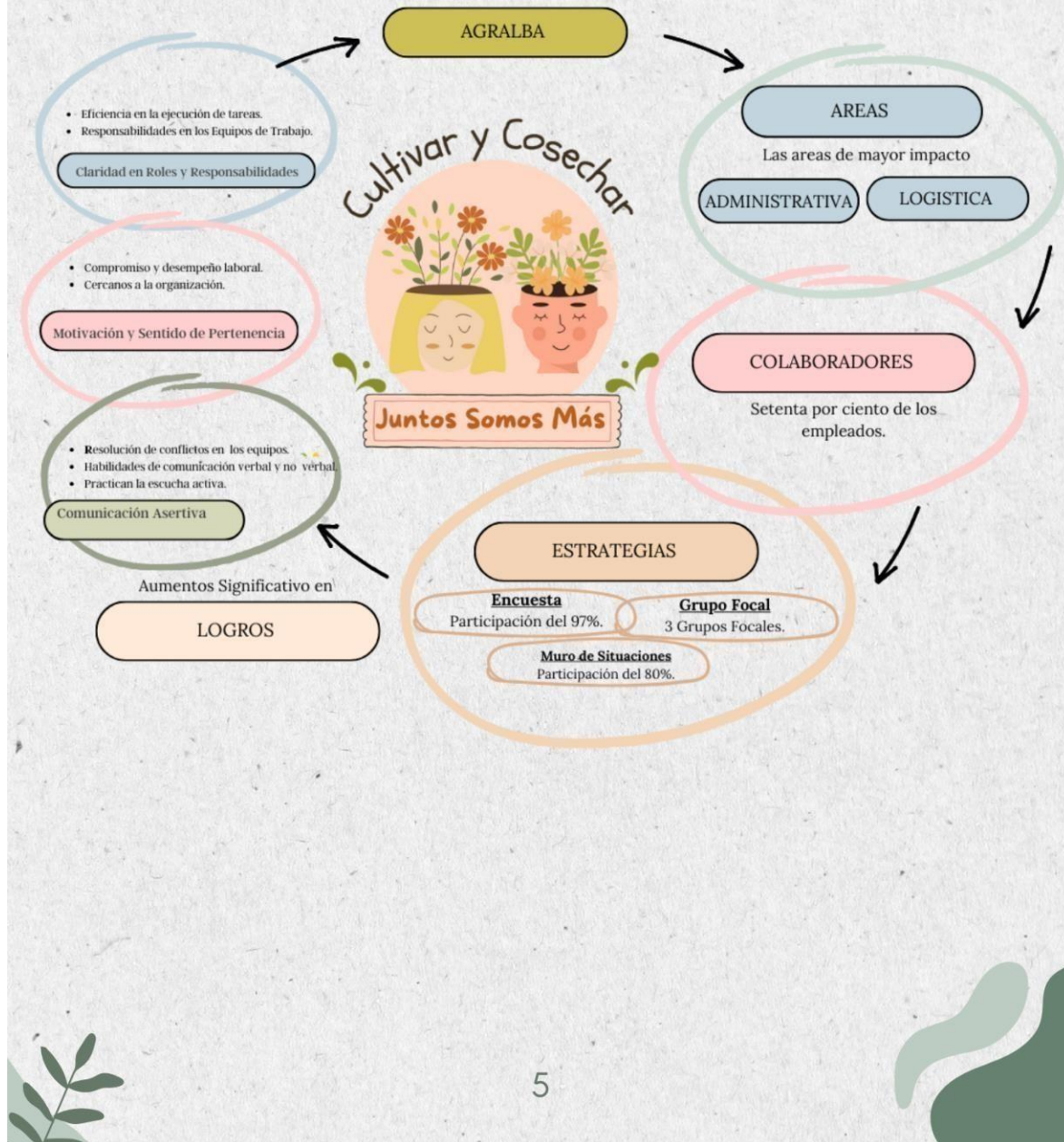
OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Visibilizar las estrategias que fortalecieron la dinámica y estructura grupal de los Colaboradores que hacen parte del área administrativa que hacen parte de la empresa Distribuciones Agralba.
- Identificar las transformaciones que se presentaron en el área administrativa desde las estrategias socioeducativas desarrolladas.
- Reflexionar sobre la concepción de Liderazgo y comunicación asertiva que tienen los colaboradores del área administrativa en el desarrollo de sus funciones.

Resultados

CONCLUSIONES DEL PROYECTO

Cultivar y Cosechar





MEJORAS CONTINUAS

Comunicación Asertiva

- 77% resolución de conflictos en los equipos.
- 79% Habilidades de comunicación verbal y no verbal.
- 73% Practican la escucha activa.

Motivación y Sentido de Pertenencia

- 72% Compromiso y desempeño laboral.
- 78% Cercanos a la organización.

Claridad en Roles y Responsabilidades

- 74% Eficiencia en la ejecución de tareas.
- 70% Responsabilidades en los Equipos de Trabajo.

Programas de Formación

- 77% Capacitaciones de formación Profesional. nuevas habilidades y el avance en sus roles.

Cultivar y Cosechar

Juntos Somos Más

agralba s.a

FODA

Fortalezas

- Comunicación y trabajo en equipo.
- Cultura de reconocimiento.
- Desarrollo de líderes.

Debilidades

- Posible resistencia al cambio
- Falta de recursos

Oportunidades

- Crecimiento empresarial.
- Innovación y creatividad.
- Participación activa de los empleados.

Amenazas

- Desafíos en la Implementación.
- Riesgos Operativos.



Lecciones Aprendidas

Las lecciones aprendidas a lo largo de mi experiencia en Distribuciones Agralba SA han sido esenciales para mi crecimiento profesional y para orientar mis futuros proyectos en el campo del trabajo social.

- Comunicación efectiva.
- Flexibilidad y adaptabilidad.
- Centrarse en el bienestar de los empleados.
- Habilidad en la recopilación y análisis de datos.
- Colaboración y trabajo en equipo.

Estas lecciones aprendidas se han convertido en pilares fundamentales que guiarán mi desarrollo profesional continuo y mi compromiso con el bienestar de las personas y comunidades a las que sirvo. Mi experiencia en Distribuciones Agralba SA ha sido una fuente valiosa de aprendizaje y crecimiento en mi carrera como trabajadora social.

