La Profesionalización laboral en organizaciones agrícolas en México

Por Silvia Leticia Sánchez-Fuentes, Conrado Sanzarric-Aguilar, Francisca Pedroza-Montero

26/11/2025 | https://doi.org/10.63083/lamec.2025.78.sfsp

La participación activa de los empleados dentro de una empresa es importante para el desarrollo profesional y mejora continua. En una empresa donde el 80% de los empleados han participado en estos programas, se observa un claro compromiso tanto de la dirección como del personal para elevar los estándares de competencia y eficiencia. Por ello el objetivo de la presente investigación es evaluar de manera integral el impacto de los programas de educación y capacitación ofrecidos por la universidad empresarial en el desarrollo personal y profesional de sus empleados de siembra y empaque de nuez, con el fin de identificar áreas de mejora y establecer un sistema de seguimiento y análisis de evolución de los trabajadores. Esto se hará mediante herramientas de análisis como liderazgo 360°, Clima organizacional, Matriz de trabajadores, y Matriz de impacto del crecimiento de los trabajadores.

El clima Organizacional y el Liderazgo

El análisis indicó que los empleados del campo agrícola muestran un alto nivel de implicación y compromiso (74%) con respecto a sus tareas y la empresa. Este resultado sugiere que los empleados están motivados y se sienten parte del equipo, lo cual es fundamental para el éxito de cualquier organización. La autonomía (73%) fue otra área de fortaleza, lo que significa que los empleados sienten que tienen la libertad y el poder de tomar decisiones relacionadas con su trabajo. Esta autonomía fomenta la creatividad y la responsabilidad personal, contribuyendo a un ambiente de trabajo positivo.

En el apartado de liderazgo las áreas involucradas fueron Producción, Empaque, Maquinaria y Transporte, y Taller. En cada una de las 10 variables analizadas (Estrategia, Comunicación, Conocimiento, Aprendizaje, Influencia, Relaciones personales, Delegación, Prioridades, Integridad, Confiabilidad) se observa un alto índice de involucramiento y correcto desarrollo. En este caso se compara la auto percepción que tiene el líder evaluado en relación con la percepción del resto de los colaboradores; es decir subordinados, aquellos del mismo novel jerárquico y jefes directos.

Capacitación y desarrollo de los trabajadores de Campo

Los empleados han participado en una variedad de capacitaciones y diplomados que abarcan tanto habilidades técnicas específicas del sector como habilidades blandas que facilitan una mejor comunicación y liderazgo. Estos programas están diseñados no solo para mejorar las capacidades individuales sino también para fortalecer los equipos de trabajo y la productividad general de la empresa.

Se observan los cursos de capacitación realizados por los empleados de la empresa especializada en la producción de nuez pecanera. Los cursos están clasificados en dos categorías: ***habilidades blandas***, las cuales incluyen una amplia gama de habilidades como: la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de conflictos, la empatía, la adaptabilidad y la gestión del tiempo, que son esenciales para mejorar la dinámica interpersonal y la gestión dentro de la empresa. Por otro lado, se presentan ***habilidades duras***, incluyen: el conocimiento técnico y la experiencia en áreas concretas que se centran en las competencias técnicas específicas necesarias en el sector agrícola.

Por otro lado, se observan dos tipos de indicadores: Personales y Profesionales. En los indicadores Personales encontramos: 1. Evaluación de Competencias: El análisis muestra que los empleados que han participado en las capacitaciones de la universidad de la empresa tienen un nivel notablemente más alto de competencias laborales. Esto sugiere que las oportunidades de formación han permitido a los empleados mejorar sus habilidades y conocimientos, lo cual repercute en su desempeño laboral. 2. Motivación: Los resultados indican un aumento significativo en la motivación de los empleados que han participado en las capacitaciones. Esto puede deberse a la confianza ganada a través de nuevas habilidades y al sentimiento de progreso personal. 3. Satisfacción Laboral: El instrumento de clima organizacional revela que los empleados capacitados reportan mayores niveles de satisfacción laboral. Este resultado puede estar relacionado con la percepción de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la empresa.

Por su parte los indicadores Profesionales tenemos: 1. Rendimiento: La capacitación se traduce en un rendimiento mejorado. Los empleados capacitados muestran mayor eficiencia en sus tareas y pueden asumir más responsabilidades, contribuyendo a la productividad general del campo. 2. Ambiente Laboral: Se observa que la capacitación mejora el ambiente laboral. Los empleados capacitados tienden a colaborar más y tienen una actitud más positiva hacia sus colegas y superiores. 3. Capacitación: Este indicador destaca la inversión de la empresa en el desarrollo de sus empleados. La disposición de recursos para la capacitación indica un compromiso con el crecimiento personal y profesional. 4. Apoyo Organizacional: Los resultados sugieren que el apoyo organizacional es un factor clave en la satisfacción y el rendimiento de los empleados. La percepción de apoyo y compromiso por parte de la empresa mejorará la moral y la lealtad del personal

Conclusión

El análisis del clima organizacional indicó que los empleados del campo experimentan un ambiente de trabajo generalmente positivo, con buena colaboración y comunicación entre colegas. El uso del análisis de liderazgo 360° reveló áreas de fortaleza y oportunidades de mejora para los líderes del campo.

Desarrollo Personal y Profesional: El análisis permitió medir y evaluar el impacto de las capacitaciones y programas de desarrollo ofrecidos por la empresa. Los resultados indicaron que la inversión en la capacitación de los empleados tuvo un efecto positivo en su nivel de competencias, motivación y rendimiento. Asimismo, los empleados mostraron un mayor compromiso y disposición para aprender y crecer dentro de la organización. En conclusión, la empresa agrícola ha demostrado el valor de invertir en el desarrollo de sus empleados, lo que ha llevado a un ambiente de trabajo más saludable y a un equipo más competente y motivado.

Silvia Leticia Sánchez-Fuentes

Universidad de Sonora; Universidad Tecnológica de Hermosillo, Sonora

Más artículos del autor

Conrado Sanzarric-Aguilar

Universidad de Sonora; Universidad Tecnológica de Hermosillo, Sonora

Más artículos del autor

Francisca Pedroza-Montero

Universidad de Sonora; Universidad Tecnológica de Hermosillo, Sonora

Más artículos del autor

La Mecedora Divulga is licensed under CC BY-NC-ND 4.0