

Innovación social - bienestar organizacional de Grupocarga

John Sebastián Barrera

Asesora

Tania Meneces Cabrera

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Sociales Artes y humanidades – ECSAH

Psicología

2023

Dedicatoria

A mis Queridos Amigos y Familiares, Este logro no habría sido posible sin su amor, apoyo incondicional y constante aliento. En este viaje académico, ustedes han sido mi fuerza motivadora, la luz que iluminó mi camino cuando los desafíos parecían abrumadores. Este diplomado no solo representa mi dedicación y esfuerzo, sino también el amor y el respaldo inquebrantable que he recibido de cada uno de ustedes. Cada página de este trabajo lleva impresa la huella de su influencia positiva en mi vida.

Con gratitud eterna,

Sebastián Barrera

Agradecimientos

Quiero expresar mi profundo agradecimiento al GRUPOCARGA por la invaluable colaboración y apoyo brindado durante mi diplomado. Su compromiso con la excelencia y la dedicación a la formación han sido fundamentales para mi desarrollo académico y profesional. Gracias por ser un pilar en mi camino hacia el éxito.

Resumen

El escrito presente aborda desafíos en cuanto a la sostenibilidad y continuidad del proyecto de salud mental para el GRUPOCARGA, Proponiendo soluciones creativas en la cual implica la participación tanto de la empresa, sus trabajadores y socios externos en los cuales se vela por un bienestar común. se aborda la implementación de nuevas tecnologías, nuevos canales de comunicación, nuevas medidas en pro de que los proyectos junto con sus respectivas metas se vean aprovechados en su nivel sectorial desde la sostenibilidad y así también poder garantizar el ODS 8 “trabajo decente y crecimiento económico” para todos los implicados con recursos y conocimientos centrados en la salud mental y así garantizar una estabilidad para el GRUPOCARGA.

Palabras claves: participación, trabajadores, salud mental, bienestar, proyectos.

Abstract

This paper addresses challenges regarding the sustainability and continuity of the mental health project for GRUPOCARGA, proposing creative solutions in which involves the participation of both the company, its employees and external partners in which a common welfare is ensured. The implementation of new technologies, new communication channels, new measures in favor of the projects along with their respective goals are addressed in their sectoral level from sustainability and thus also to ensure the SDG 8 "decent work and economic growth" for all those involved with resources and knowledge focused on mental health and thus ensure stability for GRUPOCARGA.

Keywords: participation, workers, mental health, welfare, projects.

Tabla de contenido

Dedicatoria	2
Agradecimientos	3
Resumen.....	4
<i>Palabras claves:</i>	4
Abstract	5
Keywords:	5
Tabla de contenido.....	6
Introducción	7
Metodología	8
Resultados	9
Gestión del Proceso y Estrategias para la Continuidad	12
Gestión de oportunidades y gestión del cambio	14
Compartiendo Aprendizajes:	16
Organización y Sistematización:.....	16
Alianzas y Cooperación:	16
Receptividad de la Comunidad:	16
Continuidad y Nuevos Horizontes:.....	16
Conclusiones	18
Recomendaciones	20
Referencias bibliográficas.....	21

Introducción

En el dinámico escenario laboral actual, el bienestar de los trabajadores se ha convertido en un aspecto fundamental para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones. Por lo tanto, se centra en el diseño e implementación de estrategias integrales de bienestar, con un énfasis especial en la inclusión de capacitaciones como herramienta clave para mejorar la calidad de vida y rendimiento laboral de los colaboradores, por lo que surge la necesidad de adoptar enfoques proactivos que vayan más allá de las tradicionales prácticas de gestión de recursos humanos.

la creación de un entorno laboral saludable que no solo se preocupe por la productividad, sino que también promueva la salud física, mental y emocional de los trabajadores, la inclusión de programas de capacitación se presenta como un pilar esencial en esta iniciativa, reconociendo la importancia de proporcionar a los empleados las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos laborales y personales de manera efectiva. A lo largo de este trabajo, se analizarán y propondrán enfoques innovadores para la planificación, implementación y evaluación de programas de capacitación que contribuyan al desarrollo integral de los trabajadores.

Metodología

Se desarrolla una metodología, cualitativa en la cual se utiliza diferentes técnicas de indagación, por medio de archivos, entrevistas con los encargados de talento humano, registros, para la aplicación de la TLR.

Fase 1: se inicia con el proceso de indagar archivos de la empresa, y entrevista con los gerentes.

Fase 2: Se contextualiza la propuesta de cada pregunta de acuerdo a las categorías.

Fase 3: sistematización y creación del artículo con base a la información recolectada, como la determinación de la etapa que se encuentra el proyecto, es por ello que se ubica en el TRL 9 - Escalamiento / replicabilidad del prototipo / proceso / modelo.

Resultados

De acuerdo con los resultados obtenidos en la aplicación de la metodología, se puede encontrar diferentes categorías, en las cuales son:

Gestión de las ideas y de la creatividad

En el dinámico mundo empresarial, la gestión de ideas y la creatividad son fundamentales para abordar desafíos y promover innovación. Un claro ejemplo de esto es el Grupo Carga, una iniciativa nacida en el 2020 con el objetivo de transformar la cultura organizacional y mejorar el bienestar de su plataforma humana empresarial.

La génesis de este proyecto se fundamenta en la detección de necesidades en el ámbito laboral. En 2019, se implementó un programa dirigido al cambio de conducta, comportamiento y cultura organizacional. Se llevó a cabo un exhaustivo seguimiento y evaluación para entender a fondo las problemáticas a las que se enfrentaba la comunidad empresarial. Igualmente, los actores clave involucrados en este proceso fueron los emprendedores sociales, destacando los fundadores y líderes del Grupo Carga, junto con los funcionarios de la empresa. Esta colaboración permitió una perspectiva integral y una variedad de habilidades para abordar los desafíos identificados.

Mayo y Lank, citados por Rodríguez y Alvarado, plantean que los actores claves son las organizaciones sociales, que, en su estructura, contemplan una red de curvas de aprendizaje y una dinámica de ciclos de acción e información (p,78). Es por ello que esta que en el Grupo Carga se propuso resolver gira en torno al bienestar organizacional. Enfocándose en la salud física y mental de los empleados, así como en los problemas de comunicación en el entorno laboral, el proyecto busca crear un ambiente de trabajo más saludable, participativo y equitativo. Por ende, el análisis revela que la problemática más apremiante es la salud mental y emocional de los empleados. El estrés laboral y emocional, la ansiedad y la depresión son desafíos comunes que afectan directamente al rendimiento y la calidad de vida.

El deterioro de la salud física y la comunicación deficiente contribuyen al deterioro general de los empleados.

Para abordar estos problemas, el Grupo Carga ha implementado un conjunto de iniciativas desde 2019. La reestructuración interna, la capacitación constante, y la desestigmatización de la percepción del conductor en la sociedad son elementos clave. Se llevan a cabo eventos como el día de la salud, talleres y capacitaciones sobre salud mental y hábitos de vida saludable, así como acciones que promueven el esparcimiento y la integración, como días de descanso y actividades familiares.

Los principales protagonistas que lideran este proyecto son la gerencia, la dirección operativa y el área de talento humano. Sin embargo, la participación de los conductores y el personal administrativo es esencial para el éxito y la sostenibilidad de estas iniciativas.

Gestión del Desarrollo Interactivo Aplicativo

En Hayuelos Bogotá D.C, la sede principal del Grupo Carga se convierte en el epicentro de un proyecto innovador que está transformando la calidad de vida y el bienestar general de sus empleados y colaboradores. Es por ello, que este proyecto tiene un alcance directo sobre los beneficiarios más importantes: los trabajadores del Grupo Carga. A través de la implementación de nuevas prácticas, capacitaciones y actividades de bienestar, la empresa está marcando la diferencia en la vida de quienes forman parte de su comunidad laboral.

Así mismo, los participantes clave en el desarrollo de este proyecto son los propios empleados y colaboradores, quienes contribuyen activamente a través de la aplicación de nuevas prácticas y la participación en diversas actividades. Desde capacitaciones virtuales hasta la entrega de kits de bienestar, el Grupo Carga está comprometido con la mejora continua de la calidad de vida de su comunidad laboral.

Es por ello, que Canaval citado por Castrillon (2000), manifiesta “el concepto de cambio social envuelve en general tres ideas: diferencia, modificación en momentos temporales y modificación de estados de un sistema. Por lo que los indicadores antes planteados deben responder a unos momentos o estados (un antes y un después, o una comparación entre variables, según los grupos)” (p. 83).

Por lo que, con base a lo mencionado por los previos autores este contexto, se han establecido funciones, roles y responsabilidades claras para los participantes. La organización se lleva a cabo mediante cronogramas de actividades que son cuidadosamente planificados, y la colaboración con la gerencia logística asegura la participación de los conductores en cada iniciativa. Además, las contribuciones más significativas de la ejecución de este proyecto son notables. La mejora de la seguridad vial es un logro destacado, ya que aborda la fatiga laboral, el estrés y la ansiedad, mejorando la capacidad de los conductores para concentrarse y tomar decisiones, reduciendo así el riesgo de accidentes.

Reducción del ausentismo laboral es otro impacto positivo, demostrando que la atención a la salud mental y emocional tiene un efecto directo en la asistencia y la participación de los empleados.

La ejecución del proyecto también ha llevado a un aumento significativo en la retención de conductores. La mejora de las condiciones de trabajo y la atención a la salud mental han influido positivamente en la satisfacción laboral y, por ende, en la retención de talento clave.

Los programas de vida saludable y la promoción de la cultura organizacional han contribuido a la creación de un entorno de trabajo que valora la salud mental y el equilibrio entre trabajo y vida personal.

Además, la ejecución de este proyecto ha fortalecido los lazos con actores externos, como la ARL, la póliza de seguros y los proveedores de flota tercerizada. La colaboración

activa con estos socios ha proporcionado recursos económicos y materiales para premiar la participación del personal en los programas. La revisión regular de actividades es llevada a cabo trimestralmente en reuniones del comité estratégico de Grupo Carga, garantiza la evaluación continua del proyecto y su alineación con los objetivos establecidos.

Gestión del Proceso y Estrategias para la Continuidad

En la vanguardia de Hayuelos, Bogotá D.C., Grupo Carga ha implementado una estructura organizativa sólida para impulsar un proyecto integral centrado en la salud mental de sus conductores. Esta estructura diseñada para facilitar la colaboración entre diversos departamentos refleja un compromiso genuino con el bienestar de los empleados y asegura una gestión integral del proyecto.

Gerencia General: Encargada de la supervisión general, esta instancia proporciona los recursos técnicos, humanos y financieros necesarios. Su función es coordinar actividades y tomar decisiones estratégicas fundamentales.

Subgerente Logístico y director Operativo: Asegura que las necesidades y preocupaciones de los conductores sean consideradas en todas las etapas del proyecto, proporcionando una conexión esencial entre la alta dirección y los colaboradores.

Coordinador SIG (Sistemas Integrados de Gestión): Este rol clave se encarga de implementar y coordinar intervenciones específicas relacionadas con la salud mental. Desde sesiones de formación hasta la gestión de plataformas digitales, su función abarca la comunicación interna y externa del proyecto, garantizando la participación y conciencia adecuada entre los conductores.

Especialista en Seguridad Ocupacional: Colabora estrechamente con el equipo de salud mental para abordar aspectos de seguridad relacionados con el bienestar emocional de los conductores.

ARL (Administradora de Riesgos Laborales): Aporta orientación y recursos especializados a través de psicólogos, psiquiatras o asesores en salud mental, fortaleciendo la perspectiva profesional del proyecto.

Comité Estratégico responsable de Sostenibilidad: Este comité se enfoca en desarrollar estrategias para garantizar la continuidad a largo plazo del proyecto, integrándolo de manera efectiva en la cultura organizacional.

Para mantener la sostenibilidad del proyecto, Grupo Carga ha implementado estrategias innovadoras. Entre ellas:

Modelo de Financiamiento Mixto: La exploración de modelos financieros mixtos, involucrando a socios externos como compañías de seguros, alivia la carga financiera y asegura recursos constantes.

Colaboraciones con Proveedores de Tecnología: Establecer acuerdos con proveedores de tecnología para herramientas digitales específicas fortalece el seguimiento de la salud mental de los conductores.

Formación de Alianzas Industriales: Colaborar con otras empresas del sector del transporte crea alianzas industriales que comparten recursos y conocimientos, asegurando la sostenibilidad a nivel sectorial.

Es por eso que el aprendizaje obtenido por los miembros del proyecto ha sido fundamental. Desde el conocimiento profundo de la salud mental hasta habilidades de gestión de proyectos y comunicación intersectorial, el equipo ha desarrollado competencias esenciales para la implementación efectiva del proyecto.

Con un enfoque continuo en el cambio de cultura organizacional y un presupuesto asignado para movilizar actividades, Grupo Carga se embarca en un camino hacia la sostenibilidad y la mejora continua. Igualmente, la atención a la salud mental no solo es una inversión en el bienestar de los conductores sino también en la imagen corporativa, la

eficiencia operativa y la responsabilidad social. En resumen, Grupo Carga no solo transporta mercancías; también lleva consigo una visión transformadora de cuidado y compromiso hacia sus colaboradores.

Por ende, esta gestión se basa de acuerdo con Otto Schmilinsky, citado por (Schmilinsky, 2014), “la sostenibilidad busca atender necesidades actuales sin comprometer las capacidades de las generaciones futuras de satisfacer las suyas, garantizando el equilibrio entre el crecimiento económico, el cuidado del medio ambiente y el bienestar social. Esta es la triple vertiente de la sostenibilidad: rentabilidad (y no solo económica), protección del ambiente y bienestar” (p. 124).

Gestión de oportunidades y gestión del cambio

apropiación y capital sociales formado en aplicación de nuevos procesos la implementación del proyecto de salud mental en Grupo Carga ha sido una travesía reveladora, arrojando luz sobre desafíos únicos y estrategias innovadoras. Estos aprendizajes no solo han impactado a los conductores de carga, sino que también han inspirado a la empresa a considerar colaboraciones y expansiones para impulsar la mejora de la salud mental en diversos entornos.

Lecciones Aprendidas:

Concientización sobre Desafíos Específicos: La comprensión profunda de los desafíos que enfrentan los conductores, como el aislamiento y las largas horas de trabajo, ha sido crucial. Este conocimiento ha informado las estrategias de intervención y ha fortalecido el enfoque centrado en las necesidades reales de la comunidad laboral.

Importancia de la Colaboración Interdisciplinaria: El reconocimiento de la interconexión entre salud mental, recursos humanos y seguridad ocupacional ha destacado la necesidad de colaboración. Un abordaje integral, uniendo fuerzas de diferentes departamentos, ha sido esencial para enfrentar la complejidad de los desafíos.

Flexibilidad en las Estrategias de Intervención: La flexibilidad en las estrategias ha sido una clave fundamental. La adaptabilidad a las cambiantes necesidades de los conductores y a la dinámica laboral ha asegurado que las intervenciones sean siempre pertinentes y efectivas.

Impacto de la Cultura Organizacional: La cultura organizacional ha emergido como un factor crítico. Alinear el proyecto con los valores y prácticas de Grupo Carga ha demostrado ser esencial para una implementación efectiva y sostenible.

Importancia de la Prevención: El reconocimiento de que la prevención es tan vital como la intervención ha llevado al diseño de estrategias proactivas. Anticiparse a problemas potenciales ha demostrado ser clave para mantener un ambiente laboral saludable.

Rol de la Tecnología en el Bienestar Laboral: El impacto positivo de la tecnología, como aplicaciones móviles y plataformas en línea, ha sido evidente. Facilitar el acceso a recursos de apoyo a través de estas herramientas ha demostrado ser efectivo y ha sido bien recibido por los conductores.

Impacto en la Productividad y Retención de Conductores: El vínculo entre salud mental, productividad y retención de conductores ha sido destacado. La inversión en el bienestar mental no solo beneficia a los empleados, sino que también se traduce en beneficios tangibles para la empresa.

Evaluación Continua y Mejora Continua: La importancia de la evaluación y mejora continua ha sido internalizada. Este enfoque garantiza que el proyecto evolucione con las necesidades cambiantes y optimice su efectividad con el tiempo.

Además, los beneficios para la Comunidad, se puede evidenciar por resultados positivos del proyecto han sido más que estadísticas; han sido un motor para la expansión y la colaboración con otras poblaciones. Los beneficios tangibles y la mejora del bienestar

motivan a Grupo Carga a pensar en grande y contribuir a un enfoque más amplio de mejora de la salud mental en diversos entornos laborales y comunitarios.

Compartiendo Aprendizajes:

Los aprendizajes obtenidos en el proyecto se han convertido en un recurso valioso para la comunidad laboral y más allá. Grupo Carga comparte estas experiencias en diversos ámbitos y escenarios, desde conductores terceros hasta grupos de agremiaciones, clientes, auditorías y proveedores. La intención es contribuir al conocimiento general y mejorar las prácticas relacionadas con la salud mental.

Organización y Sistematización:

Los aprendizajes no han sido simplemente observaciones; se han organizado y sistematizado para crear una base sólida. Grupo Carga ha establecido procesos para evaluar constantemente la efectividad del proyecto y ha implementado ajustes según sea necesario.

Alianzas y Cooperación:

Aunque hasta la fecha no se han establecido nuevas alianzas más allá de las existentes con ARL, póliza de seguros y clientes, la experiencia del proyecto ha abierto la puerta a la posibilidad de colaboraciones futuras. La disposición a compartir conocimientos y colaborar con otras comunidades es un testimonio del compromiso continuo de Grupo Carga con el bienestar de su comunidad.

Receptividad de la Comunidad:

La comunidad de Grupo Carga ha respondido activamente al proyecto, participando con entusiasmo en todas las actividades. Esta receptividad demuestra la importancia que la salud mental ha adquirido dentro de la cultura organizacional.

Continuidad y Nuevos Horizontes:

Con respecto a la continuidad, Grupo Carga está comprometido a continuar trabajando de la mano con su equipo y colaboradores. Reconociendo que el capital humano

es su activo más valioso, la empresa busca fortalecer el bienestar mental y explorar nuevas iniciativas que puedan enriquecer aún más la calidad de vida de su comunidad laboral.

En resumen, Grupo Carga no solo ha llevado a cabo un proyecto de salud mental; ha liderado una revolución en la forma en que la salud mental es abordada en entornos laborales específicos. El proyecto no solo es un testimonio del cuidado de la empresa hacia sus empleados, sino también un faro de inspiración para otras comunidades que buscan promover el bienestar mental en su tejido social.

Por ende “la innovación social como estrategia en sectores privados u gubernamentales...desarrollan dinámicas de inclusión social para el posicionamiento ético de la justicia social favorece la transformación de la gobernanza clásica en prácticas sociales más inclusivas, más democráticas y por lo tanto, mejores sistemas de participación política a múltiple escala” (Moulaert y Nussbaumer, 2005, p 126).

Conclusiones

De acuerdo con el proyecto abordado, se puede abordar diversas conclusiones como, por ejemplo, comprensión Profunda de Desafíos Laborales: La implementación del proyecto de salud mental en Grupo Carga ha permitido una comprensión profunda de los desafíos laborales específicos que enfrentan los conductores de carga. Desde el aislamiento hasta las largas horas de trabajo, estos desafíos han sido identificados y abordados de manera efectiva.

Importancia de la Colaboración y la Flexibilidad: La colaboración interdisciplinaria y la flexibilidad en las estrategias de intervención son pilares fundamentales. La capacidad de adaptarse a las necesidades cambiantes y trabajar en conjunto con diferentes departamentos ha sido clave para el éxito del proyecto.

Cultura Organizacional como Pilar: La cultura organizacional ha demostrado ser un factor crítico. Alinear el proyecto con los valores y prácticas de la empresa ha contribuido significativamente a su efectividad y sostenibilidad a largo plazo.

Enfoque Proactivo en la Prevención: La importancia de un enfoque proactivo en la prevención de problemas de salud mental ha sido evidente. Diseñar estrategias que aborden estos problemas antes de que surjan ha demostrado ser tan crucial como las intervenciones después del hecho.

Rol Estratégico de la Tecnología: La tecnología ha desempeñado un papel estratégico, especialmente en la promoción del bienestar mental y el acceso a recursos de apoyo. Las aplicaciones móviles y plataformas en línea han demostrado ser canales efectivos para la entrega de capacitaciones y soporte.

Impacto Tangible en Productividad y Retención:

Los resultados positivos en términos de productividad y retención de conductores son evidencia del impacto tangible que puede tener la atención a la salud mental en el entorno laboral.

Evaluación y Mejora Continua: La evaluación continua y la mejora constante son prácticas esenciales. La capacidad de ajustar estrategias según las necesidades cambiantes garantiza que el proyecto siga siendo relevante y eficaz con el tiempo.

Compartir Aprendizajes para el Bien Común: La disposición de compartir aprendizajes en diversos ámbitos y escenarios muestra el compromiso de Grupo Carga con el bienestar más allá de sus propias fronteras. Contribuir al conocimiento general y mejorar las prácticas es una forma de impacto social positivo.

Recomendaciones

Ampliar Alianzas y Colaboraciones: El Grupo Carga podría considerar la expansión de alianzas y colaboraciones con otras empresas del sector y organizaciones afines.

Compartir experiencias y recursos puede fortalecer aún más las iniciativas de salud mental.

Enfoque Continuo en la Prevención: Mantener un enfoque continuo en la prevención de problemas de salud mental garantizará que Grupo Carga siga siendo proactivo en el cuidado de la salud mental de sus empleados.

Explorar Nuevas Tecnologías y Herramientas: Continuar explorando nuevas tecnologías y herramientas digitales puede mejorar aún más la eficacia de las intervenciones y la entrega de capacitaciones en el ámbito de la salud mental.

Incorporar Retroalimentación de la Comunidad: La retroalimentación continua de la comunidad puede ser valiosa para ajustar y mejorar las intervenciones. La participación de los conductores en el proceso de toma de decisiones puede fortalecer la eficacia del proyecto.

Desarrollar Programas de Continuidad: Pensar en programas a largo plazo para garantizar la continuidad del proyecto más allá de los ciclos iniciales. Esto puede incluir la formación de líderes internos y la integración de prácticas de bienestar en la cultura a largo plazo.

Explorar Posibilidades de Capacitación Externa: Considerar la posibilidad de capacitar a líderes internos para brindar apoyo adicional y explorar la capacitación externa en salud mental para garantizar la excelencia continua en el proyecto.

Medición del Impacto Social: Desarrollar métricas específicas para medir el impacto social del proyecto en la comunidad. Esto podría incluir indicadores relacionados con la percepción del bienestar, la participación y la mejora de la calidad de vida de los conductores.

Referencias bibliográficas

- Bettaglio, M. (2021). Innovación social a través de la narrativa gráfica: periodismo gráfico, auto narración y testimonios para el cambio social. *Revista Iberoamericana De Economía Solidaria E Innovación Socio ecológica*, 4(1).
- García, C. (2019). La comunicación de la ciencia y la tecnología como herramienta para la apropiación social del conocimiento y la innovación. *Journal of Science Communication, América Latina*, 2(1).
- Giraldo, F; Ortiz, L. (2020). Laboratorio de Innovación Social: escenario de participación, apropiación social e interdisciplinariedad. *Social Innovation Lab: escenario of social par. European Public & Social Innovation Review*.
- Jailler, É; González, S; Arias, C; Suárez; L (2020). Construyendo la innovación social. Guía para comprender la innovación social en Colombia. Capítulos 1 y 2.
- Medina, R; & Basurto, C. (2018). Discusión de los distintos tipos de innovación. *Revista Publicando*, 5(15 (2)), 59-99.
- Salamanca, O. (2020). Cómo escribir un artículo científico. *CES Medicina*, 34(2), 169- 176.
- Tania, M. (2022). Gestión de conocimiento y apropiación social. *Radio UNAD virtual*.