

Bienestar en el sector industrial El Gato

Lizeth Vanessa Molina Rodríguez

Tutor

Juan Sebastián Ávila Santos

Universidad Nacional Abierta y A Distancia UNAD- Facatativá

Psicología

2024

Dedicatoria

A mi familia gracias a ellos por su apoyo incondicional por la fortaleza en los días más difíciles de este proceso, por convertirse en mi voz de aliento, por no dejarme decaer cuando sentía no poder más, por la paciencia, la comprensión y el amor demostrado, cada palabra escrita de este trabajo marca el amor que les tengo, y el poder convertirme en su motivo de orgullo.

A mis jefes por brindarme la posibilidad de crecer profesionalmente, por la paciencia los espacio y el tiempo brindado, por el respaldo y el apoyo, a ellos infinitas gracias.

Con gratitud

Vanessa Molina

Agradecimientos

Expreso mi más profundo agradecimiento al grupo empresarial EL GATO, por brindarme el espacio para la ejecución de mi diplomado, el tiempo y la disposición que me han brindado ha sido un pilar fundamental para fortalecer mi proceso académico y profesional, infinitas gracias por permitirme subir un escalón más hacia el éxito.

Resumen

La importancia de la salud mental y de velar por el bienestar de los colaboradores de las empresas ha sido un desafío bastante arduo, pero no imposible, el proyecto de bienestar del grupo empresarial EL GATO, ha venido trabajando a finales de 2020 en un proyecto de innovación con la finalidad de una mejora en el rendimiento de los trabajadores, donde se involucraron los colaboradores, directivos, administrativos, representantes y el equipo de gestión humana, se realizó una indagación para la recolección de información, indagando en los archivos y basado en una entrevista semiestructurada al equipo de gestión humana, esto con el fin de trabajar en la importancia de la salud mental, del bienestar físico mental de los trabajadores con el fin de un mejoramiento en las metas planteadas.

Palabras claves: Recolección, bienestar, salud mental, innovación rendimiento

Abstract

The importance of mental health and ensuring the well-being of company employees has been a fairly arduous challenge, but not impossible, the well-being project of the EL GATO business group has been working at the end of 2020 on a innovation with the purpose of improving the performance of workers, where collaborators, managers, administrators, representatives and the human management team were involved, an investigation was carried out to collect information, investigating the files and based on a interview semi-structured to the human management team, this in order to work on the importance of mental health, the physical and mental well-being of workers with the aim of improving the goals set.

Keywords: Collection, well-being, mental health, performance innovation

Tabla de contenido

Dedicatoria	2
Agradecimientos.....	3
Abstract	5
Introducción	7
Metodología	8
Resultados	9
Conclusiones	13
Recomendaciones	14
Referencias bibliográficas	15

Introducción

En el centro industrial El Gato el bienestar de los colaboradores se ha convertido en un pilar fundamental para brindar un ambiente sano y tranquilo con la finalidad de lograr mitigar el bajo rendimiento de los colaboradores, a través de estrategias en pro al bienestar laboral, brindando así estrategias en pro al bienestar laboral y a la importancia del cuidado de la salud mental de los trabajadores, esta innovación brinda un foco positivo ya que “ El Gato” ha sido reconocido y destacado por tener una actividad bastante productiva y por brindar alternativas de trabajo para su comunidad Tenjana.

Metodología

El sector empresarial el gato ha sido un lugar representativo para el municipio de Tenjo Cundinamarca, ya que ha sido una fuente de empleo para la comunidad, principalmente se conocía como un lugar pequeño donde se ubicaban pocas empresas, a la medida de los años poco a poco empezó a crecer, llegando a tal punto de conocerse como un centro logístico, ya que se encuentran bodegas de almacenamiento, grandes empresas, la estación de servicio, parqueadero para los vehículos de carga, encontrando las tiendas indispensables para las necesidades de sus visitantes, a tal punto de tener la primer empresa que trabaja con energía sola, destacándose por su innovación hacia el medio ambiente, este entorno se resalta por brindar oportunidades de aprendizaje y crecimiento en el sector.

Frente al ecosistema de innovación encontramos un sector industrial ya que incluye variedad de actividades, y permite una gran interacción entre el sector adaptándose a las necesidades de la comunidad, destacando este centro industrial con una innovación ambiental ya que cuenta con la primera empresa que funciona con paneles solares, se destaca como un entorno donde se trabaja todo junto con la finalidad de un mejoramiento en los procesos dando así soluciones óptimas para la comunidad.

Se parte desde una problemática evidenciada a inicios de 2021 ya que se evidencio que los colaboradores habían bajado el ritmo de las acciones que desempeñaba cada uno, por ende se inició una serie de seguimientos por parte de gestión humana con la finalidad de encontrar la falencia que se estaría presentando, encontrándose que se presentaban algunos casos de agotamiento por la jornada laboral, también se evidencian algunos inconvenientes que se presentaban entre los mismo colaboradores, desde allí se partió para dar inicio a la importancia de la comunicación, la escucha activa y la resolución de conflictos en las empresas del sector,

haciéndose una implementación de escucha positiva haciendo participe a la ARI, a razón de las problemáticas presentadas se dio inicio al proyecto de bienestar para sus colaboradores.

Método TRL

sistematizo según el método TLR

1. Gestión de ideas TRL 1, 2 Y 3 iniciando con la identificación del problema, se da inicio con la indagación de archivos y entrevista semiestructurada con el equipo de gestión humana.
2. Gestión de desarrollo TRL 4, 5, 6, y 7 con el fin de validar acciones sociales y la sistematización de aprendizajes.
3. Gestión de oportunidades TRL 8 y 9 ubicados la consolidación de las estrategias encontradas para una óptima solución.

Se llevo a cabo una metodología cualitativa donde se realizó una indagación y análisis de los archivos que maneja el departamento de gestión humana y los encargados de velar por el cuidado y bienestar de los colaboradores.

Se dio inicio con la búsqueda de archivos e informes, adicional a esto se llevó a cabo una entrevista semiestructurada al área de gestión humana, con el fin de validar y reconocer el proyecto que está llevando a cabo el centro industrial El Gato, Según Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2014), la entrevista semiestructurada es un instrumento en el que el investigador sigue una guía de temas o preguntas previamente establecidas, permitiendo flexibilidad para que el entrevistado pueda profundizar en sus respuestas, permitiendo una comprensión sobre el proyecto de la importancia de la salud mental, y el rendimiento laboral,

Jara (2018), implica un proceso de reflexión y análisis crítico que permite organizar y comprender el desarrollo y los resultados de un proyecto

Posterior a esto se realiza la sistematización para la creación del artículo y lograr la determinación de la etapa del proyecto.

Resultado

Gestión de ideas y creatividad

El sector empresarial El Gato tuvo implementadas una serie de ideas con la finalidad de mejorar el ambiente laboral para todos sus colaboradores, Serrat (2017) destaca que la creatividad florece en las organizaciones que apoyan las ideas; estas organizaciones crean ambientes que inspiran al personal y mantienen lugares de trabajo innovadores para ello se llevó a cabo una lluvia de ideas con la finalidad de encontrar las soluciones a la afectación que se presentó ya que sus trabajadores se vieron afectados por la falta de incentivos, y bienestar laboral debido a que esto repercutió sus metas laborales, frente a esta problemática se realizó centralizar estrategias en pro al bienestar laboral dando a si un giro y buscando las alternativas lúdicas y proactivas saliéndose de las actividades tradicionales que se realizan en gestión humana tradicional, es por ello que se trabajó con los colaboradores creando un entorno laboral saludable y dando cumplimiento a los objetivos propuestos, se llevaron a cabo actividades creativas dando un giro hacia la innovación organizacional por otra parte, Peek (2021), destaca que la creatividad no conduce a invenciones o innovaciones, y por ende el crecimiento dentro de una empresa, pero la innovación sí, sin embargo, la innovación no tendrá lugar sin personas creativas, posterior a esto se conto con el apoyo de los representantes de la entidad haciendo asi que los trabajadores vieran la importancia y el sentido de pertenencia que se tiene por la organización, 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).

Teniendo en cuenta el análisis se evidencio que la problemática emergía por el agotamiento físico y mental que presentaban los colaboradores Allande, García, Rivera, Navarro, Climent y Gómez (2022) afirman que el entorno laboral puede ser considerado uno de los principales factores que influyen directamente en la salud mental. Un entorno laboral favorable proporciona satisfacción y contribuye a la autorrealización personal. Un entorno laboral desfavorable, en cambio, conlleva la aparición de alteraciones en la salud mental, los pioneros de este proyecto se involucró el equipo de gestión humana el área administrativa y los representantes de la entidad, recibiendo así el apoyo de la ARL brindando charlas y actividades para crear pausas activas laborales, destacando así la gran participación por parte de cada uno de los colaboradores quienes contribuyeron activamente y participativamente, manifestando así un mejoramiento en sus rendimientos y visualizando el cumplimiento de metas propuestas, es importante resaltar el gran impacto que se tuvo al tener la implementación de capacitaciones, días de escucha y los canales abiertos de comunicación, marcando diferencia en el entorno laboral actual y de su comunidad en general, el grupo empresarial El Gato día a día sigue trabajando con el fin de una mejora continua en el sector, llevando a cabo los cronogramas de sus actividades logrando así un gran impacto para sus colaboradores evidenciándose la reducción de estrés y bajo rendimiento en sus actividades, también se muestra mayor interacción en el chat de bienestar, se evidencia mayor interacción en los comités que se realizan a fin de mes los cuales se crearon con el fin de conocer las falencias en el ámbito laboral y lograr buscar alternativas de solución a través de las reuniones de escucha, Siguiendo las teorías de Jürgen Habermas, se reconoce que la comunicación no solo informa, sino que también facilita la participación activa de la comunidad. Habermas (1989), esto haciendo énfasis a la importancia de la participación de

los colaboradores para que puedan expresar y manifestar las inconformidades y partir de allí en la búsqueda de soluciones.

Conclusiones

Frente al proyecto abordado se puede resaltar la importancia del bienestar de los trabajadores en cada una de las áreas, ya que al estar al tanto de la salud física y mental de cada uno de ellos mejorara el rendimiento laboral, se presentaran colaboradores activos, se tendrá como finalidad el cumplimiento de metas planteadas para cada uno, por otro lado al brindar actividades lúdicas, espacios de interés, pausas activas mostrara un empleado feliz y tranquilo, al tener canales abiertos de comunicación esto mejorar el ambiente laboral.

Finalmente este proyecto principalmente se realizó con la finalidad de mejorar el bienestar de los empleados del sector industrial El Gato, ya que se evidencio el bajo rendimiento en cada uno de ellos, en base a esto resalto la importancia de la preocupación y de estar al tanto del estado mental de sus colaboradores ya que no siempre se tiene agotamiento físico y es de darle gran valor a estar cansado emocionalmente se resalta la importancia de la salud mental y de como es un papel tan fundamental cuidar de los pensamientos y del agotamiento que cada colaborador puede presentar ya que gracias a ellos se cumple con una operación eficiente y gratificante para la entidad

Recomendaciones

Comunicar las acciones de innovación social es tan importante como ejecutarlas. Las empresas que asumen posiciones visionarias tienen el poder de liderar movimientos globales y ayudar a marcar la diferencia en nuestro mundo. Córdova, Altamirano y Salvador (2022 pág. 3)

Iniciar convenidas entidades que brinden espacios lúdicos sería un gran aporte para los colaboradores, seguir con los comités de fin de mes, brindarle un espacio a cada uno de los colaboradores para manifestar si se tiene algún agotamiento tanto físico como mental y buscar las mejores rutas de mejora, continuar con los canales de atención es importante hacerles saber que ellos son importantes que cada colaborador es una pieza fundamental en este rompecabezas llamado sector industrial.

Buscar posibilidades de capacitaciones, realizar la semana de la salud, continuar con las charlas de ARL, brindar información acerca de la importancia de la salud mental y de cómo afecta su ámbito laboral al no presarle atención a su agotamiento mental, brindarles un entorno laboral saludable donde puedan manifestar sus inconformidades y lograr buscar alternativas de solución de la mejor manera,

Referencias bibliográficas

- Allande, A., García, B., Rivera, C., Navarro, D., Climent, E., & Gómez, F. (2022) Salud mental en el trabajo: un camino hacia el bienestar.
(s. f.). <https://www.unisabana.edu.co/portaldenoticias/opinion/salud-mental-en-el-trabajo-un-camino-hacia-el-bienestar/>
- Alvarado, H., & Adolfo, R. H. (2008, 1 noviembre). Claves de la innovación social en América Latina y el Caribe. <https://repositorio.cepal.org/entities/publication/fba4480a-b473-4641-acf0-c40b401ad926>
- 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)
- Córdova-Camacho, J., Altamirano-Benítez, V., & Victoria-Mas, J. S. (2022). Communication as a social innovation strategy: Comunicar la innovación social. *HUMAN REVIEW. International Humanities Review / Revista Internacional De Humanidades*, 15(7), 1–10.
<https://doi.org/10.37467/revhuman.v11.4361>
- 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. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31053180025>

Habermas, J. (2006). La opinión pública: Una investigación sobre su transformación en una esfera pública. Ediciones Akal. Recuperado de <https://generaciondecontenidos.wordpress.com/wp-content/uploads/2012/03/habermas-la-esfera-publica.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014).

Metodología de la investigación (6.ª ed.). McGraw-Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Jara, O. (2018). Para sistematizar experiencias: Un enfoque teórico y práctico. (s. f.). La

Sistematización de Experiencias:

<https://www.unc.edu.ar/sites/default/files/La%20sistematizaci%C3%B3n%20de%20experiencias%20-%20Oscar%20Jara%20%28edici%C3%B3n%20colombiana%29.pdf>

Jailler, É. I., et al. (2020). Construyendo la innovación social. Guía para comprender la

innovación social en Colombia. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.11912/5464>.

- Medina, R; & Basurto, C. (2018). [Discusión de los distintos tipos de innovación](#). Revista Publicando, 5(15 (2)), 59-99. <https://core.ac.uk/reader/236644000>
- Meneses,T(2022). [Innovación II parte](#). Radio UNAD Virtual. <https://ruv.unad.edu.co/ruvwp/programas/tramando-sentidos-88-innovacion/>
- Peek, S. 2021. [Creativity Is Not Innovation \(But You Need Both\)](#).
- Serrat O. (2017) [Harnessing Creativity and Innovation in the Workplace](#). In: Knowledge Solutions. Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-10-0983-9_102
- Salazar, Ó. (2023, 29 marzo). ¿Qué es la escala de madurez tecnológica (TRL) y para qué se usa? Euro Funding. <https://euro-funding.com/es/blog/que-es-la-escala-de-madurez-tecnologica-trl/>
- 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.