

La Profesionalización Laboral en las Organizaciones

*Caso: Empresa del sector agrícola en
Hermosillo, México*



Autores:

Sánchez-Fuentes Silvia Leticia

Sanzarric-Aguilar Conrado

Pedroza-Montero Francisca

Universidad de Sonora y
Universidad Tecnológica de Hermosillo

Monografía en Acceso Abierto. Libre disponibilidad en Internet, permitiendo a cualquier usuario su lectura, descarga, copia, impresión, distribución o cualquier otro uso legal de la misma, sin ninguna barrera financiera, técnica o de otro tipo.

La Profesionalización Laboral en las Organizaciones. Caso: Empresa del sector agrícola en Hermosillo, México

Colección Ruta Directa a la Innovación Docente nº 86

2025 AMEC Ediciones Calle Emma Penella 6. 28055. Madrid. España.

ISBN: 978-84-10426-86-3

<https://doi.org/10.63083/lamec.2025.111.sfsp>

Este documento está bajo licencia Creative Commons BY-NC-ND 4.0 

Esta licencia permite a los reutilizadores copiar y distribuir el material en cualquier medio o formato, únicamente sin adaptaciones, con fines no comerciales y siempre que se cite al creador.

Introducción



La profesionalización y la capacitación de los empleados se han convertido en pilares fundamentales para el desarrollo y la mejora continua de las organizaciones modernas.



En la empresa agrícola analizada, destaca el hecho de que el 80% de los empleados ha participado activamente en programas de educación y capacitación. Este alto porcentaje refleja el compromiso tanto de la dirección como del personal por elevar los estándares de competencia y eficiencia, contribuyendo así al crecimiento sostenible de la empresa.



El objetivo de esta investigación es evaluar de manera integral el impacto de los programas de formación ofrecidos por la universidad empresarial en el desarrollo personal y profesional de los empleados de siembra y empaque de nuez. Además, se busca identificar áreas de mejora y establecer un sistema de seguimiento y análisis para la evolución de los trabajadores.

Programas de Capacitación

A lo largo de los últimos dos años, la empresa ha ofrecido una amplia variedad de cursos de capacitación, clasificados principalmente en dos categorías:

Habilidades blandas: Incluyen comunicación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, empatía, adaptabilidad y gestión del tiempo. Estas habilidades son esenciales para mejorar la dinámica interpersonal y la gestión dentro de la empresa.

Habilidades duras: Se refieren al conocimiento técnico y la experiencia en áreas concretas, enfocadas en competencias específicas requeridas en el sector agrícola, como el manejo de maquinaria, procesos de empaque y control de calidad.

Estos programas no solo buscan fortalecer las capacidades individuales, sino también potenciar el trabajo en equipo y la productividad general de la empresa.

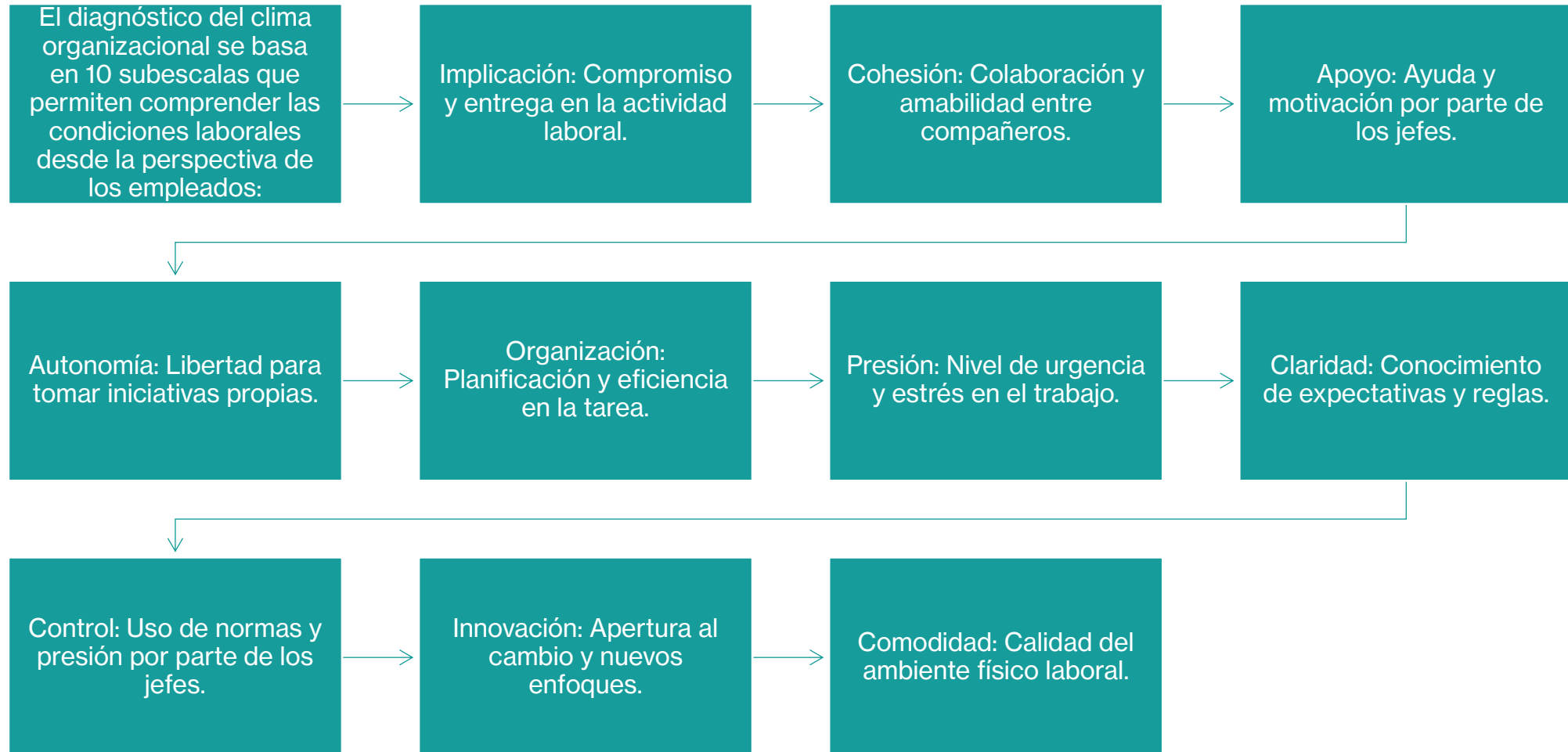




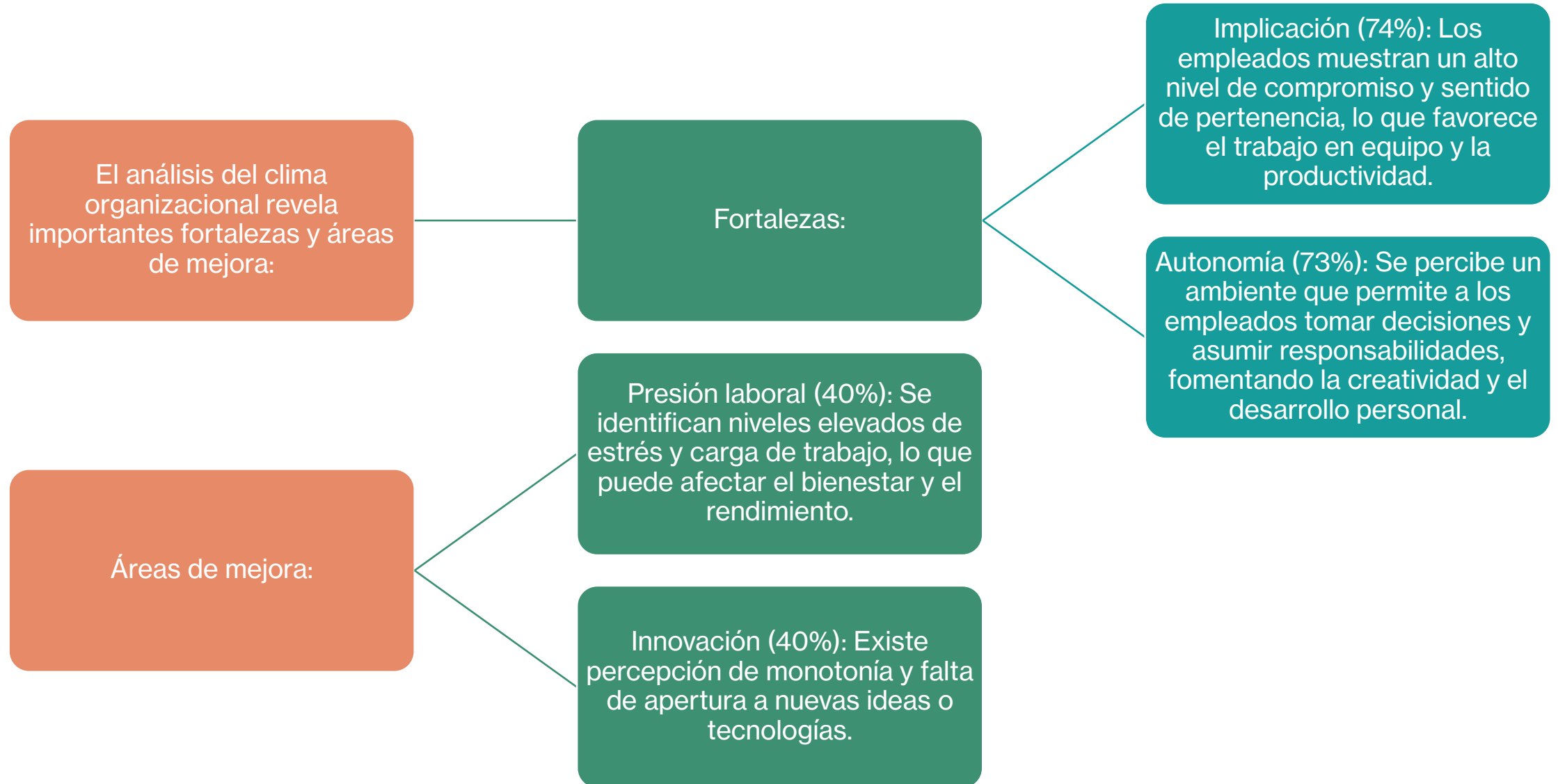
Metodología

- La investigación se realizó bajo un enfoque cualitativo, utilizando diversas herramientas de análisis para obtener una visión integral de la situación laboral:
- Diagnóstico de clima organizacional: Evalúa la percepción de los empleados sobre su entorno laboral a través de 10 subescalas.
- Evaluación de liderazgo 360°: Analiza el desempeño de los líderes en 10 competencias clave.
- Matriz de trabajadores y matriz de impacto del crecimiento: Permiten visualizar el desarrollo individual y colectivo de los empleados.
- Estas herramientas facilitan la identificación de fortalezas y áreas de oportunidad, permitiendo diseñar estrategias de mejora continua.

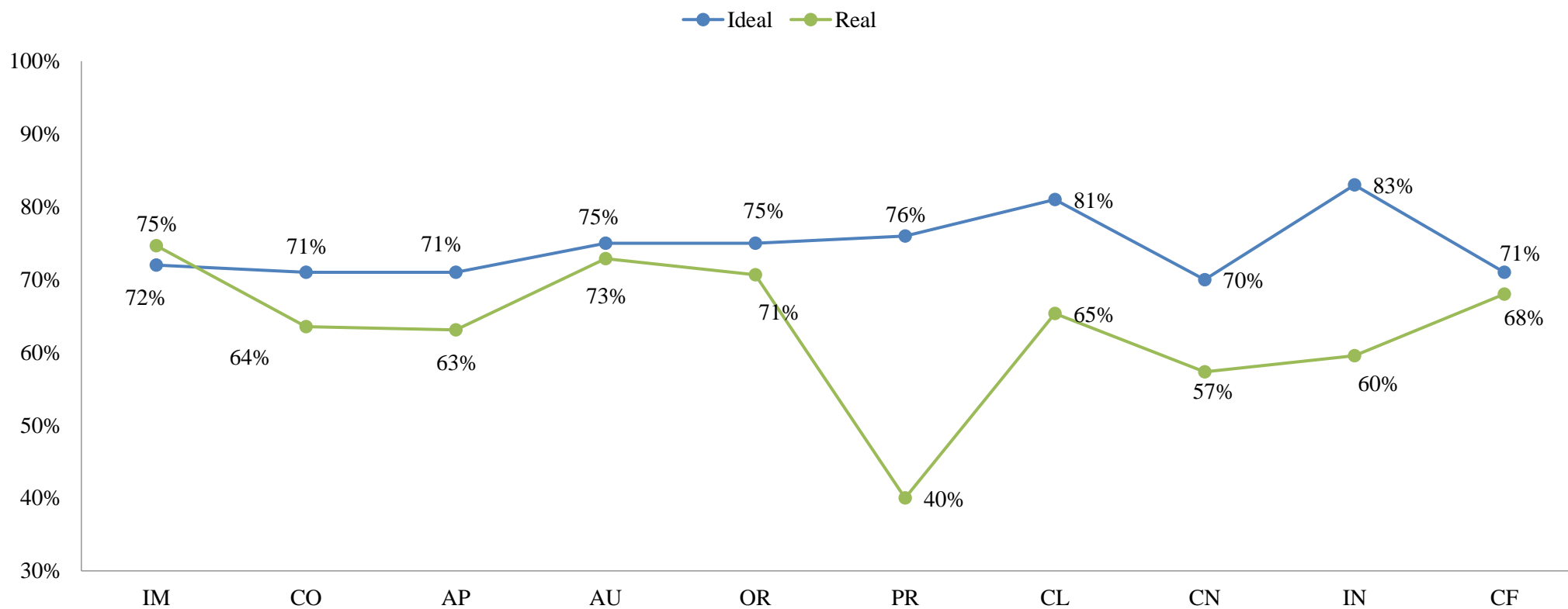
Clima Organizacional – Subescalas Evaluadas



Resultados – Clima Organizacional



Gráfica de Evaluación Clima Organizacional



Fuente: Elaboración propia

Recomendaciones para el Clima Organizacional

Para fortalecer el clima organizacional, se sugieren las siguientes acciones:



EVALUAR Y AJUSTAR LA CARGA DE TRABAJO PARA EVITAR EL EXCESO DE PRESIÓN.



PROMOVER EL EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL, IMPLEMENTANDO PROGRAMAS DE BIENESTAR Y APOYO.



FOMENTAR LA INNOVACIÓN MEDIANTE SESIONES REGULARES DE LLUVIA DE IDEAS Y LA ADOPCIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS.



MANTENER Y POTENCIAR LA IMPLICACIÓN Y AUTONOMÍA A TRAVÉS DE RECONOCIMIENTOS Y OPORTUNIDADES DE DESARROLLO.

Evaluación de Liderazgo 360° – Líder de Producción



El líder de producción destaca por su capacidad de influencia (90%), lo que le permite motivar y guiar a su equipo hacia los objetivos comunes.



Además, sobresale en la gestión de prioridades (96%) y



En confiabilidad (95%), consolidando su papel como referente dentro de la organización.



Sin embargo, se identifican áreas de mejora:



En influencia (10%) y



Conocimiento técnico (4%),



Lo que sugiere la necesidad de fortalecer su visión a largo plazo y actualizarse en aspectos técnicos del sector.

Tabla resultados Líder de producción

<i>Variable</i>	<i>Calif.</i>	<i>Lider</i>	<i>Grupo</i>	<i>Diferencia</i>	<i>Franja Mejora</i>	<i>Promedio</i>	<i>Porcentaje</i>
Estrategia	E	5.00	4.50	(0.50)	5%	4.75	95%
Comunicación	Co	5.00	4.66	(0.34)	3%	4.83	97%
Conocimiento	Cn	5.00	4.59	(0.41)	4%	4.80	96%
Aprendizaje	A	5.00	4.83	(0.17)	2%	4.92	98%
Influencia	If	4.33	4.69	0.35	10%	4.51	90%
Relaciones Personales	RP	5.00	4.68	(0.33)	3%	4.84	97%
Delegación	D	5.00	4.73	(0.28)	3%	4.86	97%
Prioridades	P	4.67	4.92	0.25	4%	4.79	96%
Integridad	In	5.00	4.92	(0.08)	1%	4.96	99%
Confiabilidad	Cf	4.60	4.85	0.25	6%	4.73	95%

Fuente: Elaboración propia.

Evaluación de Liderazgo 360° – Líder de Empaque

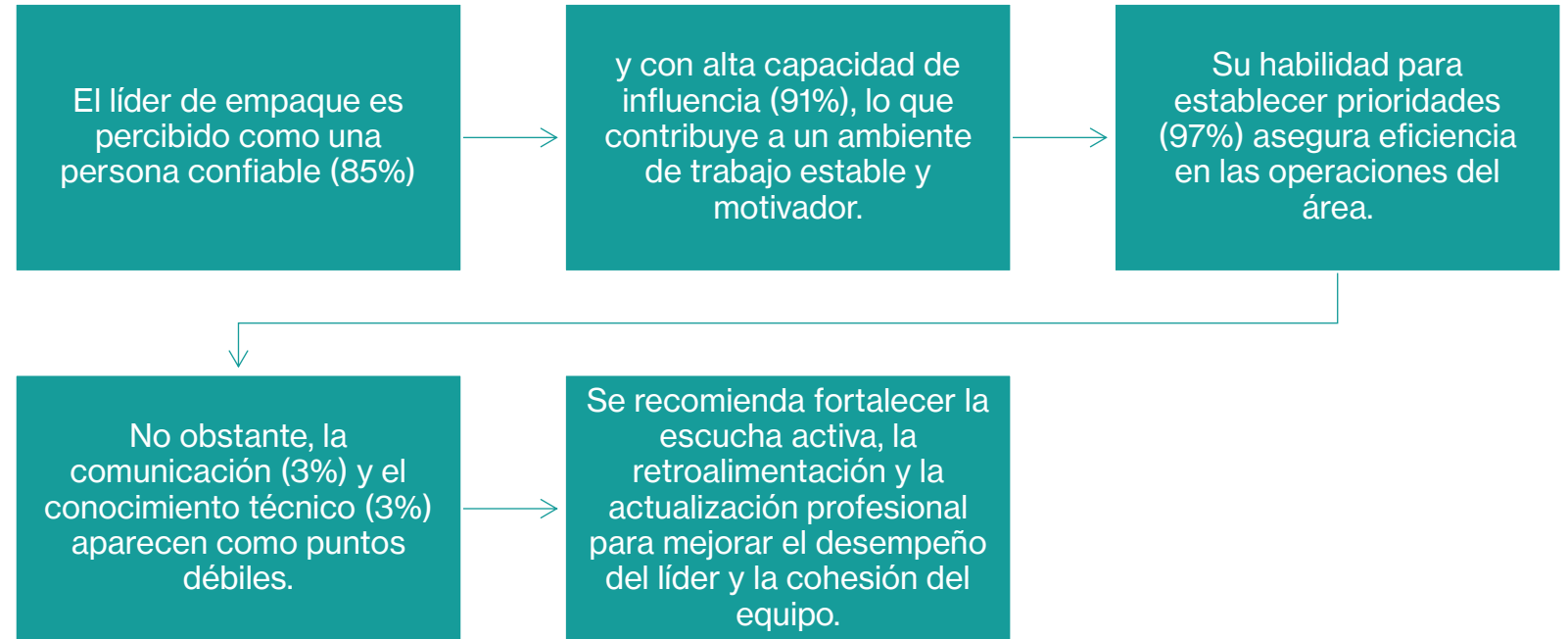


Tabla resultados Líder de empaque

<i>Variable</i>	<i>Calif.</i>	<i>Lider</i>	<i>Grupo</i>	<i>Diferencia</i>	<i>Franja Mejora</i>	<i>Promedio</i>	<i>Porcentaje</i>
Estrategia	E	5.00	4.96	(0.04)	0%	4.98	100%
Comunicación	Co	5.00	4.69	(0.31)	3%	4.84	97%
Conocimiento	Cn	5.00	4.75	(0.25)	3%	4.88	98%
Aprendizaje	A	5.00	4.88	(0.13)	1%	4.94	99%
Influencia	If	4.33	4.81	0.48	9%	4.57	91%
Relaciones Personales	RP	5.00	4.80	(0.20)	2%	4.90	98%
Delegación	D	5.00	5.00	0.00	0%	5.00	100%
Prioridades	P	4.67	5.00	0.33	3%	4.83	97%
Integridad	In	5.00	4.96	(0.04)	0%	4.98	100%
Confiabilidad	Cf	3.60	4.93	1.33	15%	4.26	85%

Fuente: Elaboración propia.



Evaluación de Liderazgo 360° – Maquinaria y Transporte

- El líder del área de maquinaria y transporte es percibido como una persona altamente confiable, obteniendo un 86% en esta competencia. Este nivel de confiabilidad genera un ambiente de respeto y estabilidad, ya que el equipo reconoce su responsabilidad y cumplimiento de compromisos. Sin embargo, el análisis revela áreas de mejora importantes. Se identifican carencias en la comprensión y dominio de nuevas tecnologías aplicadas a maquinaria, así como en los procesos de mantenimiento y en el conocimiento actualizado de las normas de seguridad específicas del sector agrícola.
- Además, el líder puede fortalecer su capacidad para inspirar y motivar a su equipo, aspecto fundamental para afrontar los retos de la industria y mantener la cohesión en el grupo de trabajo. Se recomienda que participe en capacitaciones técnicas especializadas, como talleres de mantenimiento preventivo, cursos sobre innovación tecnológica en maquinaria agrícola y actualizaciones sobre normativas de seguridad. Asimismo, para potenciar su influencia y liderazgo, sería beneficioso que se involucre en programas de desarrollo de habilidades directivas y motivacionales, lo que le permitirá guiar a su equipo con mayor eficacia y adaptarse mejor a los cambios del sector.

Tabla resultados Líder Maquinaria y Transporte

<i>Variable</i>	<i>Calif.</i>	<i>Lider</i>	<i>Grupo</i>	<i>Diferencia</i>	<i>Franja Mejora</i>	<i>Promedio</i>	<i>Porcentaje</i>
Estrategia	E	5.00	4.92	(0.08)	1%	4.96	99%
Comunicación	Co	5.00	4.88	(0.13)	1%	4.94	99%
Conocimiento	Cn	5.00	4.84	(0.16)	2%	4.92	98%
Aprendizaje	A	5.00	4.88	(0.13)	1%	4.94	99%
Influencia	If	5.00	4.88	(0.13)	1%	4.94	99%
Relaciones Personales	RP	5.00	4.98	(0.03)	0%	4.99	100%
Delegación	D	5.00	5.00	0.00	0%	5.00	100%
Prioridades	P	5.00	4.96	(0.04)	0%	4.98	100%
Integridad	In	5.00	4.94	(0.06)	1%	4.97	99%
Confiabilidad	Cf	3.60	4.98	1.38	14%	4.29	86%

Fuente: Elaboración propia.

Evaluación de Liderazgo 360° – Líder de Taller



El líder de taller destaca por su sobresaliente habilidad para establecer y mantener relaciones interpersonales saludables, alcanzando un 94% en esta competencia. Es accesible, empático y capaz de construir lazos sólidos con colegas y subordinados, lo que contribuye a un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Además, su capacidad de influencia es notable (97%), guiando y motivando eficazmente al equipo hacia el logro de los objetivos del área.



No obstante, el líder presenta áreas de mejora en el conocimiento técnico y operativo (3%), específicamente en aspectos como el mantenimiento de maquinaria, la comprensión de procesos productivos y el dominio de normativas de seguridad. Se recomienda que adopte una actitud proactiva hacia la capacitación y actualización profesional, participando en cursos técnicos y talleres de especialización. Además, la confiabilidad aparece como otra área a fortalecer, ya que es clave para mantener la confianza y la estabilidad en el equipo. Trabajar en el cumplimiento de compromisos y en la transparencia en la toma de decisiones será esencial para consolidar su liderazgo.

Tabla resultados Líder de Taller

<i>Variable</i>	<i>Calif.</i>	<i>Lider</i>	<i>Grupo</i>	<i>Diferencia</i>	<i>Franja Mejora</i>	<i>Promedio</i>	<i>Porcentaje</i>
Estrategia	E	5.00	4.76	(0.24)	2%	4.88	98%
Comunicación	Co	5.00	4.82	(0.18)	2%	4.91	98%
Conocimiento	Cn	5.00	4.71	(0.29)	3%	4.86	97%
Aprendizaje	A	5.00	4.71	(0.29)	3%	4.86	97%
Influencia	If	4.83	4.90	0.07	3%	4.87	97%
Relaciones Personales	RP	4.60	4.80	0.20	6%	4.70	94%
Delegación	D	5.00	4.83	(0.17)	2%	4.91	98%
Prioridades	P	5.00	4.86	(0.14)	1%	4.93	99%
Integridad	In	5.00	4.83	(0.17)	2%	4.92	98%
Confiabilidad	Cf	5.00	4.71	(0.29)	3%	4.86	97%

Fuente: Elaboración propia.

Desarrollo Laboral – Matriz Mejora Educativa de los Trabajadores de Campo



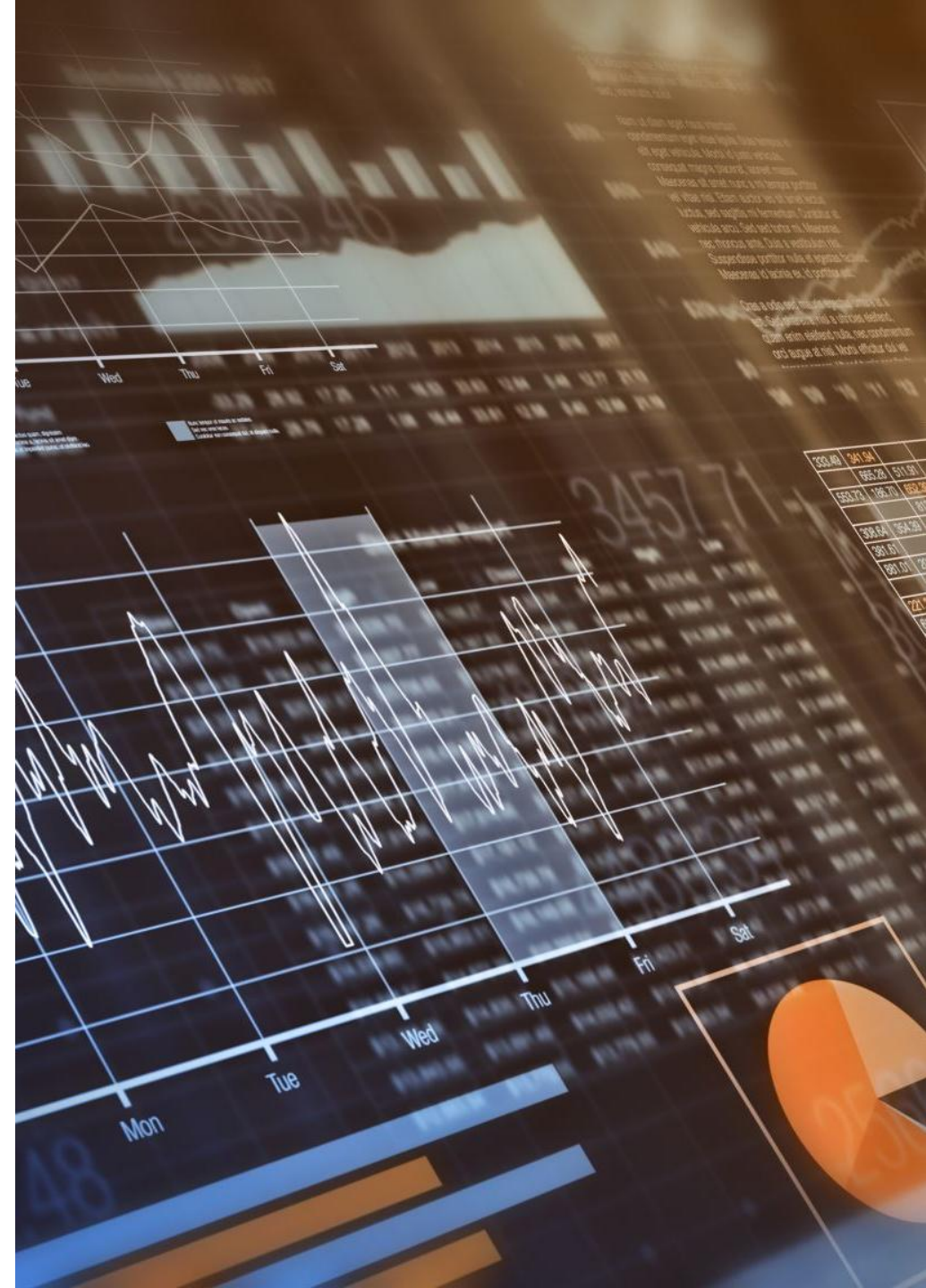
La empresa ha implementado una Matriz Mejora Educativa que recopila información detallada sobre los trabajadores de campo que participan en la universidad empresarial interna. Esta herramienta permite identificar el nivel de formación alcanzado por cada empleado y detectar las áreas en las que requieren apoyo o capacitación adicional.



La estrategia de capacitación abarca tanto habilidades técnicas – como manejo y mantenimiento de maquinaria agrícola, procesos de siembra y empaque, y normas de seguridad – como habilidades blandas, incluyendo comunicación efectiva, trabajo en equipo y resolución de conflictos.

Desarrollo Laboral – Matriz Mejora Educativa de los Trabajadores de Campo

- El acceso a estos programas formativos ha sido clave para elevar los estándares de competencia y eficiencia en la organización, reflejándose en la mejora de los indicadores de desempeño y en el fortalecimiento del clima organizacional. El seguimiento y análisis de la evolución de los trabajadores, mediante la matriz, permite tomar decisiones informadas sobre promociones, asignación de responsabilidades y diseño de nuevos programas formativos. Así, la empresa asegura que cada trabajador cuente con las herramientas necesarias para su desarrollo personal y profesional



Impacto de la Profesionalización y Conclusiones

La profesionalización laboral, impulsada por una gestión estratégica de la capacitación y el fortalecimiento del liderazgo, ha contribuido significativamente al crecimiento y la competitividad de la empresa agrícola.

El desarrollo de habilidades técnicas y blandas, junto con la identificación y atención de áreas de mejora en los líderes, sienta las bases para una cultura organizacional orientada a la mejora continua y al bienestar de los empleados.

Impacto de la Profesionalización y Conclusiones

Las áreas de oportunidad detectadas, especialmente en el conocimiento técnico y la confiabilidad de los líderes, deben ser atendidas mediante programas de formación y seguimiento.

De esta manera, la empresa podrá asegurar la sostenibilidad de sus logros y el desarrollo integral de su capital humano, manteniéndose competitiva en un entorno agrícola cada vez más exigente

Referencias

- Arias, F. (1990). Administración de recursos humanos. Cuarta edición. México. Editorial Trillas.
- Balmes, M. (04 de enero de 2018). 10 ejemplos de habilidades duras que todo profesional necesita. EAE Business School, p.6
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos (ed.). Mcgraw-Hill. Ciudad de México.
- Dávila, A. (2014). La profesionalización del trabajo: Teoría, práctica y estrategias. Limusa. Cd. de México.
- Hospina, J. S., Hoyos, J. J., Calderon, J. S., & Rubio, I. (2020). Habilidades Blandas Poster. Universidad Santo Tomás.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (1997). Comportamiento de las organizaciones. Madrid: McGraw-Hill Interamericana de España.
- Noe, R. A. (2019). Employee training & development. McGraw-Hill Education.
- Spencer, L.M, (1993). Competencia at Word: Models for superior performance. John Wiley & Sons.



Gracias