

Reconociendo oportunidades que mejoren la cultura organizacional

Sistematización de experiencias de la práctica profesional Agropecuaria Aliar S.A:

El sentido humano en la cultura organizacional

Natalia Alexandra Gómez Quintero

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Facultad de ciencias sociales y humanas

Psicología

2020

Reconociendo oportunidades que mejoren la cultura organizacional

Sistematización de experiencias de la práctica profesional Agropecuaria Aliar S.A:

El sentido humano en la cultura organizacional

Autor

Natalia Alexandra Gómez Quintero

Asesor

Liliana Milena Castro Bastidas

Sistematización de experiencias presentada para obtener el título profesional

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Facultad de ciencias sociales y humanas

Psicología

2020

Reconociendo oportunidades que mejoren la cultura organizacional

Dedicatoria

Dedicado de manera especial a mi mamá Gloria Quintero, quien es el principal motor de mi vida, gracias a su esfuerzo y sacrificio durante todos estos años, por sacarme adelante, por sus palabras de aliento, por su apoyo incondicional, por sus enseñanzas y por querer una mejor vida para mí.

Agradecimientos

Expreso mi gratitud, a mi asesora Liliana Castro, la persona que me oriento desde el primer momento con su experiencia, conocimiento y tiempo. A la docente Jenny Ibáñez quien estuvo presente en momentos difíciles, con sus consejos me mostro mejores caminos, a la Universidad la cual me permitió la formación y a los docentes quienes hicieron parte de ella.

Gracias a mis compañeros y amigos, de quienes pude aprender algo nuevo, por su confianza, cariño y palabras que sin duda me motivaron hacer siempre las cosas con amor y perseverancia sin dejar de lado mis sueños. A esa persona especial que a pesar de lo difícil que puedo ser a veces, siempre está ahí para brindarme un apoyo incondicional.

Reconociendo oportunidades que mejoren la cultura organizacional

Tabla de contenido

Resumen	6
Palabras clave	6
Introducción	6
Capítulo 1	8
Persiguiendo un sueño	8
1. Objeto de sistematización	8
1.1. Objetivos	8
1.2. Objetivo general	8
1.3. Objetivos específicos	8
2. Delimitación objeto	9
3. ¿Para qué se quiere sistematizar?	9
4. Preguntas de sistematización:	10
4.1. Preguntas orientadoras	10
4.1.13. Pregunta eje	10
5. Justificación	11
Capítulo 2	12
Carta de navegación	12
6. Marco teórico	12
Capítulo 3	23
Iniciando el viaje	23
7. Metodología	23
7.1. Población	27
7.2. Muestra	27
7.3 Categorías de análisis	28
Capítulo 4	35
Materializando sueños	35
Capítulo 5	45
Interpretando cambios	45
El explorador	45

Reconociendo oportunidades que mejoren la cultura organizacional	5
Para avanzar (Conclusiones)	68
Referencias.....	71
Anexos	78

Reconociendo oportunidades que mejoren la cultura organizacional

Resumen

En la siguiente sistematización, se evidencia una propuesta para establecer estrategias que mejoren la cultura organizacional, haciendo partícipes a los integrantes del área logística, de la empresa Agropecuaria Aliar S. A sede Bogotá, D.C.

La sistematización, nace como alternativa para evidenciar el trabajo y la experiencia adquirida a través de la práctica profesional y expone una estrategia distinta de aportar a la cultura organizacional desde el campo aplicado de la psicología.

Además, el ejercicio de la sistematización, permite identificar las necesidades respectivas con la cultura organizacional, que se relacionan con los elementos propios de pertenencia, motivación, comunicación y trabajo en equipo, de igual forma esta identificación, se fortalece a través del ejercicio de percepción o conocimiento desde la experiencia de lo que ocurre en la compañía, sin embargo, la sistematización expone la importancia del ser humano y el desarrollo de sus dimensiones, en la construcción del papel de colaborador dentro de la compañía y su motivación en el campo.

Palabras clave

Cultura organizacional, estrategias, pertenencia, necesidades, bienestar.

Introducción

La sistematización presente, se relaciona directamente con los procesos actuales de cultura organizacional en la empresa Agropecuaria Aliar, sede Bogotá, durante la práctica profesional, con la intención de adquirir nuevos conocimientos que permitan pulir posibles falencias o vacíos prácticos durante la experiencia y así obtener con el paso del tiempo mejores resultados que aporten significativamente al éxito de la organización, teniendo en cuenta a sus

Reconociendo oportunidades que mejoren la cultura organizacional

colaboradores desde una perspectiva más amplia, es decir mostrando un valor agregado, reconociéndolos a nivel personal como laboral.

Para la sistematización, se tuvo en cuenta diferentes métodos de recolección de información donde la entrevista, las historias de vida, la observación participante dieron lugar a la creación de estrategias que beneficiarían la cultura organizacional actual de la compañía, con la intención de conocer cómo intervienen los procesos y cómo estos se ven relacionados para obtener los mejores resultados.

Así mismo, el escrito se organiza por capítulos, donde cada uno refleja el proceso durante el periodo de práctica, planteando en primer lugar, los objetivos, interrogaciones y la justificación, para así dar paso y conocer la parte teórica que permitió describir, explicar y relacionar de una manera organizada lo que es la cultura organizacional y lo que se deriva de ella, posteriormente se da a conocer los métodos utilizados para reflejar la voz de los actores, es decir, conocer la experiencia, y finalmente desde una postura crítica realizar la debida interpretación de los resultados obtenidos durante el proceso.

Finalmente, es importante aclarar que el interés del presente documento se direcciona a la posibilidad de explorar a partir de la práctica, desde una postura profesional donde se puede contribuir al desarrollo de la cultura organizacional y de nuevas investigaciones o acercamientos académicos relacionados con este campo.

Reconociendo oportunidades que mejoren la cultura organizacional

Capítulo 1

Persiguiendo un sueño

En relación con los procesos de sistematización, se pretende conocer como la implementación de estrategias podrían aportar significativamente a la cultura organizacional de la compañía, teniendo en cuenta un área específica de la misma.

1. Objeto de sistematización

Organizar la experiencia adquirida en la implementación de procesos de cultura organizacional, de la compañía Agropecuaria Aliar S.A La Fazenda, durante el desarrollo de práctica profesional.

1.1. Objetivos

1.2. Objetivo general

Sistematizar la experiencia adquirida durante el periodo 2019-60 a 2020-10, producto de la práctica profesional, desarrollada en la compañía Agropecuaria Aliar la Fazenda, centrados en los procesos de cultura organizacional.

1.3. Objetivos específicos

1.3.1. Clasificar la percepción del área logística respecto a procesos de cultura organizacional.

1.3.2 Identificar las experiencias de los colaboradores relacionadas con sus historias de vida y la cultura organizacional actual de la compañía.

1.3.3. Analizar la experiencia de implementación de estrategias de fortalecimiento de cultura organizacional.

Reconociendo oportunidades que mejoren la cultura organizacional

2. Delimitación objeto

Agropecuaria Aliar S.A es una empresa encargada de producir, procesar y comercializar carne de cerdo, es reconocida por su marca La Fazenda, su operación administrativa se encuentra en la ciudad de Bucaramanga, en Bogotá, D.C se ubica la planta de producción, actualmente Agropecuaria Aliar S.A cuenta con 27 puntos de venta a nivel nacional, aproximadamente 1.400 colaboradores, de los cuales 480 se encuentran en la planta de Bogotá, D.C distribuidos en áreas de desposte, derivados, comercial, mantenimiento, calidad, administrativos y logística, esta última área en donde se centró la intervención desde la práctica profesional, priorizando a los auxiliares logísticos, encargados de funciones como alistamiento de pedidos, despacho de producto, inventarios, cargue y descargue, separación y almacenamiento de mercancía.

3. ¿Para qué se quiere sistematizar?

A lo largo de la vida se perciben diferentes escenarios que permiten el aprendizaje, reconocer que todos los seres humanos se encuentran en constante cambio y van direccionando sus objetivos a una meta específica que es perfeccionada con el tiempo, es un proceso que permite adquirir lo que coloquialmente se conoce como experiencia, lo cual va modificando algunos comportamientos, que aparecen debido al contexto en el que una persona se desenvuelve, es decir lo académico, lo laboral o lo personal.

Es por ello que, en esta oportunidad se quiere sistematizar la experiencia obtenida a través del desarrollo de la práctica profesional, relacionada con la implementación de estrategias de fortalecimiento de la cultura organizacional en la empresa Agropecuaria Aliar La Fazenda ubicada en la ciudad de Bogotá, D.C

Reconociendo oportunidades que mejoren la cultura organizacional

4. Preguntas de sistematización:

4.1. Preguntas orientadoras

- 4.1.2. ¿Cuáles son las mejores estrategias utilizadas por la compañía para aumentar la motivación del colaborador?
- 4.1.3. ¿Qué tanto se ha transformado la calidad de vida del colaborador durante el proceso de permanencia en la compañía?
- 4.1.4. ¿Qué impacto genera en los colaboradores aplicar métodos centrados en la cultura organizacional?
- 4.1.5. ¿Qué sucedería si no existiera la cultura organizacional en la compañía?
- 4.1.6. ¿Cómo perciben los colaboradores la cultura organizacional dentro de la compañía?
- 4.1.7. ¿Por qué es importante que la compañía se preocupe por el bienestar laboral?
- 4.1.8. ¿Cómo se garantiza la cultura organizacional de la compañía?
- 4.1.9. ¿Qué impacto tiene las estrategias de fortalecimiento de cultura organizacional en los procesos de trabajo de la compañía?
- 4.1.10. ¿Qué tan importante es que los colaboradores se sientan satisfechos con la cultura organizacional?
- 4.1.11. ¿Qué tan importantes considera la compañía a sus trabajadores?
- 4.1.12. ¿Cuáles son los beneficios de la cultura organizacional?

4.1.13. Pregunta eje

¿Es necesario conocer la percepción, logros, y dificultades obtenidos, a través de la implementación de estrategias de fortalecimiento de cultura organizacional de la compañía Agropecuaria Aliar?

Reconociendo oportunidades que mejoren la cultura organizacional

5. Justificación

Es un determinante el hecho de mostrar interés por proporcionar o formar los mejores espacios de calidad en la compañía, con el fin de mantener aquellas personas que se destacan por sus habilidades y desempeño, es por ello que a partir de la práctica profesional durante los periodos 2019- 60 2020-10 se realizó la implementación de estrategias que aportarían en los procesos de cultura organizacional en la empresa Agropecuaria Aliar S.A., como una oportunidad para el fortalecimiento de competencias necesarias para dar cumplimiento satisfactorio de éxito e innovación en la organización, sin dejar de lado el reconocimiento de rol que cumple el colaborador, ya que gracias a ellos se reflejan los resultados positivos.

Aliaga (2000) infiere que las organizaciones se encuentran en constante cambio en cuanto a la manera de ver a los colaboradores, muchos años atrás los mismos no cumplían un papel importante, ahora son quienes impulsan a la compañía, para lograr transformar e impactar de manera positiva la sociedad. Montoya & Saavedra (2016) mencionan por su parte, que a lo largo del tiempo ha cobrado importancia preocuparse por el bienestar de los miembros de una organización, por ello, se debe conocer los recursos con los que cuentan para lograr un ambiente o clima laboral satisfactorio, lo cual dará varias oportunidades que permitan el crecimiento de los trabajadores, no sólo del área de logística, sino que por el contrario las demás áreas que puedan adquirir, apropiar y ajustar las ideas planteadas para estar en continua evolución.

De igual manera, Rodríguez (2009) citado por Cújar, Ramos, Hernández & López (2013) mencionan, que los estudios nacionales e internacionales que se han realizado a lo largo del tiempo, han demostrado que en realidad reconocer la cultura organizacional funciona como estrategia de éxito para la organización, desde los años setenta cuando la cultura organizacional toma un enfoque cognitivo gracias a Geertz (1973).

Reconociendo oportunidades que mejoren la cultura organizacional

Teniendo en cuenta lo anterior, se quiere mostrar a la empresa a través de la sistematización de experiencia de la práctica profesional, que el colaborador es parte fundamental del proceso, su experiencia e historia de vida, marcan el punto de partida para la creación de contextos experienciales que permitan entregar lo mejor de sí y tanto la compañía como el sujeto de la sistematización, en este caso el colaborador, sean conocedores de la portabilidad de conocimientos, habilidades, destrezas y cualidades que se pueden fortalecer y tomar como oportunidad para crecimiento conjunto.

Capítulo 2

Carta de navegación

6. Marco teórico

A continuación se refleja a partir de la teoría, toda la información adquirida para desarrollar la sistematización, el tema principal en el presente documento, se reconoce como cultura organizacional, donde Carrillo (2016) la considera, como un conjunto de reglas que moldean al personal de una empresa, de acuerdo a los valores, normas y significados, creando identidad empresarial en sus colaboradores, es decir que en cada oportunidad, el colaborador aprenderá o fortalecerá sus conocimientos comprendiendo a lo que se dedica la organización en la que se encuentre, de igual manera García (2006) citado por Carrillo (2016) plantea que la cultura organizacional es el horizonte de conductas positivas, que permitirán en los trabajadores obtener mejores resultados orientados al cumplimiento de objetivos de una organización.

Reconociendo oportunidades que mejoren la cultura organizacional

Adicionalmente, Dessler (1976) citado por García (2009) menciona que la cultura organizacional es un concepto relevante que apoya directamente los objetivos que la compañía se haya propuesto en un inicio, además destaca y ayuda en la organización a reconocer el rol o comportamiento que espera que el colaborador cumpla.

A su vez, Álvarez (1995) citado por García (2009), menciona que el clima organizacional es el ambiente de trabajo que rodea y orienta a los colaboradores. Por su parte, la motivación para Ruiz, Gago, García & López (2013), funciona como determinante para cumplir un objetivo a través de recompensas ya sean internas o externas y finalmente el compromiso, que de acuerdo con Eslami et al (2012) citado por Frías (2014), es una aceptación por parte del colaborador, para velar por el cumplimiento de las metas y objetivos organizacionales, por medio de esfuerzos propios que también serán recompensados, adicionalmente, funciona como determinante para generar estabilidad.

Por su parte Chiavenato (2008) menciona que la cultura organizacional se deriva de aquellas características propias del ambiente laboral, las cuales generan en los colaboradores ciertas expectativas que pueden afectar o potencializar su comportamiento, como por ejemplo el reconocimiento que, según Aragón et al (2013), es una apreciación hecha hacia una persona por una labor realizada, es decir que es una práctica diseñada como premiación a las personas, buscando así comportamientos positivos que permanezcan o se desarrollen mejor a lo largo del tiempo.

Investigaciones realizadas en países latinoamericanos, como Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú, permitieron identificar según Álvarez et al (2018), que en realidad sí es importante proporcionar espacios para identificar cómo se lleva a cabo la cultura organizacional, por medio de una encuesta realizada a 120 ejecutivos en el año 2017, el 72 % se

Reconociendo oportunidades que mejoren la cultura organizacional

creo que la cultura organizacional es comprendida por sus colaboradores, por su parte el 28% considera que no existe una cultura organizacional estable, es aquí donde es importante identificar cuáles son los factores que afectan considerablemente a la compañía y cómo se pueden modificar.

Ahora bien, es importante aclarar en este punto la diferencia entre cultura organizacional y bienestar laboral, de acuerdo con Calderón, Murillo, & Torres (2003) son conceptos que están directamente relacionados, sin embargo, el primero refiere a cómo los colaboradores interpretan algunas características de la compañía, por ejemplo, los objetivos, las metas o la filosofía, mientras que el segundo responde a cómo se siente el empleado frente a las diferentes estructuras o métodos de trabajo estipulados por la organización.

Los mismos autores, Calderón, Murillo, & Torres. (2003) relacionan el bienestar o satisfacción laboral, como un concepto evaluativo que trata de responder qué siente el colaborador, por ello es un proceso que se debe garantizar en todas las compañías, a su vez se debe tener en cuenta diferentes intereses enfocados en los procesos del mejoramiento de la calidad de vida del trabajador, así mismo, mencionan que el bienestar laboral en el área de trabajo es ampliamente determinada por la interacción entre el personal y las características del ambiente, es decir que a partir de las condiciones laborales se evidenciaron resultados positivos o negativos.

Por su parte Gómez, Porras & Barahona (2012) mencionan que el bienestar laboral es un proceso de construcción participativa, donde se desea constantemente crear, mejorar y mantener condiciones que favorezcan el desarrollo del trabajador, incrementando así los resultados en su trabajo. Adicionalmente Vásquez, (2018) infiere que el bienestar laboral se destaca por

Reconociendo oportunidades que mejoren la cultura organizacional

desarrollar constantemente el potencial de sus colaboradores, para así contribuir de manera satisfactoria con los objetivos estratégicos de la empresa.

De acuerdo a lo anterior, la cultura organizacional y el bienestar laboral, siempre van a trabajar de la mano, mientras que la primera es planteada desde un inicio por la organización, la segunda va a orientar el ambiente de trabajo, permitiendo que se trabaje en coordinación con todos los colaboradores, los cuales van a dar cumplimiento a los objetivos tal y como se había mencionado anteriormente, es por ello que es importante tener en cuenta temas como, la motivación, el desarrollo del colaborador, los resultados positivos la comunicación asertiva, el sentido de pertenencia y que se evidencian en la empresa Agropecuaria Aliar, S.A.

En cuanto a la motivación, González (2008) afirma que es un proceso interno de cada ser humano, se deriva de aquellos propósitos u objetivos que construye cada individuo a partir de sus esquemas, y que en gran medida tiene que ver con la realización de actividades que persiguen una meta, por su parte Medin; Gallegos & Lara, (2008) mencionan que la motivación en el ámbito laboral refiere al esfuerzo por alcanzar un objetivo, el cual va relacionado a la eficacia del colaborador y en consecuencia de la compañía, es decir que la motivación va dirigida gracias a un resultado.

Por su parte, Ruiz, Gago, García, López (2013) identifican la importancia que genera la motivación en todas las áreas de desarrollo de las personas, no sólo en el ámbito laboral, ya que sus experiencias de vida lo ayudarán a identificar qué es lo que aspira como individuo a lo largo de su vida, de igual manera los mismos autores señalan la importancia de los estímulos provocados en los diferentes contextos ya que son ellos quienes generan mayor impacto a llevar determinada acción.

Reconociendo oportunidades que mejoren la cultura organizacional

Con lo anterior se puede interpretar, que una empresa puede ser propia de innovación, si sus colaboradores tienen la motivación necesaria, lo cual permitirá que el mismo busque las estrategias para superar diferentes y complejas situaciones, a su vez el desarrollo personal tiene efecto sobre la motivación, que según Palma (2017), es un elemento vital dentro de las organizaciones, es lo que le da paso al mismo a tener en cuenta, que se debe reconocer el hecho de la mejora continua no sólo de la compañía sino de sus trabajadores.

Madrigal (2009) evidencia por su parte, que la motivación en el contexto organizacional es un determinante en el cumplimiento de objetivos de la compañía, pues un colaborador que cuenta con los niveles de motivación altos, cuenta así mismo con el interés para llevar a cabo el cumplimiento de objetivos pactados por la empresa y mejor aún si cuenta con el reconocimiento por el trabajo realizado o por el cumplimiento en sus procesos.

De esta manera, se pueden identificar dos grupos motivadores mencionados por Zarate (2006) y son los intrínsecos y extrínsecos, el primer grupo se presenta al momento de llevar a cabo la labor, dependen de las características propias del trabajo además de los intereses propios del colaborador, mientras que el grupo extrínseco refiere al ámbito material y social donde se desenvuelve el colaborador, estos pueden ser tangibles o intangibles es decir salarios o elogios. De igual manera Fernández (2015) menciona que los anteriores tipos de motivación son vitales, ya que el tipo de motivación intrínseca se identifica al momento en el que el colaborador, se compromete con algún objetivo que quiera alcanzar, como querer ascender, ganar experiencia, o progresar y la motivación extrínseca se relaciona directamente con la recompensa, es decir que sin importar la tarea realizada, el colaborador sentirá mayor satisfacción al momento de recibir elogios, dinero, ascensos, descansos, o incluso segundas oportunidades cuando se presentan errores.

Reconociendo oportunidades que mejoren la cultura organizacional

Un estudio realizado en Chile, puntualmente en una empresa conocida como Copelec encargada de producir energía, llevó a cabo un estudio con la intención de conocer el estado general de cultura en la organización, se identificó según Lagos (2015) que en la parte motivacional un 42% de los colaboradores se sienten altamente identificados con el ambiente laboral de la empresa, mientras que un 8% refleja sentirse medianamente identificado con el ambiente laboral, y finalmente el 50% restante expresa un bajo nivel de afinidad con el ambiente laboral donde se encuentran.

Teorías como la teoría de necesidades aprendidas de McClelland establecida en el año 1961, la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow generada en el año 1943 y la teoría X y Y de McGregor en el año 1960, apoyan considerablemente lo anterior, en primer lugar, Whelan. (2014). menciona la teoría expuesta por McClelland, quien se encontraba interesado por la motivación dentro de las organizaciones y la necesidad de logro de los empleados, identificó, a partir de un experimento, que las personas poseen tres factores importantes, las necesidades de poder, las necesidades de afiliación y las necesidades de logro.

Cada uno genera mayor influencia, es decir que una persona podría mantener altos niveles en cuanto a sus necesidades de logro ya que se esfuerza por encontrar el éxito y funciona con el tipo de motivación intrínseca mientras que, habían personas que destacaban por sus necesidades de afiliación es decir de mantener en un buen nivel todas sus relaciones interpersonales, de trabajar con otras personas, o de la aceptación social, y finalmente el poder, donde la persona influye en los demás controlando su entorno, McClelland mencionaba que estas personas buscan constantemente ser un directivo de éxito.

Por otro lado, el mismo autor menciona la teoría de Maslow, quien plantea una jerarquía de necesidades donde incluye al organismo en su totalidad, y estas son fisiológicas, seguridad,

Reconociendo oportunidades que mejoren la cultura organizacional

sociales, estima y logro o autorrealización. El autor de esta teoría consideraba que las personas se motivan con la intención de cubrir sus necesidades, mencionadas anteriormente, se inicia desde la parte inferior de la pirámide, y el ser humano a lo largo de la vida va trabajando para alcanzar el último nivel, en este caso de autorrealización o logro, y afirma que no se puede pasar al siguiente nivel sin haber cubierto la necesidad, así mismo menciona Whelan. (2014) que el ámbito laboral, es una teoría utilizada por los directivos, con la intención de conocer qué es lo que quieren los colaboradores de su trabajo, y así dar cumplimiento a las necesidades más importantes.

Finalmente la teoría X y Y postulada por McGregor, donde Madero & Rodríguez, (2018) mencionan que la X indica un estilo de liderazgo autoritario, se tiene en cuenta principalmente, la productividad y la dirección autoritaria del personal, es decir que esta teoría señala que los superiores intentan controlar un contexto, interponen tiempos de entrega, normas o reglas, no hay motivación y no hay participación de los colaboradores, mientras que la teoría Y se define como una dirección participativa donde el colaborador puede alcanzar sus propios objetivos y al mismo tiempo apoya para dar cumplimientos a los objetivos de la empresa, los superiores trabajan para que sus colaboradores sobresalgan en sus puestos, desarrollando su potencial, se confían responsabilidades y se asignan retos a los empleados para que sean ellos quienes se den cuenta de lo que pueden lograr.

Lo anterior da paso al desarrollo del colaborador, Castillo (2012) afirma que las organizaciones deben desarrollar las competencias del factor humano, que en este caso es el colaborador, se debe preparar a las personas fortaleciendo sus habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para enfrentar nuevos desafíos que requiera la compañía, de igual manera va generando satisfacción en el colaborador al pertenecer en una empresa que se preocupa por

Reconociendo oportunidades que mejoren la cultura organizacional

enseñar, como ejemplo la presente empresa proporciona espacios para la convocatoria interna de trabajo, las capacitaciones, y la oportunidad de estudio.

El mismo autor, Castillo (2012) menciona que la oportunidad de crecimiento para el colaborador, proporciona una mayor capacidad cognitiva, haciendo que sean más productivos y eficientes en su trabajo, es decir que al momento en el que una compañía le demuestra al colaborador que le es importante su desarrollo personal, el individuo retribuirá a la empresa con conocimientos y experiencia.

Por su parte las capacitaciones, según Jamaica (2015) son inversiones a largo plazo, ya que funcionan como herramienta que busca generar conocimientos de la empresa a los colaboradores, además, permite que el colaborador fortalezca sus competencias y habilidades, lo cual se refleja en su rendimiento laboral, así mismo permite comunicación entre superiores y empleados, por su parte Drovett (1992) citado por Africano, Quintero & Faria (2008) mencionan que las capacitaciones son un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos de la compañía, y tiene como objetivo que el personal desempeñe su rol lo mejor posible.

Teniendo en cuenta lo anterior los beneficios facilitados por la empresa tales como, la inducción general en un inicio, las capacitaciones, el fortalecimiento y reconocimiento de destrezas o habilidades permiten el cumplimiento de objetivos de la compañía, Peña (2017) afirma que una empresa puede ser propia de innovación si sus colaboradores identifican y cuentan con la motivación de desarrollo personal, lo cual permitirá que el mismo busque las estrategias para superar determinada situación.

Así mismo, se obtienen resultados positivos en la organización, ya que al mostrar interés según Nader, Peña & Santa (2014) se mantiene y fortalecen ambientes de trabajo saludables,

Reconociendo oportunidades que mejoren la cultura organizacional

además si se añade las estrategias integrales, como conocimiento de las necesidades, la salud, la familia y diferentes factores la empresa podría esperar mejores resultados de su personal, es decir que al momento de mostrar apoyo y estilos de vida prácticos en una organización se mantienen aquellos trabajadores que logran los objetivos planteados por la empresa, además fortalecen la responsabilidad, el desempeño y rendimiento.

Febres (2007) identifica la responsabilidad como el cumplimiento de obligaciones personales, laborales, familiares y ciudadanas, no necesariamente relacionadas a la esclavitud, sino al ejercicio de compromiso, además es un actitud cultural para promover lo mejor de cada ser humano sin importar las situación, sin embargo en el ámbito laboral la responsabilidad surge cuando la compañía proporciona los medios o recursos suficientes y necesarios para dar cumplimiento con sus obligaciones, el Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social. (2014) mencionan que la seguridad y salud en el trabajo está encargada de proteger el bienestar de los trabajadores, por medio de estrategias que promuevan un trabajo seguro y sano evaluando las condiciones a las que se enfrenta cada cargo de la organización.

Además, la organización internacional de trabajo OIT (2016) menciona que, al momento de beneficiar a los colaboradores con recursos necesarios, se aumentará la seguridad y se demostrará la importancia de la misma, adicionalmente, se llevará a cabo la labor de la mejor manera, brindando la protección necesaria, explicando y enseñando al personal el uso de esos recursos.

Lo anterior permitirá el desempeño que según Chang & San Martin (2015) es el grado en el que un empleado cumple con los requisitos de un trabajo, además de la eficiencia con la que lo lleva a cabo, refleja además la dirección del colaborador hacia el cumplimiento de objetivos contando con los recursos otorgados, además, se puede medir e influir para mejorar

Reconociendo oportunidades que mejoren la cultura organizacional

comportamientos, obtener resultados positivos, y productividad que según OIT (2016) es resultado de los productos obtenidos gracias a los recursos de la compañía, que atraviesan un proceso de utilidad, es decir que son aprovechados para aumentar las ganancias de la compañía, esa productividad requiere que el trabajador invierta, tiempo y conocimientos durante el proceso, además de motivación y compromiso que es cuando un empleado se relaciona con su organización velando por el cumplimiento de sus objetivos, por medio de puntualidad, productividad, buen desempeño e interés por su trabajo (Eslami et al, 2012 citado por Frías, 2014).

En este punto, es también relevante mencionar el impacto que generan las estrategias de comunicación establecidos por la compañía, si al personal no se le da la oportunidad de proponer ideas, contar su versión en situaciones que se volvieron complejas, se evidenciará con el tiempo inconvenientes de comunicación, pero si por el contrario se le permite hablar, proponer y se tiene en cuenta lo que diga habrá una comunicación asertiva, según Montes (2014) es una oportunidad para poder expresar con total tranquilidad lo que siente, cree o piensa una persona, en cualquier contexto de vida, debido a que considera o respeta los diferentes puntos de vista que se puedan tener ante una situación determinada, así mismo Corrales; Quijano & Góngora (2017) identifican la comunicación asertiva como una habilidad para expresar apropiadamente lo que se piensa, lo anterior va ligado a la cultura o situación a la que se vea inmersa la persona, ya que se involucran sentimientos, pensamientos y acciones.

Esa comunicación positiva dará paso sin duda alguna a la retroalimentación laboral según la universidad de Costa Rica (2017) es comprendida como un proceso donde se evalúa el desarrollo de tareas asignadas de los colaboradores, haciendo énfasis en los resultados positivos, pero también identificando los aspectos de mejora, con el fin de conocer el desempeño laboral

Reconociendo oportunidades que mejoren la cultura organizacional

garantizando de igual manera la evolución, permitiendo destacar las fortalezas del colaborador lo cual da paso a la motivación por estar haciendo un buen trabajo, este proceso da paso a los elogios que de acuerdo con Peña & Villon(2017) impulsan al empleado a la autorrealización, permitiendo la sensación de valor por el esfuerzo realizado, además tiene mayor impacto si este es llevado a cabo frente a los demás integrantes del equipo, ya que todos conocerán que ha dado su mayor esfuerzo.

De igual manera se identifica que a partir de los factores mencionados anteriormente se logra un sentido de pertenencia, lo cual va de la mano con el hecho de “sentirse valorado, necesitado y aceptado por otras personas o grupos” esto según Dávila & Jiménez (2014), ese sentido de pertenencia logra que los colaboradores sientan que su trabajo está siendo cumplido como se espera, además el hecho de cuidar y apropiarse de las funciones permitirá el óptimo desenvolvimiento de todos los integrantes de una compañía.

Adicionalmente, le permitirá al individuo validar su auto concepto, que según Irigorri & Romberg (S.f) una persona satisfecha con su profesión o con el trabajo que tiene, dará éxito, valor personal y estimación en el colaborador, además el mismo autor menciona que el auto concepto el ámbito laboral actúa como barrera, evitando el estrés que según Hoyo (2004) es una alerta física y mental que programa al organismo del individuo a determinada acción, esta va a obstaculizar y exponer a situaciones poco agradables al colaborador, y además puede desarrollar enfermedades futuras.

Perspectivas (2007) menciona que los factores del estrés se derivan del desempeño y las restricciones que pueda tener la organización para llevar a cabo un reconocimiento de la labor realizada, la desorganización y la poca claridad con las funciones, el mal clima organizacional y las políticas inestables de una compañía generan que los colaboradores no mantengan claras las

Reconociendo oportunidades que mejoren la cultura organizacional

responsabilidades que se encuentran entre sus funciones, así mismo impide que encuentren estrategias o la resiliencia para responder satisfactoriamente a momentos que generan ansiedad.

Es decir que es importante validar el auto concepto del colaborador, ya que es el foco principal de la compañía, logrará además el sentirse valorado por el trabajo realizado ya que sus esfuerzos son identificados por los demás, Cascales (2010) menciona que el sentirse valorado en el puesto de trabajo es un recurso simbólico de confirmación de conducta y reconocimiento, un estudio realizado en las empresas de España demostró que un 21,4% de los trabajadores tienen una visión positiva acerca del reconocimiento que realizan sus jefes sobre su trabajo, el 25 % muchas veces identifica ser valorado o reconocido por sus superiores, el 28,8 % algunas veces, el 13,4 % pocas veces, mientras que el porcentaje restante de trabajadores consideran que sus sugerencias no son nunca valoradas y tiene una representación baja.

Lo anterior demuestra que las condiciones individuales y condiciones marcadas por el sitio de trabajo, marcan el comportamiento del colaborador, dentro de la empresa, es decir que si un colaborador se siente valorado desde su misma individualidad y se reconoce constantemente su labor, creará encontrarse en un lugar estable y agradable, pero si por el contrario identifica problemas de comunicación, poca asertividad, baja motivación o poca retroalimentación se sentirá inmerso en un clima laboral en malas condiciones.

Capítulo 3

Iniciando el viaje

7. Metodología

En primer lugar, la investigación cualitativa según Sandoval, (2002) es un método que utiliza técnicas con un valor interpretativo, funciona a través de la descripción, el análisis, decodificación, traducción y síntesis de los significados de la realidad, además la observación y

Reconociendo oportunidades que mejoren la cultura organizacional

el análisis de toda la información de los fenómenos que comprenden el problema, su objetivo inicial es descubrir el porqué de la naturaleza misma.

El mismo autor menciona que la investigación cualitativa pasa por ciertos momentos, en primer lugar por la formulación, en segundo lugar por el diseño, en tercer lugar por la gestión y finalmente el cierre; la formulación es el inicio de toda la investigación, es aquí donde se plantea lo que se va a investigar, el diseño por su parte orienta la realidad con el objeto de estudio de tal manera que responde a cómo se adelantará la investigación y en qué circunstancias, de esta manera se dará paso a la gestión donde se implementan las estrategias que relacionen la realidad con el objeto, es decir entrevistas, observación participante, trabajo de campo y otras estrategias para recolectar información precisa e importante, finalmente el último paso de investigación donde se sistematiza todo el proceso y los resultados.

Ahora bien, la investigación cualitativa según Monje (2011) se relaciona epistemológicamente con la hermenéutica, la fenomenología y la interacción simbólica, en esta oportunidad la investigación irá de la mano con la primera ya que señala que los actores sociales son más que objetos de estudio, ya que hablan, sienten y toman decisiones, reflexionando sobre la situación en la que se encuentren, siendo seres libres y autónomos. Así mismo, Ruedas, Ríos & Nieves (2009) mencionan que la hermenéutica permite estudiar los comportamientos y actitudes que involucren a los seres humanos, teniendo en cuenta su complejidad sin dejar de lado sus características cualitativas.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, la sistematización de acuerdo con Jara (1994) es una oportunidad de aprendizaje distinta, ya que acoge a través de una metodología teórico- práctica una experiencia y con base a ella se adquieren nuevos conocimientos, además se basa en tres condiciones para dar resultado a la experiencia, en primer lugar al interés, ya que

Reconociendo oportunidades que mejoren la cultura organizacional

esta comprende lo que se hace para así lograr una enseñanza, la cual será aplicada en diferentes contextos de la vida, es un proceso basado en realizar preguntas como ¿qué puedo aprender? para potencializar lo que es la creatividad e ir más allá de lo esperado, la segunda condición conocida como sensibilidad es la oportunidad que deja hablar a la sistematización, es decir que es la forma para dejar a un lado los prejuicios con los que desde muy pequeños se crecen, y trabajar de la mano con la observación y percepción, los cuales van a ser registrados y permitirán identificar diferentes interpretaciones, y la tercera condición que es el análisis y la síntesis permiten trabajar bajo un criterio de reflexión de la información obtenida anteriormente.

Entre las estrategias planteadas en la presente investigación se encuentran, el cuestionario, la observación participante, las entrevistas y las historias de vida; García (2002) menciona que un cuestionario es una técnica que permite la obtención de datos cualitativos o cuantitativos que desean ser conocidos de la población con la que se está trabajando.

Complementando lo anterior, Meneses & Rodríguez, (s.f). mencionan que los cuestionarios permiten además plantear varias preguntas que ayudarán de manera rápida y sencilla la obtención de datos estructurados sobre un grupo de personas, esto facilitará la rapidez en la que se llega a adquirir gran cantidad de información si la población es numerosa, por su parte permite relacionar cualquier variable que sea de interés para el investigador

Por otro lado, la historia de vida según Veras (2010), es una perspectiva de análisis que permite descubrir y retomar las vivencias y experiencias transcurridas durante el ciclo de vida de la persona, conociendo cuáles son sus intereses, ideologías o inconformidades respecto a las diferentes áreas en las que se desarrolla, de igual manera, la historia de vida, es un instrumento que se va construyendo en el transcurso de la vida de la persona, con la intención de conocer

Reconociendo oportunidades que mejoren la cultura organizacional

cuáles pueden ser esos daños sociales, culturales o personales por los que pudo haber pasado, y cómo éstos generaron un impacto en su vida.

Otro método de recolección de información es la observación participante, Jociles (2018) la describe como una técnica que permite la observación de prácticas de los agentes sociales, en su contexto natural, en este caso del colaborador, en su lugar de trabajo, para identificar situaciones que apoyen o aporten información importante para la investigación, como por ejemplo estilos de comportamiento, comunicación entre individuos, contexto al cual se enfrentan y demás características, adicionalmente Díaz, (2011) menciona que en la observación participante ocurre cuando la persona que toma el rol de investigador se incluye al fenómeno de estudio, sin alterar su comportamiento, para así poder conseguir la cantidad de datos necesarios desde adentro.

Amaya & Troncoso (2017) por su parte, mencionan la entrevista como herramienta que permite de forma natural obtener mejor información que otras, pues se destaca por el hecho de profundizar en las respuestas, dependiendo el tipo de entrevista utilizada, se evita generalizar o mantener el sesgo, y dan a conocer la perspectiva a partir de las creencias o esquemas que la persona haya construido a lo largo de su vida.

El mismo autor menciona, que la entrevista se debe llevar a cabo en un ambiente óptimo para el diálogo, es decir que tanto entrevistado como entrevistador se sientan cómodos transmitiendo información como experiencias de vida, conocimientos, creencias y pensamientos que se tengan en su momento, es por ello que la entrevista fue realizada al jefe de operaciones logísticas, quien cuenta con 12 años de experiencia en la compañía, su discernimiento apoya y valida información que puede ser útil a tener en cuenta durante la investigación.

Reconociendo oportunidades que mejoren la cultura organizacional

De acuerdo a lo anterior, se puede inferir que la sistematización se orienta a la exposición de nuevas oportunidades tanto para la compañía como para el colaborador que propenden por mejorar la cultura organizacional desde la voz de sus actores.

7.1. Población

La población está constituida por el área logística de la compañía, son 64 la cantidad de colaboradores quienes conforman el equipo, mujeres y hombres entre los 20 y 45 años de edad con cargos como gerente de logística, jefe de operaciones logísticas, analista, supervisores logísticos, operario aseo, y auxiliares logísticos de la planta de Bogotá. Sin embargo, es importante aclarar que los auxiliares logísticos tendrán mayor participación ya que son el foco central de la sistematización.

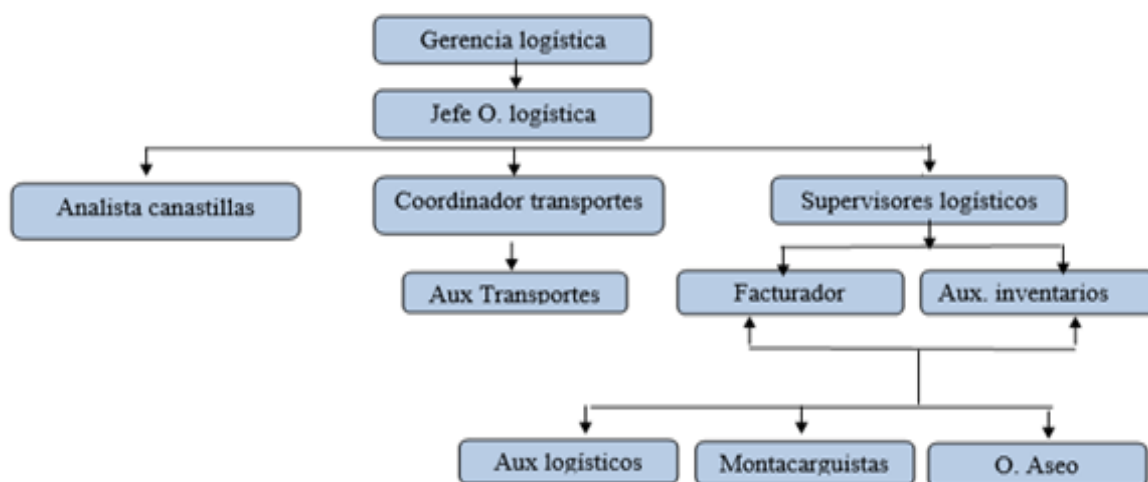


Imagen 1, organigrama autoría propia

7.2. Muestra

Según Salgado (2012) la muestra es una selección de participantes que son considerados como representativos para un estudio determinado, sin embargo, teniendo en cuenta, en este caso que es una sistematización se apoyará de la investigación cualitativa que considera la muestra como una invitación para aquellas personas que quieran participar en el estudio teniendo en cuenta sus intereses. Adicionalmente se conocen distintos tipos de muestra y en este caso se

Reconociendo oportunidades que mejoren la cultura organizacional

tendrá en cuenta el muestreo estratificado de carácter amplio, que de acuerdo con Galeano (2012) permite ubicar y conocer el contexto de los participantes claves que aporten a la sistematización, es decir que conocen la realidad que se quiere estudiar, además permite apoyarse de diferentes técnicas de recolección de información.

7.3 Categorías de análisis

A partir de la fundamentación teórica, la presente sistematización se orienta desde las categorías que nacen del significado de la cultura organizacional, es decir que se tendrá en cuenta elementos de motivación, desarrollo del colaborador, resultados positivos, la comunicación y finalmente el sentido de pertenencia.

A continuación, se presenta la organización categorial para la sistematización a través de organizadores gráficos, el primero de ellos, permite identificar que, dentro de la categoría general de cultura organizacional, se encuentran los elementos de motivación, desarrollo del colaborador, resultados positivos, la comunicación y el sentido de pertenencia, así como los ítems que se encuentran en cada uno de ellos, adicionalmente desarrollados en el marco teórico de esta sistematización.

El sentido humano en la cultura organizacional



Gráfico 1: Cultura organizacional. Gómez, N (2020)

El sentido humano en la cultura organizacional

La primera sub categoría conocida como motivación, tendrá en cuenta elementos como los tipos de motivación intrínseca y extrínseca, de igual manera teoría de Maslow, MacClelland y teoría X y Y de Gregor, donde cada uno identifica características puntuales.



Gráfico 2: Motivación. Gómez, N (2020)

El sentido humano en la cultura organizacional

Por su parte, la segunda sub categoría, conocida como desarrollo del colaborador, parte de las capacitaciones, convocatorias internas de trabajo y oportunidad de estudio, donde el fortalecimiento de competencias, el aprendizaje, satisfacción por trabajo realizado, compromiso del colaborador, la oportunidad de crecimiento o la formación intervienen en el desarrollo del trabajador.

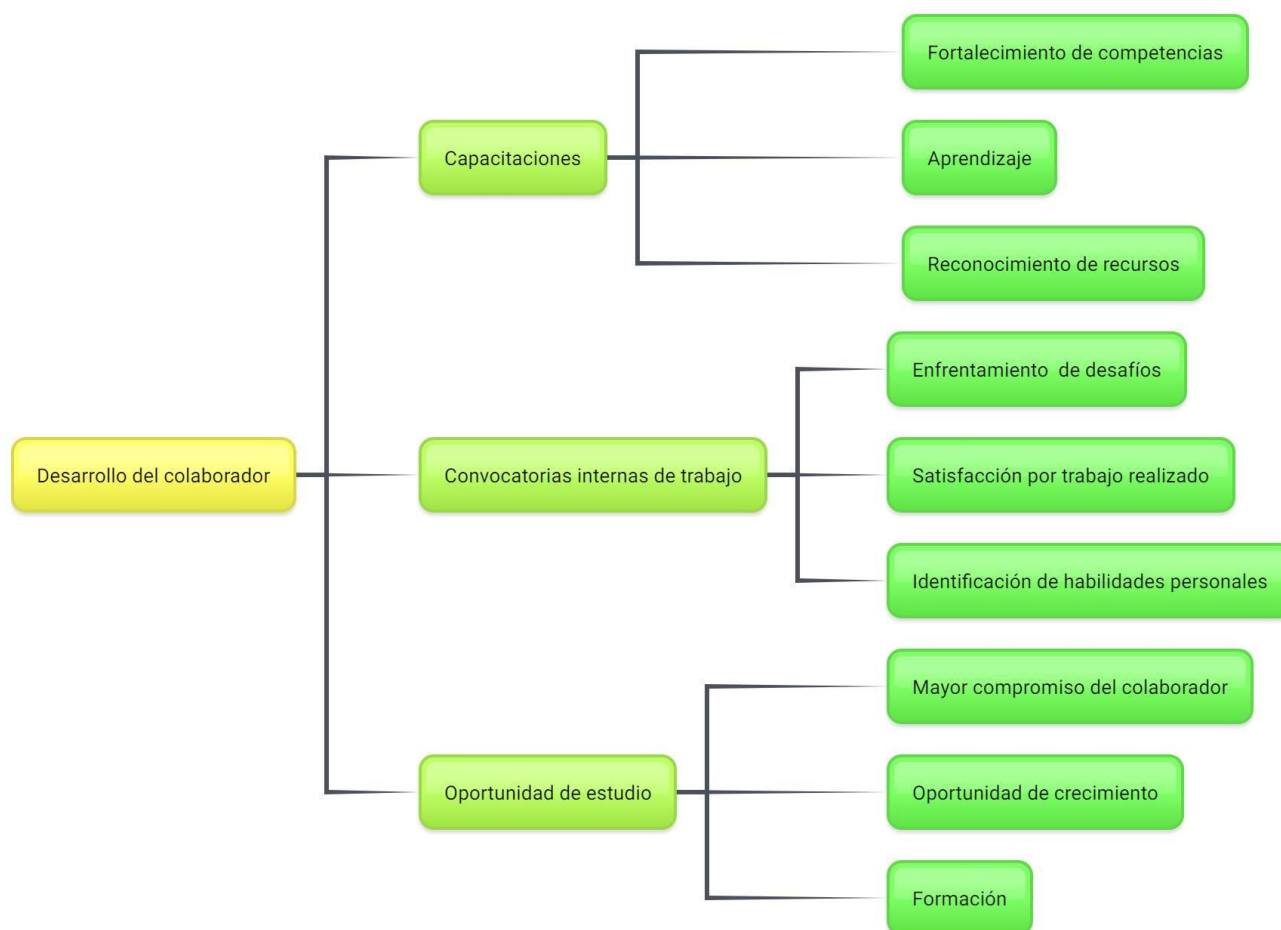


Gráfico 3: Desarrollo del colaborador. Gómez, N (2020)

El sentido humano en la cultura organizacional

La sub categoría de resultados positivos, señala la responsabilidad, el rendimiento y la productividad donde la participación de la operación, el cumplimiento de actividades, aplicación de conocimientos, el esfuerzo, la actitud entre otras relacionan la práctica.



Gráfico 4: Resultados positivos. Gómez, N (2020)

El sentido humano en la cultura organizacional

Por otro lado, la comunicación asertiva la cual tiene en cuenta la retroalimentación laboral y los elogios a los colaboradores, que cuentan con cualidades de resultados positivos, compromiso por parte de los colaboradores, reconocimiento laboral, la productividad, valor de trabajo.

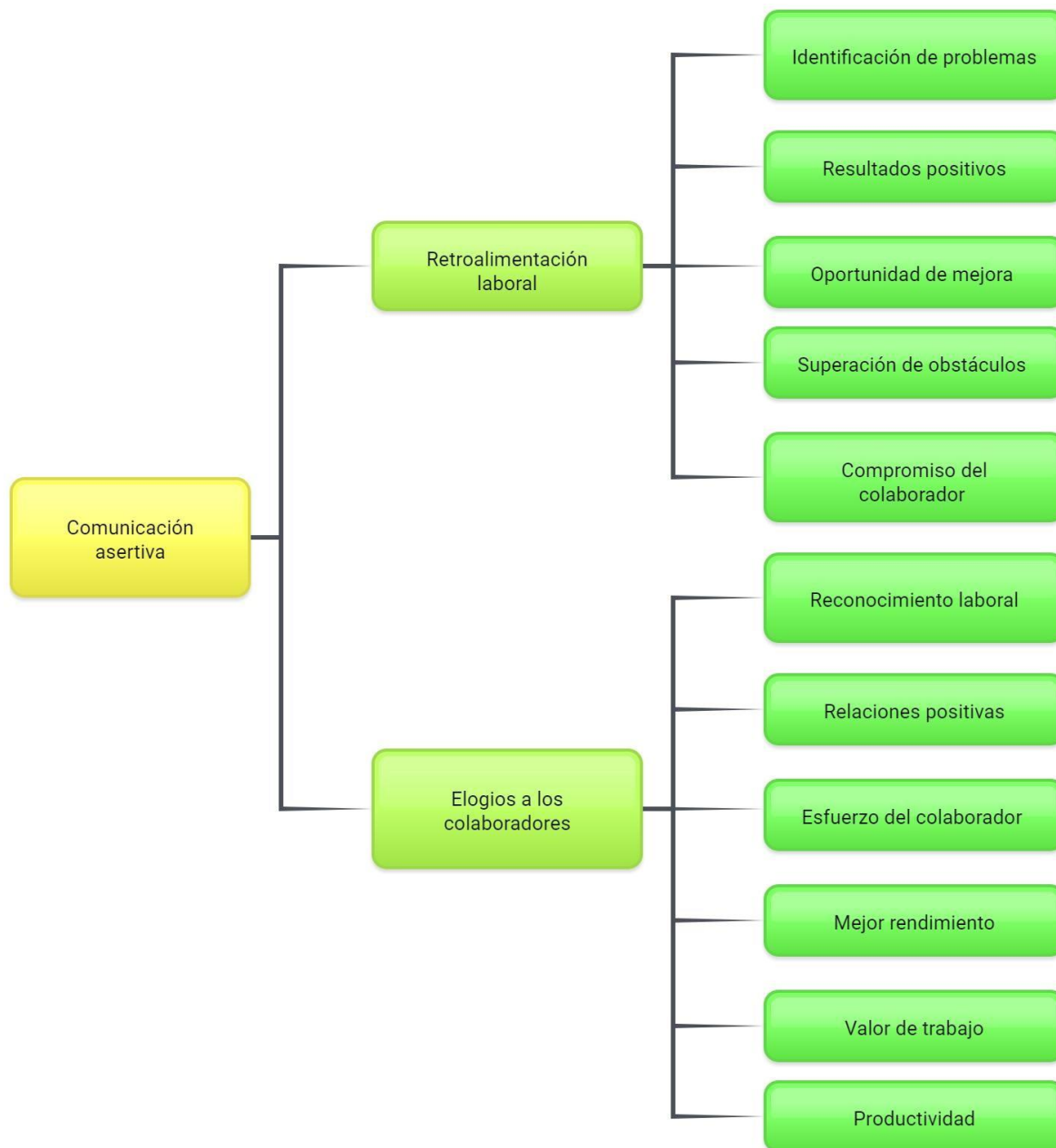


Gráfico 5: Comunicación. Gómez, N (2020)

El sentido humano en la cultura organizacional

Finalmente, la sub categoría de sentido de pertenencia donde se reconoce el rol con el que participa cada uno de los colaboradores, evaluando estabilidad laboral, organización en la operación, logro personal, dedicación, motivación, respeto entre otros.

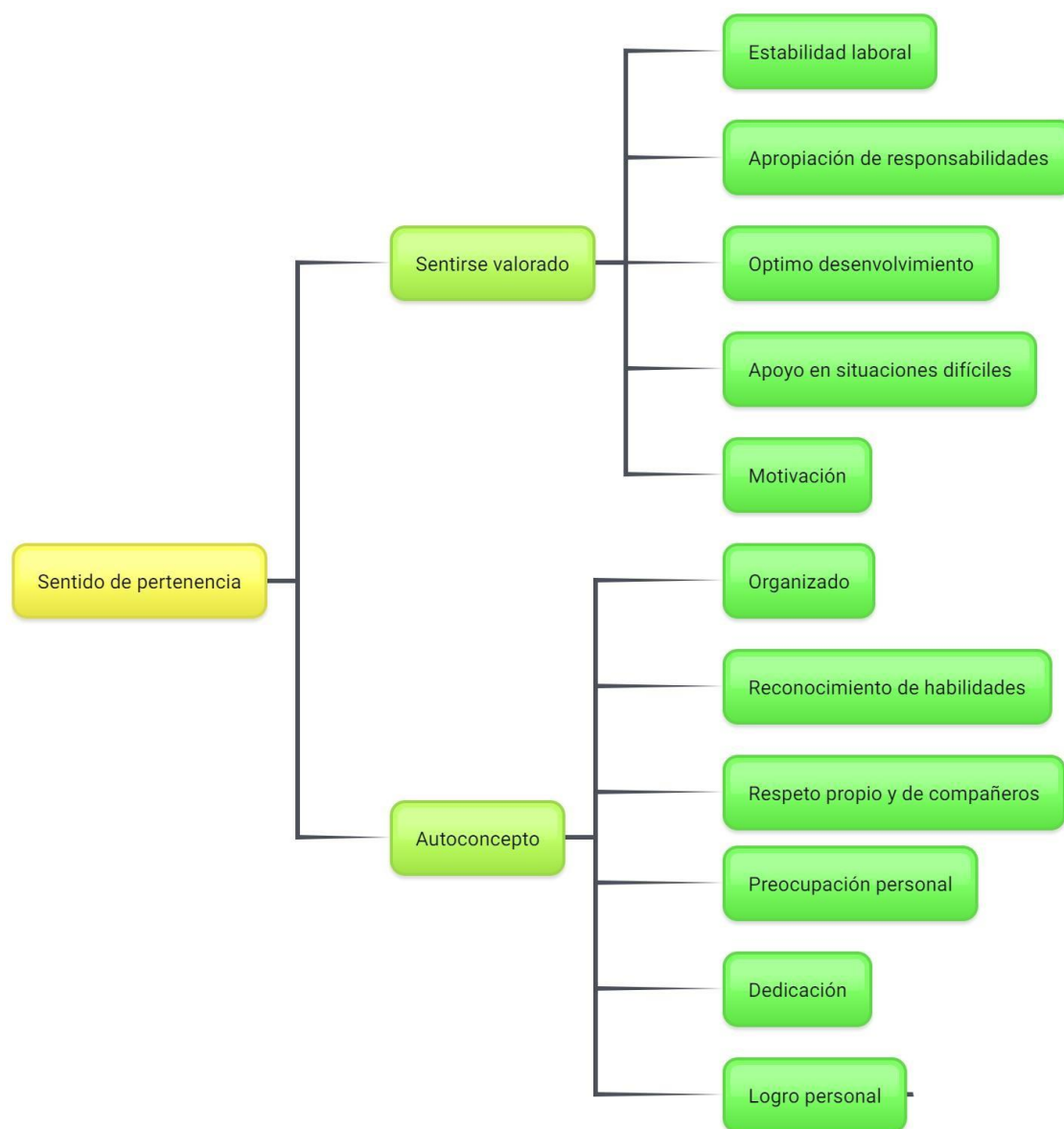


Gráfico 4: Sentido de pertenencia. Gómez, N (2020)

El sentido humano en la cultura organizacional

Capítulo 4

Materializando sueños

De niña un día quería tener una heladería tan grande que pudiera compartirla con mis amigos, al otro día jugaba a curar bebés y por eso quería ser pediatra, años más adelante me gustaba el derecho y soñaba con defender personas inocentes que por circunstancias injustas estuvieran entre las rejas, también me gustaba el arte y la fotografía, pero más como un hobby, finalmente escogí ser psicóloga, recuerdo bien que la clase de filosofía en el colegio marcó sin duda alguna lo que sería mi vida de ahí en adelante, poco tiempo después sin ni siquiera imaginarlo ingrese a una universidad y en el transcurso de la carrera me fui enamorando aún más de la profesión, confirmando mi elección.

Han pasado cuatro años desde entonces, recuerdo bien que no fue fácil tomar una decisión respecto al campo en el que quería desarrollar las prácticas profesionales, sentía afinidad por las organizaciones, pero también por la clínica, poco tiempo antes de terminar séptimo semestre me puse en la búsqueda de una empresa. Encontré varias ofertas y me postulaba en todas por si las dudas; al siguiente día en clase, en horas de la mañana, sonó mi celular, salí a contestar, se presentó una señora, no recuerdo bien su nombre, en realidad en ese momento no era lo más importante, así que dispuse toda mi atención a lo que decía, me pregunto sobre mi interés en realizar las prácticas con el grupo aval, a lo que sin duda asentí, acordamos una cita en el norte de Bogotá, D.C. a las ocho de la mañana, ingrese nuevamente a clases con sonrisa de oreja a oreja y por WhatsApp recibí las indicaciones para llegar a dicho lugar.

Muy temprano al otro día me levanté para asistir a dicha entrevista, con muchas expectativas de pasar, ni siquiera me alcanzaba a imaginar cuántas personas más asistirán, o qué tan difícil sería la entrevista, sólo iba tan segura de mí misma como nunca antes lo había estado;

El sentido humano en la cultura organizacional

la distancia era un poco larga, pero eso no me importaba, hubo momentos en los que me sentí perdida, el lugar era muy grande, mi cuerpo sentía ese miedo que suele sentir cuando creo que algo no saldrá bien, veía tanta gente, filas muy largas de personas con sus carpetas blancas, sin duda hojas de vida, pensé en si tenía que hacerla pero mejor entre a preguntar, nada perdía, la persona encargada de seguridad, me dirigió hacia la fila correspondiente, respire, por lo menos era más corta, fue algo frío el proceso, me solicitaron mi documento me tomaron una foto e ingrese, más adelante tuve que hacer otra fila, nos acomodaron en un salón con veinte personas aproximadamente, nos dejaron unos diez minutos, luego nos separaron por cargo, nos pasaron hacer pruebas psicotécnicas unas dos o tres no recuerdo bien.

Nos mencionaron unos cuantos filtros, nos llamarían para continuar con el proceso, lo cual creo que es una mala técnica de selección ya que apaga poco a poco las esperanzas de sus candidatos, mientras tanto me pasaron con la psicóloga de la compañía, algo fría y puntual lo cual también considere poco empático, recuerdo bastante bien una pregunta que me hizo y fue la siguiente

- ¿Qué le gustaría mejorar de usted?

-Ser más segura de mí misma quizá, contesté.

Sentí una mirada algo intimidante, con un: pero parece segura, acompañado, lo cual me hizo sentir peor, no sé por qué, pero por fin terminó la entrevista la verdad no quería volver, sentía que el lugar no era como me lo imaginaba, pero siendo realistas ahí me di cuenta que no todo podía ser tan bueno como lo creemos al inicio. Llegué a casa después de dos horas y media de viaje lo cual me confirmo que era mejor no volver allí, seguí en mi búsqueda.

Pocos días después recibí otra llamada, una empresa conocida como La Fazenda, la verdad me sonaba su nombre, pero no la tenía presente, recuerdo que con la misma emoción o

El sentido humano en la cultura organizacional

quizá mayor recibí aquella llamada, donde la antigua practicante me dio la respectiva información, once de la mañana tenía que asistir, y así fue, la practicante, nos acompañó a una sala, éramos seis mujeres, primero nos pusieron hacer pruebas y unas dos horas después empezamos a pasar a la entrevista, fui la penúltima en pasar, camine hacia una oficina un señor barbudo me recibió, me saludo cordialmente, se presentó y se fue dando la entrevista, me sentí segura y hable con tanta fluidez que no lo creía posible, a veces suelo sentir un no sé qué, que no me ayuda en situaciones en que las necesito, salí de la oficina y veía a las demás candidatas no considere posible pasar, eran varias, seguro habían mejores que yo, solo me fui.

En horas de la tarde recibí una llamada, una voz distinta, era uno de los empleados que trabaja en la compañía, me llamaba para exámenes médicos al siguiente día, aun no estaba segura si de verdad estaba ocurriendo, posterior a los exámenes me dirigí a la oficina a presentar unos documentos solicitados, iniciaba el 11 de junio, que feliz fui, no podía creer que tan rápido había encontrado el lugar de práctica.

El día que ingresé a la compañía lo primero que hice fue perfilar hojas de vida, veía a todos con sus cosas que pensé que era lo mejor que podría hacer, de igual manera había recibido indicaciones de preparar un guion para iniciar con las entrevistas, lo cual se fue perfeccionando cada vez que tenía la oportunidad de hacer una, fue un reto muy grande, lleno de satisfacción y aprendizaje, pero lo que se ha vuelto difícil y aún no sé cómo manejar muy bien, es el decirle a una persona que no, que no cumple el perfil, sólo pienso en su familia, y en el dinero que tuvieron que haber gastado para asistir, pero cuando pasan siento como si me lo hubieran dicho a mí, me ilusiona pensar que esas personas podrán mejorar su calidad de vida, me alegra verlas en las inducciones que en ocasiones doy, la reciben el primer día de trabajo, consiste en tener inducciones específicas con áreas determinadas de la compañía, para que así entren con

El sentido humano en la cultura organizacional

conocimientos básicos de lo que realmente se dedica la empresa, es ahí donde es posible notar toda la motivación que una persona tiene al ingresar, como por ejemplo sus expresiones faciales, su sonrisa, su actitud, su disposición, así como la de todos cuando conseguimos un trabajo que posiblemente le dé un giro a nuestra vida.

Ahora, unos tres meses después de haber iniciado en la empresa, sólo pensaba en el proyecto que debía realizar, pensaba en la misma área, en los puntos de venta, en incluir ruta a los operarios, que en realidad era la idea que más me gustaba, pero creo que las ideas eran muy idealizadas para unos de mis compañeros, así que pensaba, y pensaba qué más podría hacer, no era un secreto que había comentarios sueltos de las demás áreas, esos que no pueden faltar se escuchaba entre los pasillos especialmente de logística, un área de la compañía a la que le faltaba mayor organización, sin embargo no tenía en cuenta qué podría hacer, un día como suelen ser los otros, me llamaron a la oficina de la jefe de recursos humanos, y hablando de procesos de selección, me comentó también del área, para trabajar durante mi periodo de práctica.

Fue allí donde inicié a conocer un poco más del equipo, acercándome a la oficina del jefe de operaciones logísticas, comentándole la idea de un proyecto con el objetivo de mejorar sus referencias, él sin dudarlo estuvo muy dispuesto, programó conmigo una reunión donde dimos pie a una entrevista, me agrado mucho la situación e imaginaba qué preguntas podría plasmar en aquella hoja que tenía sobre la mesa, pensaba en preguntas que me orientaran al proyecto perfecto.

De acuerdo a la construcción del instrumento, se realizó la validación de preguntas que se aplicarían posteriormente, fue allí donde conocí en gran medida la experiencia del jefe en la compañía, doce años lo cual permitía descubrir en mayor cantidad cualquier resultado, conocí de la distribución de los sesenta y cinco colaboradores que componen el equipo, de los aspectos

El sentido humano en la cultura organizacional

positivos como las personas invaluable, comprometidas con la operación, de hecho mencionó una frase que suelen decirse entre ellos, “hermano póngase la diez”, y los negativos de acuerdo a la cultura organizacional, la falta de comunicación, que más que comunicación asertiva la entiende como una oportunidad de crecimiento, el descuido, lo mencionó con los recursos proporcionados por la compañía, el entenderla como un segundo hogar, la disciplina, el trabajo en equipo, el cuidar hasta un mezclador y la retroalimentación, que suele darse en la oficina a cada colaborador cuando no cumple satisfactoriamente con su labor.

Mencionó además como un reto el tema de cultura, en diferentes áreas de desarrollo de un individuo, como en lo laboral y social, confirmó lo que “le cuesta al equipo culturizarse a nivel organizacional, y entender cómo se debe actuar en las empresas, independientemente que sea La Fazenda” un poco después de una hora terminamos la entrevista fue agradable escucharlo, pero no pude olvidar la transcripción que me esperaba, era larguísima.

Ese día continúe con mi labor, recuerdo que me dedique a unas entrevistas y después fui a casa, tiempo después, consideré el hecho de necesitar más información, así que pensé en otra técnica de recolección, que me permitiera un acercamiento con los auxiliares logísticos, para conocer ahora su percepción, podría ser otra entrevista pero no se podía ya que interrumpir la operación no era un opción, además me llevaría mucho tiempo, así que tomé la decisión de un cuestionario.

Realice el formato para la revisión y solicitando el permiso lo aplicaba en horarios donde los auxiliares toman su almuerzo, o en algunos casos refrigerios, recuerdo que un día me quedé un poco después de mi jornada para aplicar el cuestionario al turno de la noche, ahí el jefe de la operación convocó algunos de los auxiliares para que realizaran el cuestionario, fue agradable la experiencia, ahí se podía ver como unos participantes se hacían solos, se identificaban grupos

El sentido humano en la cultura organizacional

específicos, los que querían hablar todo el tiempo, o los que no les prestaban mayor atención a la actividad porque estaban jugando en el celular, en total fueron diecinueve personas las que participaron en el cuestionario, se logró inferir de allí que es importante fortalecer el trabajo en equipo, reconociendo las habilidades propias y las de los demás, los rumores hechos por los mismos compañeros, los cuales pueden afectarlos, la falta de retroalimentación durante el proceso, las preferencias de los superiores y el sentirse cómodo con el puesto de trabajo.

Tiempo más adelante se generaron otras alternativas, que me permitieran obtener mayor información, así que opte por la historia de vida y la observación participante. La historia de vida era una técnica que me agradaba en gran medida, me pareció bastante atractiva la idea, no sé, pero voy de la mano con aquellas experiencias de vida que tocan los corazones de los demás, me agrada percibir e ir más allá de ver una persona que va solo a trabajar, así que me hacía ilusión la actividad; para no ocupar mucho tiempo de los trabajadores, se tomó la decisión de plasmar en una hoja aquellas preguntas, para que así los colaboradores la hicieran en su tiempo libre, sin interrumpir la operación.

En total al día tenía diecisiete historias escritas y leyendo cada una de ellas, solo pude pensar en que la motivación va más allá del dinero, porque todos contamos con expectativas distintas, y esto también lo pude entender respondiendo aquellas preguntas, en pocas palabras fue entender que a todos nos motiva algo distinto, pero siempre es una persona que amamos, un sueño que queremos alcanzar, que es necesario el dinero, es claro, pero no es el factor más importante en estos casos.

Adicionalmente, esas historias escritas en esta oportunidad, permitieron evidenciar, la importancia de las familias, quienes motivan a los colaboradores, a quedarse un poquito más de la jornada establecida, a valorar al equipo, donde se acompañan en los distintos turnos, a recordar

El sentido humano en la cultura organizacional

sus primeras experiencias laborales, para unos agradables, para otros no tanto, a seguir aprendiendo algo nuevo y querer alcanzar un puesto más alto en la organización, a entender que es importante el sentirse cómodo donde se trabaja, porque cuando se tiene el personal comprometido y motivado es mucho mejor.

Por otro lado, la observación participante, fue otra estrategia que me motivó, porque no sólo conocí entre líneas lo que percibían los colaboradores, de ellos mismos y de la empresa, sino que me permitió verlos en la misma operación, así que sentí mucho agrado; al momento de alistarme, lo hice rápidamente, había recibido indicaciones el día anterior de los horarios en los que participaría de la observación, con la oportunidad de estar en tres de los turnos programados, esperaba no tener mucho frío, teniendo en cuenta que era la parte más fría de la planta, porque claro es donde se conserva el producto mientras su distribución.

Al inicio, fui guiada por una persona que conocía bastante el proceso, así que recibí un muy buen apoyo del área, me dio a conocer el lugar, me presentaba por las diferentes estaciones que estaban distribuidas en la planta, en horario de la mañana no hay mayor personal de auxiliares, aproximadamente cinco, teniendo en cuenta que no hay mayor operación, y el turno de la noche deja todo debidamente distribuido, la única estación que siempre vamos a encontrar funcionando en horario de la mañana, es el cuarto de armado de cajas, consta de un cuarto con una máquina que pega cada caja, y el auxiliar es encargado de organizarlas e impedir el atasco de las mismas, que posiblemente pueden salir dañadas, lo cual hacía evidente la importancia de aquel auxiliar en cuanto al manejo de la máquina.

Anteriormente rotaban diferentes auxiliares logísticos, para realizar las cajas pero a él lo han dejado casi todos los días, teniendo en cuenta que le va muy bien con el proceso, conoce bien de la máquina y cuando esta pueda tener alguna complicación él busca la manera de

El sentido humano en la cultura organizacional

arreglarla, lleva dos años en la compañía así que ha demostrado su manejo, me quede un buen tiempo viendo cómo funcionaba y realmente era una persona que ha desarrollado varias habilidades, tiene bastante agilidad, mientras está corriendo once cajas, escucha la máquina y reconoce cuando pueda salir alguna mal pegada, actuando de inmediato y retirándola para no hacerla parar, quería ayudar, por ello me enseñó a despegar las cajas que salían dañadas y ubicarlas en un lugar determinado, así que compartimos funciones mientras estaba allí, aunque él evidentemente era el experto, mientras tanto íbamos conversando, comento adicionalmente tres aspectos que se ven y no en el proceso, por ejemplo, los chismes, entre los mismos compañeros, constantemente se dan, además no hay integración de equipo y no se realiza retroalimentación de lo que hacen.

Cuando llegó el turno de la tarde más o menos a las doce del día ya había mayor personal, así que me dedique a observarlos, note que en algunas ocasiones falta mayor interés por los mismos, mientras que unos están saturados otros se dedican a conversar o cuando se solicita ayuda, mencionan que ya hicieron su trabajo. Claro está que eso va acompañado del trabajo en equipo.

De igual manera se notó que no se mide el rendimiento, el supervisor salió una sola vez, para dar una orden a uno de los auxiliares y salió más y aunque se evidencien cámaras no se comunican entre sí, lo cual considero que sería necesario, por ejemplo para el cuidado de las terminales, una herramienta del ato costo que es utilizada para leer las referencias de los productos, además de cumplir con otras características, debido al mal uso que se les da, desde la parte de informática crearon otra forma, por medio de una aplicación con celular y anillo, en este momento en planta hay dos celulares, sin embargo son odiados por quienes las usan, ya que mencionan que es lento y no sirve para todo lo que pueden hacer con una terminal, así que

El sentido humano en la cultura organizacional

cuando hacen uso del celular, deben devolverse por la terminal para hacer otra parte del trabajo, es por ello que evitan usarla, y las terminales en ocasiones son golpeadas, o se dañan los botones.

Los supervisores por su parte mencionan que es una buena técnica, pero que ellos al estar acostumbrados a las terminales, no se interesan por aprender cómo funciona, sin embargo, se evidencia que tampoco se mantiene como esa iniciativa a dar los celulares, aunque uno de los dos que se encuentran allí, lo utilizaba una persona encargada de alistar el pedido de un almacén de cadena, menciono que es una idea excelente y le ha agradado, de esta manera se evidenció la difícil adaptación con nuevas herramientas, adicionalmente del poco cuidado con los recursos proporcionados y la falta de comunicación al no haber un punto intermedio entre lo que consideran los jefes y mencionan los colaboradores.

Conversando con otros auxiliares, se nombraron problemas de trabajo en equipo, de comunicación, la preferencia por parte de los supervisores y la forma en que suelen decir las cosas, a veces se entiende como un ataque, sin embargo, a través de la observación, se identificó que entre los mismos supervisores se envían a descargos, evidenciando que no existen preferencias, lo que puede dar a entender que suelen tomarse de manera personal los llamados de atención, al finalizar la jornada agradecí la sinceridad y la participación.

De lo anterior se fueron creando ciertas estrategias para activar nuevamente esa motivación del equipo, se me ocurrió un cuadro de honor, acompañado de carta de felicitaciones, y por qué no de un pequeño descanso para ellos, es decir media jornada laboral, remunerada, en la que podrían ocupar su mente en otras cosas, claro está como premiación por un excelente trabajo, quizá así, interpretarían que realmente se valora todo el esfuerzo que día a día dejan en la planta; a mí parecer estaba demasiado básico el proyecto, y yo quería hacer algo más, algo que de verdad dejará huella; conocía que las demás áreas a nivel comercial y planta (Despote y

El sentido humano en la cultura organizacional

derivados) manejaban bonificaciones lo cual era un poco injusto para logística, porque incluso el salario, era menor, así que por qué no generar las bonificaciones para ellos, la idea se plasmó, se comentó con el jefe de operación y le agrado, incluso se iba a programar otra reunión para conocer un poco más de la idea, al parecer querían aplicar las bonificaciones tiempo atrás, entre las pequeñas charlas que tenía con el jefe me comentó que debido a la organización del área debían mostrar mejores resultados para lograr obtener las bonificaciones que soñaban.

Se programó aquella reunión, unas tres veces, creo que hoy la sigo esperando, pero no todo estaba perdido mientras se iban cancelando, estaba avanzando, esperando una oportunidad para su revisión, y aceptación, esas bonificaciones estarían ligadas a ciertas características que los colaboradores debían cumplir, ejemplo de ello, el cumplimiento con los horarios asignados, respeto hacia los demás sin importar el cargo, compromiso evitando los llamados de atención, o procesos disciplinarios, cumplimiento con las (buenas prácticas de manufactura) BPM y con las normas estipuladas para la seguridad en la planta, esto con la intención de mejorar aquellos resultados por los que actualmente se destacaba el equipo.

Sin embargo, para nadie es un secreto lo complejo que se ha vuelto la situación actual de no sólo el país, sino del mundo, así que su implementación ha sido desviada, mientras nos logramos adaptar al cambio y buscamos las oportunidades para implementarlas.

Hay que tener en cuenta que también ha sido complejo el hecho de recibir una nueva gerente en el área, se llevó a cabo una reunión con ella para darle a conocer el proceso, sin embargo se relaciona más con los resultados que tengan números, quería modificar en gran medida el proyecto, así que eso ha sido un punto en contra para el mismo, porque no ha permitido realizar el cuadro de honor, junto con la carta de felicitaciones, ya que menciona que las mismas no deberían ser entregadas si no están haciendo algo adicional más que sus

El sentido humano en la cultura organizacional

obligaciones, lo cual pone a predisposición cualquier cambio, generando nuevamente desigualdades, perdiendo además el avance con las estrategias a implementar y dejando de lado los beneficios emocionales que podrían aportar al fortalecimiento del área.

En cuanto al cuadro de honor, tenía expectativas altas, hacerlo de una manera distinta, tal vez para que se diferenciara de los demás cuadros de la empresa, que eran meramente para informar al personal de la compañía, pero lastimosamente no sé si sea posible su creación y aplicación, así es como nos damos cuenta que, aunque exista la iniciativa de algunas personas por generar un cambio, si no se aceptan más realidades, la modificación no podrían llegar.

Capítulo 5

Interpretando cambios

A continuación, se hace la relación de los resultados obtenidos durante la sistematización, a partir de la reconstrucción de los hechos que dan cuenta de los objetivos específicos planteados en el presente documento.

El explorador

Se priorizo en primera instancia el jefe de operación logística, ya que fue la primera persona con la que se pudo tener contacto para conocer del proceso y la que permitió así mismo la intervención con el área, voluntariamente participó en la entrevista dando a conocer su percepción desde un sentido humano.

Ingresó en el año 2007, como auxiliar logístico, donde desempeñaba también labores comerciales, es decir mercaderista, acercándose a los clientes para dar a conocer el producto y logrando su venta, con el tiempo tuvo el manejo de cartera, realizo procesos de contratación eligiendo personal que lo acompañaría en el proceso de logística, en el año 2012 ascendió, le ofrecieron el cargo de supervisor logístico, poco tiempo después de coordinador de logística de

El sentido humano en la cultura organizacional

Bucaramanga y Santander, al llegar a Bogotá en el año 2017 para hacer un reemplazo duro aproximadamente quince días y le ofrecieron el cargo de jefatura, es decir jefe de logística a nivel nacional.

Su percepción acerca de los retos que evidencia actualmente en la operación logística de la planta de Bogotá, son temas relacionados con la cultura organizacional, es decir el descuido, desinterés, indisciplina, falta de comunicación y trabajo en equipo, de igual manera resalta en aspectos positivos a los colaboradores como personas comprometidas, cuando dan un valor agregado, para él “quedarse más tiempo del horario asignado” o la frase coloquial de la operación como “hermano póngase la diez”

En aspectos de retroalimentación, reconoce que no todos los casos se pueden resolver de la misma manera, sólo se evidencia en los memorandos, dependiendo de cuántas veces se haya evidenciado un mismo problema, se toma una decisión, es decir descargos, o llamadas de atención, pero no hay retroalimentación a los auxiliares siempre es entre supervisores, tampoco se hace reconocimientos o felicitaciones a los trabajadores, cuando cumplen satisfactoriamente con la operación.

Lo anterior permitió reconocer inicialmente que los aspectos que se deben fortalecer en la operación van dirigidos principalmente con temas de la cultura organizacional, tal y como menciona Carrillo (2016) en la teoría, como un conjunto de reglas que moldean al personal de una empresa, de acuerdo a los valores, normas y significados, y de igual manera como lo plasma el jefe en la entrevista respecto al poco cuidado de los recursos o herramientas facilitados por la compañía, ya que la entienden como recurso obligatorio proporcionado por la empresa para que den cumplimiento de la operación, sin embargo la organización internacional del trabajo en el 2016 identifica la importancia de beneficiar a los colaboradores con recursos necesarios,

El sentido humano en la cultura organizacional

brindando una continua mejora de sus herramientas, explicándole al personal el uso de los mismos, sin embargo, esto es lo que está fallando debido a la poca adaptación.

Respecto a la percepción de comunicación, la teoría menciona que es una habilidad que permite tanto al colaborador como a la jefatura expresar apropiadamente lo que se piensa, teniendo en cuenta la cultura o situación a la que se vean inmersos, no obstante, en la operación la comunicación considera el jefe que “deben trabajar bastante” incluyéndose sin estigmatizar el cargo, para no continuar con los mismos errores, también se relaciona de manera directa con el trabajo en equipo, ya que en la operación, los colaboradores no toman la iniciativa debido a que entienden como única labor lo asignado en el día, “fallando muchísimo en la comunicación” e interpretando de manera incorrecta lo que verdaderamente pueda significar

Por su parte, la retroalimentación, según la universidad de Costa Rica (2017) es un proceso donde se evalúa el desarrollo de las responsabilidades, priorizando los resultados positivos y los aspectos a mejorar, pero en la compañía se manejan por medio de “procesos internos conocidos como memorandos” es decir que sólo se reconocen los aspectos a mejorar dejando de lado las fortalezas del equipo.

Ahora bien, reconociendo el conocimiento del jefe de la operación, se tuvo adicionalmente en cuenta la percepción de su equipo, reconociendo factores que son identificados a través de la aplicación de instrumentos utilizados durante la práctica profesional dando a mostrar aspectos que se deben fortalecer, donde tres los colaboradores señalan que “se requiere de más terminales, aumentar las herramientas de trabajo en especial las terminales y mejorar las herramientas” donde el área de tecnología e informática desarrolló y aplicó un proyecto que permitiera mejorar el proceso durante el alistamiento y almacenamiento de

El sentido humano en la cultura organizacional

mercancía, la idea es modificar las terminales por celulares, es decir que en este aspecto la compañía se interesa por dificultades que presentan y creativamente buscan una solución.

Respecto al “mayor mantenimiento de equipos; mayor espacio en el área, mejoras en las instalaciones” se requiere mayor presencia, sin embargo, posiblemente como compañía no se identifica que no es lo mismo una impresora para una oficina de cuatro personas, que, para una planta de cincuenta auxiliares, por más grande y costosa que sea, se hace uso constante es decir que requiere mayor mantenimiento, lo cual no se da.

No se evidencia ningún incentivo adicional del salario, por cumplimiento en la operación, y teniendo en cuenta que se da en otras áreas ellos sienten menor motivación por ello, mencionan “Algún beneficio monetario o incentivo por meta o merito cumplido; recibir bonificaciones resaltando el buen trabajo de los auxiliares esto considero, que aumentaría el interés a desarrollar sus actividades; incentivos familiares, más incentivos a los que tienen mayor desempeño” que haría parte de una motivación adicional que según Ruiz, Gago, García, López (2013) funciona como determinante para cumplir un objetivo a través de recompensas ya sean internas o externas,

La falta de trabajo en equipo concuerda con la entrevista realizada, sin embargo, no se han tomado acciones para modificar este comportamiento, que se podría relacionar con la integración lo cual tampoco se da, los auxiliares señalan “Trabajo en equipo sin importar el tiempo que las personas lleven en la compañía; trabajo en equipo; tener un espacio donde podamos compartir como equipo y conocernos entre todos; Socializar en todo el personal incluyendo la jefatura.

Retroalimentación, de igual manera se identificó en la entrevista, no se da a conocer el rendimiento, así que los auxiliares no saben con exactitud cuál es la percepción de la jefatura en

El sentido humano en la cultura organizacional

cuanto al proceso mensual e indican “reuniones en los puestos de trabajo; organización y estandarizar el proceso de los turnos”

Adicionalmente, no se enfatiza en el vocabulario de los auxiliares, por ende, entre ellos mismos no se evidencia el respeto, lo cual es un problema ya que no todos pueden percibir de la misma manera, los colaboradores indican el “trato verbal al momento de trabajar; hacer efectivas las normas en cuanto a la discriminación; enfatizar en el manejo de vocabulario de las personas”

Finalmente, no existe la medición de rendimiento, los mismos auxiliares identifican quienes realmente son comprometidos y quienes no, lo cual es un factor que también impide la comunicación entre ellos mismos, entre ello se menciona “revisar quienes en verdad cumplen con sus labores; generar conciencia; exigir más compromiso con algunos compañeros; no permitir demasiado juego en el área; prohibir las relaciones amorosas y menor confianza con los supervisores” lo cual también puede relacionar con el compromiso que según la teoría es una aceptación por parte del colaborador, para velar por el cumplimiento de las metas y objetivos organizacionales, por medio de esfuerzos propios

Cuando todo pasa volando

Durante las percepciones recolectadas frente a los temas de cultura organizacional, se evidencio que existe una alta prevalencia del ámbito personal que es llevado al punto de trabajo, es decir expectativas que vienen de la parte personal del colaborador y aportan en gran medida al éxito de la operación, con el fin de añadir esta percepción y poder contar las experiencias desde la voz de los colaboradores a continuación se da a conocer algunos apartes de sus historias de vida.

El sentido humano en la cultura organizacional

Héctor Sañudo

Héctor, es un hombre de 41 años, a quien le gusta el deporte, leer de vez en cuando y ver videos, su familia es muy importante para él, se conforma de padres, hermano e hijos, su mayor sueño es trabajar para apoyarlos en todas sus decisiones, enseñándoles la importancia de permanecer juntos, día a día se motiva gracias a las personas que ama, las cuales pueden necesitar de él en momentos difíciles, su madre, es quien lo ha motivado a pesar del abandono de su padre.

Recuerda su primer trabajo con agrado, siendo vendedor, lo cual le permitió comprender las diferentes personalidades que lo rodean, actualmente trabaja en la Fazenda, trabajo que consiguió gracias a su hermano, lo considera agradable, aunque tiempo atrás le costó adaptarse. Se ve más adelante con un mejor cargo en la organización, sin embargo, le preocupa el estrés y no tener tanto tiempo, toma como oportunidad orar en situaciones donde lo ve necesario respetando las creencias de los demás.

Fabián Romero

Fabián. es un joven de 23 años de edad, su núcleo familiar se compone de padres, hermanos e hijo, le agrada el deporte, los viajes, la música y la investigación, sueña con viajar a Europa, lo motiva su hijo y salir adelante con él, recuerda con aprecio su primera experiencia laboral, siendo vendedor de almacén en repuestos automotrices, ingreso a la empresa actual gracias a recomendaciones, hoy en día ocupa un mejor cargo que con el que ingresó, el cual le ha permitido a lo largo de ese tiempo motivarse para luchar por cada una de sus metas. Ve su futuro como una oportunidad para estudiar y mejorar su calidad de vida, siendo independiente sin dejar de lado a su hijo, en momentos difíciles opta por enfrentar sus problemas con calma para tomar las mejores decisiones.

El sentido humano en la cultura organizacional

José Camilo Cangrejo

Camilo, actualmente vive solo, le agrada socializar con sus compañeros de trabajo fuera del horario laboral, jugando boli rana y tomando cerveza, ocupa su tiempo leyendo y practicando el ciclismo, se preocupa por aprender, comenta la oportunidad dada por sus superiores al enseñarles los sistemas de gestión e inventarios, y le gustaría manejar montacargas, su separación fue un momento difícil sin embargo considera importante el amor propio para superarlo, su trabajo actualmente lo considera como su mayor motivante.

Su primera experiencia laboral, fue algo dura, se desempeñó como coterero, encargado de cargar y descargar cosas pesadas, lo cual con el tiempo le ayudó a formar su carácter y valorar su empleo, recuerda bien ese 13 de diciembre que ingresó a la compañía, la cual lo llenó de alivio después de tres meses sin laborar, se ve más adelante como montacarguista o supervisor, le preocupa la situación actual del país, en momentos complejos, recuerda las experiencias anteriores para afrontar las actuales.

Néstor Felipe Riaño

Néstor, actualmente vive solo, su edad es de 30 años, sus tiempos libres los dedica para leer, montar bicicleta y ver televisión, su sueño principal es ingresar a la universidad, para seguir escalando y cumplir todas sus demás metas, se motiva con la intención de ser mejor cada día, a pesar de lo duro que fue la muerte de sus abuelos y padre.

Su primer trabajo fue en aquel colegio donde estudió su bachillerato, menciona que al momento de ingresar fue demorado el proceso, sin embargo recuerda que su primer turno fue de noche, lo cual se le dificultó ya que nunca había tenido la oportunidad de trabajar en cuartos fríos, no se ve a futuro, sólo espera lo que pueda aparecer en su vida para poder enfrentarlo, le

El sentido humano en la cultura organizacional

agradaría ser padre pero en este momento no lo ve en sus planes, le preocupa que tenga que ir a enfrentar la guerra, y en momentos difíciles, se dedica a buscar su solución inmediata.

Wilson Rodríguez

Wilson, tiene 37 años de edad, convive con su madre, padre, hermanos y esposa, le agrada ver series e ir al gimnasio, lucha por comprar una vivienda propia y tener un vehículo, recuerda como experiencia difícil el haber hecho un viaje largo, valora su empleo que en este momento lo motiva para cumplir sus metas, en su primera experiencia laboral, aprendió a ser responsable y adquirió mucha experiencia, a la compañía llegó por medio de compu trabajo, disfruta su estancia en la misma, tres años más adelante se ve como una persona con un negocio, evitando las deudas; en momentos donde se exige tomar una decisión lo hace con calma esperando los mejores resultados.

Jeisson Lozano

Jeisson, es un joven de 23 años de edad, su núcleo familiar está conformado por dos hermanas, le agrada caminar, hacer deporte y pasar tiempo en internet, su sueño es construir su propio hogar, con una linda familia unida, además de ser profesional.

A pesar de la pérdida de sus seres queridos, el apoyo de sus hermanas lo ha motivado a seguir adelante y velar por ellas, su primer trabajo es en la compañía actual, gracias a la dedicación que invirtió en buscar empleo, se postuló a diferentes ofertas por compu trabajo, su proceso le ha agradado, ya que le ha permitido conocer diferentes personas, de las cuales ha aprendido, más adelante se ve estudiando y continuando con el trabajo, se enfrenta con valentía a todos los obstáculos que se le puedan presentar, apoyándose en su familia para salir adelante.

El sentido humano en la cultura organizacional

Jhonatan Portela

Jhonatan, tiene 21 años de edad, vive con sus padres y hermano, sus espacios libres los dedica a ir a cine, conocer lugares diferentes, ver futbol, escuchar música y conocer de motocicletas, a lo largo de su experiencia de vida ha querido vivir en otro país, donde pueda trabajar en lo que se encuentra estudiando actualmente, la persona más importante de su vida es su mamá, posterior a un accidente que tuvo ella, reconoció la importancia que era tenerla a su lado, en este momento lo motivan sus metas, ayudar a sus padres y crecer laboralmente,

Inicio a trabajar desde los catorce años, lo valora ahora ya que lo ayudó a madurar, a la compañía ingresó gracias a las pasantías por su tecnólogo y debido a su desempeño quedó directamente con la compañía, recuerda con agrado el 31 de diciembre de 2019 ya que allí por temas de cierre de año debía quedarse en la compañía, sin dudarlo lo tomo como oportunidad para demostrar sus habilidades, tres años más adelante se ve en noveno semestre de su carrera profesional, ya formalizando papeles para visitar un nuevo país y en momentos difíciles, toma la decisión de enfrentarlos apoyándose en su familia y personas positivas, dejando atrás los errores y aprendiendo de ellos.

Eduar Andrés González

Eduar, tiene actualmente 30 años, vive con su mamá y hermanos, en tiempos libres prefiere dormir y pasar tiempo con sus seres queridos, sus metas iniciales se encuentran dirigidas en generar una estabilidad económica para su hija, a partir de un ahorro programado, una experiencia difícil que haya vivido en transcurso de su vida fue la separación con la madre de su hija, se recuperó reconociendo los errores que no le aportan a su vida.

Su primer trabajo lo recuerda con agrado, se desempeñó como auxiliar de impresión en una empresa de artes gráficas, el proceso de selección y contratación en la empresa actual fue

El sentido humano en la cultura organizacional

rápida y conoció de la oferta por medio de compu trabajo. Considera agradable el hecho de pertenecer a la compañía, ya que le dio la oportunidad de trabajar después de siete largos años, más adelante le agradecería retomar estudios, obtener una casa propia y una motocicleta, a la hora de enfrentar sus problemas, los enfrenta de manera inmediata.

Jhonatan Fabián Pérez

Jonathan Fabián, tiene 26 años, vive junto a su pareja, le agrada el deporte, trabajar y ver televisión, sueña con estudiar, consideró muy difícil la separación de sus padres, ya que se vio involucrado en ello, además de la separación de su única hija, quien lo motiva diariamente, su primer experiencia laboral fue en Corabastos, lo recuerda con agrado ya que le dio la oportunidad de tener un sustento en momentos con los cuales no contaba para la alimentación en su hogar, a la compañía actual ingreso gracias a la hoja de vida que dejó en la portería de la empresa, le agrada que el contrato sea directo, ya que le genera seguridad y estabilidad, a futuro ve el cumplimiento de la mayoría de sus metas planteadas, y en momentos difíciles opta por esperar y despejar sus pensamientos a un lado.

Jackson Mendoza

Jackson, es un joven de 20 años, vive con sus padres, hermanos, abuela e hija, sus tiempos libres los dedica a patinar, componer música, cocinar y caminar, sueña con ser cantante y producir su propia música, la mayor situación que tuvo que enfrentar fue el hecho de presenciar el secuestro y asesinato de integrantes de su familia, en este momento opta por encontrar una mejor calidad de vida con su familia, su primer experiencia laboral fue en la empresa actual, realizando sus pasantías donde gracias a su desempeño se quedó, tres años más adelante se ve con un negocio independiente y para enfrentar sus problemas se dedica a estar en soledad, pensando en las soluciones para continuar.

El sentido humano en la cultura organizacional

Juan Daniel Durán

Daniel, es un joven de 21 años, su núcleo familiar se conforma de padres y hermano, le agrada dedicar su tiempo libre al deporte, a bailar, a dormir y a leer, sus sueños se basan en tener una estabilidad económica, construir una familia y conseguir un mejor puesto en la organización, no recuerda ningún momento difícil, para él su mayor motivación son su padres y el estudio, su primer trabajo fue en logística de eventos, ingresó a la compañía actual gracias a un amigo, y se llevó una buena impresión de la misma; tres años más adelante se ve con un mejor cargo laboral, para superar situaciones difíciles opta por pensar en otras cosas y escuchar música.

Aníbal Miranda

Aníbal, es un joven de 28 años, que actualmente vive solo, sin embargo su núcleo familiar se conforma de mamá y hermanos, en su tiempo libre le agrada dedicarse tiempo, hacer deporte y jugar con su consola, su mayor sueño es ser ingeniero, un momento difícil que vivió fue la pérdida de su abuela, desde ahí tomó la decisión de vivir solo, lo motiva ahora querer viajar y finalizar su carrera profesional, su primer trabajo fue como vendedor lo adquirido para cubrir algunas necesidades personales y por ocupar el tiempo en algo útil, su ingreso a la compañía fue gracias a computrabajo, ha tenido una gran experiencia en la misma, ya que siente el apoyo de sus compañeros y líderes de trabajo, tres años más adelante se ve finalizando su carrera y estando fuera del país, enfrenta sus situaciones difíciles enfocado en el futuro, buscando las mejores soluciones.

Brayan Maya

Brayan, es un joven de 22 años, vive actualmente con su pareja, se dedica a jugar en su celular, escuchar música, dormir y comer, sueña con ser ingeniero de sistemas, su mayor pérdida fue la de sus seres queridos, y gracias a las enseñanzas que le ofrecieron continúa adelante junto

El sentido humano en la cultura organizacional

a su pareja, su primer trabajo fue en un supermercado y le agradaba ya que vivía cerca, a la compañía ingresó gracias a la hoja de vida que dejó en portería, recuerda con agrado el hecho de conocer nuevas personas y compartir con ellos nuevas experiencias, a los 25 años se ve como una persona con buen capital acercándose a la compra de su vivienda, para superar situaciones difíciles opta por hacer cosas para distraerse.

Germán Martínez

German, es un hombre de 34 años, su núcleo familiar se conforma de su mamá, dos hermanas y tres hijos, su tiempo libre lo dedica a dibujar, escuchar música, leer, escribir hacer deporte y cocinar, su mayor sueño es comprar una casa, sus experiencias difíciles las enfrentó al no tener una figura paterna, sin embargo se motivó gracias al esfuerzo de su madre, de igual manera al nacimiento de sus tres pequeños, su mayor motivante en este momento es su empleo, sus hijos y madre, viendo su sonrisa al llegar cada día.

Su primer empleo fue en una empresa de alimentos en bodega, le agradó gracias al ambiente laboral y el esfuerzo por parte de la compañía con el hecho de hacer sentir en casa a sus colaboradores, ingreso a la compañía el 15 de diciembre de año 2017 por medio de un amigo quien lo referenció, su primera experiencia en la empresa fue rotar por todos los puestos en el área ya que le permitió ver que podía afrontar cualquier reto de la compañía, lleva actualmente dos años y dos meses y más adelante se ve como un supervisor, valora el hecho de tener la oportunidad de compartir tiempo con sus hijos demostrando que es un buen padre, confía en dejar sus problemas a Dios.

Javier Díaz

Javier, es un hombre que tiene 39 años, vive con su esposa y sus dos hijas, le agrada escribir poemas y escuchar música, su mayor sueño es estudiar sistemas, y ser propietario de un

El sentido humano en la cultura organizacional

negocio, a pesar de haberlo intentado antes y fracasar, continúa con la expectativa para lograrlo, lo motiva actualmente su empleo y su familia.

Su primer empleo lo recuerda con agrado, fue en un puesto de vendedor donde adquirió conocimientos en temas naturistas. El proceso de ingreso en la compañía fue largo, sin embargo, el tiempo que lleva le ha permitido valorarlo, su primera experiencia fue la adaptabilidad al ambiente laboral, pero concentrándose en sus objetivos ha dado lo mejor de sí, tres años más adelante se ve con un negocio, sin dejar de lado la compañía, para superar situaciones difíciles opta por meditar sobre los errores y acercarse a Dios para ver las posibles soluciones sin perjudicar a los demás.

Edward Steven Galindo

Edward, es un joven de 23 años de edad, su familia se conforma de padres, hermanos, esposa e hija, su tiempo libre lo dedica a jugar futbol pasar tiempo con su familia, ver películas y leer, su mayor sueño es tener casa propia, e ingresar a la universidad, se tuvo que enfrentar a una fractura, en la compañía actual, sin embargo el apoyo de sus seres queridos y de sus compañeros de trabajo lo ayudaron a seguir adelante, de igual manera su hija, recuerda su primer empleo en construcción y fue un tiempo que no le agrado, al ingresar a la empresa se sentía emocionado ya que llevaba tiempo sin laborar, considera un buen ambiente laboral y tres años más adelante se ve estudiando y con un mejor cargo laboral, lucha por cumplir sus metas y no tiene en cuenta ningún futuro negativo que lo pueda afectar, no se rinde en situaciones difíciles opta por luchar.

Yeferson solarte

Yeferson, es un joven de 21 años, quien vive con su mamá, hermana menor y padrastro, a quien ve como una gran figura paterna, su tiempo libre lo dedica al deporte, leer de poesía y psicología, menciona que se plantea propósitos mensuales, metas a corto plazo que lo ayuden a

El sentido humano en la cultura organizacional

ser mejor, las metas que tiene a mediano plazo son conocer la Noruega y Finlandia, a largo plazo tener una linda familia y con libertad financiera, su momento difícil, fue el cambiar de vivienda, ya que conoció personas que no aportaban buenas enseñanzas para su vida, sin embargo gracias el esfuerzo de su madre logró modificar sus actos, su mayor motivación es su familia, ya que por ellas se esmera para hacer las cosas con amor y dedicación,

Su primera experiencia laboral la recuerda con agrado, fue en una tienda con un tío, quien le enseñó el compromiso, conoció personas amigables, su trabajo actual lo consiguió gracias a postularse a compu trabajo, aunque en un inicio pensó no pasar lo llamaron, sus experiencias gratas en la empresa han sido varias, sin embargo el hecho de tener que pistolear unos productos y no hacerlo tan bien, le permitió estar más atento en la operación ya que sintió apoyado por sus superiores, al enseñarle a cómo hacer las cosas de mejor manera, años más adelante se ve como una persona con su pasaporte con varios sellos, además de estar preparado para correr una maratón y con estabilidad en su familia, sus momentos difíciles los enfrenta contando hasta diez y mencionar las cosas positivas de las que puede aprender.

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede reconocer que los colaboradores son personas jóvenes que tienen características en común, reconocida como una motivación adicional, que tal y como se menciona en la teoría funciona en todas las áreas de desarrollo permitiendo identificar qué es lo que aspira como individuo a lo largo de su vida, adicionalmente se conoce como motivación intrínseca cuando el colaborador, se compromete con algún objetivo que quiera alcanzar, como querer ascender, ganar experiencia, progresar a nivel profesional o ayudar a su familia. (Fernández, 2017)

El sentido humano en la cultura organizacional

Ahora bien, llevando a cabo la revisión de las historias de vida, se hallaron unos elementos comunes entre los colaboradores, los cuales están centrados en su motivación, en gran medida intrínseca, su experiencia en su primer trabajo, las experiencias que tienen actualmente en Agropecuaria Aliar S.A y la forma en que buscan soluciones para enfrentar situaciones complejas de su vida, lo cual los lleva cumplir con la parte laboral.

Esa motivación mencionada que relaciona la parte intrínseca se evidencia al momento en que los colaboradores nombran su familia, es decir “mi familia es mi mayor motivante para trabajar por ellos; o el hecho de cuidar y velar por sus hermanas, debido a la perdida de los padres, lo reconoce como mayor motivante porque gracias a sus enseñanzas se apoya de ellas; el trabajar fuertemente para cuidar de hijos que son tan importantes a pesar de las separaciones que algunos pudieron tener” adicionalmente se menciona los sueños, donde agradecen el camino y las puertas que les da la experiencia adquirida en la empresa, permitiendo llegar a largo plazo a lograr lo que han soñado incluso antes de ingresar allí, como “ser cantantes, obtener un negocio, estudiar y viajar”

Al momento de recordar las primeras experiencias laborales, son personas muy agradecidas, a pesar de lo difícil que pudo ser, porque les dio la oportunidad de aprender de las ventas, conocer del mundo laboral, llevar dinero a su casa para compartir una cena, ser responsables, comprendiendo el valor y el sacrificio que debieron hacer sus padres para otorgarles una mejor calidad de vida, por el hecho de hacerlos sentir en su segundo hogar, y quienes mencionan no agradales su primera experiencia que fueron pocos, señalan que es debido a las largas jornadas y al peso excesivo que debían cargar en construcciones y en Corabastos; respecto a la experiencia en la compañía actual, a muchos les agrada la oportunidad, ya que les permitieron trabajar después de mucho tiempo sin laborar, reciben apoyo de compañeros y

El sentido humano en la cultura organizacional

supervisores para progresar, se han quedado gracias al desempeño de sus prácticas o pasantías, les permiten estudiar o ahorrar para comprar una vivienda”

En cuanto a la toma de decisiones en situaciones difíciles, algunos recurren a la parte religiosa, respetando y considerando las diferentes formas de pensar, otros por su parte deciden tomar decisiones de manera precisa y rápida con el fin de evitar consecuencias, y finalmente hay quienes deciden despejar su mente escuchando música, o pensando en otras cosas para no recaer en sus errores y acercándose a personas positivas que aporten a sus vidas.

Lo anterior es llevado al campo laboral, donde consideran estar motivados gracias a factores externos, a pesar de no contar con salario adicional, y emocional, lo cual los lleva a tener un compromiso con la empresa, es por ello que se toma la decisión de hacer la observación participante con el fin de conocer si lo mencionado se está llevando al plano laboral.

Esto conlleva a conocer a la persona encargada de los inventarios, que en realidad tiene cargo de auxiliar logístico, me acompañó a conocer el manejo de la operación, inicialmente ingresamos a la oficina de supervisores, donde se ubican tres puestos, en uno se hace el



Fotografía: tomada por Gómez, N (2020)

supervisor en turno, en otro el auxiliar encargado de los inventarios y finalmente la persona encargada de la recepción de pedidos nacionales, me enseñó en primera instancia los horarios programados, explicando que cada quince días se modifican, es decir que un auxiliar tendrá que cubrir el turno de la mañana quince días, en este primer horario que consta de seis am a tres pm, no hay mayor cantidad de auxiliares debido al bajo flujo de trabajo, a las doce del día llega

supervisor en turno, en otro el auxiliar encargado de los inventarios y finalmente la persona encargada de la recepción de pedidos nacionales, me enseñó en primera instancia los horarios programados, explicando que cada quince días se modifican, es decir que un auxiliar tendrá

El sentido humano en la cultura organizacional

el turno de la tarde aproximadamente catorce auxiliares, su turno finaliza a las ocho y treinta pm, la noche exige mayor operación, así que ingresan aproximadamente dieciocho auxiliares, es importante tener en cuenta que también hay un horario intermedio que se da como apoyo en dado caso que se presente algún pedido extra, a diferentes almacenes de cadena, o incluso a los puntos de venta de la ciudad, este se da desde las ocho am hasta las seis pm.

Conociendo lo anterior, nos dirigimos al cuarto conocido como armado de cajas, donde un auxiliar es encargado del uso de la máquina, se delega adicionalmente de organización de cajas, e impedir el atasco de las mismas, es importante tener en cuenta que habían cajas manuales, con el objetivo de no parar la operación en dado caso que la máquina dejará de funcionar, me quedé un buen tiempo en esa estación, el cuadro es bastante grande, sin embargo se evidencian muchas cajas sin amar, lo que ocasiona que se ubiquen fuera de esa estación.



Fotografía: tomada por Gómez, N (2020)

Al momento de conversar con él, conocí que llevaba dos años y seis meses en la compañía y cuáles eran sus labores durante la jornada, ya al notar cómo hacia su trabajo le pregunté que, si podía ayudarme, al menos a retirar las cajas si estas se atascaban en algún momento, además de despegarlas, así dimos continuidad a la conversación mientras íbamos trabajando, sin embargo, él era el experto.

El sentido humano en la cultura organizacional

Le pregunté cómo podría ser más cómoda su labor, si requería de algún herramienta adicional, mencionó el hecho de las cajas, casi diariamente traen las cajas, son tantas que él no las va a poder armar durante una jornada laboral, mencionó la posibilidad de recibir pedido día de por medio, así podría despejar el cuarto, y ubicar sus cajas armadas dentro del mismo, sin incomodar afuera



Fotografía: tomada por Gómez, N (2020)

En ese puesto ha durado bastante, considera que ha sido así debido a que en ocasiones cuando no funciona la máquina, él le encuentra la forma de arreglarla, sin necesidad de llamar al área de mantenimiento, además es muy ágil, más adelante conversamos sobre el ambiente de trabajo, valido la presencia de los rumores presentados entre ellos, que en algunas ocasiones iba hasta los extremos, la falta de integración, ya que puede llegar personal nuevo pero no se presentan, ni comparten, además hay divisiones en equipo de trabajo, debido a una relación sentimental en el área entre un cargo operativo y de jefatura, lo cual causa discrepancia en la planta, y finalmente mencionó la retroalimentación, la cual solo se presenta cuando debes mejorar en determinada tarea.

El sentido humano en la cultura organizacional

Posteriormente me guiaron al área de fichos, entendido también como el cuarto de recepción de pedido, donde se van llevando los productos los cuales han sido filtrados con las terminales, herramienta que se usa para leer referencias, alistar pedidos, entre otras funciones, sin embargo



este utensilio, será modificado por celulares y anillos, debido al poco cuidado que le han dado a las terminales, teniendo en cuenta su costo elevado, se buscó otra manera, sin embargo esta nueva herramienta no ha sido acogida entre ellos, en el momento hay dos celulares, y quienes lo han usado, mencionan lentitud e

Fotografía: tomada por Gómez, N (2020) incomodidad, lo cual afecta el proceso, además de aún no estar adecuado para todas las funciones que requiere la operación, una persona en la operación daba uso de un celular, y teniendo en cuenta que no requería de todas las funciones del terminal, se pudo adaptar satisfactoriamente, el cual es ubicado en el brazo izquierdo del auxiliar, y su anillo en el dedo medio de su mano.



Fotografía: tomada por Gómez, N (2020)

El sentido humano en la cultura organizacional

En el cuarto de fichos, tuve la oportunidad de conversar con una persona que hace poco, había participado en una convocatoria interna, aplicando a supervisor, sin embargo de ese proceso, ningún candidato fue seleccionado, debido a las exigencias de la nueva gerente de la planta, él en realidad estaba muy desmotivado, ya que creía contar con todas las características para aplicar al perfil que se estaba buscando, y no lo había logrado, su versión era cierta en las pruebas, él había sido uno de los mejores, sin embargo, por otros aspectos la decisión no fue positiva para su proceso.



Fotografía: tomada por Gómez, N (2020)

Al momento de conversar por el ambiente laboral, incluye la preferencia por parte de supervisores y la falta de comunicación al momento de hacer observaciones, lo cual considere importante validar en la oficina con los mismos supervisores, así que en una oportunidad al encontrarme con dos supervisores, un auxiliar de inventarios, se tocó el tema, de las preferencias, por el envío a descargos a uno de los integrantes de la oficina, se identificó que en realidad no es cuestión de preferencias, solo de buenas y malas relaciones, teniendo en cuenta las divisiones de los grupos, y la importancia de no tomarse a personal las cosas, por recibir una orden



Fotografía: tomada por Gómez, N (2020)

La siguiente estación era conocida cuarto de almacenamiento terminado, donde los auxiliares deben separar por producto, por fecha, por día cada uno, por medio de banderines, el cual es organizado en las estibas y canastillas, para que al momento de solicitar producto, el auxiliar encargado, lo separe de acuerdo a la solicitud

El sentido humano en la cultura organizacional

de pedido, esta estación estaba dividida por cuatro secciones, una de productos de derivados, otros de desposte, y otros de productos granel, la cuarta sección era la habitación que se encontraba a menos dieciocho grados, donde se guardaba producto especial, en realidad era bastante el frío que se sentía, ninguna persona podría durar allá más de media hora.

A las doce del día ya el turno de la tarde estaba ingresando, y a eso de las doce y diez sonaba una alarma, que indicaba la llegada de ellos y las pausas activas a realizar, donde



Fotografía: tomada por Gómez, N (2020)

tomaban como oportunidad para comentar las novedades que debían tener presentes las personas que llegaban a continuar con la operación, conversé con otros auxiliares, entre ellos mencionan la falta de retroalimentación, o que sólo se da cuando hacen algo que no correspondían, pero que nunca felicitaban al equipo, incluso uno de ellos mencionó que entienden ya que les pagan por hacer algo, otro comentó el hecho del respeto, a veces tienden a tratarse de manera grosera entre ellos mismos, incluso en una oportunidad se generó una discusión que llegó a la agresión física, otros mencionaron la importancia de valorar el trabajo y más la situación actual a la que nos encontramos.

Después de preguntar con varios auxiliares, lo que más se reconoció fue la falta de retroalimentación, la medición de rendimiento por parte de supervisores, porque consideraban que todos no hacían las labores de manera equitativa, lo cual era cierto, porque en varias ocasiones noté que mientras algunos pueden



Fotografía: tomada por Gómez, N (2020)

tomaban como oportunidad para comentar las novedades que debían tener presentes las personas que llegaban a continuar con la operación, conversé con otros auxiliares, entre ellos mencionan la falta de retroalimentación, o que sólo se da cuando hacen algo que no correspondían, pero que nunca

El sentido humano en la cultura organizacional

realizar una actividad, los demás no tienen la iniciativa para ayudar, lo cual va acompañado del trabajo en equipo y el compromiso, los rumores, que pueden afectar a uno de ellos, la falta de integración y que posiblemente baje alguien de mayor cargo a preguntarles cómo están o si les hace falta algo que convierta más ameno su trabajo, el cuidado con los recursos, porque mientras botan una canasta que posiblemente al otro día puede encontrarse dañada, nadie va a saber quién fue y el uso de las terminales.

Al finalizar en las pequeñas jornadas que me permitían participar de la operación, agradecí por los espacios facilitados y reconociendo de ellos que en algunos puntos de trabajo no se registra por parte de la jefatura si los auxiliares están cómodos con su espacio de trabajo, lo cual les impide desarrollar satisfactoriamente sus labores, sin embargo, ellos no se quejan solo hacen mención cuando se encuentra alguna máquina o herramienta dañada para que esta sea cambiada o revisada por mantenimiento.

Por otro lado, en la operación no hay iniciativa por parte del equipo al momento de apoyar la labor de algún compañero, se evidencia la falta de trabajo en equipo, ya que se limitan a la labor que les corresponde, lo cual también se puede notar en las demás técnicas utilizadas durante la intervención, evidenciando una división donde los conflictos personales, o malos entendidos pueden afectar la integración, e impedir la comunicación entre los mismos auxiliares, además de evitar constantemente tener contacto o conversar si no es estrictamente necesario.

Teniendo en cuenta la teoría planteadas en la teoría de necesidades aprendidas de McClelland, se reconoce que existen auxiliares con necesidades de poder, porque han tenido la oportunidad en otras empresas manejar personal, de igual manera necesidades de afiliación, donde se identifican con unos compañeros, mientras que con otros no, debido a las

El sentido humano en la cultura organizacional

confrontaciones, es decir eligen, y finalmente necesidades de logro, quienes trabajan y estudian al mismo tiempo, o aquellos que participan en las convocatorias internas.

Se reconoce adicionalmente, que los auxiliares adquieren y se sienten beneficiados con la compañía, ya que les ha permitido lograr objetivos de vida personal, ejemplo de ello la compra de una vivienda, recibir más del mínimo, oportunidad de estudio o modificación de horarios por el mismo motivo, esto dando lugar al desarrollo del colaborador en otros aspectos de su vida, según Castillo (2012) son competencias de factor humano donde el colaborador fortalece habilidades y actitudes para enfrentar nuevos desafíos en la compañía gracias a la satisfacción de poder lograr objetivos personales.

Por otro lado, se generan rumores, que en ocasiones van hasta los extremos, esto se podría entender como la falta de respeto entre los mismos, ya que también se dirigen entre sí de manera grosera, o brusca, pero también se reconoce el compañerismo y las buenas relaciones entre algunos.

La retroalimentación nuevamente, algunos consideran no merecerla, nunca han recibido una felicitación por cumplir con una meta, eso baja la motivación de los mismos ya que según Peña & Villon (2017) los elogios impulsan a los empleados a la autorrealización, permitiendo la sensación de valor por el esfuerzo realizado, lo que muchos también pueden sentir cambios en su motivación.

No hay evaluación de rendimiento, no se conoce en realidad por parte de la oficina de supervisores, cuáles auxiliares si están cumpliendo con su labor, lo que se entiende según Jamaica (2015) como inversiones a largo plazo, ya que funcionan como herramienta que busca conocer más de los colaboradores, además, permite que el colaborador fortalezca sus competencias y habilidades, lo cual se refleja en su rendimiento laboral.

El sentido humano en la cultura organizacional

Finalmente, la nueva gerencia, no ve como oportunidad incentivar a los auxiliares si no están cumpliendo una labor adicional de la que debería, lo cual es un problema identificando el rompimiento del bienestar laboral, los auxiliares reconocen la metodología de la gerencia anterior, porque gracias al respeto con el que se dirigían con ellos, era más organizada la operación y experimentaban menos problemáticas lo cual generaba mayores resultados positivos que de acuerdo con Nader, Peña & Santa (2014) mantiene y fortalece ambientes de trabajo saludables, además si se añade las estrategias integrales, como conocimiento de las necesidades, la salud, la familia y diferentes factores la empresa podría esperar mejores resultados de su personal.

Para avanzar (Conclusiones)

Se evidencia que como toda área requiere desarrollar mejoras, por ello la compañía debe preocuparse no sólo por el resultado, sino también por conocer qué puede mejorar para que el colaborador considere su lugar de trabajo como un segundo hogar, así mismo lo cuide y se preocupe por él, visualizando su proceso.

En primer lugar, si se alinearan los valores personales, con los valores organizacionales, se podrían reflejar resultados positivos, teniendo en cuenta participación activa de cada colaborador, adicionalmente se podría tomar como una estrategia de comunicación donde se generan espacios para conocer pensamientos, emociones y sentimientos.

Se destaca además que el reconocimiento es uno de las principales limitantes en el área, pues considerar el proceso de trabajo como una obligación baja considerablemente los niveles de motivación del colaborador, validando su desinterés e indisciplina con el proceso, lo cual perjudica a la compañía.

El sentido humano en la cultura organizacional

Los colaboradores están inmersos en un ambiente de trabajo donde se puede facilitar el fortalecimiento de habilidades, reconociendo aquellos colaboradores que se destacan por su desempeño, sin embargo al momento que dejan a un lado lo realizado y lo interpretan como obligación, se pierde motivación por no valorar trabajo.

Por su parte el hecho de retroalimentar al equipo de trabajo durante ciertos periodos de tiempo sería conveniente, puesto que los mantiene al tanto de su proceso como equipo, además de compartir todos los resultados adquiridos.

Es decir que si, se evaluara en conjunto, cuáles son los procesos que no están apuntando a obtener buenos resultados, para que entre todos puedan identificar cuáles podrían ser las posibles soluciones, reconociendo lo que cada colaborador podría aportar para obtener éxito.

Se reconoce que el ser humano es responsable de su propio resultado, al momento de ingresar a la compañía, sus expectativas de crecimiento son más altas, teniendo en cuenta que se brinda mayor oportunidad.

Se considera que las actividades de integración que sean ajenas a las responsabilidades laborales pueden ser ideales para motivar el trabajo en equipo y las relaciones entre los mismos, por ello es de gran importancia reconocer las estrategias y darle seguimiento para que cumplan su objetivo que es aumentar la motivación de cada uno de los integrantes del área y de esa forma mejorar su desempeño.

Los colaboradores encuentran una motivación en las convocatorias internas, gracias al desempeño de trabajo, donde apoyan los sueños que anhelan cumplir en el transcurso de su vida, inicialmente en la organización, sin embargo, el factor económico sobre sale de gran manera a la hora de tomar una decisión donde se prefiere optar por beneficios externos que conocimientos, estabilidad y compromiso interno.

El sentido humano en la cultura organizacional

Por otro lado, es importante trabajar en los procesos de adaptación, donde se modifican los procesos debido a la llegada de nuevos integrantes al área, para así permitir evidenciar que se tienen en cuenta las condiciones de los colaboradores para mejorar el proceso e impactar de manera positiva respecto a los resultados.

De igual manera, se considera relevante enfatizar y reforzar el lenguaje utilizado por los cargos superiores, teniendo en cuenta que podrían afectar o denigrar el sentido humano del trabajador.

En la organización desde hace tiempo, prima en medida el recurso material, en vez del recurso humano, teniendo en cuenta los costos que podrían generar cada uno, por ejemplo, las terminales donde se evidencia el querer agilizar el proceso sin evaluar que sí es lo que hace falta.

La práctica por su parte, permitió ver desde una postura externa como la empresa genera ese valor por quienes sacan adelante la operación, sin embargo, en el periodo de transición se identifica una administración distinta donde su objetivo es otro, borrando el sentido del ser humano en las organizaciones.

Las necesidades frente al proceso, no sólo están centrados en los factores económicos, sino que además reflejan aspectos intrínsecos que pueden estar relacionados con la motivación en la organización, es por ello que se debe proporcionar espacios que faciliten la identificación de esos aspectos, con el fin de contar con una cultura organizacional satisfactoria.

Finalmente, la situación sanitaria actual que se enfrenta a nivel mundial, afecta a muchos sectores comerciales, a pesar de ello, el pertenecer a un sector de abastecimiento como Agropecuaria Aliar S.A permite la oportunidad de continuar con las labores, sin embargo, el estar ubicada en una localidad la cual presenta un número mayor de contagios puede afectar de

El sentido humano en la cultura organizacional

manera directa a sus colaboradores intrigándolos a conocer cómo la compañía actuará para mantenerlos a salvo.

Referencias

Africano, N, Faria, E y Quintero, N (2008). Clima laboral y desempeño del personal empresa de vigilantes asociados. Costa oriental del lago, Venezuela. 1(3)33-51. Documento:

Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/782/78230903.pdf>

Aliaga, V (2000) Liderazgo juvenil con inteligencia emocional: para un desarrollo humano solidario.

Álvarez, J, Bernardi, C, Delgadillo I y Menezes, L (2018). La percepción de la cultura organizacional en América Latina. América Latina: Spencer Stuart. Documento:

Recuperado de

https://www.spencerstuart.com//media/2018/april/the_perception_organizational_culture_1_atin_america_spanish.pdf

Amaya, A y Troncoso, C (2017) Entrevista: guía práctica para la recolección de datos

Cualitativos en investigación de salud. Scielo. 65 (2) 329-32. Documento: Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v65n2/0120-0011-rfmun-65-02-329.pdf>

Aragón, B, Boxo, C, Riesco, R y Rubio (2013). Teoría del reconocimiento: aportaciones a la psicoterapia. Scielo, (33) 68-79. Documento: Recuperado de

<http://scielo.isciii.es/pdf/neuropsiq/v33n117/05.pdf>

Bonilla, J y Escobar, J (S.F) Grupos focales una guía conceptual y metodológica. Cuadernos hispanoamericanos de psicología, 9 (1) 51-67 Documento: Recuperado de

El sentido humano en la cultura organizacional

<http://www.tutoria.unam.mx/sitetutoria/ayuda/gfocal-03122015.pdf>

Calderón, G, Murillo, S y Torres, K (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral.

Cuadernos de Administración, 16 (25) 109-137. Documento: Recuperado de

https://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md1/ejec/ME/CO/AM/11/Cultura.pdf

Carrillo, A (2016). Medición de la cultura organizacional. Redalyc, Ecuador (8). Documento:

Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5116/511653788007/html/index.html>

Carrillo, S. et, al. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones

saludables. Espacios, Venezuela. 39 (22), 27-41. Documento: Recuperado de

<http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2165/Cultura%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cáscales, M (2010). Análisis de la satisfacción laboral en España. Fundación Centro de Estudios

Andaluces. Documento: Recuperado de [file:///C:/Users/Pamiloto/Downloads/Dialnet-](file:///C:/Users/Pamiloto/Downloads/Dialnet-AnalisisDeLaSatisfaccionLaboralEnEspana-5708605.pdf)

[AnalisisDeLaSatisfaccionLaboralEnEspana-5708605.pdf](file:///C:/Users/Pamiloto/Downloads/Dialnet-AnalisisDeLaSatisfaccionLaboralEnEspana-5708605.pdf)

Castillo, R (2012). *Desarrollo del capital humano en las organizaciones*. México. Documento:

Recuperado de

http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Desarrollo_del_capital_humano_en_las_org.pdf

Chang, M y San Martín, N. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Ciencia y trabajo, Chile. (1)159-165.

Documento: Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>

Chiavenato, I. (2008). Gestión de talento humano. México: TheMcGraw-Hill.

Corrales, A, Quijano, N y Góngora, E (2017) Empatía, comunicación asertiva y seguimiento,

normas, un programa para desarrollar habilidades para la vida. Enseñanza e Investigación

El sentido humano en la cultura organizacional

en Psicología.22 (1) 58-65. Documento: Recuperado de

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=292/29251161005>

Cújar, A, Hernández, H, López, y J Ramos, C (2013). Cultura organizacional, evolución en la medición. Estudios gerenciales. Córdoba, Colombia 350-355. Documento: Recuperado de

<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0123592314000126?token=257A797B493D82C26287D8D8626EFFCE3FA7066E3BD5456FFDB6F3C0108CB7295FADA20651039D27D75A7A4447E02B38>

Díaz, L (2011). La observación. México: Universidad Nacional autónoma de México.

Documento: Recuperado de

http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/publicaciones/La_observacion_Lidia_Diaz_Sanjuan_Texto_Apoyo_Didactico_Metodo_Clinico_3_Sem.pdf

Febres, R. (2007) Para crecer en un valor. Revista educación en valores, Valencia, España 1 (7)

119-121. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n7/v1n72007-14.pdf>

Fernández, G (2015). La motivación intrínseca y extrínseca de los empleados como éxito para las organizaciones laborales. España: Universidad de la Roja.

Frías, P (2014). Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la

generación Y". Universidad Chile. Documento: Recuperado de

http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFR_IAS_2014.pdf?sequence=1

García, M (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual.

Cuadernos de Administración, Universidad del Valle Cali, (42) 43-61. Documento:

Recuperado de

El sentido humano en la cultura organizacional

http://revistas.univalle.edu.co/ojs3202/index.php/cuadernos_de_administracion/article/view/413

García, F (2002). Recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionario. México: Editorial LIMUSA

Galeano, M (2012) Estrategias de investigación social cualitativas, el giro en la mirada; la carretera editores E.U. Medellín Colombia. Documento: Recuperado de [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=LxmMDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=Galeano,+M+\(2012\)+Estrategias+de+investigaci%C3%B3n+social+cualitativas,+el+giro+en+la+mirada%3B+la+carretera+editores+E.U.+Medell%C3%ADn+Colombia.+&ots=5Xw2vUYmEr&sig=s8uL-kSWcGUMXZmOT4vdwgkANdo#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=LxmMDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=Galeano,+M+(2012)+Estrategias+de+investigaci%C3%B3n+social+cualitativas,+el+giro+en+la+mirada%3B+la+carretera+editores+E.U.+Medell%C3%ADn+Colombia.+&ots=5Xw2vUYmEr&sig=s8uL-kSWcGUMXZmOT4vdwgkANdo#v=onepage&q&f=false)

Gómez, A, Porras, K y Barahona, H. (2012). Diseño Programa de Bienestar Laboral. Bogotá, Colombia

Gonzales, D. (2008). Psicología de la Motivación. La Habana: Ciencias Médicas.

Guzmán, J. (2015). La cultura organizacional en el contexto de la globalización. Revista (2) 19 - 40.

Hoyo, M (2004). Estrés laboral. Madrid, España, instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Iragorri, I & Romberg, A. (S.f). La importancia de la autoestima en el ámbito laboral. Universidad de la Sabana Bogotá, Colombia

Jamaica, F. (2015). Los beneficios de la capacitación y el desarrollo personal de las pequeñas empresas. Universidad Militar Nueva granada, Bogotá Colombia.

Jara, O. (1994). Para sistematizar experiencias. Costa Rica: Alforja.

El sentido humano en la cultura organizacional

- Jociles, M. (2018). La observación participante en el estudio etnográfico de las prácticas sociales. *Revista de antropología*, Vol. 54, N.0 1, pp. 121-150. Documento: Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rcan/v54n1/0486-6525-rcan-54-01-00121.pdf>
- Lagos, V (2015). La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec. Chile. Documento: Recuperado de <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%2C%20Victor.pdf>
- Madero, S y Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Ciencias sociales*. 13(1) 95-107.
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades Directivas*. México D.F.: Mc Graw Hill/ interamericana Editores S.A.
- Medina, A y Lara, P (2008). Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. *Revista de Administra Pública RAP*
- Meneses, J y Rodriguez, D. (s.f). El cuestionario y la entrevista. Barcelona: F.U.O. Documento: Recuperado de http://femrecerca.cat/meneses/files/pid_00174026.pdf
- Monje, A. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa, guía didáctica*. Neiva, Colombia. Documento: Recuperado de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Montes, O. (2014). Comunicación asertiva y trabajo en equipo: Resultados de un programa de intervención en los supervisores de una empresa. *Dialnet*. 2 (2) 121-196.
- Montoya A, y Saavedra, M (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica "Visión de*

El sentido humano en la cultura organizacional

Futuro" 20(2) 1-20. Documento: Recuperado de

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3579/357947335001>

Nader, M; Peña, S & Santa, E (2014). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. Estudios Gerenciales.

Documento: Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v30n130/v30n130a06.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). El recurso humano y la productividad, Suiza.

Documento: Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/--ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf

Palma, M. (2017). La motivación del personal como estrategia en la productividad de las Organizaciones. Colombia: Universidad Militar, Nueva Granada.

Peña, H & Villon, S. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito

Organizacional. Ecuador

Perspectivas (2007) “el estrés laboral como síntoma de una empresa” Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba, Bolivia,” núm. 20, pp. 55-66

Ruedas, M; Ríos, M & Nieves, F. (2009). Hermenéutica: la roca que rompe el espejo. Dialnet. 24(2)181-201.

Ruiz, E., Gago, M, García, C., y López, S. (2013). Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa. España: McGraw-Hill/ Interamericana de España

Salgado, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa: principios básicos y algunas controversias. Ciencia & Saúde Colectiva, (17) 613-619.

Sánchez, G (2009). El desarrollo organizacional, una estrategia de cambio para las instituciones documentales. Anales de Documentación.

El sentido humano en la cultura organizacional

Sandoval, C (2002). Investigación cualitativa. Bogotá, Colombia: Programa de especialización en teoría, métodos y técnicas de investigación social. Documento: Recuperado de

<https://panel.inkuba.com/sites/2/archivos/manual%20colombia%20cualitativo.pdf>

Valencia, M (2005). El capital humano, otro activo de su empresa. Entramado, 1(2), undefined, Cali, Colombia. Documento: Recuperado de

<https://www.redalyc.org/pdf/2654/265420471004.pdf>

Vásquez, L (2018). El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones de Colombia, una revisión documental. Medellín, Colombia

Veras, E (2010). Historia de Vida: ¿Un método para las ciencias sociales? Cinta medio. (39) 142-152. Documento: Recuperado de

<http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/moebio/39/veras.pdf>

Universidad Costa de Rica CICAP (2 017). ¿Cómo dar una retroalimentación efectiva para la mejora de los equipos de trabajo? Documento: Recuperado de

<http://www.cicap.ucr.ac.cr/web/retroalimentacion-para-mejora-continua>

Utria, O. (2007). La importancia del concepto de motivación en la psicología. Revista digital de psicología, (2) 55 -78.

Whelan, L. (2014). La adecuación de las teorías clásicas de motivación a la diversidad cultural del entorno laboral actual. Madrid, España: Universidad pontificia comillas. Documento: Recuperado de

<https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/422/1/TFG000404.pdf>

Zarate, A. (2006). Motivación intrínseca laboral y relación con las variables de personalidad

El sentido humano en la cultura organizacional

Anexos

TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTA A JEFE DE OPERACIÓN LOGÍSTICA

ENTREVISTADOR	ENTREVISTADO
<p>Buenos días, mi nombre es Natalia Gómez, estudiante de psicología de la universidad Minuto de Dios, en este momento me encuentro realizando las prácticas en el área de Gestión Humana, a partir de ello se ha requerido realizar un proyecto con alguna de las áreas de la compañía, en esta oportunidad queremos realizar con el área logística, por ello presento al señor José Ángel, el jefe de operaciones logísticas... Bueno si estás de acuerdo a continuación te realizare unas preguntas con el objetivo de identificar en qué trabajaremos, si quieres puedes presentarte.</p>	<p>Ok, Natalia, buenos días, entonces eh, como tú lo acabaste de decir yo soy José Ángel Acosta Valero, soy el jefe de operaciones de la compañía y digamos que mi cargo tiene que ver con todo lo que es operación logística de transportes a nivel Nacional.</p>
<p>Listo, Perfecto, entonces a continuación como te mencionaba, vamos a realizar unas preguntas con el objetivo de conocer en qué trabajaremos, qué proyecto vamos a plantear, listo... bueno en primer lugar cuéntame un poco de tu experiencia en la compañía ¿Cuánto llevas? ¿Qué te ha parecido el proceso?</p>	<p>Ok mira... como te decía... este manejo todo el tema de operaciones en la compañía, eh bueno te voy a contar un poco desde el principio, realmente ingrese a finales del 2007 a la empresa, creo que ya estoy próximo a cumplir 12 años, más o menos, eh digamos que en la empresa he tenido diferentes, he estado en diferentes escenarios, desde un principio, estudié logística y distribución en la Universidad Autónoma de Bucaramanga, y poco a poco digamos que he ido avanzando en todo el proceso, yo ingrese en la compañía desde hace 12 años siendo auxiliar de logística, eh luego hice algunas cosas como asistente de logística y comercial, realmente fui auxiliar de logística y comercial, era una figura que había inicialmente en la compañía, tiene que ver todo con la parte logística desde sus inicios, y también apoyaba mucho la parte comercial, es decir salía a vender el producto, desde los inicios verdad</p> <p>Soy de Bucaramanga, nacido en Bucaramanga pero soy de descendencia santandereana y costeña, mi papá es de Santander y mi mamá de Santa Marta, hay gran parte de mi vida que la viví en Bucaramanga y hay otra parte que la viví en Santa Marta, sin embargo digamos que todo lo que viví en Bucaramanga, de hecho desde que empecé en el 2007 a trabajar con La Fazenda eh empecé desempeñándome en lo que te digo, si... como auxiliar de logística, digamos que cuento con la fortuna de haber empezado con La Fazenda, con Aliar desde que empezamos a comercializar el primer kilo de carne de cerdo que produjo la compañía, verdad... Porque pues Aliar en un principio era un proyecto únicamente agrícola, entonces digamos que con el pasar de los años Aliar empezó, montó su proyecto piscícola y hacia el 2007, a finales del 2007 fue donde se tomó la decisión de</p>

El sentido humano en la cultura organizacional

	<p>esos primeros cerdos que llegaban los íbamos a vender en unas ciudades importantes del país y esas dos ciudades fueron Bogotá y Bucaramanga, si, es allí donde se abre una oportunidad pues de arrancar con toda esta experiencia en la que estamos montados hoy</p> <p>Empiezo entonces inicialmente como a trabajar como auxiliar, luego como asistente haciendo diferentes actividades, incluso de apoyo y mercadeo, incluso a estar en las tiendas como las niñas mercaderistas que tenemos hoy contratadas, yo exhibía productos, yo los vendía, yo todo lo que hacían como mercaderistas e impulsadoras lo hacía yo, luego cuando te digo que asumí una parte de asistencia era porque también comencé a manejar toda la parte de cartera de la compañía, más o menos alrededor, empezando manejábamos 300 400 millones de pesos en Bucaramanga y yo era el responsable de hacer toda la gestión no solo de logística sino también comercial, contable, me entiendes? Era como ese inter conector entre la compañía y las otras compañías que eran nuestros clientes.</p> <p>Posterior a eso digamos que ya se da otro momento, otro escenario diferente que es donde a mediados del 2011 aproximadamente, se piensa en abrir una distribuidora en Bucaramanga, con uno de los socios, él aportó, hizo unas negociaciones y por medio de ese contacto se pensó como compañía en abrir una distribuidora en Bucaramanga, es un centro de distribución que es un poco más pequeño y a mediados del 2011 entonces a mí me dicen en Bucaramanga que todo hasta ese momento desde el 2007 al 2011 todo lo manejábamos tercerizado, es decir toda la operación logística y lo que yo hacía de comercial lo hacíamos desde Bucaramanga pero ya no trabajaba en la oficina de cañaveral principal, sino que yo ya me había ido para una plataforma externa que es frigorífico metropolitano, si? De ahí hacia todas mis operaciones en una oficina con una persona, una niña que me acompañaba de calidad, con un jefe de comercial hacíamos toda las operaciones de Santander, sin hacer mucha expansión, estando ahí es que te digo que suceden muchas cosas, una de ellas importantísima, que generó alto impacto en la compañía es que se implementó un sistema de codificación de barras, para el manejo de inventarios, los sistemas de información en Colombia no son adaptados para el manejo de carne, hasta este 2011, es decir hasta que nosotros hablamos de código de barras, ehh el código de barras está hecho para muchas cosas, son demasiado versátiles, precisamente porque son comparaciones alfanuméricas, entonces yo puedo utilizarlo para muchas cosas.</p> <p>Sin embargo la carne tiene un factor diferencial y es que tiene un peso variable, entonces no es tan fácil</p>
--	--

	<p>manejar la carne con código de barras, seguramente habían empresas en cualquier parte del país, incluso del mundo que hayan sido más especializados que nosotros, pero por lo menos en Colombia, no teníamos cómo la cultura para manejar la carne con el código de barras entonces a través de una decisión muy importante en cabeza del doctor Jaime Lievano, se toma la decisión de montarle el código de barras a los productos cárnicos de peso variable y de peso fijo, y montamos un sistema que en su momento se llamaba Tecno cedí, es un operador externo en donde nosotros comprábamos unas licencias y adquirimos un servicio, un software para poder utilizarlo en nuestras operaciones, eso se dio en el 2011, pero también el 2011 se tomó la decisión de abrir ese centro de distribución en Bucaramanga y de hecho paralelamente aquí en Bogotá teníamos una operación en portos y otro evento importante es que esa figura se trasladó a Cota, a unas bodegas de un centro empresarial.</p> <p>Entonces iban sucediendo muchas cosas, a lo largo del tiempo, simultáneamente entre las ciudades, por otro lado digamos que la parte de producción aquí en Engativá no funcionaba solamente había una parte de Desposte y de hecho había una parte de logística muy pequeña, estamos hablando de un equipo de logística de cinco, seis personas, era muy pequeño y aquí funcionaba el desposte pero el desposte funcionaba era que los cerdos nosotros los traíamos vivos hasta aquí a Bogotá y aquí en Bogotá se tercerizan el servicio de sacrificio, los cerdos venían vivos, llegaban a Guadalupe y en Guadalupe es un frigorífico que queda acá en Bogotá, se hacía todo el proceso de sacrificio, los cerdos llegaban ahí entraban a un proceso de cuarentena, luego les hacían mediante choque eléctrico, digamos que tratando de nivelar los estándares que ya traía el sistema, se trataba de manejar la misma figura para el sacrificio de los cerdos, sin embargo digamos que ahí lo que se hacía era todo el servicio tercerizado y nos traíamos los cerdos, ya partidos por la mitad o sea en medias canales para acá en Engativá, desde acá se hacía el desposte primario y luego hacíamos la distribución, aquí clasificamos una parte para la distribuidora principal que era la de Cota que ya no y otra parte del desposte la enviamos a Bucaramanga, entonces ahí empezaba como toda mi figura con la jefe comercial, la jefe comercial digamos que me decía, bueno vendimos tanto y tanto tano, yo también que vendí, bueno yo era el que consolidaba toda la información de la venta, y yo mandaba la información y yo mandaba la información estando en la plataforma que te digo del frigorífico yo mandaba como una pre distribución acá en Bogotá donde decíamos mire necesitamos tanto kilos de carne con tantas referencias, tantos carros con tanta frecuencia a la semana, y así se empezó a dinamizar todo el proceso de logística, verdad.</p>
--	---

El sentido humano en la cultura organizacional

Bogotá tenía, empezó desde muy muy chiquito, cuando empezamos en portos éramos, pues éramos porque yo digamos que andaba viajando mucho en estas ciudades y apoyaba muchos las operaciones de Bogotá desde que empecé y en Bogotá éramos como 6 personas, te puedo estar dando un dato aproximado en operaciones de logística, luego cuando pasamos a Cota ya se incrementó a 10 12 personas y así sucesivamente verdad.

Después de eso, después de ese impacto del Tecno cedí, de los traslados, de cómo se movían las operaciones, entonces a principios del 2012, estoy hablando exactamente de enero de 2012 nos entregan ya la distribuidora de Bucaramanga ubicada en el barrio San Francisco y pues nada digamos que yo fui a mediados del 2012 a recibir la distribuidora y pues empecé desde enero, más o menos desde mediados o antecitos como desde el 10 y empecé con todo el proceso de contratación del personal, a remontar la estructura, entonces tuve la fortuna de que estuve como desde inicio de todo ese proceso, a contratar la gente, que a buscar cuales iban a ser mis colaboradores pero yo todavía estaba en un perfil de asistente de logístico y comercial, ya en enero, febrero a finales de enero del 2012 me dicen bueno José necesitamos entregarte esa distribuidora, necesitamos que la cojas, adecues a la gente, y arranques y tú vas a hacer el supervisor de logística entonces ya me estaban entregando un sitio físico, una estructura física, en donde me decían usted va a ser el supervisor de logística de allá y vas a cubrir toda la necesidad que hay allá, con tu equipo de trabajo sin embargo digamos que era un equipo pequeño, yo contrate no sé me alcanzó acordar, seguramente contrate ocho personas auxiliares de logística, pero digamos que estaba muy involucrado con entonces con oficina, estructura, que donde va a ir la niña de call center, que donde se va a sentar el comercial cómo nos vamos a mover, cómo vamos a operar y ya todo lo empecé a centralizar desde ahí asumiendo mi cargo digamos que el tema de supervisión, pero a diferencia del supervisor de acá, era un tema de supervisión, era un cargo más integral, por lo menos yo en el momento lo asumí a mí nadie me dijo mire su cargo, esta va a ser la perforación la vas a tener que cumplir y este es el procedimiento nuevo, no había, entonces de cada uno de los que estábamos involucrados estaba la experticia de cómo iba a fluir todo el proceso, cómo era la forma de hacerlo, cómo debía ser esa manera de ser las cosas, como debíamos actuar sí.. hacíamos muchas cosas, ahora te hago un paréntesis para decir que Aliar a pesar de ser una empresa demasiado grande en el país y ahorita hay varios reconocimientos, Aliar es una empresa que no es de tanta estructura, que todavía sigue siendo una empresa de emociones, una empresa de corazón de sentimientos, entonces eso es lo que proyectamos y lo que nos mueve, no nos mueve tanto la estructura, como a otras compañías, por ejemplo te voy

El sentido humano en la cultura organizacional

a decir una de ellas, Nutresa, son empresas demasiado estructuradas que son empresas que ya son súper definidas y que no es fácil por ejemplo digamos que hacer una adaptabilidad en los procesos, por lo que te digo nosotros aún funcionamos de acá (señala corazón) más que de acá (señala cabeza) entonces qué pasa que eso nos llevó a construir poco a poco, no recuerdo en qué año más o menos pero después de recordar ser supervisor de logística que te decía que era diferente que acá por allá si era más administrar un negocio, allá era velar por un tema tributario, un tema contable, tesorería, velar por un tema de calidad inocuidad, allá era como un Bogotá, pero con uno solo, entonces no era tan fácil, si...

Sin embargo al poco tiempo me ascendieron, pues hice algunas mejoras, algunas propuestas interesantes y todo lo demás, y luego me dijeron ya no vas a ser un supervisor sino que ahora serás un coordinador de logística, entonces me ascendieron al cargo de coordinación y sé qué quería decir... más que el cargo era seguir haciendo lo mismo... pero pensando a futuro, pensando en cómo mejorar, porque finalmente cuando fui de supervisor a coordinador, ehh era pensar en el futuro, seguir buscando mejoras, seguir buscando mejoras, seguir estructurando para seguir creciendo, me entiendes?

Entonces ahí tuve la oportunidad de ser coordinador de logística de Santander de Bucaramanga más que todo, y ahí tuve un tiempo que me quería retirar de la compañía, me sentía cansado, ya que dure cinco años en Bucaramanga en esos mismos cargos y ya me sentía un poco cansado e iba a renunciar pero la empresa me dio la oportunidad, me dio una alternativa de irme a Medellín, me dijeron tranquilo, si estas interesado te llevamos a Medellín, entonces pues nada acepte, no solo yo sino en nombre de mi familia, decidimos aceptar el reto de Medellín, allí tuve una ventaja muy grande y es que estuve desde la concepción del proyecto, que no lo tuve en San Francisco, a pesar que yo vivía en Bucaramanga y todo, en San Francisco a mí me dijeron en enero le presentó su distribuidora y cometimos muchos errores a nivel de edificación, estructura y procesos, yo siempre comento esto con un ejemplo y es como cuando tú compras una casa, un lote un terreno y quieres hacer tu casa, entonces tu mandas a hacerla y el arquitecto el ingeniero civil, ellos hacen... lo que ellos tienen en su cabeza lo que consideran como casa, mientras que lo que uno considera como dueño, más que dueño como habitante, es otra cosa diferente porque el habitante tiene la necesidad y sabe cómo va a funcionar esa parte de su interior, si es funcional o no, que eso no lo tiene el arquitecto... eso nos pasó en Bucaramanga nos dieron un terreno, una adecuación, vamos ahí y después fuimos aprendiendo que así no era, que esa era la idea pero necesitábamos muchas cosas, cuando me dieron la

El sentido humano en la cultura organizacional

<p>Pero bastante interesante que sepas desde un inicio como se dio todo el proceso, y que conozcas todas las áreas y toda la familia como tal de la compañía.</p> <p>Muy completa... muy completa</p>	<p>oportunidad de Medellín, empecé a viajar tan pronto me dijeron, fue en febrero no recuerdo de qué año, pero en marzo empecé a viajar mucho a Medellín porque estuve desde la concepción del proyecto, entonces nos reunimos entre las diferentes áreas, civil, todas las áreas nos involucramos un poco más, y de hecho ellos ya tenían unos adelantos habían montado un poco la estructura, ya habían hecho una escalera, cuando yo retome el tema, de hecho muchas cosas de esas se tumbaron, la escalera se tumbó para volverla así, (indicaciones con las manos) y hoy la distribuidora de Medellín es más grandecita que la de Bucaramanga pero lo más importante es más funcional, más organizado, las áreas mayor definidas, por lo menos tuve en cuenta muchas cosas de seguridad, de la misma calidad, de muchas cosas...</p> <p>Entonces ese espacio es muy parecido a Bucaramanga pero más optimizado, estando en Medellín se presentó la oportunidad de hacer un reemplazo en Bogotá, la persona pues dijo no yo no puedo continuar, se buscó otra persona y esa persona vino y trabajo ocho días y tampoco continuo, se contrató otra y desistió después del proceso, y me vine, en abril, después de 15 días la gerencia me ofreció el cargo de jefatura como una nacional, la que había en ese momento era solo Bogotá pero me dijeron como José te quieres hacer cargo de la operación logística, pero queremos que abarques un poco más primero porque tienes los conocimientos de Bucaramanga y Medellín pero ahora venía el de Bogotá, sin embargo mi concentración era Bogotá, y pues aproximadamente hace tres años asumí el reto y pues nada hoy estamos acá. Esa ha sido la línea.</p> <p>Un poco larga la respuesta (Risas)</p>
<p>Bueno... y cuéntame ¿han cambiado las expectativas que tenías en un inicio</p> <p>En qué sentido, cuéntame...</p>	<p>Claro... clarooo</p> <p>Mira, En muchas cosas, primero porque hace dos años me dijeron una palabra, un frase, que hoy todavía la sigo recordando y es el gerente de recursos humanos, la persona encargada me dijo José yo venía de trabajar con almacenes vivero, que era en almacenes éxito, tenía un cargo indefinido, un contrato... pero ella sin yo conocerla quien era la Fazenda, Aliar, me dijo una frase que me quedo en la cabeza, y aún la sigo recordando, me dijo... “ José, tranquilo, esta puede ser la oportunidad de tu vida, sin embargo te invitamos a que lo pienses, si crees que no es así, no hay problema pero si decides aceptar la misión, te invitamos a que te subas en este bus a vivir una aventura” fueron unas frases muy bonitas que me</p>

El sentido humano en la cultura organizacional

<p>Súper interesante</p>	<p>motivaron, me estimularon y pues yo he tenido algo en la vida y es que me ha gustado asumir retos, y uno en los retos tiene que aprender que no siempre se gana, pero tampoco se pierde, siempre la situación deja una enseñanza, en algunas ocasiones como naturaleza nos bloqueamos y nuestra respuesta es a la defensa, sí.. por eso el cuerpo se bloquea, la mente se bloquea pero todo nos deja una enseñanza, expectativas todas, mira que no conocía Aliar, la Fazenda, y pues tú me dirás quién es hoy la Fazenda, quién es hoy Agropecuaria Aliar, una de las más importantes en Colombia, que es el único proyecto que tiene los 50 años de su proceso productivo completo sin desmeritar las otras empresas, pero somos el único en toda Colombia que tiene su proceso productivo, que lo que yo vendo lo produzco, qué cambios muchísimos lo que te acabo de contar de toda la historia, el cambio en proceso en reestructuraciones, figuras en los procesos que han ido mejorando en el transcurso de estos años</p>
<p>Bueno ahora bien, cuéntame de cuántas personas se compone tu equipo de trabajo aquí en Bogotá</p> <p>Perfecto, listo teniendo en cuenta eso sería como tal contextualizar con cuantas personas se trabajaría o implementaría un proyecto en específico.</p>	<p>Bogotá, ahorita tiene un equipo conformado de 5 supervisores, 7 montacarguistas, de 50 auxiliares y un operario aseo, en total solo de operaciones logísticas, estamos hablando de 63 colaboradores.</p>
<p>Bueno ahora bien cuéntame cuál ha sido uno de los principales retos que has tenido que enfrentar con tu equipo teniendo en cuenta que son 63 personas</p>	<p>Muchísimos, mira hay un reto que creería yo que es el más importante, no solo como integrante de un equipo de trabajo, sino como persona e miembro de una sociedad y es el tema de cultura, nos cuesta culturizarnos un poco a nivel organizacional, ha sido complicado, porque a nivel social pues uno puede hacer con su vida lo que quiera, yo puedo salir de acá de esta oficina y yo miro si me pongo a tomar, a fumar o hacer otra cantidad de cosas, pero otra cosa diferente es como yo debo actuar en una compañía sin tener en cuenta que sea Agropecuaria Aliar, cualquier compañía.</p> <p>Si siento que nos hace falta muchísimo esa cultura, cuando llego a trabajar, cuando llego a una oficina yo soy descuidado, cuando soy disperso, desinteresado, cuando no tengo cultura, disciplina las cosas empiezan a fallar, entonces mira que para ir hasta un baño, uno tiene que ir al baño, para tomarse un café un tiene que aprenderse a tomar el café, si... nos cuesta todavía aprender que estamos en un escenario que la empresa es como nuestro segundo hogar, ni porque fuéramos de visita a un sitio, porque cuando yo voy de visita, me porto juicioso,</p>

El sentido humano en la cultura organizacional

	<p>cuando yo voy a la empresa es como si viviera allá, y lo que hay allí me tiene que doler, un pocillo de agua, un mezclador, una aromatische, un café, todo me tiene que doler porque es mi casa, mi segundo hogar, si... entonces son tenemos esa cultura, disciplina no tenemos un montón de cosas que nos lleva a ir en declive en muchas cosas, entonces por eso te digo que una de las grandes oportunidades que hay es la cultura, que va ligada a muchas otras cosas, estamos hablando de las oportunidades de mejora, hace un momento de comentaba de la comunicación... eh.. la comunicación más que asertiva es que se tiene que dar, porque una cosa es que se dé la comunicación y otra donde ni siquiera se dé, entonces ahí siento que nos falta trabajar bastante y me incluyo eso es a todos, si siento que es un tema que de hecho no al auxiliar no se puede estigmatizar porque es el auxiliar, si todos somos colaboradores de una compañía y a pesar que tengamos diferentes roles, que eso es lo que nos distingue, asumimos diferentes roles para los cuales nos preparamos si yo estoy en una jefatura es porque me he preparado por algún medio para tomar decisiones para afrontar determinados retos, para responder de otra manera... si, sin embargo el auxiliar y no le quita que siga siendo igual persona ni colaborador, que está en otro escenario sí.. Pero digamos que nos cuenta comunicarnos, la forma como interpretamos el trabajo en equipo, donde falla muchísimo es la comunicación, entonces pienso que hay dos cosas importantísimas que veo como oportunidades de mejora, seguramente muchas más, que no son tan colectivas pero más organizadas, o que se yo, siempre he sido una persona convencida en que los procesos se llaman procesos, porque están en una oportunidad de mejora, y mejora continua, sí... Sino imagínate donde los procesos fueran perfectos, incluso las máquinas, son operados por personas, y los procesos mientras se llamen procesos, van a tener oportunidad.</p>
<p>Ok, y de acuerdo a eso cómo describirías a tu equipo de trabajo en aspectos positivos.</p>	<p>Mira hay seres invaluable, somos seres invaluable, aspectos positivos, compromiso, la gente que tengo ahorita en el equipo son muy comprometidos, ellos tienen una frase, que entre hombres se utiliza coloquialmente, y es nosotros nos ponemos la diez, es “oiga hermano póngase usted la diez” y no sé qué no, eso es un factor motivacional, sin embargo tenemos una mala concepción de ese tema y es que cuando hablamos de compromiso, pensamos que es cantidad de trabajo, y no entendemos que lo que necesitamos es calidad de trabajo, yo he tratado de hacer muchas charlas, vender esa idea,</p>

El sentido humano en la cultura organizacional

	<p>precisamente lo que tú haces, y seguramente tú sabrás mucho más por lo que haces, por tu carrera, y es que todo es mental, el tema de comportamientos, de hábitos, todo lo lleva a uno a pensar en que lo que uno necesita más que colaborador como ser humano es calidad, yo necesito calidad de vida, calidad de trabajo, calidad de tiempo, muchos temas, si yo no tengo calidad de vida es donde yo digo coloquialmente estoy trayendo mis problemas al trabajo, si yo no tengo una calidad de tiempo donde vivo estresado, apurado, si yo no hablo de calidad de trabajo, cuando hablo de tiempo cuando me toca quedarme más tiempo del que me toca, que aparte a veces me siento obligado, porque me tienen que obligar, y es que la norma dice que no me pueden poner a trabajar dos horas diarias, más de la jornada, es una cantidad de cosas más, pues lo ven como una obligación entonces el compromiso va más ligado a la calidad que cantidad. Entonces si pienso que es un punto importante.</p>
<p>De acuerdo a eso, ¿Cuáles creen que son las habilidades que los caracterizan como área y qué es lo que más valoras de ellos?</p>	<p>Como área, y es importante, es la capacidad que tenemos para operar, siento que dentro de las cualidades, somos por ejemplo muy habilidosos, tenemos muchas destrezas, nos gusta asumir como área grandes retos, es decir hoy llevamos una velocidad de venta de 40 toneladas pero mañana se vendieron 50, pero mañana 70 y puede que fallen cosas dentro del proceso, y más que nos toque nos gusta asumir esos retos, y aceptarlos, entonces yo valoro el tema y cuando no lo tomo como obligación, cuando yo lo hago con interés, que fallen las cosas bien, que no estemos preparados, bien eso se da en connotaciones del ejercicio, cierto, pero si considero que como equipo de trabajo nos gusta asumir retos, no te imaginas pero lo que hemos venido organizando a lo largo de los años, como te decía como somos tanto de sentimientos a veces la emocionalidad nos permite, prima sobre la mente. Nunca escucharas a logística diciendo que pena, nuestro rendimiento diario es de tanto como me estás pasando más del rendimiento, nooo, vamos a parar, noo, lo categorizo como dinamismos de compañía que nos permite crecer.</p>
<p>Bueno, ¿Cuál es el método que utilizas para hacer retroalimentación a alguno de sus integrantes o colaboradores teniendo en cuenta que no ha cumplido con sus metas, o labores?</p>	<p>Ok. En este momento digamos que esta implementado en el caso de Bogotá, hay un proceso interno que se llaman memorandos y es una figura que la adoptamos hace poco, no lleva ni un año, de hecho sigue en construcción, de hecho, de la mano con GH, con Astrid tenemos una reuniones acordadas, planteadas para revisar, el tema, es medir más que el impacto, medir cómo funciona el</p>

El sentido humano en la cultura organizacional

sistema, pero mira que esa herramienta se trata de una plantilla de memorando en donde yo como supervisor, de hecho hay varias personas, varios cargos que son aptos para llamar la atención... te voy a decir algo un eje transversal puede ser calidad, ustedes como recursos humanos, seguridad integral, puede ser control interno que se yo... ellos por alguna falta pueden hacer rotación.. Te voy a poner un ejemplo: tu puedes bajar en este momento, te voy a decir algo, puedes decir oiga aquí hay un problema importante con un colaborador que está siendo grosero o está diciendo palabras inadecuadas durante el proceso, y eso es una falta que afecta las políticas corporativas, si, entonces que hago yo, le hago una observación, a Pedro Pérez, le coloco la fecha y le coloco mi nombre.

Esos ejes transversales, y de hecho los miembros, que son los supervisores de logística, ellos pueden hacer la anotación a nosotros, y entre ellos mismos, y hacia abajo auxiliares y operarios, lo que no puede pasar es que el auxiliar califique a un supervisor o jefe, es decir él no podría calificarme a mí, en ese sentido, entonces ahí llevamos un record de los eventos que se presentan en diferentes circunstancias, el tema de políticas de la compañía, y no queremos vender la idea errónea, y no me parece que este bien hablar de rol, porque el ser humano no es que esté en esa situación es que nos desviamos y generamos incumplimiento, a los procesos, hacemos mensualmente un análisis de esos casos y en la reunión definimos cada cuanto se toma medidas, y cuál es el plan de acción, y la idea es que miremos ese informe, y que pasa si por ejemplo José Ángel tiene tres, cuatro, cinco anotaciones en lo mismo, te voy a poner un ejemplo BPM, yo ya tengo que tener súper claro el tema de las políticas de la compañía, no se hace porque alguien se las invento, es política legal, y si a mí me dicen que no me eche perfume y que no utilice relojes y collares no es porque la niña de calidad se lo invento o Aliar, es la política de calidad e inocuidad que reglamenta que no debo estar así,... Entonces qué pasa si tengo cinco casos de los mismos, sí. Es ahí donde debemos mirar qué mecanismo se debe implementar junto con recursos humanos, y se debe mirar de hecho, si estamos respaldados, por ahora hacemos una plantilla de medición, hacemos una cantidad de análisis y por ahora lo que hacemos es generar acercamiento, si por ejemplo es el caso de José ángel Acosta, yo lo siento aquí y segunda instancia se le avisa por qué se le hizo tal connotación por tal conocimiento, lo podría tomar como un llamado de atención por escrito posterior de notificarle pero también tiene como otra oportunidad, te voy a dar un plazo de ya o de una semana dependiendo el caso que se yo... pero si esa persona persiste con el caso, dependiendo la gravedad

El sentido humano en la cultura organizacional

	<p>le hago un llamado de atención por escrito diciendo que lo tuyo sigue siendo reiterativo.</p> <p>Por ejemplo un montacarguista dejó caer una estiba y daño producto, yo tengo que ver si fue que la máquina le falló o si el muchacho es nuevo, si se asustó dependiendo el tipo de pérdida, y otras circunstancias que yo evalúo, porque no todos los casos se resuelven igual, yo tengo en cuenta un factor y es que si veo que hay una pérdida de estructura y con la compañía y es que si yo veo que hay una pérdida de imagen, el tema de actitud no es negociable, el tema de valores, el tema de actitud no lo es, uno tiene dos formas de actuar, si tengo un problema de actitud lo puedo trabajar, pero el tema de valores, lo envié a descargos comité evaluación y consideramos esto y esto... he tenido muchas situaciones donde me dicen José él se tiene que ir, y para mi puede ser la octava maravilla pero no hay que pensar como compañía, y hay otros casos en los que evalúo porque hay algo que tener en cuenta importantísimo Natalia en estos ejercicios que no son todos tan metódicos pero uno tiene que ser consciente uno no tiene que ser tan imparcial en la vida, y es que si la gente me está fallando en los procesos, por temas de valores, y tengo oportunidades como empresa, perdí cantidad de plata, de imagen, la responsabilidad es de nosotros como compañía porque no dimos las herramientas las condiciones, evaluamos y resumidas cuentas, de estas acciones correctivas se vuelven subjetivas pues es de emoción que de razón y estructura,</p>
<p>Bueno ahora finalizando, cuéntame cómo se lleva a cabo la retroalimentación de lo positivo.</p>	<p>Bueno hay varios mecanismos como te decía yo a veces llamo a la gente, les hablo mucho, a veces no es importante ser chacharachero con la gente ni nada de eso, digamos que en mi caso trato de enfocarme con las personas y revisó con quien se puede y con quien no, cuando uno ve que la persona es desinteresada, le digo vea yo soy como el real Madrid a mí me gusta tener en mi equipo a los galácticos, figuras, que sean competentes, porque para eso nos pagan para eso estamos acá, entonces a grosso modo uno utiliza otro vocabulario sin salir de contexto, cuando se ve desinterés, que se vendieron contigo, conmigo de una manera en la entrevista, y lo tomaron de una manera diferente, cuando la gente no, por eso es importante la entrevista en mi caso yo reviso las proyecciones y uno mira las edades, el perfil concreto sin embargo me pasan cosas.</p>

El sentido humano en la cultura organizacional

<p>¿Y... tienes algún proyecto planteado con tu equipo a futuro?</p>	<p>Mira proyecto a futuro no, pero hay muchas ideas, ha ido creciendo poco a poco, que yo te diga Natalia hoy tenemos un proyecto y estamos trabajando en tal proyecto seguramente sería en una mentira, y no se trata de enmascarar una realidad o tapar el sol con una mano, no se trata de eso, pero tampoco se trata de irse a los extremos que somos lo peor, no, lo que te digo una mejora continua y digamos que de cierta manera, más que proyecto vivimos de mejoras continuas.</p>
<p>Perfecto, ya en este momento la información que se transmitió, y pues nos encontraremos en nuevas oportunidades ya para plantear acorde a lo que se va a realizar con el área.</p>	<p>Totalmente de acuerdo muchas gracias.</p>

El sentido humano en la cultura organizacional

Nombre: Anibal Miranda
 Edad: 28 Años
 Cargo: Asp. de Inventarios.

UNA HISTORIA ESCRITA

A continuación, se reflejan 11 preguntas para proporcionar información a la sistematización, proyecto que se encuentra en curso con el área logística, el objetivo es conocer cómo el colaborador percibe su vida y qué sentido tiene para él.

Es importante aclarar que la información proporcionada por parte del participante será utilizada únicamente para fines educativos, por lo cual no será divulgada ni publicada en ningún otro tipo de espacio.

1. ¿Cómo se conforma tu núcleo familiar?

Madre, Hermanos

2. ¿Cuáles son tus hobbies?

Video Juegos, Deporte, invertir tiempo en mi.

3. ¿Cuáles son tus sueños y cómo estás haciendo para lograrlos?

Ser Ingeniero, Estudiando y Trabajando.

4. Cuéntanos algo difícil por lo que hayas pasado en el transcurso de tu vida ¿cómo te motivó a seguir adelante?

La Muerte de mi Abuela, me motivo al hecho de seguir solo sin apoyo alguno.

5. ¿Qué te motiva en este momento?

Finalizar mi carrera, Viajar.

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

El sentido humano en la cultura organizacional

Nombre:

Edad:

Cargo:

6. Describe cómo fue tu primer trabajo y qué tanto te agrado.

Fue como vendedor, la verdad me por necesidad y ocupar mi tiempo en algo útil.

7. Recuerdas ¿Cómo ingresaste a la compañía? Describe tu experiencia.

Ingrese bajo una convocatoria en internet (computrabajo) y pues fue muy emocionante porque llegando aquí he logrado bastantes cosas, personales y laborales

8. Describe la primera experiencia que hayas tenido en el trabajo actual, ¿qué tan agradable fue para ti?

El buen recibimiento por parte de mis compañeros y el apoyo de mis líderes en ese entonces

9. ¿Cómo te ves en tres años?

Terminando de Estudiar, fuera del País.

10. Describe dos posibles futuros de tu vida, uno positivo y otro negativo.

Logras estabilizar mi vida laboral fuera, dejar mi País

11. ¿Qué haces para superar situaciones difíciles de tu vida?

No mirando hacia atrás, los hechos pasados ya están solo queda mirar hacia el frente buscando siempre buenas soluciones.

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

El sentido humano en la cultura organizacional

Nombre: *BRAYAN RONAL DAZA ALFAN*
 Edad: *22*
 Cargo: *Operador Logístico*

UNA HISTORIA ESCRITA

A continuación, se reflejan 11 preguntas para proporcionar información a la sistematización, proyecto que se encuentra en curso con el área logística, el objetivo es conocer cómo el colaborador percibe su vida y qué sentido tiene para él.

Es importante aclarar que la información proporcionada por parte del participante será utilizada únicamente para fines educativos, por lo cual no será divulgada ni publicada en ningún otro tipo de espacio.

1. ¿Cómo se conforma tu núcleo familiar?

Mi persona y mi mujer

2. ¿Cuáles son tus hobbies?

Jugar, escuchar música, dormir, comer

3. ¿Cuáles son tus sueños y cómo estás haciendo para lograrlos?

Ser ingeniero de sistemas por el momento ahorrar plata

4. Cuéntanos algo difícil por lo que hayas pasado en el transcurso de tu vida ¿cómo te motivó a seguir adelante?

La pérdida de mis seres queridos, con las enseñanzas que me dieron.

5. ¿Qué te motiva en este momento?

Mi mujer y seguir creciendo como persona

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

El sentido humano en la cultura organizacional

Nombre: BRYAN MAYA
 Edad: 22 años
 Cargo: Operador Logístico

6. Describe cómo fue tu primer trabajo y qué tanto te agrado.

El primer trabajo fue en un supermercado y lo que me agradaba era que vivía muy cerca

7. Recuerdas ¿Cómo ingresaste a la compañía? Describe tu experiencia.

Acercándome a la compañía traje mi hoja de vida y me hicieron pruebas y pase a la segunda oportunidad

8. Describe la primera experiencia que hayas tenido en el trabajo actual, ¿qué tan agradable fue para ti?

Tener nuevas personas y compartir experiencias

9. ¿Cómo te ves en tres años?

Con un buen capital y perseguir mis sueños y relajado y con mi casa

10. Describe dos posibles futuros de tu vida, uno positivo y otro negativo.

Seguir vivo y no morir

11. ¿Qué haces para superar situaciones difíciles de tu vida?

Hacer cosas que me tienen distraído y no pensar en eso

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

El sentido humano en la cultura organizacional

Nombre: EDUAR ANDRES GONZALEZ
Edad: 30 AÑOS
Cargo: Auxiliar logístico

UNA HISTORIA ESCRITA

A continuación, se reflejan 11 preguntas para proporcionar información a la sistematización, proyecto que se encuentra en curso con el área logística, el objetivo es conocer cómo el colaborador percibe su vida y qué sentido tiene para él.

Es importante aclarar que la información proporcionada por parte del participante será utilizada únicamente para fines educativos, por lo cual no será divulgada ni publicada en ningún otro tipo de espacio.

1. ¿Cómo se conforma tu núcleo familiar?

MADE
HERMANA
HERMANO

2. ¿Cuáles son tus hobbies?

DORMIR

3. ¿Cuáles son tus sueños y cómo estás haciendo para lograrlos?

DARLE UNA Estabilidad economica a mi hija, (casa-estudio)
Ahorro programado para ella

4. Cuéntanos algo difícil por lo que hayas pasado en el transcurso de tu vida ¿cómo te motivó a seguir adelante?

La separacion con la madre de mi hija,
Aprendi de mis errores deje atras las cosas
que no le servian a mi vida

5. ¿Qué te motiva en este momento?

MI hija

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

El sentido humano en la cultura organizacional

Nombre:
Edad:
Cargo:

6. Describe cómo fue tu primer trabajo y qué tanto te agrado.
mi primer trabajo fue en una empresa de artes graficas
era familiar de impresion me gustaba demasiado
7. Recuerdas ¿Cómo ingresaste a la compañía? Describe tu experiencia.
Por una vacante en internet presente pruebas y al
otro dia ya estaba laborando
8. Describe la primera experiencia que hayas tenido en el trabajo actual, ¿qué tan agradable fue para ti?
haber vuelto a laborar despues de 7 años, es
gratificante volver a trabajar donde uno se
siente a gusto
9. ¿Cómo te ves en tres años?
estudiando, con mi apartamento y mi moto
10. Describe dos posibles futuros de tu vida, uno positivo y otro negativo.
estar al lado de las personas que mas amo
la muerte de un ser querido
11. ¿Qué haces para superar situaciones dificiles de tu vida?
Afrontarlas y aprender de los errores

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

El sentido humano en la cultura organizacional

Nombre: Edward Steven Corrado P.
 Edad: 23
 Cargo: Jux logístico

UNA HISTORIA ESCRITA

A continuación, se reflejan 11 preguntas para proporcionar información a la sistematización, proyecto que se encuentra en curso con el área logística, el objetivo es conocer cómo el colaborador percibe su vida y qué sentido tiene para él.

Es importante aclarar que la información proporcionada por parte del participante será utilizada únicamente para fines educativos, por lo cual no será divulgada ni publicada en ningún otro tipo de espacio.

1. ¿Cómo se conforma tu núcleo familiar?

Se conforma con las personas que convive tales como Padre, madre, hermanos, esposa e hijos

2. ¿Cuáles son tus hobbies?

Mis hobbies son jugar fútbol, leer, ver películas y pasar tiempo con mi familia

3. ¿Cuáles son tus sueños y cómo estás haciendo para lograrlos?

Mis sueños son lograr tener mi casa propia completar mi formación ingresando a una universidad

4. Cuéntanos algo difícil por lo que hayas pasado en el transcurso de tu vida ¿cómo te motivó a seguir adelante?

La fractura que tuve en el trabajo lo cual me impidió en gran parte la movilidad, esto me ayudó y me motivó a valorar mi trabajo y mi familia ya que nunca dejaron de apoyarme

5. ¿Qué te motiva en este momento?

mi gran motivación es mi hija

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

El sentido humano en la cultura organizacional

Nombre: Edward Steven Galindo P.
 Edad: 23
 Cargo: aux logístico

6. Describe cómo fue tu primer trabajo y qué tanto te agradó.

Mi primer empleo fue en construcción y no me
 agradó para nada

7. Recuerdas ¿Cómo ingresaste a la compañía? Describe tu experiencia.

Me sentía muy emocionado ya que tenía un tiempo
 sin poder laborar

8. Describe la primera experiencia que hayas tenido en el trabajo actual, ¿qué tan agradable fue para ti?

Mi primer experiencia fue poder tener un buen
 ambiente laboral

9. ¿Cómo te ves en tres años?

Me veo estudiando y llegando a tener un mejor
 puesto o cargo en mi trabajo

10. Describe dos posibles futuros de tu vida, uno positivo y otro negativo.

Positivo: Es en el cual cumplo todas mis metas
 y objetivos que tengo plantados para mi vida
 Negativo: No tengo en mente ningún futuro negativo
 en mi vida

11. ¿Qué haces para superar situaciones difíciles de tu vida?

No rendirme y seguir luchando por lo que quiero

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

El sentido humano en la cultura organizacional

Nombre: Fabian Andres Romero Poveda
 Edad: 23 años
 Cargo: Auxiliar logístico

UNA HISTORIA ESCRITA

A continuación, se reflejan 11 preguntas para proporcionar información a la sistematización, proyecto que se encuentra en curso con el área logística, el objetivo es conocer cómo el colaborador percibe su vida y qué sentido tiene para él.

Es importante aclarar que la información proporcionada por parte del participante será utilizada únicamente para fines educativos, por lo cual no será divulgada ni publicada en ningún otro tipo de espacio.

1. ¿Cómo se conforma tu núcleo familiar?

Padre, Madre, Hermana, Hermano, Hijo

2. ¿Cuáles son tus hobbies?

Los deportes, Escuchar música, Viajar, Investigar

3. ¿Cuáles son tus sueños y cómo estás haciendo para lograrlos?

Podr viajar a Europa, Para lograr este sueño estoy estudiando y ahorrando.

4. Cuéntanos algo difícil por lo que hayas pasado en el transcurso de tu vida ¿cómo te motivó a seguir adelante?

Un momento difícil, Fue cuando mi padre tuvo un accidente automovilístico, Me motivo a seguir adelante y a estar más pendiente de mi familia

5. ¿Qué te motiva en este momento?

En este momento me motiva sacar adelante a mi hijo, y las ganas de salir adelante.

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

El sentido humano en la cultura organizacional

Nombre:

Edad:

Cargo:

6. Describe cómo fue tu primer trabajo y qué tanto te agrado.

Mi primer trabajo fue como vendedor en un almacén de zapatos automáticos. Fue muy agradable porque fue mi primera experiencia laboral.

7. Recuerdas ¿Cómo ingresaste a la compañía? Describe tu experiencia.

Ingresé a esa compañía por una recomendación.

8. Describe la primera experiencia que hayas tenido en el trabajo actual, ¿qué tan agradable fue para ti?

Cuando me dieron un ascenso laboral, fue una experiencia muy buena y me motivó a seguir luchando por mis metas.

9. ¿Cómo te ves en tres años?

En tres años me veo como una persona estudiada y con una buena calidad de vida.

10. Describe dos posibles futuros de tu vida, uno positivo y otro negativo.

Futuro positivo: terminar mis estudios, lograr ser independiente y así poder darle la mejor calidad de vida a mi hijo.
Futuro negativo: es lo contrario a lo anterior.

11. ¿Qué haces para superar situaciones difíciles de tu vida?

Tener calma y serenidad a la hora de enfrentar situaciones difíciles.

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

El sentido humano en la cultura organizacional

Nombre: Germañ Martínez
 Edad: 34
 Cargo: Auxiliar logística

UNA HISTORIA ESCRITA

A continuación, se reflejan 11 preguntas para proporcionar información a la sistematización, proyecto que se encuentra en curso con el área logística, el objetivo es conocer cómo el colaborador percibe su vida y qué sentido tiene para él.

Es importante aclarar que la información proporcionada por parte del participante será utilizada únicamente para fines educativos, por lo cual no será divulgada ni publicada en ningún otro tipo de espacio.

1. ¿Cómo se conforma tu núcleo familiar?

Mamá, 2 Hermanas, 1 Hija, 2 Hijos y yo

2. ¿Cuáles son tus hobbies?

Dibujar, Escuchar música, Leer, Escribir, Hacer Zepate, Cocinar, etc

3. ¿Cuáles son tus sueños y cómo estás haciendo para lograrlos?

Conseguir mi casa, darle una buena estabilidad a mis hijos, poder cumplir mis cosas, y para lograrlo, primero con la voluntad de Dios, cuidando mi trabajo, ahorrando, invirtiendo bien mi sueldo, y teniendo mucha Fe

4. Cuéntanos algo difícil por lo que hayas pasado en el transcurso de tu vida ¿cómo te motivó a seguir adelante?

Casi muero cuando era niño y por que nunca tuve esa figura paterna, me motivo el esfuerzo de mi mamá y un ejemplo a seguir, pero lo mas motivamente para mi Fue cuando nacieron mis hijos, Sacira, Danielito, Santiasuito.

5. ¿Qué te motiva en este momento?

Que tengo un buen empleo, para darle a mis hijos y mamá y ver sus sonrisas el día a día

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

El sentido humano en la cultura organizacional

Nombre: German Martinez
 Edad: 34
 Cargo: Auxiliar Logístico

6. Describe cómo fue tu primer trabajo y qué tanto te agrado.

En una Empresa de alimentos, en planta y Bodega, lo que mas me agrado fue el ambiente laboral y que nos hacian sentirnos en casa

7. Recuerdas ¿Cómo ingresaste a la compañía? Describe tu experiencia.

si clara, fue un 15 de Diciembre del 2017 por medio de un amigo, aun que la baja de vida la habia pasado ya varios meses atras, pero nunca perdi la esperanza de ser parte de esta gran empresa

8. Describe la primera experiencia que hayas tenido en el trabajo actual, ¿qué tan agradable fue para ti?

mi primera experiencia fue a la hora de rotar por todos los puestos en la parte logística y ver que me considero bueno para afrontar cualquier reto entro de la compañía

9. ¿Cómo te ves en tres años?

ya cumpli dos años y dos meses y me veo a futuro un buen trabajador y por que no un supervisor.

10. Describe dos posibles futuros de tu vida, uno positivo y otro negativo.

casa, y estar con mis hijos, ver como corre el tiempo y no compartir la niñez de mis hijos.

11. ¿Qué haces para superar situaciones difíciles de tu vida?

Orar, creer en Dios y dejarte toda mi vida a el, quien es el unico que me da esa paz que sobra para todo entendimiento.

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

El sentido humano en la cultura organizacional

Nombre: Nector Arturo Samudio Vera
 Edad: 41
 Cargo: Aux Logístico

UNA HISTORIA ESCRITA

A continuación, se reflejan 11 preguntas para proporcionar información a la sistematización, proyecto que se encuentra en curso con el área logística, el objetivo es conocer cómo el colaborador percibe su vida y qué sentido tiene para él.

Es importante aclarar que la información proporcionada por parte del participante será utilizada únicamente para fines educativos, por lo cual no será divulgada ni publicada en ningún otro tipo de espacio.

1. ¿Cómo se conforma tu núcleo familiar?

Padres hermano

2. ¿Cuáles son tus hobbies?

Leer, deporte, Ver videos

3. ¿Cuáles son tus sueños y cómo estás haciendo para lograrlos?

Ver a mis hijos profesionales, tener una casa, apoyándolos y con perseverancia

4. Cuéntanos algo difícil por lo que hayas pasado en el transcurso de tu vida ¿cómo te motivó a seguir adelante?

El abandono de mi padre, Me motive viendo a mi madre luchando por nosotros

5. ¿Qué te motiva en este momento?

Mi Familia, Personas que en este momento de crisis necesitan de mi

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

El sentido humano en la cultura organizacional

Nombre: Aldo Arturo Saavedra Vera
 Edad: 41
 Cargo: Aux. Logístico

6. Describe cómo fue tu primer trabajo y qué tanto te agrado.

El primer trabajo que tuve fue de
Vendedor y me agrado porque
conoci muchas personas de diferentes
personalidades

7. Recuerdas ¿Cómo ingresaste a la compañía? Describe tu experiencia.

Fue por un hermano que me dijo que
era el adecuado para el cargo, fue
bueno porque trabajamos juntos muy
bien

8. Describe la primera experiencia que hayas tenido en el trabajo actual, ¿qué tan agradable fue para ti?

Bueno al principio no fue tanto porque
habia mucha desigualdad, ya con el
tiempo se va un familiarizando con
todo.

9. ¿Cómo te ves en tres años?

No se a lo mejor Dios quiera en
un cargo de mejor desempeño

10. Describe dos posibles futuros de tu vida, uno positivo y otro negativo.

Posible ascenso laboral
Posible aumento salarial
Más estrés
Más ocupaciones, menos tiempo.

11. ¿Qué haces para superar situaciones difíciles de tu vida?

Orar Siempre a Dios, se que todos
somos diferentes

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

El sentido humano en la cultura organizacional

Nombre: JACOBSON MENDOZA HEORADO
 Edad: 20
 Cargo: AOX - LOGISTICO

UNA HISTORIA ESCRITA

A continuación, se reflejan 11 preguntas para proporcionar información a la sistematización, proyecto que se encuentra en curso con el área logística, el objetivo es conocer cómo el colaborador percibe su vida y qué sentido tiene para él.

Es importante aclarar que la información proporcionada por parte del participante será utilizada únicamente para fines educativos, por lo cual no será divulgada ni publicada en ningún otro tipo de espacio.

1. ¿Cómo se conforma tu núcleo familiar?

MADRE - PADRE - HIJA - HERMANOS - ABUELA.

2. ¿Cuáles son tus hobbies?

LEER, ESCRIBIR - PATINAR, PRODUCIR MUSICA,
CAMINAR. Y COCINAR.

3. ¿Cuáles son tus sueños y cómo estás haciendo para lograrlos?

CONVERTIRME EN UN GRAN PRODUCTOR
Y CANTANTE, UN ARTISTA COMPLETO PARA
LA INDUSTRIA, Y PARA LOGRARLO TRABAJO CADA
DIA FUERTE EN MI PREPARACION, LEYENDO Y
EJECUTANDO LO APRENDIDO.

4. Cuéntanos algo difícil por lo que hayas pasado en el transcurso de tu vida ¿cómo te motivó a seguir adelante?

EL SECUESTRO Y ASESINATO DE INTEGRANTES
DE MI FAMILIA Y EL MIEDO POR EL
CUAL ME SEGUIÓ PRESENTE EN MI FAMILIA
DUNTA MURDIDA EN MI JERARQUIA.

5. ¿Qué te motiva en este momento?

MI FAMILIA Y EL DISEÑO DE SALIR
ADELANTE A CUALQUIER COSTO.

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

El sentido humano en la cultura organizacional

Nombre: Michael Alejandra Hurtado
 Edad: 20
 Cargo: Acá- logístico

6. Describe cómo fue tu primer trabajo y qué tanto te agradó.
MI PRIMER EMPLEO FUE EN LA
FA. PARUM, CUANDO FUI MIS PASANTIA.
DEL TAL TO. UN TO. EN MI EXPERIENCIA.
7. Recuerdas ¿Cómo ingresaste a la compañía? Describe tu experiencia.
POR MEDIO DE HABER REALIZADO MIS
PASANTIAS.
8. Describe la primera experiencia que hayas tenido en el trabajo actual, ¿qué tan agradable fue para ti?
9. ¿Cómo te ves en tres años?
EMPEZAR MI NEGOCIO PARA SER
UNA PERSONA TOTALMENTE INDEPENDIENTE
ECONOMICAMENTE. EN PERIODO A 6 AÑOS
MÁS.
10. Describe dos posibles futuros de tu vida, uno positivo y otro negativo.
CON TODAS MIS DESEOS Y METAS
CUMPLIDOS. "POSITIVO"
NO HABER CUMPLIDO MIS SUEÑOS Y ASPIRACIONES
ESTANCARME EN UN MISMO PUNTO "NEGATIVO"
11. ¿Qué haces para superar situaciones difíciles de tu vida?
ME AYUDA TENER UN TIEMPO SOLO
PARA PENSAR, YA CUANDO TODO
ESTA EN ORDEN CONTINUO.

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

El sentido humano en la cultura organizacional

Nombre: JAVIER S-DIAL BAILESTA
 Edad: 39
 Cargo: AUXILIAR DE LOGISTICA

UNA HISTORIA ESCRITA

A continuación, se reflejan 11 preguntas para proporcionar información a la sistematización, proyecto que se encuentra en curso con el área logística, el objetivo es conocer cómo el colaborador percibe su vida y qué sentido tiene para él.

Es importante aclarar que la información proporcionada por parte del participante será utilizada únicamente para fines educativos, por lo cual no será divulgada ni publicada en ningún otro tipo de espacio.

1. ¿Cómo se conforma tu núcleo familiar?

ESPOSA Y 2 HIJOS

2. ¿Cuáles son tus hobbies?

ESCRIBIR POEMAS
 ESCUCHAR MÚSICA

3. ¿Cuáles son tus sueños y cómo estás haciendo para lograrlos?

TENER ESTABILIDAD ECONOMICA, SER PROPIETARIO DE UN NEGOCIO, PODER ESTUDIAR SISTEMAS.

4. Cuéntanos algo difícil por lo que hayas pasado en el transcurso de tu vida ¿cómo te motivó a seguir adelante?

TUVE UN NEGOCIO Y FRACASE X NO SABER MANEJAR INVERSIONES, PERO LO SEGUIRE INTENTANDO

5. ¿Qué te motiva en este momento?

MI EMPLEO Y MI FAMILIA.

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

El sentido humano en la cultura organizacional

Nombre: JAVIER S. DIAL JIMENEZ

Edad: 39

Cargo: Asesoría Jurídica

6. Describe cómo fue tu primer trabajo y qué tanto te agradó.

FUE Explotar Porque me gusta que las plantas naturales, tubieran tanto valor MEDICINAL EN LA CIUDAD, ME GUSTO POR QUE YO TENIA ALGO DE CONOCIMIENTOS SOBRE ELAS. YO ACTUA VENDEDOR DE UN PUESTO DE PLANTAS Y MEDICINA NATURALISTA.

7. Recuerdas ¿Cómo ingresaste a la compañía? Describe tu experiencia.

FUE DIFICIL INGRESAR DEMASE MUCHO TIEMPO ESPERANDO LAS PRUEBAS, Y HO ESTABA BIEN ECONOMICAMENTE PERO GRACIAS A DIOS SE DIO LA OPORTUNIDAD Y LA BUENA VALOR, Y E SEGUIRE BUSCANDO QUE MAS ME PUEDA REALIZAR EN ELLEA.

8. Describe la primera experiencia que hayas tenido en el trabajo actual, ¿qué tan agradable fue para ti?

CUANDO INGRESE SE ME DIFICULTABA ADAPTARME POR EL AMBIENTE LABORAL. PERO ME CONCENTRE EN MI OBJETIVO QUE ERA ESTAR EN ESTA COMPAÑIA Y DAR LO MEJOR DE MI

9. ¿Cómo te ves en tres años?

EN TRES AÑOS YA YO TENGO QUE TENER UN NEGOCIO PROPIO, Y ESPERO CRECER EN COSAS BUENAS Y MEJORES DENTRO DE LA COMPAÑIA Y CRECER MUCHO MAS.

10. Describe dos posibles futuros de tu vida, uno positivo y otro negativo.

ACEQUER MI VEJEZ, CON VIDA Y ECONOMIA. QUE LA TECNOLOGIA (AVANZA) AVANZAR CON TODO LO BUENO DE LA VIDA.

11. ¿Qué haces para superar situaciones difíciles de tu vida?

ME DITO SOBRE MIS PENSAMIENTOS LE PUTO CONOCIMIENTO A DIOS Y HOBO TODAS LAS POSIBILIDADES DE SOLUCION SIN PERJUDICAR A LOS DEMAS.

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

El sentido humano en la cultura organizacional

Nombre: Jeisson Lozano
 Edad: 23 años
 Cargo: Aux. logístico

UNA HISTORIA ESCRITA

A continuación, se reflejan 11 preguntas para proporcionar información a la sistematización, proyecto que se encuentra en curso con el área logística, el objetivo es conocer cómo el colaborador percibe su vida y qué sentido tiene para él.

Es importante aclarar que la información proporcionada por parte del participante será utilizada únicamente para fines educativos, por lo cual no será divulgada ni publicada en ningún otro tipo de espacio.

1. ¿Cómo se conforma tu núcleo familiar?

HERMANAS (DOS)

2. ¿Cuáles son tus hobbies?

(CAMINAR, INTERNET, DEPORTE)

3. ¿Cuáles son tus sueños y cómo estás haciendo para lograrlos?

TENER MI PROPIO HOGAR, UNA FAMILIA, SER PROFESIONAL → PARA LOGRARLO TRABAJANDO FUERTEMENTE

4. Cuéntanos algo difícil por lo que hayas pasado en el transcurso de tu vida ¿cómo te motivó a seguir adelante?

EL FALLECIMIENTO DE MIS SERES QUERIDOS → CON EL APOYO DE MI FAMILIA

5. ¿Qué te motiva en este momento?

MIS HERMANAS

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

El sentido humano en la cultura organizacional

Nombre:
Edad:
Cargo:

6. Describe cómo fue tu primer trabajo y qué tanto te agrado.

EN ALIAR (ESTOY MUY SATISFECHO CON EL)

7. Recuerdas ¿Cómo ingresaste a la compañía? Describe tu experiencia.

POR COMPUTRABAJA, FUE UN TRÁMITE UN POCO COMPLEJO DEBIDO A LAS EXIGENCIAS QUE TIENE LA COMPAÑIA PARA HACER PROCESOS DE CONTRATACION.

8. Describe la primera experiencia que hayas tenido en el trabajo actual, ¿qué tan agradable fue para ti?

(CONOCER NUEVA GENTE, AGRADEBLE PORQUE UNO APRENDE MUCHO DE LAS PERSONAS)

9. ¿Cómo te ves en tres años?

ESTUDIANDO Y TRABAJANDO

10. Describe dos posibles futuros de tu vida, uno positivo y otro negativo.

1. CON EL QUE SIEMPRE EN SORTADO, TENER MI HOGAR. CARRERA EN FIN.

2. NEGATIVOS, LAS OBSTACULOS QUE SE ME PRESENTEN.

11. ¿Qué haces para superar situaciones difíciles de tu vida?

1. APOYARME MUCHO EN MI FAMILIA.

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

El sentido humano en la cultura organizacional

Nombre: Jonathan Fabian Pérez C.
 Edad: 26
 Cargo: Auxiliar Administrativo

UNA HISTORIA ESCRITA

A continuación, se reflejan 11 preguntas para proporcionar información a la sistematización, proyecto que se encuentra en curso con el área logística, el objetivo es conocer cómo el colaborador percibe su vida y qué sentido tiene para él.

Es importante aclarar que la información proporcionada por parte del participante será utilizada únicamente para fines educativos, por lo cual no será divulgada ni publicada en ningún otro tipo de espacio.

1. ¿Cómo se conforma tu núcleo familiar?

Mi núcleo familiar está conformado por mi esposa y mi persona

2. ¿Cuáles son tus hobbies?

Trabajar, hacer de arte y ver TV.

3. ¿Cuáles son tus sueños y cómo estás haciendo para lograrlos?

Mis sueños es poder estudiar y tener una sostenibilidad laboral

4. Cuéntanos algo difícil por lo que hayas pasado en el transcurso de tu vida ¿cómo te motivó a seguir adelante?

La separación de mis padres y como sucedió y la separación de mi hija

5. ¿Qué te motiva en este momento?

mi hija

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

El sentido humano en la cultura organizacional

Nombre: Jonathan Fabian Perez C.
 Edad: 26
 Cargo: Auxiliar logistica

6. Describe cómo fue tu primer trabajo y qué tanto te agrado.
 mi primer trabajo fue vendido o cotizando en la plaza de comercio. fue una buena experiencia por que aprende a bajar el trabajo y mas cuando obtenia plata para comer
7. Recuerdas ¿Cómo ingresaste a la compañía? Describe tu experiencia.
 un amigo me dijo que debia la baja de vida y de hay empezo mi proceso de seleccio;
8. Describe la primera experiencia que hayas tenido en el trabajo actual, ¿qué tan agradable fue para ti?
 el tipo de contrato y que em directo con la empresa
9. ¿Cómo te ves en tres años?
 con soy de mis metas o muy
10. Describe dos posibles futuros de tu vida, uno positivo y otro negativo.
 el estudio.
11. ¿Qué haces para superar situaciones difíciles de tu vida?
 no pensar en ellas y des pensar en solo la mente

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

El sentido humano en la cultura organizacional

Nombre: Jonathan Leonardo Portela
 Edad: 21 años
 Cargo: Auxiliar de inventarios

UNA HISTORIA ESCRITA

A continuación, se reflejan 11 preguntas para proporcionar información a la sistematización, proyecto que se encuentra en curso con el área logística, el objetivo es conocer cómo el colaborador percibe su vida y qué sentido tiene para él.

Es importante aclarar que la información proporcionada por parte del participante será utilizada únicamente para fines educativos, por lo cual no será divulgada ni publicada en ningún otro tipo de espacio.

1. ¿Cómo se conforma tu núcleo familiar?

Mamá, papá y hermano

2. ¿Cuáles son tus hobbies?

Ir a cine, salir a conocer diferentes lugares, ver fútbol,
 conocer de mates, leer y escuchar música

3. ¿Cuáles son tus sueños y cómo estás haciendo para lograrlos?

Mis sueños son terminar mi carrera, viajar y con ella
 poder radicarme en otro país, poder trabajar ahí

4. Cuéntanos algo difícil por lo que hayas pasado en el transcurso de tu vida ¿cómo te motivó a seguir adelante?

Un momento difícil de mi vida fue cuando tenía 13
 años y mi mamá se enfermó y a raíz de ese problema
 casi la pierdo. Al ver todo eso solo pensaba en que
 mi mamá se recuperara y disfrutar con ella traerla
 a mi lado toda la vida y darle muchas alegrías
 para su vida y es lo que más me motiva.

5. ¿Qué te motiva en este momento?

Me motiva salir del país, terminar mi carrera, poder cumplir
 el sueño de mis papás de verme graduado, crecer en el
 trabajo y poder colaborarle a mis padres con lo que necesiten

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

El sentido humano en la cultura organizacional

Nombre:

Edad:

Cargo:

6. Describe cómo fue tu primer trabajo y qué tanto te agrado.

Mi primer trabajo fue de núcleo familiar a los 14 años me agrado de cierto modo ya que me ayudo a madurar y ver la realidad de otros ejes.

7. Recuerdas ¿Cómo ingresaste a la compañía? Describe tu experiencia.

Ingresé a la compañía por medio del sero, realice una llamada a la casa de los padres y me dijeron que fuera al otro día a entrevista, la entrevista la tuve con mi mejor amigo de lo cual ese mismo día me llamaron diciendome que el puesto era mio fue una experiencia inolvidable.

8. Describe la primera experiencia que hayas tenido en el trabajo actual, ¿qué tan agradable fue para ti?

Una de las experiencias que más me gusto fue el 31 de diciembre de 2019 el cual me toca trabajar todo el día por temas de cierre de año, donde pude expresar todo el conocimiento adquirido y mostrar a los jefes el avance que he podido obtener durante ese tiempo en la compañía.

9. ¿Cómo te ves en tres años?

Me veo en navera semestre de mi carrera ya terminando realizando papeles para salir del país, en el trabajo me veo como supervisor con un conocimiento mayor del que tengo.

10. Describe dos posibles futuros de tu vida, uno positivo y otro negativo.

1. Salir del país y radicarme en estados unidos

2. Conocer toda latinoamérica

1. No poder cumplir los sueños de mis padres de que conozcan otra cultura y poder viajar gratis

11. ¿Qué haces para superar situaciones difíciles de tu vida?

No cogerlo personal, apoyarme de gente positiva dejar los errores y cosas malas en el pasado y ver de los problemas una fortaleza para cumplir los sueños y alejarme de los problemas y que como hacen crecer.

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

El sentido humano en la cultura organizacional

Nombre: JOSE CAMILO CANOJEJO HERNANDEZ
 Edad: 37
 Cargo: AUXILIAR LOGISTICO

UNA HISTORIA ESCRITA

A continuación, se reflejan 11 preguntas para proporcionar información a la sistematización, proyecto que se encuentra en curso con el área logística, el objetivo es conocer cómo el colaborador percibe su vida y qué sentido tiene para él.

Es importante aclarar que la información proporcionada por parte del participante será utilizada únicamente para fines educativos, por lo cual no será divulgada ni publicada en ningún otro tipo de espacio.

1. ¿Cómo se conforma tu núcleo familiar?

VIVO SOLO

2. ¿Cuáles son tus hobbies?

ME GUSTA SOCIALIZAR CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO REALIZANDO ACTIVIDADES LUDICAS COMO JUGAR BOLIBRAVA Y TOMAR CERVEZA. APARTE DE ESO LEER Y MONTAR EN BICICLETO

3. ¿Cuáles son tus sueños y cómo estás haciendo para lograrlos?

APRENDER Y OBTENER NUEVOS CONOCIMIENTOS EN MI AREA DE TRABAJO. SE ME HA DADO LA OPORTUNIDAD DE APRENDER COSAS CON RESPECTO AL SISTEMA Y A LA GESTION DE INVENTARIOS APARTE DE TODO QUIERO APRENDER A MANEJAR MONTACARROS.

4. Cuéntanos algo difícil por lo que hayas pasado en el transcurso de tu vida ¿cómo te motivó a seguir adelante?

HABER TENIDO UNIONES DE HECHO CON OTRA PERSONA, LA CONVIVENCIA ES DIFICIL Y CUANDO PAS CON UNA PERSONA QUE NO VA EN TU MISMA DIRECCION LAS COSAS SE PONEN DIFICILES, MI AMOR PROPIO ME HA PERMITIDO EMPEZAR DE CERO OTRA VEZ

5. ¿Qué te motiva en este momento?

MI TRABAJO

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

El sentido humano en la cultura organizacional

Nombre:

Edad:

Cargo:

6. Describe cómo fue tu primer trabajo y qué tanto te agrado.

MI PRIMER TRABAJO FUE DE COTERO Y
ACOLICENTE NO ME AGRADO PERO ME
AYUDO CON EL TIEMPO A TENER CARACTER
Y FORMARME MEJOR COMO EMPLEADO

7. Recuerdas ¿Cómo ingresaste a la compañía? Describe tu experiencia.

INGRESE UN 13 DE DICIEMBRE DESPUES DE ESTAR
3 MESES SIN TRABAJO. FUERON TIEMPOS DIFICILES
PERO HABER INGRESADO A LA COMPAÑIA DESPUES
DE ESO MITIGO TODA ESA ZOSOBRA Y ALIVIO
TODOS MIS MALES POR ESO ESTOY MUY AGRADADO CON

8. Describe la primera experiencia que hayas tenido en el trabajo actual, ¿qué tan agradable fue para ti?

ALIAR

ME COLOCARON EN RECEPCION A SEPARAR EL
PRODUCTO PARA INGRESO AL CUARTO DE
ALMACENAMIENTO, ME SIRVIÓ PARA CONOCER
PRODUCTO

9. ¿Cómo te ves en tres años?

COMO MONTACAROVISTA O SUPERVISOR

10. Describe dos posibles futuros de tu vida, uno positivo y otro negativo.

QUE JONATHAN PORTELA SEA SUPERVISOR
SERIA ALGO BUENO

QUE ESTA PANDEMIYA LE HAGA DAÑO A
MI FAMILIA "MALISIMO"

11. ¿Qué haces para superar situaciones difíciles de tu vida?

PENSAR Y RECORDAR QUE HE CALIDO DE
DEPRES...! EL AMOR PROPIO SE ANTEPONE
A LA TRISTEZA Y A LA ADVERSIDAD
"YO PUEDO" ES LO QUE ME DICE

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

El sentido humano en la cultura organizacional

Nombre: Juan Daniel Duran Ibañez
 Edad: 21
 Cargo: AUX Logístico

UNA HISTORIA ESCRITA

A continuación, se reflejan 11 preguntas para proporcionar información a la sistematización, proyecto que se encuentra en curso con el área logística, el objetivo es conocer cómo el colaborador percibe su vida y qué sentido tiene para él.

Es importante aclarar que la información proporcionada por parte del participante será utilizada únicamente para fines educativos, por lo cual no será divulgada ni publicada en ningún otro tipo de espacio.

1. ¿Cómo se conforma tu núcleo familiar?

Padre, madre, hermano.

2. ¿Cuáles son tus hobbies?

Dormir, Ejercicio, Leer, bailar

3. ¿Cuáles son tus sueños y cómo estás haciendo para lograrlos?

MIS SUEÑOS SON TENER UNA ESTABILIDAD ECONOMICA
 TENER UN BUEN PUESTO DE TRABAJO POR ÚLTIMO UNA
 FAMILIA.

4. Cuéntanos algo difícil por lo que hayas pasado en el transcurso de tu vida ¿cómo te motivó a seguir adelante?

5. ¿Qué te motiva en este momento?

EL ESTUDIO Y MIS PADRES

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

El sentido humano en la cultura organizacional

Nombre:

Edad:

Cargo:

6. Describe cómo fue tu primer trabajo y qué tanto te agrado.

Logística de eventos

7. Recuerdas ¿Cómo ingresaste a la compañía? Describe tu experiencia.

por parte de un amigo

8. Describe la primera experiencia que hayas tenido en el trabajo actual, ¿qué tan agradable fue para ti?

Cuando entre por primera vez me lleve una buena impresión de la empresa

9. ¿Cómo te ves en tres años?

con un buen cargo a nivel laboral y aspecto familiar económicamente bien

10. Describe dos posibles futuros de tu vida, uno positivo y otro negativo.

Tener mi casa
esta ya graduado profesionalmente
devalance.

11. ¿Qué haces para superar situaciones difíciles de tu vida?

Pensar en otra cosa
música

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

El sentido humano en la cultura organizacional

Nombre: *Nestor Felipe Riano Cruz*
 Edad: *30*
 Cargo: *auxiliar logístico*

UNA HISTORIA ESCRITA

A continuación, se reflejan 11 preguntas para proporcionar información a la sistematización, proyecto que se encuentra en curso con el área logística, el objetivo es conocer cómo el colaborador percibe su vida y qué sentido tiene para él.

Es importante aclarar que la información proporcionada por parte del participante será utilizada únicamente para fines educativos, por lo cual no será divulgada ni publicada en ningún otro tipo de espacio.

1. ¿Cómo se conforma tu núcleo familiar?

vivo solo

2. ¿Cuáles son tus hobbies?

Leer, montar bicicleta, ver televisión

3. ¿Cuáles son tus sueños y cómo estás haciendo para lograrlos?

Ingresar a la educación superior, trabajar y ahorrar para ello

4. Cuéntanos algo difícil por lo que hayas pasado en el transcurso de tu vida ¿cómo te motivó a seguir adelante?

la pérdida de mis Abuelos y mi padre

5. ¿Qué te motiva en este momento?

Superarme cada día

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

El sentido humano en la cultura organizacional

Nombre:

Edad:

Cargo:

6. Describe cómo fue tu primer trabajo y qué tanto te agrado.

Como pintor en el colegio donde estudié

7. Recuerdas ¿Cómo ingresaste a la compañía? Describe tu experiencia.

Pase la hoja de vida el proceso fue muy demorado por parte de la compañía

8. Describe la primera experiencia que hayas tenido en el trabajo actual, ¿qué tan agradable fue para ti?

Inicio en el turno de la noche fue algo complicado ya que es la primera vez que trabajo en cuarto frío

9. ¿Cómo te ves en tres años?

La verdad no pienso en eso

10. Describe dos posibles futuros de tu vida, uno positivo y otro negativo.

ser padre, a los 53 años por primera vez, la otra ir a la guerra

11. ¿Qué haces para superar situaciones difíciles de tu vida?

Buscar la solución a dicho problema

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

El sentido humano en la cultura organizacional

Nombre: Wilson Eduardo Rodríguez
 Edad: 37 años
 Cargo: Aux. Logística

UNA HISTORIA ESCRITA

A continuación, se reflejan 11 preguntas para proporcionar información a la sistematización, proyecto que se encuentra en curso con el área logística, el objetivo es conocer cómo el colaborador percibe su vida y qué sentido tiene para él.

Es importante aclarar que la información proporcionada por parte del participante será utilizada únicamente para fines educativos, por lo cual no será divulgada ni publicada en ningún otro tipo de espacio.

1. ¿Cómo se conforma tu núcleo familiar?

Madre, Padre, Hermanos, esposa.

2. ¿Cuáles son tus hobbies?

Ver series, Gimnasio.

3. ¿Cuáles son tus sueños y cómo estás haciendo para lograrlos?

Comprar de vivienda y vehículo.

4. Cuéntanos algo difícil por lo que hayas pasado en el transcurso de tu vida ¿cómo te motivó a seguir adelante?

Hacer un viaje largo y gracias al desmorono y paciencia se logra.

5. ¿Qué te motiva en este momento?

Seguir trabajando para tener más logros.

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

El sentido humano en la cultura organizacional

Nombre:

Edad:

Cargo:

6. Describe cómo fue tu primer trabajo y qué tanto te agrado.

De responsabilidad no se adquiri mucha experiencia

7. Recuerdas ¿Cómo ingresaste a la compañía? Describe tu experiencia.

Por medio de la web, ahora es mas facil con el internet

8. Describe la primera experiencia que hayas tenido en el trabajo actual, ¿qué tan agradable fue para ti?

Muy agradable y sobre todo bien hecho la labor

9. ¿Cómo te ves en tres años?

Con mi propio negocio y con mis metas hechas

10. Describe dos posibles futuros de tu vida, uno positivo y otro negativo.

Adquisiciones y deudas.

11. ¿Qué haces para superar situaciones difíciles de tu vida?

Resolver calmadamente

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

El sentido humano en la cultura organizacional

Nombre: Yeferson Andres Solarte Ariza
 Edad: 21
 Cargo: Auxiliar logístico

UNA HISTORIA ESCRITA

A continuación, se reflejan 11 preguntas para proporcionar información a la sistematización, proyecto que se encuentra en curso con el área logística, el objetivo es conocer cómo el colaborador percibe su vida y qué sentido tiene para él.

Es importante aclarar que la información proporcionada por parte del participante será utilizada únicamente para fines educativos, por lo cual no será divulgada ni publicada en ningún otro tipo de espacio.

1. ¿Cómo se conforma tu núcleo familiar?

Mi núcleo familiar está formado por mi padrastro al cual considero mi padre dado que desde que tengo memoria es el que ha estado pendiente de mí, por mi madre y por mi hermana menor.

2. ¿Cuáles son tus hobbies?

Mis hobbies son especialmente todo tipo de deporte aunque práctico más usualmente micro fútbol, ciclismo también práctico lectura como la poesía libros de psicología y motivacional.

3. ¿Cuáles son tus sueños y cómo estás haciendo para lograrlos?

No tengo sueños en sí, son metas generalmente me propongo metas mensuales hacer tantas veces ejercicio por semana, estudiar idiomas, visitar un lugar nuevo son metas a corto plazo mis metas a mediano plazo conocer la cultura Noruega, Finlandia en sí la cultura nórdica cada mes reservo una cantidad para monetizar ese proyecto y meta a largo plazo tener mi hogar mi esposa y un hijo con la cual los proyectos sean la libertad financiera.

4. Cuéntanos algo difícil por lo que hayas pasado en el transcurso de tu vida ¿cómo te motivó a seguir adelante?

Momento más difícil considerado por mí fue haber cambiado de localidad al haber tenido nuevas amistades (gratiscas) que solo enseñaban rebeldía y que afectaron tanto en mi vida como en la de mis padres el querer pertenecer a una comunidad y distanciarme de seres queridos fue el cambio que no esperaba a tan poca edad, mi inspiración en aquel momento como lo es ahora es mi madre que dedica tiempo en hacerme superar las experiencias negativas que todos veían en mí.

5. ¿Qué te motiva en este momento?

Mi madre, mi abuela y mi hermana, son el motor de estar donde estoy cada día me esmero por darles la motivación de que haciendo las cosas con amor y dedicación a ellas es mi manera más humilde de demostrar mi querer hacia ellas.

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

El sentido humano en la cultura organizacional

Nombre: Yelvisón Andrés Solarte Ariza

Edad: 21

Cargo: Auxiliar Logístico

6. Describe cómo fue tu primer trabajo y qué tanto te agrado.
Mi primera experiencia en un trabajo fue a una temprana edad en el que descubí que ser una persona afenta es más querido que por ser un altanero, empecé trabajando con un tio de vendedor, tuve experiencias buenas conocí personas que me enseñaron el significado de amistad, que las personas te quieren por como las haces y no por como puedes comportar, sin dudar alguna me agradao tanto que ser amigable lo aprendí y así lo voy.
7. Recuerdas ¿Cómo ingresaste a la compañía? Describe tu experiencia.
Fue una experiencia de nerviosismo, recuerdo que una tarde me llamaron y me preguntaron que si recordaba que me había postulado a computrabajo, en ese momento yo estaba enviado muchas hojas de vida, así que no sabía muy bien, me dijeron que era directo con la compañía sin pensarlo respondí que si me interesaba, estaba super contento. me citaron hice pruebas, tiempo después volví a entrevistarme y estaba muy nervioso pero pare
8. Describe la primera experiencia que hayas tenido en el trabajo actual, ¿qué tan agradable fue para ti?
He tenido varias experiencias fue mi primer día a cargo de la operación llamada nacionales, el chico me dijo que tenía que pistolear todas las estibas y debido a mi inexperiencia no lei todas las estibas fue algo que me tenía asustado pero volví al segundo día más concentrado y con una risa en mí de que si no sabía, debía preguntar.
9. ¿Cómo te ves en tres años?
En los próximos tres años me veo muy prospero con nuevas cosas para mí mismo, con mi pareja, con varios hijos, y preparado para tener una maratón, brindándole a mi familia una estabilidad económica, social y mucha alegría.
10. Describe dos posibles futuros de tu vida, uno positivo y otro negativo.
Mi futuro negativo por decirlo así, lo veo lleno de experiencias en los negocios, en el amor y en lo familiar. que no de o realice lo suficiente, quedar mal por ver como lo hacen los demás.
Mi futuro positivo esta lleno de prosperidad en mi hogar, en mis negocios, en un futuro positivo, me veo recomiendo sitios populares y cumpliendo mis mayores temores; en cuando ayudo económica a mi familia y seres necesitados.
11. ¿Qué haces para superar situaciones difíciles de tu vida?
Respirar hasta diez y generalmente en la mañana a decir diez cosas positivas del porque estoy vivo para que en (frontones) momentos complejos de la vida y del día poder recordar la frases y entender que todo es pasajero y el presente es el único que se puede cambiar.

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

El sentido humano en la cultura organizacional

Por favor indique a continuación tres aspectos que considera que debería fortalecer la compañía o su área para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo.

1. En cuanto al horario de merienda
2. Más dotación y mejoras para el material
3. Algún beneficio monetario o incentivo por meta o mérito cumplido

Área logística, Agropecuaria Aliar S.A La Fazenda.

Por favor indique a continuación tres aspectos que considera que debería fortalecer la compañía o su área para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo.

1. Mejor elección en personal
2. Mejora en las instalaciones
3. Nuevos herramientas

Área logística, Agropecuaria Aliar S.A La Fazenda.

Por favor indique a continuación tres aspectos que considera que debería fortalecer la compañía o su área para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo.

1. Trabajo en equipo
2. El trato verbal al momento de trabajar
3. _____

Área logística, Agropecuaria Aliar S.A La Fazenda.

Por favor indique a continuación tres aspectos que considera que debería fortalecer la compañía o su área para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo.

1. Integración en otros áreas
2. Organización y Estandarización el proceso de los turnos
3. Tener un espacio donde todos podamos compartir como equipo de trabajo (cocineros e chefes)

Área logística, Agropecuaria Aliar S.A La Fazenda.

Por favor indique a continuación tres aspectos que considera que debería fortalecer la compañía o su área para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo.

1. Mayores acciones recreativas entre administrativos y operarios
2. Disponibilidad
3. _____

Área logística, Agropecuaria Aliar S.A La Fazenda.

Por favor indique a continuación tres aspectos que considera que debería fortalecer la compañía o su área para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo.

1. Trabajo en equipo sin importar el tiempo que las personas lleven en la compañía
2. _____
3. _____

Área logística, Agropecuaria Aliar S.A La Fazenda.

Por favor indique a continuación tres aspectos que considera que debería fortalecer la compañía o su área para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo.

1. Más espacio debido a el aumento de producción en los últimos meses
2. Rotar los paises cada día
3. Recibir una bonificación; resaltando el buen trabajo de los "auxiliares", esto considero que aumentara el interés a desarrollar sus actividades

Área logística, Agropecuaria Aliar S.A La Fazenda.

El sentido humano en la cultura organizacional

Por favor indique a continuación tres aspectos que considera que debería fortalecer la compañía o su área para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo.

1. Tracer más terminales
2. Rotar a los trabajadores diariamente
3. _____

Área logística, Agropecuaria Aliar S.A La Fazenda.

Por favor indique a continuación tres aspectos que considera que debería fortalecer la compañía o su área para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo.

1. Exigir más compromiso con algunos compañeros
2. No permitir demasiado juego en el área
3. No tener demasiado confianza con auxiliares

Área logística, Agropecuaria Aliar S.A La Fazenda.

Por favor indique a continuación tres aspectos que considera que debería fortalecer la compañía o su área para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo.

1. No permitir relaciones sentimentales o afectivas entre supervisores y auxiliares
2. Hacer efectivas las normas en cuanto a discriminación
3. Enfatizar en el manejo de vocabulario de las personas

Área logística, Agropecuaria Aliar S.A La Fazenda.

Por favor indique a continuación tres aspectos que considera que debería fortalecer la compañía o su área para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo.

1. Más trabajo en equipo haciendo todas las labores
2. Estrategias más eficaces
3. _____

Área logística, Agropecuaria Aliar S.A La Fazenda.

Por favor indique a continuación tres aspectos que considera que debería fortalecer la compañía o su área para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo.

1. Dinámicas entre el área
2. Socializar con todo el personal incluyendo la refectiva
3. Generar conciencia

Área logística, Agropecuaria Aliar S.A La Fazenda.

Por favor indique a continuación tres aspectos que considera que debería fortalecer la compañía o su área para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo.

1. Mayor reconocimiento en los equipos
2. Más incentivos a los que tienen mejor y buen desempeño
3. Reusar que en verdad cumplen con sus labores

Área logística, Agropecuaria Aliar S.A La Fazenda.

Por favor indique a continuación tres aspectos que considera que debería fortalecer la compañía o su área para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo.

1. Incentivos familiares
2. Reunión en el punto de trabajo
3. _____

Área logística, Agropecuaria Aliar S.A La Fazenda.

Por favor indique a continuación tres aspectos que considera que debería fortalecer la compañía o su área para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo.

1. Más espacio en el punto de trabajo
2. Aumentar los herramientas de trabajo en especie (terminales)
3. _____

Área logística, Agropecuaria Aliar S.A La Fazenda.