

Programa Empresarial Desde La Perspectiva Humanista

Samantha Licet León

Curso 404047079\_209

Programa de Psicología, Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

404047079\_209 Diplomado en Innovación Social

Luis Alberto Misnaza Ramirez

Noviembre 2024

## **Resumen**

El programa Siembra valor de Flores Las Acacias es una iniciativa de innovación social que tiene como objetivo mejorar el bienestar de sus empleados mediante la acumulación de puntos que pueden canjear por productos y servicios. El programa está abierto a todos los trabajadores, independientemente del tipo de contrato, y su principal objetivo es aliviar en los trabajadores necesidades básicas. Por tal motivo y en pro de relacionar esta innovación con la psicología se aplicará el modelo humanista y principalmente la pirámide de las necesidades de Maslow.

Por otro lado, también se encontrará unos análisis los cuales buscan encontrar el punto de maduración del proyecto de innovación social que se ha escogido basándonos en las actividades de la matriz I+D+i y la escala de TRL, este artículo finaliza con una conclusión y recomendaciones para el proyecto de innovación seleccionado.

## **Palabras Clave**

Innovación Social, Ecosistema de innovación social, Bienestar, Calidad de vida, actores

### **Abstract**

Flores Las Acacias' "Siembra Valor" program is a social innovation initiative that aims to improve the well-being of its employees by accumulating points that they can exchange for products and services. The program is open to all workers, regardless of the type of contract, and its main objective is to alleviate workers' basic needs. For this reason and in order to relate this innovation with psychology, the humanistic model and mainly Maslow's pyramid of needs will be applied.

On the other hand, there will also be some analyzes which seek to find the maturation point of the social innovation project that has been chosen based on the activities of the R&D&I matrix and the TRL scale. This article ends with a conclusion and recommendations for the selected innovation project.

### **Keywords**

Social Innovation, Social innovation ecosystem, Well-being, Quality of life, actors

**Tabla de contenido**

Introducción.....	5
Metodología.....	7
Resultados.....	10
Conclusiones.....	15
Recomendaciones .....	17
Bibliografía.....	18
Anexo 1 Matriz de actores.....	20
<i>Anexo 2 Matriz de puntos</i> .....	24

## Introducción

En el desarrollo de este documento se encontrará que el ecosistema de innovación social presente en la empresa Flores Las Acacias cuenta con diferentes individuos o actores que contribuyen al desarrollo y correcto funcionamiento del programa de Siembra Valor. Un ecosistema de innovación es considerado como una red en la cual existen diferentes actores los cuales se comportan como un sistema biológico, en donde cada una de las actividades realizadas modifican o aporta a la innovación (Soto, et al, 2015).

Este programa ha sido elegido innovación social, dado que, según manifiestan diversos beneficiarios, contribuye al desarrollo de cada uno, aportando de cierta forma a la vida tanto del colaborador como de sus familias. Es un programa sin barreras, y cualquier persona que tenga un contrato con la empresa, ya sea fijo, indefinido o por obra, puede participar de los beneficios de este.

En el ecosistema de esta innovación social existen distintos actores. Entre los más relevantes, encontramos a todo el personal administrativo, el cual se encarga de llevar un control de los pedidos (puntos redimidos en diferentes cosas), controlar el cargue y la verificación de los puntos subidos al sistema, brindar acompañamiento en la creación de los usuarios y las claves, y, si es necesario, en el acompañamiento para redimir los puntos correspondientes a los premios. También notifica a los colaboradores en el momento en que su pedido ha llegado y aprueba el cargue de los puntos. Por otro lado, encontramos otro grupo de actores externos los cuales se encargan de ofrecer diferentes servicios para que los colaboradores puedan acceder a ellos al canjear los puntos acumulados. Entre los más utilizados, encontramos las tiendas D1; estas son las más llamativas para los trabajadores,

dado que en este servicio se ofrecen bonos de \$50,000, \$20,000, \$100,000 y \$200,000. El valor depende de cuántos puntos tengan acumulados y para qué les alcance. Estos bonos son los más reclamados, ya que pueden contribuir a los gastos diarios, puesto que se pueden utilizar como forma de mitigar costos en la compra de víveres y estas tiendas se encuentran en cualquier lugar de Colombia.

También encontramos las ollas de la marca Universal; estas ollas son bastante atractivas, dado que se utilizan en el día a día y existen muchos sets. Al igual que los bonos, para poder reclamarlas es necesario tener una serie de puntos acumulados. Todos estos actores y otros más los cuales se pueden ver en el anexo 1, contribuyen al desarrollo de innovación social, estos ofrecen una serie de servicios que son cargados en una plataforma a la cual el colaborador puede acceder. En esta, es posible ver a cuánto equivale cada producto en puntos y redimirlos y en la mayoría de los casos los bonos, ollas y demás servicios son entregados dentro de la empresa para evitar que los trabajadores se tengan que movilizar.

En base a lo investigado durante el desarrollo del proceso investigativo encontramos que la innovación social se está trabajado desde “la organización social con fines productivos y los emprendimientos”, esto dado a que la innovación se encuentra en una empresa agroindustrial de municipio de Madrid Cundinamarca en donde se busca que los trabajadores involucrados sean los principales beneficiarios, y por otro lado es una innovación de emprendimiento social dado a que esta busca que con el programa siembra valor se responda o se mitigue las diferentes necesidades que tienen los trabajadores de la

empresa Flores Las Acacias, pero para que todo esto sea posible es necesario la participación de actores del ecosistema de innovación que se mencionó anteriormente.

A lo largo de este artículo, se presentará la metodología utilizada para determinar, mediante la matriz de TLR, el nivel de maduración del proyecto de innovación social seleccionado. En los resultados, se observa que el proyecto se encuentra entre los niveles más avanzados, sin embargo, como conclusión, es importante destacar que aún puede mejorar con el tiempo, con el objetivo de alcanzar el nivel TLR9. Este nivel requiere contar con un prototipo que sea replicado en múltiples empresas. Finalmente, se proporcionarán algunas recomendaciones clave para la empresa, tales como la actualización constante del proyecto y el fortalecimiento de las bases teóricas que respalden esta innovación social.

### **Metodología**

Para el desarrollo y Análisis de esta innovación social se decide empezar caracterizando el perfil sociodemográfico, en donde se cuentan con una población total de 335 empleados de los cuales 175 son mujeres y 160 son hombres, en esta se buscan encontrar especialmente las edades y las divisiones entre los géneros, datos los cuales serán utilizados durante los resultados para analizar como estas dos variables intervienen en la participación de la población en el programa siembre valor.

Este programa es un beneficio para el trabajador sin importar cual es el tipo de contrato que posea, el programa siembra valor busca el bienestar laboral el cual la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1984 nos define como ese estado en donde el trabajador tiene un completo estado físico, psicológico y social, el programa también

busca cubrir las necesidades básicas, sin que la empresa reciba algún beneficio directo a cambio

Se busca que esta innovación sea revisada no desde el lado empresarial si no desde el lado operativo y como con simples canjes de puntos se pueden mitigar las necesidades básicas de las personas y pueden contribuir a un desarrollo personal.

Dado lo anterior se decide realizar una entrevista semiestructurada definiéndola como un instrumento de recolección de datos el cual se basa en unas preguntas estructuradas pero que a medida de que transcurre la entrevista se da la posibilidad de ser mas flexible e interactuar mas con el entrevistado, y la persona que se esta entrevistando tiene la posibilidad de responder libremente sin necesidad de que se vea en la obligación de escoger una respuesta específica, esta entrevista da la posibilidad de que exista una mayor interpretación de los datos brindados por el entrevistado (Carlos Lopezosa,2020).

Esta entrevista semiestructurada se le realiza a una persona la cual ocupa el cargo de Jefe de Mantenimiento y en el ecosistema de innovación social pertenece al personal administrativo, esta persona antes de ocupar este cargo perteneció al área operativa entonces brinda una visión amplia sobre el programa Siembra Valor desde dos puntos de vista diferentes, esta herramienta de recolección de datos conto con 7 preguntas estructuradas y otras que iban surgiendo a medida de que se iba dando la entrevista.

Con la realización de esta entrevista fue posible realizar el proceso de actividades de investigación de desarrollo e innovación a través de los niveles Technology Readiness Levels (TLR) el cual se basa en nueve niveles los cuales se encargan de medir la madurez de las tecnologías, pero esta herramienta también se ha utilizado para la valoración de los

procesos de innovación. Los nueve niveles de esta herramienta están conformados por; los principios básicos observados y reportados correspondiente al TLR1, formulación conceptual de tecnología/ proceso/metodología del TLR2, en el TLR3 encontramos las pruebas o validación iniciales de la tecnología/proceso/metodología, en el siguiente nivel TLR4 está la validación social inicial /validación con grupo piloto, en el otro nivel encontramos la validación en entornos sociales más amplios / en contextos claves este se encuentra en TLR5, en el TRL 6 hallamos la tecnología/ proceso/ metodología demostrada en entornos relevantes, en el nivel 7 TRL se busca la demostración sistematizada del prototipo / Modelo / proceso -Procedimientos/proceso /modelo /prototipo valorado desde el entorno operativo, en el nivel TRL 8 se encuentra sistema completo y cualificado /validación social finalizada y valorada por la comunidad y el último nivel se utiliza para el escalamiento / replicabilidad del prototipo / proceso / modelo TRL 9 (Castrillo, et al, 2020).

Esta matriz brindada por la Universidad Abierta y a Distancia UNAD, nos ayuda a saber en qué nivel de maduración se encuentra este proyecto de innovación que se ha escogido, pero antes de esto es importante destacar en que actividad del I+D+i se destaca esta innovación, entre las actividades que nos plantean los autores Castrillo, et al (2020) encontramos; la gestión de ideas y de la creatividad, la gestión del desarrollo interactivo de la aplicativo, la gestión del proceso, y la Gestión de las oportunidades y gestión del cambio / apropiación social y capital social formado en aplicación de nuevos procesos. Para hallar en que proceso de maduración se encuentra nuestro proyecto fue necesario responder a las preguntas que hay en cada una de las actividades.

Para realizar todo este artículo fue necesario recurrir a fuentes de información primaria como entrevistas, experiencias de los trabajos, historia de la empresa, documentos de control de la empresa, también se utilizaron fuentes de información secundarias como artículos, revistas, libros, enciclopedias entre otros (García, 2019), alguna de estas fuentes se encontraban dentro de la empresa y las demás se buscaron mediante Google Académico para rectificar que la información sea verídica y este sustentada teóricamente.

### **Resultados**

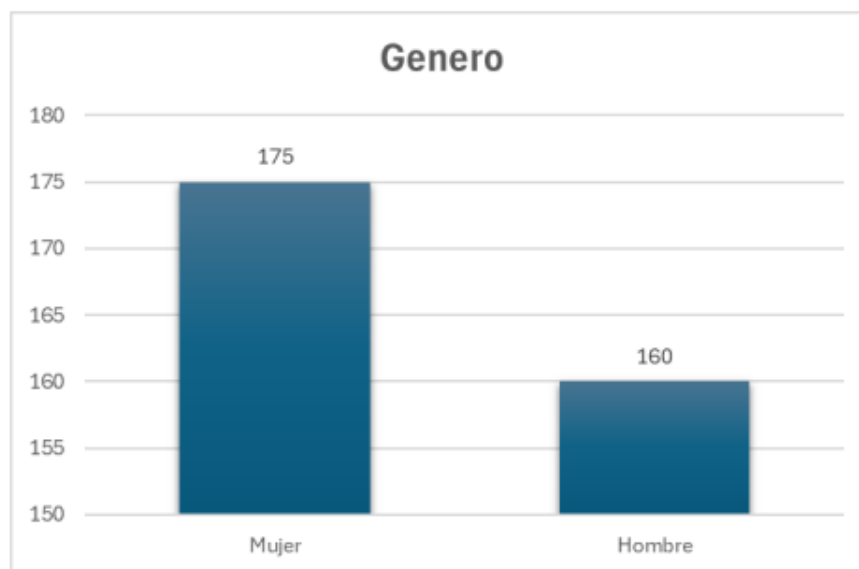
Como respaldo del resultado de este proyecto de investigación se le dará un sustento teórico desde la psicología humanista dado a que es importante ver como este artículo se puede relacionar desde la psicología, este enfoque de esta ciencia nació en Norteamérica con el objetivo de promover una psicología más enfocada en los problemas humanos. (Besora, 1986).

Se ha escogido este enfoque para trabajar en este artículo dado a que como se plantea anteriormente este tipo de innovación busca enfocarse en las necesidades de las personas con el objetivo de mitigarlas y contribuir al bienestar de las familias, es por esto que también es importante resaltar de este enfoque de la psicología la pirámide de Maslow la cual se encarga de mostrar esas necesidades básicas correspondientes al primer nivel de la pirámide dentro de la cual encontramos la alimentación (Muñoz, et al, 2010), principal beneficio que se recibe mediante el programa siembra valor.

Como se mostró en la metodología en la caracterización del perfil sociodemográfico se destaca el personal femenino de los 335 colaboradores, 175 son mujeres y 160 hombres, así como se muestra en la *figura 1*, resaltando de esto que la mayoría de la población de la

empresa Flores Las Acacias son mujeres, por lo tanto, la mayoría de beneficiarios de este programa pertenecen al género femenino, esto porque aunque para este trabajo es necesario la labor que hace el género masculino, el género femenino suele poder hacer la mayoría de labores, entre esas el manejo de la flor o el producto, el autor Catillo, et al, (2019) nos indica que también la contratación del personal femenino se debe a que esta población cuenta con ciertas estrategias como la paciencia y la delicadeza.

Figura 1: División por género de la empresa Flores Las Acacias (LC)

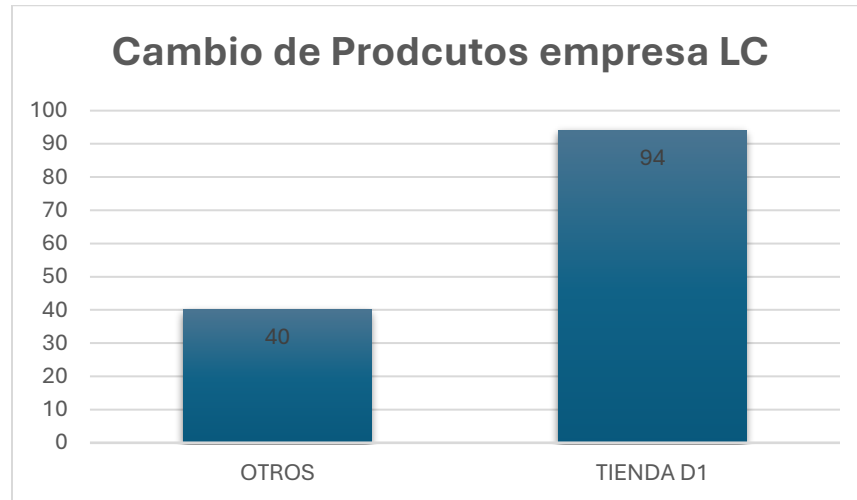


Nota: La figura muestra la distribución por género femenino y masculino de los trabajadores de la empresa Flores Las Acacias. En esta, se observa que, en el ecosistema de innovación social escogido, existen más mujeres que hombres, aunque la diferencia son solo 15 personas, la información recolectada durante el desarrollo de esta actividad indica que siempre han existido más mujeres que hombres dentro de la compañía. (Elaboración Propia)

En la revisión documental que se realizó se logra observar que lo que se planteó anteriormente de que estos bonos cubren una necesidad básica es verídico, dado a que

como se observa en la *figura 2* las personas deciden canjear sus puntos en algo que les ayude a mitigar las necesidades del hogar como los son los diferentes bonos de las tiendas D1

Figura 2: Cambios de puntos semilla de la empresa Flores Las Acacias (LC)



Nota: La figura muestra la distribución de los pedidos de las personas en la plataforma y se observa que de los 134 pedidos realizados entre enero y noviembre del año 2024, 94 pedidos corresponden a los bonos de mercados en las tiendas D1 de diferentes precios y los 40 pedidos corresponden a los productos varios solicitados por las personas. (Elaboración Propia )

En base a los anteriores gráficos, se destaca que, como se planteó desde el principio de esta investigación, el factor predominante es mitigar las diferentes necesidades que tienen las personas en cuanto al tema de los insumos del hogar. Dado que, como se ha mencionado anteriormente, estos puntos se obtienen dependiendo de diferentes fechas y acciones que el trabajador realice (ver anexo 2), por tal motivo, la innovación social se está trabajando desde “la organización social con fines productivos y los emprendimientos”.

Se dice que es emprendimiento, dado que este término es definido como el proceso en donde se desarrollan nuevos productos y servicios (Guzmán et al., 2008). El programa es novedoso, puesto que busca que las personas se sientan cómodas en su entorno laboral y, por otro lado, busca de forma productiva y novedosa que los trabajadores se sientan acompañados y respaldados por parte de la empresa al momento de cubrir sus necesidades básicas. Cabe resaltar que este beneficio no se reduce solo a bonos; existen otros actores sociales externos dentro de la innovación, como ollas, licuadoras, sets de cubiertos, entre otros de diferentes marcas, pero estos no tienen la misma demanda que los diferentes bonos que se ofrecen en las tiendas D1

En base a la entrevista que se le realizó al coordinador de mantenimiento sobre el proyecto Siembra Valor y la información investigada de diferentes fuentes primarias y secundarias, se logra recolectar la suficiente información para comprender que en la matriz de actividades de I+D+i se encuentra en la de “Gestión de las oportunidades y gestión del cambio / apropiación social y capital social formado en aplicación de nuevos procesos”, puesto que se responde a todas las preguntas como se observa en la *Tabla n°3*

*Tabla 3: la matriz de actividades de I+D+i, actividad Gestión de las oportunidades y gestión del cambio / apropiación y capital sociales formado en aplicación de nuevos procesos. Tomada de: Guía de actividades tarea 3, diplomado en innovación social de la universidad abierta y a distancia UNAD, (2024)*

Preguntas	Información recolectada
¿Cuáles han sido los aprendizajes que les ha dejado la implementación del proyecto?	Es importante tener en cuenta la opinión de las personas, dado a que ellos conocen en realidad cual es la necesidad de esta población, esto conlleva también a que el programa permanezca en una actualización constante para cubrir las nuevas necesidades que tiene la población.
¿Qué resultados y beneficios le ha generado a la comunidad, que les motiven	El Obtener de forma accesible diferentes beneficios los cuales mitiguen las

---

a pensar en colaborar con otras poblaciones?	necesidades básicas de cada integrante de la comunidad, un ejemplo de estos es el obtener un bono del D1 el cual pueden cambiar en mercado, esto logra reducirles el costo del mercado y que ese dinero que se han ahorrado pueda ser utilizados para cubrir otras necesidades.
¿En qué otros ámbitos o escenarios han podido compartir los aprendizajes obtenidos en el proyecto?	En las diferentes capacitaciones se suelen compartir los diferentes aprendizajes o nuevas técnicas que se aplican para la obtención de puntos y sobre las diferentes actualizaciones de las paginas
¿Cómo han organizado y sistematizado los aprendizajes?	Este programa se ha sistematizado mediante una base de datos la cual lleva un registro de todos los pedidos que se han hecho durante el mes, el nombre y cedula de la persona que los pidió y el área al cual pertenece, esto con el objetivo de avisarle al jefe cuando el producto haya llegado.
¿Se han hecho alianzas o cooperación con otras comunidades o grupos a partir de la experiencia del proyecto?	Alianza con los diferentes actores externos del ecosistema de innovación los cuales se encargan de brindar el servicio al trabajador, entre estos actores encontramos las tiendas D1, las diferentes marcas de ollas, los cines, los restaurantes de comidas y los bonos en video juegos y plataformas de películas.
¿Cómo ha sido la receptividad de la gente frente al proyecto?	Buena, las personas han recibido adecuadamente el programa, en la información recolectada por parte de los colaboradores, ellos manifiestan que el programa es bueno, que no todas las compañías lo ofrecen y que es de gran ayuda para mitigar las diferentes necesidades.
¿Hay iniciativas de continuidad o nuevos proyectos en mente?	De continuidad si, se espera que el proyecto a medida que pasa el tiempo se siga actualizando según las nuevas necesidades que surgen en el entorno laboral, con el fin de contribuir al desarrollo social y personal de cada uno de los trabajadores.

---

Después de obtener esta matriz fue necesario analizar el nivel de maduración en cuanto al proyecto que se ha escogido, para esto es importante recordar que nos basaremos en el índice de TRL para la actividad “gestión de las oportunidades y gestión del cambio / apropiación social y capital social formado en aplicación de nuevos procesos”, esta actividad se encuentran en dos niveles de los más avanzados el TRL 8 el cual hace referencia al Sistema completo y cualificado / validación social finalizada y valorada por la comunidad y el TRL9 que nos indica el escalamiento / replicabilidad del prototipo / proceso / modelo. Con los resultados se interpreta que este proyecto se encuentra en el TRL8 dado a que ya ha sido probado en la comunidad, también funciona diariamente sin ninguna falla y a la fecha de publicación de este documento se pueden ver los resultados por parte de la comunidad y los beneficios que este le ha traído. (Castrillo, et al, 2020).

En base a lo anterior vemos que es una innovación la cual ya se encuentra bien desarrolla y en un buen nivel de maduración, no clasifico en el ultimo nivel TRL 9 dado a que esta no cuenta con unas replicas del proyecto en otras empresas, logrando que se mantenga su innovación y su exclusividad para los trabajadores que se encuentran dentro de esta compañía.

### **Conclusiones.**

Cabe aclarar que los beneficios ocasionales ofrecidos dentro del programa Siembra Valor no tienen incidencia salarial de acuerdo con el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 y, en consecuencia, estos no serán tenidos en cuenta para calcular el valor de vacaciones, indemnizaciones, prestaciones

sociales y, en general, para el pago de cualquier otra acreencia de carácter laboral o en materia de seguridad social y parafiscales debido a su naturaleza.

Este artículo se realizó con el objetivo de plantear como un proyecto que nace por fidelizar a los trabajadores se puede convertir en un proyecto de innovación social, dado a que como se sustentó en este trabajo dicho proyecto busca mitigar las necesidades básicas de los trabajadores y contribuir al bienestar social de la empresa, entendiéndose como bienestar social a aquellos factores los cuales participan en la vida del individuo para mejorar la calidad de vida y logran que en su existencia haya tranquilidad y satisfacción humana (Trapero, 2009).

Podemos deducir de este artículo que este proyecto ayuda en su gran mayoría a mitigar la necesidad relacionada con los víveres del hogar, logra que las personas de vez en cuando tengan una ayuda para realizar sus mercados o comprar utensilios del hogar y que ese dinero que no se invierte en eso sea utilizado en otros gastos.

Por otro lado, se logra comprender la importancia de una innovación social y del ecosistema en innovación social, es sorprendente ver como diferentes actores contribuyen para que el programa surja y funcione en pro de los colaboradores, desde los trabajadores, hasta el gerente contribuyen a este proyecto y cada uno de los actores tienen una labor específica.

También se analiza el nivel de maduración de este proyecto de innovación en bases a las matrices que se plantearon en la guía de actividades, de estas podemos observar que existe un nivel de maduración alto por parte del proyecto, que para completar el último nivel les hace falta generar una réplica de dicho proyecto en lo cual aun se encuentran trabajando y también se logra identificar que la innovación social se está trabajando desde

actividad de “la organización social con fines productivos y los emprendimientos”, dado a que se encuentra en una organización social en la cual se busca que mediante el programa siembra valor un proyecto de emprendimiento e innovador se mitiguen las necesidades con las que la persona convive diariamente.

### **Recomendaciones**

Es importante realizar siempre una serie de actualizaciones sobre el programa lo cual permitirá que las personas se interesen día a día sobre el proyecto de innovación social, por otro lado, las necesidades de las persona suelen cambiar a medida que pasa el tiempo las necesidades en la actualidad no serán las misma dentro de unos años, entonces es importante que las opiniones de los colaboradores sea tomada en cuenta al momento de actualizar los productos, dado a que ellos son los que conocen la realidad de la comunidad.

Por otro lado, se recomienda seguir capacitando al personal sobre el uso adecuado de la plataforma siembra valor de tal forma ellos puedan conocer y manejarlas, por tal motivo la plataforma no puede ser demasiado compleja dado a que no todas las personas cuentan con la capacidad de manejarlas adecuadamente.

Es importante que esta innovación social se contemple desde la psicología humanista, dado que esta se encarga de priorizar las necesidades de las personas para contribuir al bienestar y la calidad de vida de cada individuo, así como lo hace el programa Siembra Valor. Esto servirá como un sustento teórico al momento de analizar los beneficios que el programa genera en los colaboradores. Este enfoque de la psicología brinda las herramientas necesarias para priorizar las necesidades básicas de las personas y buscar alternativas que las mitiguen.

## Bibliografía

- Besora, M. V. (1986). La psicología humanista: historia, concepto y método. *Anuario de psicología/The UB Journal of psychology*, 7-46.
- Castillo, V. E. B., & Sarmiento, K. J. H. (2019). Retos y aportes de las mujeres en el sector floricultor de la región Sibaté Cundinamarca. *Perspectivas*, 4(16), 62-79.
- Calderón-Mafud, J. L., Pando-Moreno, M., Colunga-Rodríguez, C., & Serrano, P. (2019). Relación de la autoefcacia y el bienestar laboral en trabajadores mexicanos. *Alternativas en Psicología*, 41, 86-103.
- Flores las Acacias - TRABAJE EN LAS ACACIAS*. (s/f). Floreslasacacias.com. Recuperado el 3 de octubre de 2024, de <https://floreslasacacias.com/>
- García, M. A. C. (2019). Fuentes de información. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 8(15), 57-58
- Gatica, S., Soto, W., & Vela, D. (2015). Ecosistemas de innovación social:" El caso de las universidades de américa latina. *Santiago: Ashoka*.
- Guzmán Vásquez, A., & Trujillo Dávila, M. A. (2008). Emprendimiento social-revisión de literatura. *Estudios gerenciales*, 24(109), 105-123.
- Hernández, José; Tirado,P; Ariza, A. (2016). El concepto de innovación social: ámbitos, definiciones y alcances teóricos. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 88, diciembre, pp. 164-199 Centre International de Recherches et d'Information sur l'Economie Publique, Sociale et Coopérative Valencia, España.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17449696006>

Jailler Castrillón, É., González Zabala, S., Arias Arciniegas, C. M., Suárez Díaz, L., Carmona Hoyos, Y., Barrera López, D., ... & Ortiz Ospina, L. E. (2020). *Construyendo la innovación social. Guía para comprender la innovación social en Colombia.*

ley 2363 de 1950-conoce el código sustantivo de trabajo . (s/f). implementando sgi. Recuperado el 22 de octubre de 2024, de <https://www.implementandosgi.com/normatividad/conoce-el-codigo-sustantivo-de-trabajo/>

Lopezosa, C. (2020). Entrevistas semiestructuradas con NVivo: pasos para un análisis cualitativo eficaz. *Lopezosa C, Díaz-Noci J, Codina L, editores Methodos Anuario de Métodos de Investigación en Comunicación Social, 1. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra; 2020. p. 88-97.*

*Martínez Celorrio, X. (2017). La innovación social: orígenes, tendencias y ambivalencias. Sistema. Revista de Ciencias Sociales, 2017, num. 247, p. 61-88.*

Muñoz, M. D., & de la Fuente, F. V. (2010). La pirámide de necesidades de Abraham Maslow. *Estrategias y Tácticas de Negociación, 1-4.*

Pena-Trapero, B. (2009). La medición del bienestar social: una revisión crítica. *Estudios de economía aplicada, 27(2), 299-324.*

Ponente, M. (s/f). ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA. Gov.co. Recuperado el 23 de noviembre de 2024, de [https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/not/laboraldesc24/prov/95884%20\(06-02-2024\).pd](https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/not/laboraldesc24/prov/95884%20(06-02-2024).pd)

## Anexo 1 Matriz de actores

Identificación de actores sociales	Perfil y cualidades	Rol en la experiencia
1 Flores las Acacias	<p>Esta empresa es la encargada de brindar la experiencia de innovación social mediante el programa 'Siembra Valor'. Se desempeña en el sector agroindustrial, con la exportación y la producción de rosa spray (mini) y rosa tradicional (Freedom). Actualmente, se encuentra en el municipio de Madrid, Cundinamarca, en la vereda Santa Cruz. Esta empresa se caracteriza por ofrecer estabilidad a los trabajadores y por tener diferentes beneficios para ellos, entre los cuales se encuentra el programa escogido para esta innovación social.</p>	<p>Se encarga de brindar los recursos económicos para la ejecución del programa de Siembra Valor. La empresa es la encargada de comprar los diferentes electrodomésticos y los bonos de mercado, en especial los de las tiendas D1, los cuales son los más utilizados para que las personas puedan realizar sus mercados. Estos bonos de mercado son de diferentes precios, al igual que los electrodomésticos, y para poder comprarlos o redimirlos depende de la cantidad de puntos acumulados por cada uno de los trabajadores</p>
2 Colaboradores de la empresa flores	<p>Los trabajadores de la empresa, pertenecientes a diferentes áreas (MIPE, MIRFE, mantenimiento, postcosecha y administración), tienen una remuneración por su labor diaria y distintos tipos de contratos (fijos, indefinidos y obra labor). Son los principales beneficiarios del programa Siembra Valor; no importa ni el cargo ni el salario, cualquier trabajador puede beneficiarse de este programa.</p>	<p>Son las personas que se encargan de que el programa 'Siembra Valor' funcione, dado que ellos son los principales beneficiarios, tanto los colaboradores como los administrativos. Si ellos no lo utilizaran, este programa no tendría ninguna función dentro de la organización y sería un beneficio que se perdería, afectando a los colaboradores que lo utilizan como un beneficio familiar y</p>

---

		personal para mitigar sus diferentes necesidades.
3	Directora de Gestión Humana	<p>Es la persona encargada de toda el área de gestión humana. Esta persona contribuye a que el servicio que se le presta a los colaboradores sea el más indicado y que siempre el personal administrativo esté presto para ayudar. Ella es profesional en servicio social y lleva más de 6 años trabajando para la compañía</p> <p>Esta persona se encarga del cargue de los diferentes puntos a la plataforma. Ella es la delegada de verificar si los trabajadores cumplen con los requisitos para obtener los puntos de los diferentes eventos y valida que la información esté correcta antes de subirla al programa, para mitigar cualquier equivocación.</p>
4	Jefe de Bienestar laboral y social.	<p>Esta persona es psicóloga su cargo es jefe de bienestar laboral y social. Ella busca el bienestar del colaborador mediante los diferentes factores protectores que ofrece la empresa. También es la encargada de capacitar al personal en las inducciones y reinducciones institucionales.</p> <p>El rol de esta profesional en el programa de Siembra Valor es el de brindar acompañamiento a las personas en el uso de la plataforma, la creación de usuario y, si es necesario, brindar asesoramiento sobre cómo redimir los puntos y los tiempos de espera para que llegue el pedido solicitado. Al momento de llegar el pedido, ella le informa al coordinador para que la persona se acerque a Gestión Humana a reclamarlo.</p> <p>También es la encargada de brindar a las personas la inducción sobre cómo se ganan los diferentes puntos y los requisitos que se deben cumplir para poder cargarlos a la página.</p>

---

---

5 Gerente	Esta persona se encarga de la administración de los recursos de la empresa y de que la producción este acorde con los estándares solicitados por los clientes de la compañía, también es la responsable de que todas las áreas funcionen adecuadamente, esta persona es profesional en Ingeniería Agrónoma.	En la innovación, el gerente es el encargado de que el programa funcione acorde con sus objetivos y de que los recursos económicos que se le brindan a este programa sean los que están destinados. Por otro lado, él aprueba todos los diferentes puntos que se brindan por los eventos, como los cumpleaños, el Día de la Madre, el Día del Padre, competencias internas como las novenas, entre otros. Antes de destinar puntos como premiación por las diferentes competencias internas, deben estar aprobados por el gerente.
6 Convenios con las tiendas D1	Las tiendas D1 son muy conocidas a nivel nacional por vender diferentes tipos de abastecimientos pertenecientes a la canasta familiar y elementos de aseo. Su característica principal son sus bajos costos en los productos, a diferencia de los supermercados tradicionales.	Tiendas D1 le suministra a la empresa los bonos de mercado por diferentes valores, los que son más utilizados por parte de la empresa son bonos de \$50.000, \$20.000, \$100.000 y \$200.000. Estos bonos se cargan al nombre y cedula de la persona que los canjea, a ellos se les notifica de que el bono ha sido cargado y la persona se puede acercar a cualquier tienda D1 para realizar su mercado, el colaborador solo debe mostrar la cedula y se le hará la respectiva validación para que pueda realizar el mercado correspondiente al valor del bono, si

---

---

7 ollas universales	Venta de diferentes tipos de ollas.	<p>excede el monto del bono la persona debe colocar el excedente.</p> <p>Al igual que los bonos de las tiendas D1, Ollas Universales le venden a la empresa diferentes tipos de ollas, las cuales son solicitadas por los trabajadores mediante la plataforma Siembra Valor. Los juegos de ollas más conocidos y vendidos son la batería set por 2, la batería set por 4 y la batería set por 6. A medida que aumenta la cantidad de ollas por set, también aumenta el valor que tienen en puntos. Estas ollas llegan directamente a la empresa y el colaborador no tiene la necesidad de movilizarse a ninguna tienda. Cuando llegan a la empresa, el área de Gestión Humana las envuelve como un regalo y llaman al colaborador para que pase a recogerlas a la salida del horario laboral.</p>
---------------------	-------------------------------------	---

---

*Fuente de la matriz de actores: (Elaboración Propia)*

*Anexo 2 Matriz de puntos*

Conceptos	Puntos
Bienvenida	100
Cumpleaños	365
Día de la mujer	50
Día del hombre	50
Día de la madre	50
Día del padre	50
Vacaciones	250

*Fuente de la matriz de puntos: (Elaboración Propia)*