



**AGROTOLIMA**



**DIANA BUITRAGO, DIANA VALBUENA,  
LIZETH ROCHA, Y KARLA VALBUENA**

**PLAN DE MEJORAMIENTO ESTRÁTEGICO  
AGROTOLIMA**

**ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DEL TALENTO  
HUMANO**

**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN**

**24 DE AGOSTO DEL AÑO 2024**

**NEIVA, COLOMBIA**

**2024**

Declaramos bajo gravedad de juramento, que hemos escrito el presente proyecto integrador de especialización por nuestra propia cuenta, y que, por lo tanto, su contenido es original. Declaramos que hemos indicado clara y precisamente todas las fuentes directas e indirectas de información, y que este proyecto integrador de especialización no ha sido entregado a ninguna otra institución con fines de calificación o publicación”.

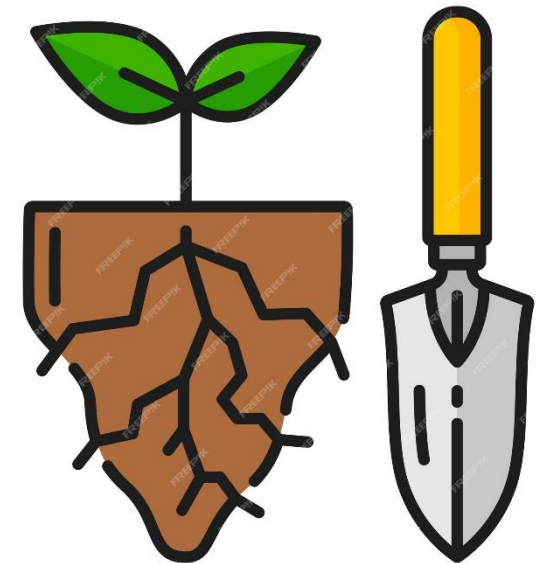
Karla Ximena Valbuena, Lizeth Fernanda Rocha, Diana Buitrago, Diana Milena Valbuena/ 24/08/2024.

Declaración de exoneración de responsabilidad: “Declaro(amos) que la responsabilidad intelectual del presente trabajo es exclusivamente de su(s) autor(es). La Universidad del Rosario no se hace responsable de contenidos, opiniones o ideologías expresadas total o parcialmente en él”.

Karla Ximena Valbuena, Lizeth Fernanda Rocha, Diana Buitrago, Diana Milena Valbuena/ 24/08/2024.

# ¿QUIÉNES SOMOS?

---



**MISIÓN**

**VISIÓN**

**UBICACIÓN**



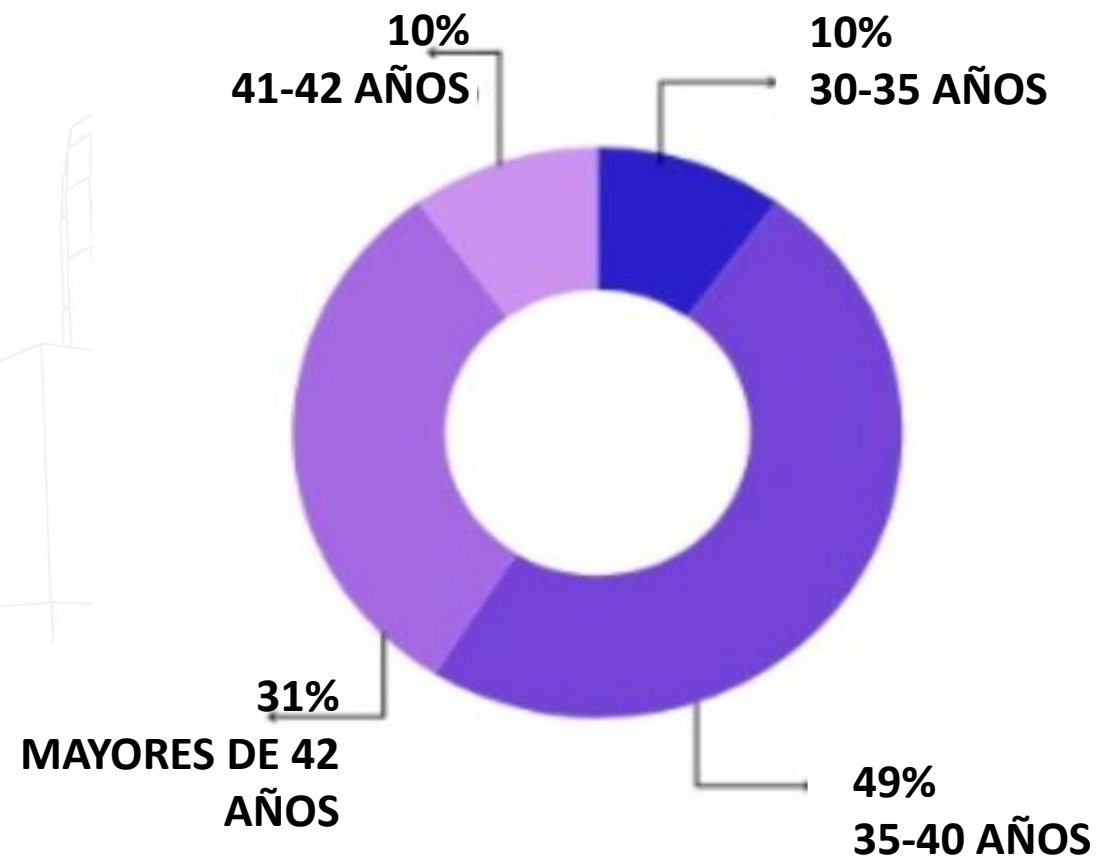
# DEMOGRAFÍA



**MUJERES**  
**60%**



**HOMBRES**  
**40%**



# DIAGNÒSTICO

## MEFE

- Ausencia de políticas gubernamentales

- Inadecuada distribución de tierras



- Régimen de precios internacionales

- Factores climáticos que afectan la siembra

# DIAGNÒSTICO

## MEFI

- **Débil estructura organizacional.**
- **Ausencia de gestión comercial**

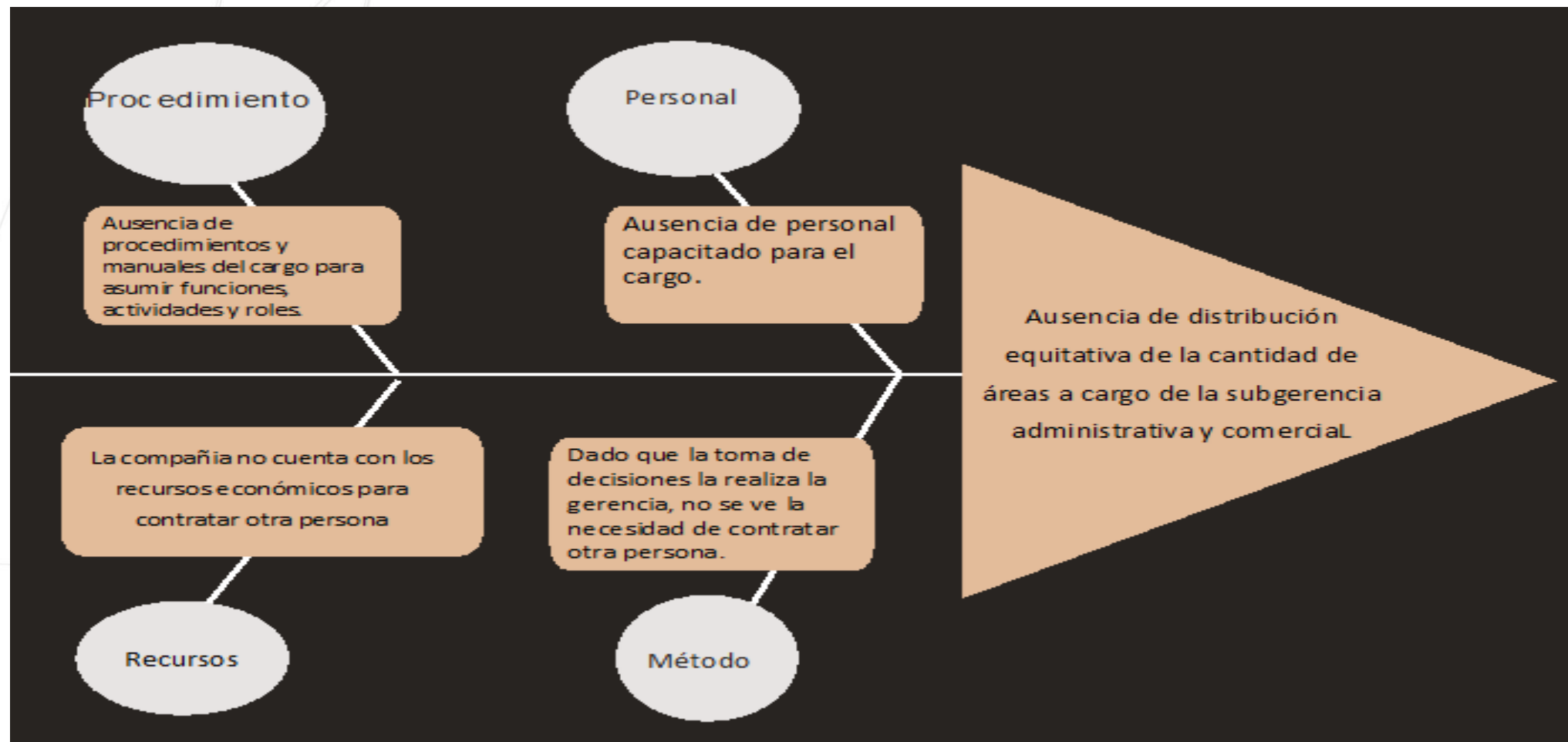


- **Capacitación talento humano (profesionales técnicos).**
- **Insuficientes políticas internas**
- **Músculo financiero**

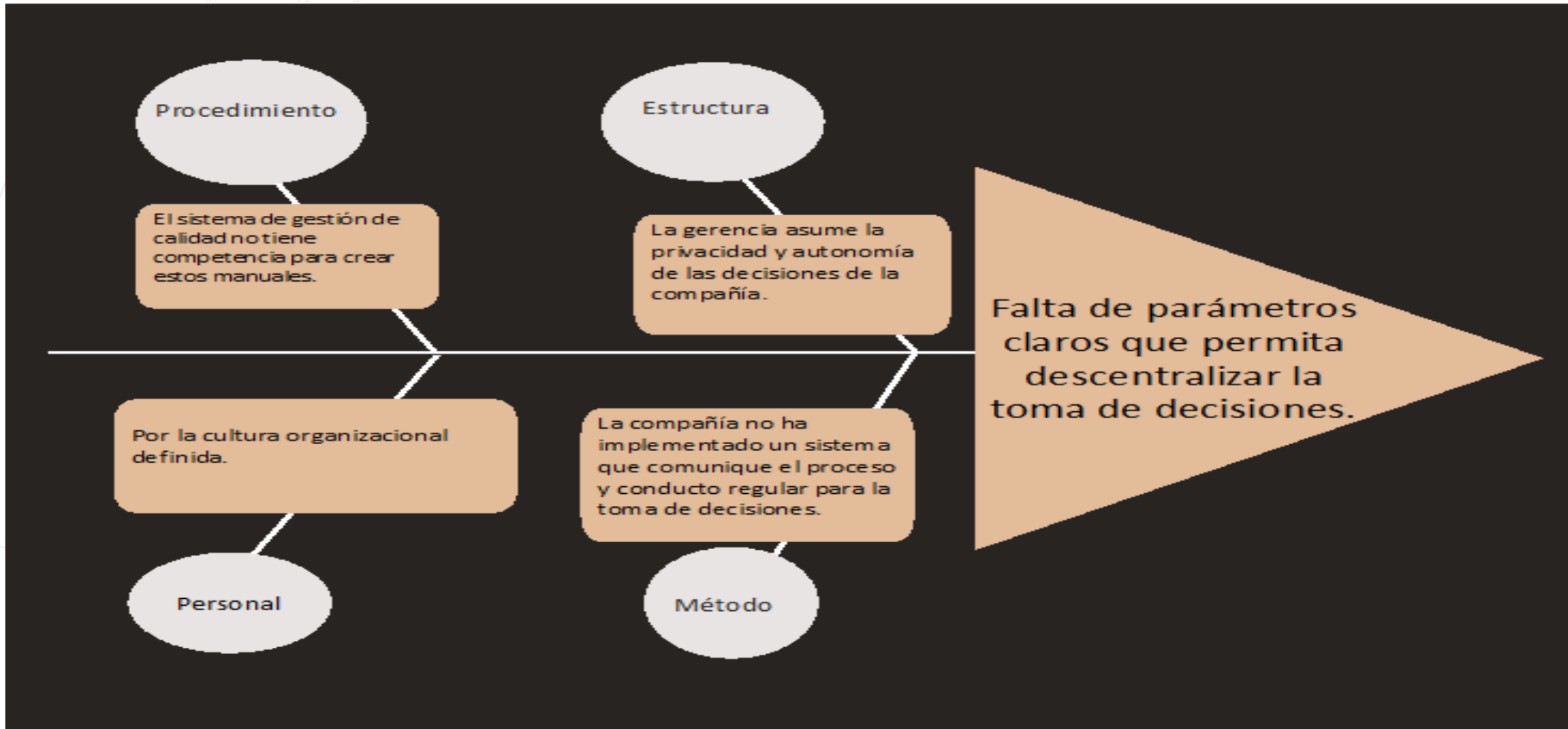
# PROBLEMÁTICA

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN REAL		DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN IDEAL	HALLAZGOS	PRIORIDAD DEL HALLAZGO
TEMÁTICA	CATEGORÍA			
Estructura y estrategia	Planes estratégicos	Creación de los planes estratégicos de gestión humana.	Carencia de Proceso y manual de planificación estratégica.	1
Decisiones	Autonomía	Estructurar matriz de comunicación, de manera que cada líder de área pueda tomar y generar directrices de su departamento a cargo y sea descentralizado.	Falta de parámetros claros que permita descentralizar la toma de decisiones.	2
Estructura	Jerarquía	Independizar la la subgerencia administrativa de la comercial ya que se evidencia tener a su cargo gran cantidad de áreas.	Ausencia de distribución equitativa de la cantidad de áreas a cargo de la subgerencia administrativa y comercial.	3

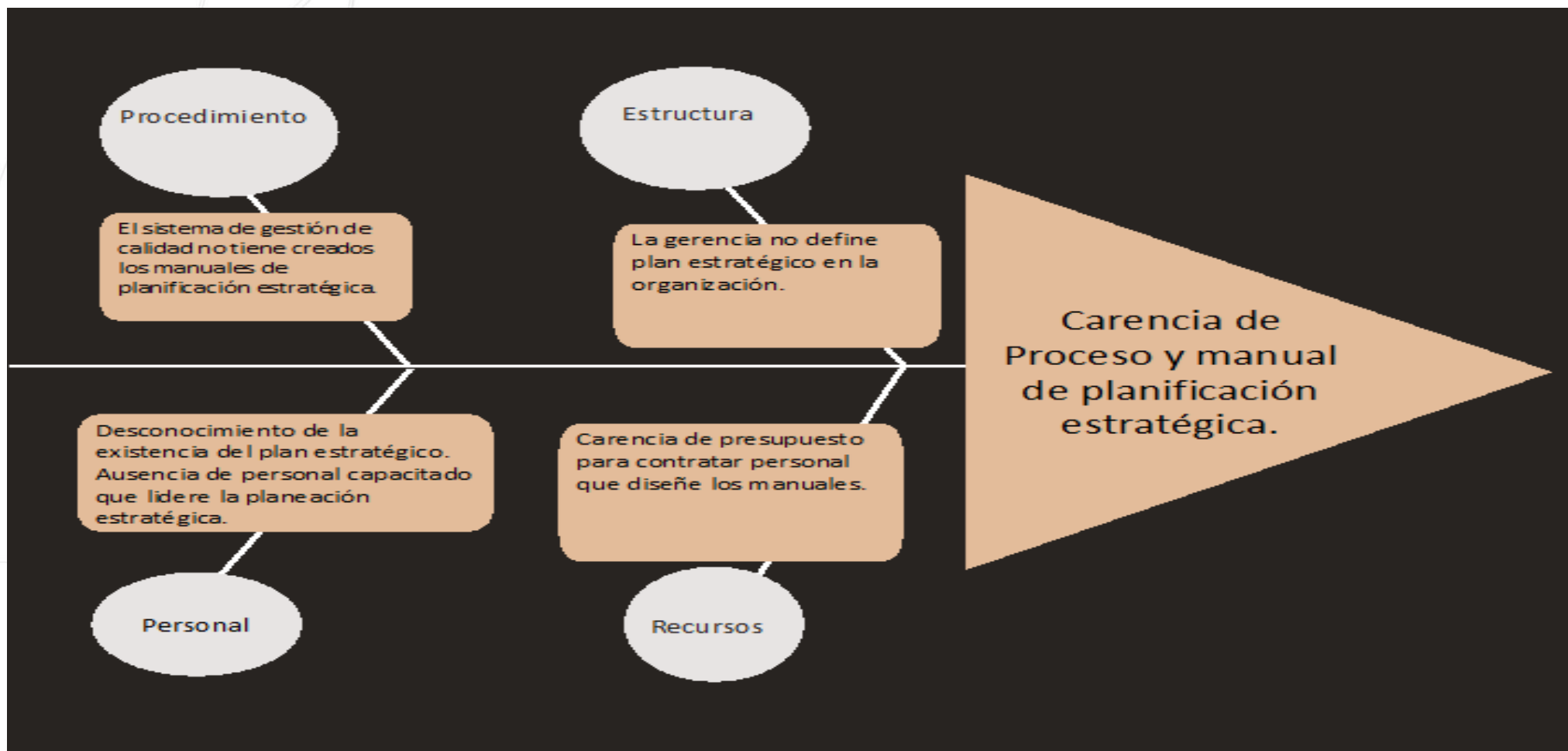
# CAUSA- EFECTO



# CAUSA- EFECTO



# CAUSA- EFECTO



# PLAN DE ACCIÓN



HALLAZGOS	OBJETIVOS	ACCIÓN DE MEJORA	TAREA QUE SE DEBE HACER	FECHA INICIO	FECHA FINAL	RECURSOS NECESARIOS	BENEFICIOS PARA LA EMPRESA	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLES
<b>Carencia de Proceso y manual de planificación estratégica</b>	Fortalecer la planificación estratégica de la gestión humana.	Crear y formalizar el proceso y el manual de planificación estratégica.	<p>Desarrollo de un manual de planificación Estratégica:</p> <p>1. Investigación y Análisis: Revisión de buenas prácticas y estándares internacionales. Duración: 2 Meses. Método: Estudio de casos y entrevistas con expertos.</p> <p>2. Redacción del Manual: Documentación de procesos y políticas específicas. Duración: 2 meses. Método: Trabajo colaborativo con el equipo de gestión humana.</p> <p>3. Implementación y Capacitación: Difusión del manual y formación del personal. Duración: 1 mes. Método: Talleres prácticos (Estudios de caso) y sesiones de capacitación.</p>	1/08/2024	30/12/2024	Recursos humanos, consultores externos, presupuesto para capacitación.	Mejora en la coherencia y efectividad de la gestión humana, alineación de objetivos estratégicos.	Manual desarrollado, número de capacitaciones realizadas, encuestas de satisfacción post-capacitación.	Gestión Humana


HALLAZGOS	OBJETIVOS	ACCIÓN DE MEJORA	TAREA QUE SE DEBE HACER	FECHA INICIO	FECHA FINAL	RECURSOS NECESARIOS	BENEFICIOS PARA LA EMPRESA	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLES
<b>Falta de parámetros claros que permita descentralizar la toma de decisiones</b>	Descentralizar la toma de decisiones en la organización.	Establecer una matriz de comunicación clara y efectiva.	<p>Creación de una Matriz de Comunicación para la Descentralización:</p> <p>1. Evaluación de las necesidades de comunicación: Análisis de las áreas y sus necesidades específicas. Duración: 1 mes. Método: Entrevistas y encuestas con líderes de área.</p> <p>2. Diseño de la Matriz de Comunicación: Estructuración de canales y protocolos de comunicación. Duración: 2 meses. Método: Talleres de diseño participativo.</p> <p>3. Implementación y Monitoreo: Puesta en marcha y evaluación continua de la matriz. Duración: 3 meses. Método: Pruebas piloto y ajustes según retroalimentación.</p>	1/09/2024	28/02/2025	Recursos humanos, herramientas de comunicación, presupuesto para talleres.	Mejora en la eficiencia y autonomía de las áreas, reducción de cuellos de botella en la toma de decisiones.	Matriz creada, número de decisiones descentralizadas, encuestas de satisfacción de líderes de área.	Gestión Humana

HALLAZGOS	OBJETIVOS	ACCIÓN DE MEJORA	TAREA QUE SE DEBE HACER	FECHA INICIO	FECHA FINAL	RECURSOS NECESARIOS	BENEFICIOS PARA LA EMPRESA	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLES
Ausencia de distribución equitativa de la cantidad de áreas a cargo de la subgerencia administrativa y comercial	Equilibrar la carga de trabajo entre las subgerencias.	Reestructurar la distribución de áreas entre subgerencias.	<p>Reestructuración de la Jerarquía Organizacional:</p> <p>1. Análisis de la Carga de Trabajo: Evaluación detallada de las responsabilidades actuales de cada subgerencia. Duración: 1 mes. Método: Análisis de datos y entrevistas con subgerentes.</p> <p>2. Redistribución de Áreas: Definición y reasignación de áreas para equilibrar la carga. Duración: 1 mes. Método: Talleres de planificación y reuniones de consenso.</p> <p>3. Comunicación y Ajustes: Comunicación de los cambios a toda la organización y ajustes según retroalimentación. Duración: 1 mes. Método: Sesiones informativas y encuestas de seguimiento.</p>	1/10/2024	30/12/2024	Recursos humanos, consultores de organización, herramientas de análisis.	Mejora en la equidad de la carga de trabajo, aumento de la eficiencia operativa.	Áreas redistribuidas, encuestas de satisfacción de subgerentes, análisis de carga de trabajo post- implementación.	Gestión Humana



## **PLAN DE BIENESTAR AGROTOLIMA 2024**

***"CONECTA TU BIENESTAR -  
CONECTA TU VIDA"***

El bienestar es estar sano en las diferentes dimensiones de nuestras vidas; estas incluyen factores emocionales, físicos, ocupacionales, intelectuales, financieros, sociales y espirituales; De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta realizada a los trabajadores, las dimensiones con calificación desfavorable y prioridad de intervención corresponden a las siguientes 

- **OCUPACIONAL**

Satisfacción por el trabajo 52%-48%

Liderazgo y Decisiones 55%-45%

Desarrollo y objetivo profesional 38%- 62%



- **FISICA**

Actividad Física 35%-65%

Pausas Activas 75%-25%

Hàbitos de alimentaciòn 67%- 33%

Calidad de sueño 82%-18%



**DIMENSIONES**

- **FINANCIERA**

Estrès Financiero 55%-45%

Metas de Ahorro 55%-45%

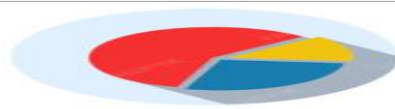
Emociones enfocadas a las finanzas 65%- 35%

## DIMENSIÓN FÍSICA



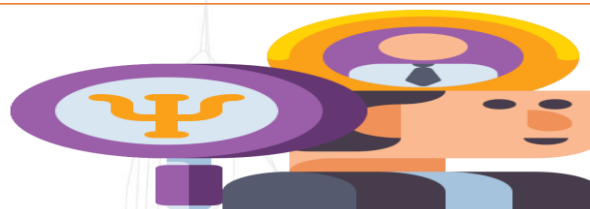
Aspecto	Objetivo	Actividad	Indicador (con fórmula)
<b>Actividad Física</b>	Aumentar en un 15% la actividad física	Caminatas con mascotas y torneos deportivos	<b>IAFT: Incremento de la Actividad Física de los Trabajadores</b> = $(TA - TI) / TI \times 100$
<b>Pausas Activas</b>	Aumentar en un 25% la participación en pausas activas	Continuar programa de pausas activas	<b>IEPA: Incremento en la Ejecución de Pausas Activas</b> = $(NAPA - NIPA) / NIPA \times 100$
<b>Alimentación</b>	Aumentar en un 13% la concientización alimentaria	Charlas trimestrales, taller de cocina	<b>ICAS: Incremento en la Concientización sobre Alimentación Saludable</b> = $(PAC - PIC) / PIC \times 100$
<b>Calidad de Sueño</b>	Aumentar en un 10% hábitos saludables para dormir	Meditación trimestral y convenio para colchones	<b>IHVSSR: Incremento en Hábitos de Vida Saludable para un Sueño Reparador</b> = $(NAHS - NIHS) / NIHS \times 100$

## DIMENSIÓN FINANCIERA



ASPECTO	OBJETIVO	ACTIVIDAD	INDICADOR (CON FÓRMULA)
<b>Estrés Financiero</b>	Disminuir en un 10% el estrés financiero	Charlas de educación financiera	<b>DEFEF: Disminución del Estrés Financiero por Falta de Educación Financiera</b> = $(NIEF - NAEF) / NIEF \times 100$
<b>Metas de Ahorro</b>	Aumentar en un 10% el hábito de metas de ahorro	Reto de ahorro programado	<b>IHTMA: Incremento en el Hábito de Trazar Metas de Ahorro</b> = $(NATA - NITA) / NITA \times 100$
<b>Educación Financiera</b>	Incentivar la participación del 10% en seminarios	Charlas y uso de plataformas	<b>PEF: Participación en Educación Financiera</b> = $(NFT - NIT) / NIT \times 100$
<b>Emociones y Finanzas</b>	Aumentar en un 20% el control de emociones	Taller de manejo de emociones en finanzas	<b>VGE: Variación Gasto Emocional</b> = $(NFTCE - NITNCE) / NITNCE \times 100$

## DIMENSIÓN OCUPACIONAL



ASPECTO	OBJETIVO	ACTIVIDAD	INDICADOR
<b>Satisfacción Laboral</b>	Aumentar en un 15% la satisfacción laboral	Campañas bimensuales y comunicación	<b>ASL: Aumento de la Satisfacción Laboral</b> = $(NFT - NIT) / NIT \times 100$
<b>Liderazgo y Decisiones</b>	Aumentar en un 10% el liderazgo	Talleres mensuales y capacitaciones trimestrales	<b>ANL: Aumento de Niveles de Liderazgo</b> = $(NFT - NIT) / NIT \times 100$
<b>Desarrollo Profesional</b>	Aumentar en un 20% el cumplimiento de objetivos	Capacitación semestral con el SENA	<b>ACO: Aumento de Cumplimiento de Objetivos</b> = $(NFTC - NITNC) / NITNC \times 100$

## CONCLUSIONES

El desarrollo del proyecto integrador logró articular los conocimientos adquiridos en cada asignatura y su puesta en marcha, permitiendo construir un diagnóstico basado en la investigación, análisis y síntesis de la información sobre el área de gestión humana según la organización en estudio, con el que se evidencia la apropiación del entendimiento integrado con la práctica.

Según el diagnóstico realizado, en los principales hallazgos se encontró la necesidad de distribuir equitativamente las áreas a cargo de la subgerencia, como se definió el conjunto de medidas de cambio, buscando armonizar la dinámica organizacional.

La integración de las diferentes asignaturas para la ejecución del presente trabajo aportó capacidades para analizar y evaluar la consistencia de los razonamientos que al final es tener un pensamiento crítico, lo cual permite extrapolar a diferentes escenarios y entornos, el conjunto de conocimiento adquirido.

# BIBLIOGRAFÍA



BANCOLDEX (2022) Clasificación de empresas. bancoldex.com. consultado el 24 de octubre de 2023.

<https://www.bancoldex.com/es/sobre-bancoldex/quienes-somos/clasificacion-de-empresas-en-colombia>

DIAN (2021) Su actividad económica. DIAN.com. consultado el 24 de octubre de 2023.

<https://www.dian.gov.co/impuestos/RUT/Paginas/Su-actividad-economica.aspx>

DANE (2021) Censo de unidades económicas 2021. DANE.gov. Consultado el 24 de octubre de 2023.

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/comercio-interno/censo-economico-de-colombia/conteo-de-unidades-economicas-2021>

COAGROHUILA (2022) Quienes somos. Coagrohuila.com. Consultado el 24 de octubre de 2023.

<https://coagrohuila.com/quienes-somos/>

CAMARA DE COMERCIO BOGOTÀ (2023) Información de sociedades. Ccb.org. Consultado el 24 de octubre de 2023.

<https://www.ccb.org.co/empresarial/crear-empresa/informacion-previa/informacion-de-sociedades>

Coagrohuila (2020) Manual de funciones. Coagrohuila