



**Cuidado De Sí Y Cuidado Del Otro En La Empresa Avanzar De Colombia. Estudio  
De Caso En El Municipio De Mocoa Putumayo.**

Angélica Dayana Romo Gómez, Eliana Maritza Viveros López

Trabajo de Investigación

Asesor

Jonnathan Hurtado Lopez

Corporación Universitaria Minuto de Dios – Uniminuto

Especialización en Gerencia de Proyectos

Investigación II NRC 50079

Bogotá D.C. Junio

**Tabla De Contenido**

**Resumen ----- 4**

**Abstract ----- 5**

**Introducción ----- 6**

**1. Planteamiento del Problema----- 7**

    1.1. Pregunta de investigación----- 7

**2. Justificación----- 8**

**3. Objetivos-----10**

    3.1. Objetivo General -----10

    3.2. Objetivos Específicos-----10

**4. Marcos de Referencia -----11**

    4.1. Antecedentes-----11

        4.1.1. *Significados del cuidado en los jóvenes. La construcción de la identidad del sujeto en la formación ética (Pinilla, 2013) -----11*

        4.1.2. *El Cuidar De Sí Mismo (González &Guevara, 2018)-----11*

        4.1.3. *La ética del cuidado como garantía del bienestar organizacional-----12*

        4.1.4. *La cultura del cuidado-----12*

        4.1.5. *La responsabilidad social empresarial. Un estudio en cuarenta empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán -----13*

    4.2. Marco Teórico -----13

    4.3. Marco Conceptual-----14

        4.3.1. *Cuidado de Sí.-----14*

        4.3.2. *Cuidado. -----17*

        4.3.3. *Autocuidado -----17*

        4.3.4. *Comunicación-----18*

        4.3.5. *La afectividad -----18*

    4.4. Marco Legal-----19

**5. metodología -----21**

    5.1. Población -----22

**6. Instrumentos De Recolección De Información -----23**

**7. Métodos y Herramientas de Análisis -----25**

<b>8.</b>	<b>Análisis de Datos</b> -----	<b>27</b>
<b>9.</b>	<b>Consideraciones Éticas Del Proyecto,</b> -----	<b>35</b>
<b>10.</b>	<b>ANALISIS DE RESULTADOS Y DISCUSION</b> -----	<b>37</b>
<b>11.</b>	<b>Conclusiones</b> -----	<b>41</b>
<b>12.</b>	<b>Referencias</b> -----	<b>42</b>

## **RESUMEN**

El estudio aborda el tema del cuidado de uno mismo y del otro en la empresa Avanzar de Colombia, resaltando la importancia de promover un ambiente laboral que fomente el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, así como la empatía y la colaboración entre los empleados. Se destaca que al fomentar estos valores, se contribuye al bienestar, compromiso y productividad de los trabajadores, lo que a su vez beneficia a la organización en su conjunto. El estudio busca identificar y proponer prácticas para promover el cuidado mutuo en el entorno laboral, y entender cómo contribuyen al buen funcionamiento del equipo de trabajo.

***Palabras clave:*** Cuidado, empatía, colaboración, valores, bienestar

## ABSTRACT

The study addresses the issue of caring for oneself and others in the Avanzar company in Colombia, highlighting the importance of promoting a work environment that encourages balance between work and personal life, as well as empathy and collaboration among employees. . It is highlighted that by promoting these values, we contribute to the well-being, commitment and productivity of workers, which in turn benefits the organization as a whole. The study seeks to identify and propose practices to promote mutual care in the work environment, and understand how they contribute to the proper functioning of the work team.

**Keywords:** Care, empathy, collaboration, values, well-being

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene como tema: el Cuidado de Sí Y Cuidado del Otro en la empresa Avanzar de Colombia. En el cual se podrá analizar, identificar, estudiar y proponer practicar del cuidado de si y cuidado del otro que tiene la empresa Avanzar de Colombia.

En el ámbito laboral, el cuidado de sí y el cuidado del otro adquieren una relevancia cada vez mayor. En una sociedad en constante evolución, donde el bienestar personal y el fomento de relaciones saludables se han convertido en objetivos fundamentales, es esencial promover un ambiente laboral que fomente el cuidado de uno mismo y el cuidado de los demás.

El cuidado de sí implica prestar atención a las necesidades físicas, mentales y emocionales, así como tomar medidas para mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Además, implica la adopción de hábitos saludables y el autodesarrollo, lo cual contribuye a la satisfacción y rendimiento en el trabajo.

A su vez, el cuidado del otro se refiere a la importancia de ser empáticos y compasivos con los compañeros de trabajo. Implica mostrar interés por su bienestar, ofrecer apoyo y ayuda cuando sea necesario, así como fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso.

Ambos elementos, el cuidado de sí y el cuidado del otro, son fundamentales para el crecimiento y éxito de una empresa. Al promover estos valores, se crea un ambiente laboral positivo, donde los empleados se sienten valorados y apoyados, lo cual a su vez contribuye a aumentar su satisfacción, compromiso y productividad.

En este trabajo la importancia del cuidado de sí y el cuidado del otro en una empresa busca analizar y buscar las estrategias y prácticas que se pueden implementar para fomentar estos valores en el entorno laboral. Además, estudiaremos los beneficios tanto para los individuos como para la organización, al promover una cultura basada en el bienestar y la solidaridad de cada empleado.

Por ultimo también se requiere conocer como son las prácticas que tiene el equipo de trabajo para el buen funcionamiento del ambiente laboral.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En una empresa, el cuidado de sí y el cuidado del otro presentan un desafío para lograr un equilibrio entre estos dos aspectos.

El cuidado de sí se refiere al interés y la atención que cada individuo debe tener para mantener su bienestar físico, mental y emocional dentro del entorno laboral. Esto implica tomar decisiones saludables, establecer límites adecuados y el autocuidado en general. Sin embargo, en ocasiones, este enfoque puede llevar a un individualismo excesivo, donde cada empleado solo se preocupa por su propio bienestar y no se preocupa por las necesidades y el bienestar de los demás.

Por otro lado, el cuidado del otro se refiere a la preocupación y el apoyo mutuo dentro del equipo de trabajo. Esto implica brindar una atención especial a las necesidades y preocupaciones de los compañeros de trabajo, fomentando así un ambiente laboral colaborativo y solidario. Sin embargo, si se enfoca exclusivamente en el cuidado del otro, puede generarse una dependencia excesiva de los demás y una falta de autonomía individual.

El problema radica en encontrar el equilibrio adecuado entre el cuidado de sí y el cuidado del otro en una empresa. Si se privilegia demasiado el cuidado de sí, puede existir una falta de colaboración y trabajo en equipo, lo que afectaría la productividad y el ambiente laboral. Por otro lado, si se prioriza demasiado el cuidado del otro, podría existir un descuido en el bienestar individual, lo que podría llevar al agotamiento y la disminución del rendimiento de los empleados.

Este desafío consiste en encontrar la manera de fomentar un ambiente laboral en el cual los empleados se cuiden a sí mismos y cuiden a los demás de manera equilibrada. Esto implica implementar políticas y programas que promuevan tanto el bienestar individual como el trabajo en equipo, así como fomentar una cultura organizacional que valore tanto el cuidado de sí como el cuidado del otro. De esta manera, se logrará un ambiente laboral saludable y productivo para todos los empleados.

### 1.1.Pregunta de investigación

Prácticas de autocuidado y cuidado mutuo que influyen en la gestión y el rendimiento de proyectos en la empresa Avanzar de Colombia.

## 2. JUSTIFICACIÓN

Este proyecto de investigación tiene como objetivo principal analizar y comprender la importancia del cuidado de sí y el cuidado mutuo en la empresa Avanzar de Colombia, así como su impacto en el desempeño laboral y la calidad de vida de los empleados. A través de este estudio, se pretende identificar las prácticas y políticas existentes dentro de la organización que promueven el cuidado de sí y el cuidado mutuo, así como también se busca proponer nuevas estrategias y recomendaciones para fortalecer estas áreas en empresa.

El cuidado de sí se refiere a las acciones y actividades que cada individuo realiza para mantener su bienestar físico, emocional y mental. Esto incluye hábitos de vida saludables, la gestión del estrés, la búsqueda de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, entre otros. Por otro lado, el cuidado mutuo implica la cooperación, la solidaridad y el apoyo entre los miembros de la organización, fomentando un ambiente de trabajo colaborativo y empático.

La implementación de prácticas que promuevan el cuidado de sí y el cuidado mutuo en una empresa puede impactar de manera positiva en diferentes aspectos. En primer lugar, se espera mejorar el bienestar y la satisfacción laboral de los empleados, lo cual a su vez puede llevar a una mayor productividad y eficiencia en el desempeño de tareas. Asimismo, se espera reducir el estrés laboral y los niveles de burnout, promoviendo una mejor salud física y mental.

Además, el cuidado de sí y el cuidado mutuo pueden tener un efecto beneficioso en el clima organizacional, fortaleciendo las relaciones interpersonales, aumentando la cohesión de equipo y generando un sentido de pertenencia y compromiso con la organización. Estos factores son fundamentales para crear un ambiente laboral positivo, motivador y propicio para la retención de talento y el desarrollo profesional.

Teniendo en cuenta lo anterior, es necesario priorizar reglas y acciones orientadas al autocuidado y el cuidado al interior de la empresa que permita reconocer la importancia en beneficios del mismo y estos sean garantizados y valorados.

Esta investigación a nivel personal permite adquirir más conocimientos acerca de la categoría cuidado de sí y de esta manera incorporarlos a la vida propia, que permite retroalimentar y reconocer los niveles de cambio, autocuidado y cuidado para mejorar las relaciones.



Ser conscientes del cuidado de sí es una forma de comunicación personal con las necesidades, deseos y sentimientos que cada individuo tiene. Desde este lugar se puede cuidar a los demás pues es a través de la experiencia del cuidado propio que logramos cuidar de los demás.

La ruptura de un esquema del cuidado, yendo más allá de formas lineales de poder (entre quien cuida y quien es cuidado). De esta manera se acepta la reciprocidad del cuidado, cuando quién está siendo sujeto de acciones de cuidado, puede también ser cuidador de otros.

Encontrar significados asociados al cuidado de sí al interior de las no significa necesariamente el reconocimiento de una necesidad o debilidad, es probable que existan otras expresiones simbólicas relacionadas al cuidado.

Un aspecto importante a tener en cuenta en el concepto del cuidado de sí es la conciencia que hay que tener de la propia corporalidad.

Cuidar es tan antiguo como la humanidad y tan diverso como diversas culturas existen en el planeta. Es una actividad cotidiana, que implica el despliegue de muchas acciones que facilitan la existencia. El estudio cobra fuerza en la medida que cada vez hay un mayor interés en las ciencias sociales y humanas por el tema del cuidado. El cuidado tiene un significado a partir del propio sujeto según sus experiencias de vida, además todos los seres humanos estamos habilitados para cuidar, sin embargo, hay que estar sensibilizados y saber cómo hacerlo, por lo cual este estudio puede aportar a un mayor conocimiento del tema.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1.Objetivo General**

Analizar las prácticas de autocuidado y cuidado mutuo entre los miembros de trabajo que influyen en la gestión y el éxito para un bienestar y rendimiento de la empresa Avanzar de Colombia del Municipio de Mocoa, Putumayo

#### **3.2.Objetivos Específicos**

Identificar las prácticas de autocuidado de los empleados

Estudiar el cuidado mutuo y el apoyo que contribuye y equilibra a la eficacia y cohesión dentro del equipo de trabajo

Proponer estrategias para fomentar prácticas de autocuidado y cuidado mutuo en equipos de proyecto, mejorando así la gestión de proyectos

## 4. MARCOS DE REFERENCIA

### 4.1. Antecedentes

#### 4.1.1. *Significados del cuidado en los jóvenes. La construcción de la identidad del sujeto en la formación ética (Pinilla, 2013)*

La investigación es una tesis doctoral que indaga por los significados del cuidado de sí en la comunidad educativa de dos colegios de Bucaramanga Colombia. Si bien se percibe que el cuidado es todavía algo difícil de conceptualizar sigue siendo, sin embargo, esencial para la vida y el núcleo de muchas relaciones humanas. Algo central e importante en la formación integral de la persona. (Pinilla, 2013, p.11).

No obstante, en su cotidianidad esta cultura escolar parece gravitar alrededor de la relación entre autoridad y obediencia – desobediencia, como eje formativo principal. En este contexto, el cuidado es entendido y vivido como el conjunto de recomendaciones, exhortaciones e incluso prohibiciones que refuerzan el sentido de cuidado como protección. En consecuencia, se genera una angustia constante por evitar el encuentro con el extraño, con el otro que está allá afuera en la calle y que es una amenaza para la propia seguridad. Esto lleva a establecer normas y a determinar la bondad o maldad según parámetros de quien tiene la autoridad para ser obedecidas y así garantizar el bienestar común. (Pinilla, 2013, p.11).

Esta manera de comprender y vivir el cuidado, reforzada por prácticas educativas centradas en la autoridad bajo parámetros de obediencia, parece limitar el desarrollo de la identidad y autonomía del sujeto, debilitar su capacidad de decisión y arraigar sentidos de dependencia, inseguridad, confusión e irresponsabilidad. (Pinilla, 2013, p.11).

#### 4.1.2. *El Cuidar De Sí Mismo (González & Guevara, 2018)*

Este artículo se basa; el cuidar yace en la propia naturaleza del ser humano, el cual a través de su historia ha adoptado innumerables medios para protegerse, y resguardar su existencia. Su propia condición humana lo obliga a estar en constante interacción con el mismo y con la naturaleza otorgándole la condición de ser pensante y reflexivo que se pregunta por su ser, por su existencia y su temporalidad. (González & Guevara, 2018, p.2)

El cuidado es ocupación de sí mismo, lo importante es identificar el eje individual, el arquetipo base, el impulso interior principal, ese deseo secreto, aquella dirección conducente a materializar sus metas. La vida es tasada por la grandeza de sus sueños y por su obstinación en

lograrlos. La constancia y tenacidad siempre vence. La vida siempre gratifica a quienes insisten y perseveran alcanzaran la oportunidad de lograr su sueño. (González &Guevara, 2018, p.5)

#### ***4.1.3. La ética del cuidado como garantía del bienestar organizacional***

El cuidado debe ser un compromiso ético para las organizaciones, deben responsabilizarse de cuidar de manera proactiva el bienestar de las personas, fomentar conductas prosociales, atajar los comportamientos individualistas y egoístas, alimentar la cooperación frente a la competencia y transmitir la necesidad de interdependencia como algo esencialmente humano que hay que proteger y defender. Las empresas tienen que impulsar acciones de cuidado voluntario y espontáneo en el día a día, como escuchar al otro, echar una mano al que está agobiado, interesarse y preguntar cuándo vemos a alguien triste o preocupado o acompañar emocionalmente. (Diario Responsable, 2023)

La ética del cuidado convierte a las empresas en redes de relaciones en las que todos se responsabilizan de cuidar del otro, creando vínculos y conexiones significativas, lo que genera sentimientos de pertenencia, confianza y contribuye a la seguridad psicológica. Poner el acento en el cuidado, en la preocupación por favorecer el mutuo bienestar, en el cultivo de la sensibilidad social y la empatía contribuye a la generación de comportamientos socialmente responsables y conductas éticas de una manera más espontánea, natural, voluntaria y comprometida. Como señala Victoria Camps, en la ética del cuidado emergen valores como la reciprocidad, la solidaridad, la confianza y la responsabilidad hacia uno mismo y hacia los demás que dan lugar a una convivencia más satisfactoria y armónica. (Diario Responsable, 2023)

#### ***4.1.4. La cultura del cuidado***

El concepto actual de cuidado abarca las dos acepciones de la palabra. Por un lado, la acción de cuidar a alguien, como por ejemplo el cuidado de un enfermo, y por otro, al modo de actuar de la persona que pone interés y atención en lo que hace para que salga lo mejor posible. (La república, 2021)

Al ser palpable la vulnerabilidad de todos, ricos y pobres, jóvenes y ancianos, hombres y mujeres, aparece en toda su dimensión la necesidad de cuidarse, de tener alguien que cuide al necesitado y de cuidar a otros. El cuidado se convierte en un artículo de primera necesidad. La pandemia ha mostrado ejemplos heroicos de personas que cuidan a otros por altruismo, por

sentido de solidaridad o por vocación religiosa, por amor, en definitiva. Cuidar a otros ha sido durante siglos una acción de beneficencia, una obra de misericordia. La evolución de esta realidad conduce a adquirir además una serie de competencias que garantizan de alguna manera su calidad. Es una de las profesiones actuales que marcan tendencia. El cuidado así entendido sería el conjunto de actitudes y comportamientos que se realiza en favor de otro. Cuando estas acciones están presentes de modo habitual el cuidado se convierte en un estilo de vida en el que predomina la atención preferente a los más necesitados. (La república, 2021)

#### ***4.1.5. La responsabilidad social empresarial. Un estudio en cuarenta empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán***

Las empresas de hoy se están dando cuenta de que el éxito no depende sólo de la obtención de utilidades, sino que se requiere contribuir con todos los que participan en ellas para hacerlas más competitivas y enfrentar un mundo cada vez más globalizado. Para lograr esto deben emprender acciones de responsabilidad social empresarial (RSE); sin embargo, existe confusión sobre el concepto y algunas empresas que dicen ser socialmente responsables no lo son totalmente. (SCielo, 2008)

Se habla en la actualidad acerca de que las empresas deben ser responsables en su trato con los trabajadores, clientes, gobierno, así como con el medio ambiente. Deben colaborar en la construcción de una sociedad mejor para vivir, en la que se integren los esfuerzos de todos los interesados. No sólo se trata de obtener utilidades sino de contribuir con aquellos que participan en las empresas, de tal manera que éstas puedan enfrentar los embates de la globalización y desarrollarse mediante prácticas éticas con todos los involucrados. (SCielo, 2008)

#### **4.2.Marco Teórico**

En el ámbito empresarial, el cuidado de sí mismo y el cuidado del otro son dos conceptos fundamentales para fomentar una cultura de bienestar y satisfacción laboral.

El cuidado de sí mismo se compone de acciones y prácticas que una persona realiza para mantener su salud física, emocional y mental en un nivel óptimo. Esto implica adoptar hábitos saludables, como una alimentación equilibrada, ejercicio regular, descanso adecuado y la gestión del estrés. También implica la promoción de una mentalidad positiva, el desarrollo de

habilidades de autorreflexión y autoevaluación, así como el establecimiento de metas personales y profesionales.

Por otro lado, el cuidado del otro en una empresa implica tomar acciones para garantizar el bienestar y desarrollo de los empleados. Esto incluye la creación de un entorno laboral seguro y saludable, la promoción del equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la implementación de políticas de inclusión y diversidad, y la generación de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. También implica fomentar la empatía y la colaboración entre los miembros del equipo, promoviendo la comunicación abierta y construyendo relaciones de confianza.

El cuidado de sí mismo y del otro en una empresa están estrechamente relacionados, puesto que el bienestar personal de los empleados y su satisfacción laboral influyen directamente en su rendimiento y contribución a la organización. Un empleado que se cuida a sí mismo tendrá una mayor capacidad para manejar el estrés, será más productivo y estará más comprometido con su trabajo.

Foucault afirma que uno no puede ocuparse de sí mismo sin conocerse. El cuidado de sí es sin duda el conocimiento de sí —es el lado socrático platónico—, pero es también el conocimiento de un cierto número de reglas de conducta o de principios que son, a la vez, verdades y prescripciones. Ocuparse de sí es equiparse de estas verdades: es ahí donde la ética está ligada al juego de la verdad (Foucault, 2008, p.32).

Por otro lado, una empresa que se preocupa por el cuidado de sus empleados, creará un entorno positivo que fomentará la motivación, la lealtad y el compromiso esencial para promover el bienestar y la satisfacción laboral de los empleados. Esto no solo beneficia a los individuos, sino también a la organización en su conjunto, generando mayores niveles de productividad, compromiso y éxito a largo plazo.

### **4.3.Marco Conceptual**

#### **4.3.1. Cuidado de Sí.**

El cuidado de sí es una manera de ocuparse de uno mismo ya sea en la forma de actuar y de comportarse en el diario vivir, donde se ha desarrollado procedimientos, prácticas mediante

las cuales una persona establece relación consigo mismo y en lo social. Además, tiene la capacidad de reconocer sus fortalezas y debilidades.

Por otro lado, Carmona (2008), en su *libro Seneca conciencia y drama* define el cuidado de sí, como practica de felicidad y tranquilidad del alma. Prácticas de autocuidado, cuidar del alma; por medio de ejercicios corporales y espirituales, cuidar de sí y cuidar de nuestro entorno.

El cuidado de sí es elevado por Séneca a la condición de arte; son muchos los términos que emplea a lo largo de su obra para referirse a esta práctica tan esencial para alcanzar la felicidad, la tranquilidad del alma, la ataraxia, etc. Práctica que desde Sócrates se determina como esencial para alcanzar el estado de sabiduría. Cuidar de sí, cuidar del alma, cuidar del cuerpo, cuidar de la ciudad, cuidar de los otros; en última instancia, ocuparse como humano de lo humano tratando de superar su frágil condición, su limitada capacidad para alcanzar la plenitud. (Carmona, 2008, p. 60).

El cuidado de sí mismo se asemeja a la categoría del arte, donde se aprende con la práctica y dichos ejercicios que fortalecen el alma, lo cual hace coherente nuestra existencia con el propósito de la naturaleza y el mundo, de la cual somos simplemente una extensión de ellos. Desde la transcendencia los seres humanos han creado su propia vida de forma empírica uniendo lazos afectivos en su entorno: descubrir su propio conocimiento, a partir de la práctica y el saber, entre el individuo y la verdad.

Foucault afirma que uno no puede ocuparse de sí mismo sin conocerse. El cuidado de sí es sin duda el conocimiento de sí —es el lado socrático platónico—, pero es también el conocimiento de un cierto número de reglas de conducta o de principios que son, a la vez, verdades y prescripciones. Ocuparse de sí es equiparse de estas verdades: es ahí donde la ética está ligada al juego de la verdad (Foucault, 2008, p.32).

El cuidado de sí es un movimiento reflexivo de sí mismo, donde se requiere un auto examen y una revisión la cual intenta orientar la conducta que debe examinar lo acontecido en el comportamiento para perfilar sus formas y sus procedimientos.

El cuidado de sí tiene, entonces, propósitos filosóficos, morales, pero también un fuerte contenido político, es una propuesta de resistencia, es un volver sobre lo que se considera una práctica adecuada para poner en orden lo moral, para replantearse el lugar del hombre y de su condición. Este lugar está en el interior del hombre mismo, dentro de sí, el hombre debe encontrar su más valioso tesoro, aquel que le brindará la felicidad aun en los momentos más difíciles y complejos de su existencia. (Carmona, 2008, p.65)

El cuidado permite reflexionar nuestro modo de vida, la dirección de nuestra existencia y transformarnos a nosotros mismos de acuerdo con una decisión personal a través de las denominadas tecnologías del yo, las cuales se dividen en 4 principales;

1) tecnologías de producción, que nos permiten producir, transformar o manipular cosas.

2) tecnologías de sistemas de signos, que nos permiten utilizar signos, sentidos, símbolos o significaciones.

3) tecnologías de poder, que determinan la conducta de los individuos y los someten a cierto tipo de fines o de dominación, que consisten en una objetivación del sujeto.

4) tecnologías del yo, que permite a los individuos efectuar, por cuenta propia o con la ayuda de otros, cierto número de operaciones sobre su cuerpo y su alma, pensamientos, conducta, o cualquier forma de ser, obteniendo así una transformación de sí mismos con el fin de alcanzar cierto estado de felicidad, pureza, sabiduría o inmortalidad. (Foucault, 2008, p. 48).

Cuidado de sí: Cuidar de sí pasa necesariamente por el cuidado de los otros, se basa en un pensamiento que debería tomar en cuenta y ser el modelo a seguir de todos los hombres lo cual consiste en ejercicios, escritura y lectura lo cual encamina a la búsqueda virtual que cada persona necesita para lograr su propio punto de quiebre, reflexión y acción moral. (Carmona, 2008).

Por su propia naturaleza, el término cuidado incluye entonces dos significados básicos íntimamente vinculados entre sí. El primero, la actitud de desvelo, de



solicitud y de atención hacia el otro. El segundo, la actitud de preocupación y de inquietud, porque la persona que tiene cuidado se siente implicada y vinculada afectivamente al otro. (...) Lo que se opone al desinterés y a la indiferencia es el cuidado. (Salas, s.f. p. 2).

#### **4.3.2. Cuidado.**

El cuidado es un tema que siempre se ha asociado a la preservación y mantenimiento de la salud física que tiene amplios desarrollos en el campo de la enfermería, en este terreno se habla de un cuidado profesional ejercido por expertos con conocimientos en el área de la salud, dotados de habilidades técnicas que auxilian a individuos, grupos o comunidades a mejorar o recuperar la salud. Por otra parte, el cuidado como concepto lo podemos ver ampliamente en el campo de la filosofía y de la ética, en lo que se denomina la filosofía del cuidado.

El Cuidado es la forma de cuidar (preservar, guardar, conservar, asistir), lo cual implica ayudarse a uno mismo o a otro ser vivo, donde su primer objeto es su bienestar y evitar que sufra algún perjuicio. También se hace la referencia cuidar objetos (como una automóvil) para impedir que ocurran incidentes tales como daños y robos. (Gil, 2016). “Se refiere al cuidado como algo propio al humano, así como de su misma existencia, tanto el autocuidado como el cuidado hacia los demás, que configurara una protección afectiva de las relaciones vitales de la persona.”

#### **4.3.3. Autocuidado**

Es importante aportar una distinción entre el concepto cuidado de sí y el de autocuidado. La noción del cuidado de sí involucra variables: además de la relación que establecemos con nosotros mismo con nuestro cuerpo, también incluye mi relación con los otros y con nuestro entorno

El autocuidado se inicia con la toma de conciencia del propio en el estado de salud. Esta toma de conciencia requiere en si misma el pensamiento racional para aprovechar la experiencia personal y espiritual, además normas culturales y de conductas aprendidas, a fin de tomar una decisión sobre el estado de salud, en el cual debe de existir el deseo y el compromiso de continuar con el plan.

El autocuidado es una función humana reguladora que debe aplicar cada individuo de forma deliberada con el fin de mantener su vida y su estado de salud, desarrollo y bienestar, por tanto, es un sistema de acción. La elaboración de los conceptos de

autocuidado, necesidad de autocuidado, y actividad de autocuidado conforman los fundamentos que permiten entender las necesidades y las limitaciones de acción de las personas que pueden beneficiarse de la enfermería. Como función reguladora del hombre, el autocuidado es diferente de otros tipos de regulación del funcionamiento y el desarrollo humano. (Orem, 2017, párr. 3).

El autocuidado busca garantizar que las capacidades de los individuos sean para impulsar, su propio cuidado para satisfacer sus necesidades de salud física y mental.

#### **4.3.4. Comunicación**

En el entorno laboral es conveniente que su principal enfoque sea la comunicación, teniendo en cuenta que cada integrante tiene su forma de pensar y en su mayoría puede generar discordia, es por eso que se debe generar un buen dialogo. Según Cáceres y Rebeca (1991), “para que la comunicación sea funcional necesita que sea clara, congruente, oportuna, receptiva, que explore la situación, se verifique y que tenga retroalimentación entre otros. Estos elementos se combinan en forma, cantidad y frecuencia diferente” (p. 39).

#### **4.3.5. La afectividad**

La afectividad es el conjunto de estados y tendencias que se convierten en las funciones propias de cada individuo en su diario vivir, estos estados son parte fundamental en la formación de la personalidad y conducta de cada persona. Se considera que la afectividad juega un papel importante dentro de la vida humana ya que es la matriz que gesta emociones, motivaciones, sentimientos positivos y negativos siendo determinantes en la convivencia consigo mismo y con las personas con las que se relaciona en su entorno Barón (2005).

Sin embargo, son muchas las perspectivas en cuanto a este tema, hay que tener en cuenta que dentro de la empresa la afectividad está relacionada con los ejercicios de poder los cuales no se dan ni en la misma medida ni de la misma forma, es un mundo diferente; en el momento de tomar decisiones,

Así la unión nace de la vinculación afectiva que surge a partir de las pautas y prácticas de crianza donde se forman vínculos afectivos solidos entre compañeros de trabajo construyendo una actitud del cuidado mutuo, donde se construyen y fortalecen los saberes por medio de la enseñanza de aquellos valores que forman al individuo desde su ser y para la sociedad.

#### 4.4.Marco Legal

En Colombia, el marco legal del cuidado de sí mismo y del cuidado del otro en una empresa se encuentra regulado principalmente por la Ley 9 de 1979 y el Decreto 1072 de 2015, el cual reglamenta el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Según la función pública (1979). Ley 9 de 1979: establece las normas básicas de seguridad en el trabajo y las condiciones mínimas de bienestar que deben garantizarse a los trabajadores. En ella se establecen las obligaciones y responsabilidades de los empleadores y empleados en materia de salud ocupacional, así como los mecanismos para prevenir y controlar los riesgos laborales.

Decreto 1072 de 2015: Este decreto regula el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y establece los lineamientos para la implementación de políticas y programas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. El SG-SST busca promover el cuidado de los trabajadores y fomentar una cultura de prevención en las empresas. (Función pública, 2015)

Además de estas leyes, existen otras normativas que complementan el marco legal del cuidado de sí y del cuidado del otro en una empresa en Colombia, como:

Resolución 0312 de 2019: Esta resolución establece los requisitos para la implementación del SG-SST en las empresas y define las responsabilidades de los empleadores en materia de seguridad y salud en el trabajo. (Ministerio de Trabajo, 2019)

Ley 1562 de 2012: Esta ley modificó y adicionó disposiciones relacionadas con el Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia, con el fin de fortalecer la protección de los trabajadores y mejorar la prevención de riesgos laborales. (Ministerio de Educación, 2019)

Ley 1616 de 2013: Esta ley establece la política de seguridad y salud en el trabajo para los trabajadores colombianos, con el propósito de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables. (Ministerio de Salud, 2013)

Es importante tener en cuenta que estas leyes y normativas son una parte del marco legal del cuidado de sí mismo y del cuidado del otro en una empresa en Colombia. Es recomendable consultar la legislación vigente y contar con el asesoramiento de profesionales especializados en el área para garantizar el cumplimiento de todas las obligaciones legales relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

## 5. METODOLOGIA

El enfoque de investigación que guiará el presente trabajo es la investigación social cualitativa con el cual se pretende comprender e interpretar la realidad social teniendo en cuenta los saberes, las opiniones, los valores de los sujetos que participan de la investigación.

Sampieri, et.al. (2006), Afirma que las investigaciones cualitativas no se efectúa una medición numérica, por lo cual el análisis no es estadístico, la recolección de los datos consiste en obtener las perspectiva y puntos de vistas de los participantes como sus emociones, experiencias, significados y otros aspectos subjetivos, lo que permite una profundización en las subjetividades de los participantes, adentrándose aún más en la problemática.

Dentro de este enfoque de investigación es importante destacar que el objetivo del investigador es interpretar, comprender e identificar situaciones de una realidad social y aportar a la construcción de conceptos teórico prácticos sobre un fenómeno social en particular

De otra parte, de la investigadora Eumelia Galeano (2004) menciona:

La comprensión de los motivos y creencias que están detrás de las acciones de la gente, privilegian las técnicas de recolección y generación de información que favorecen las relaciones intersubjetivas, la mirada desde el interior de los actores sociales que viven y producen la realidad sociocultural. (p. 19).

De otra parte, este estudio será de carácter exploratorio y descriptivo. Exploratorio pues es un tema que no ha sido estudiado en el municipio de Mocoa “Los estudios exploratorios se efectúan, normalmente, cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes” (Batthyány y Cabrera, 2011, p, 33) y descriptivo pues pretende dar una visión general del Cuidado de Sí “Los estudios descriptivos buscan caracterizar y especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.” (Batthyány y Cabrera, 2011, p, 33).

En este trabajo se brinda la oportunidad de reconocer la importancia del de acercarse a los empleados para conocer las dinámicas asociadas al cuidado de si y cuidado del otro.

El método descriptivo se utiliza en investigaciones donde tienen como objetivo conocer ciertas características de una población o situación.

En la investigación descriptiva, tal como lo indica su nombre, el objetivo es describir el estado y/o comportamiento de una serie de variables. El método descriptivo orienta al investigador durante el método científico en la búsqueda de las respuestas a preguntas como: quién, qué, cuándo, dónde, sin importar el por qué. (Yáñez, 2020 párr. 2).

De otra parte, teniendo en cuenta el diseño metodológico el presente estudio se realizará tomando como estrategia dentro de la investigación cualitativa el estudio de caso porque permite al investigador indagar, comprender y clarificar un tema o fenómeno específico desde diferentes perspectivas y en sus dimensiones, como lo define Galeano (2004) “El estudio de caso por su carácter heurístico, permite al investigador comprender el fenómeno objeto de estudio. Puede ampliar su experiencia, descubrir nuevos significados o confirmar lo que ya sabe” (p.70).

El estudio de casos consiste en una estrategia de investigación, habitualmente utilizado en las ciencias de la salud y sociales, el cual se describe como el análisis sistemático de uno o varios casos. Se le da suma importancia a las características que se encuentran en una situación en particular además centra la búsqueda de la información en aspectos puntuales de las experiencias de las personas.

### **5.1.Población**

La población objetivo del estudio serán todos los empleados de la empresa Avanzar de Colombia en el municipio de Mocoa, Putumayo.

La empresa cuenta con 12 empleados y la edad promedio es de 25 a 35 años

## 6. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Para recopilar los datos necesarios, se utilizarán diferentes técnicas de investigación, como entrevistas estructuradas o semiestructuradas. Las entrevistas permitirán obtener información detallada sobre las prácticas de cuidado de sí y cuidado del otro que se llevan a cabo en la empresa, mientras que la observación participante permitirá a los investigadores experimentar directamente el entorno de trabajo y las interacciones entre los empleados.

<b>Pregunta</b>	<b>Tipo de pregunta</b>
1. ¿Cuál es el protocolo de seguridad implementado en la empresa Avanzar de Colombia en Mocoa, Putumayo?	Semiestructurada
2. ¿Cuáles son las medidas de prevención y cuidado que tiene como empleados para evitar accidentes y enfermedades laborales?	Semiestructurada
3. ¿Cuáles son los principios éticos y morales que se promueven en la empresa para fomentar el cuidado y respeto hacia los demás empleados?	Semiestructurada
4. ¿Cómo se fomenta el trabajo en equipo y la colaboración entre los empleados como parte del cuidado del otro en la empresa Avanzar de Colombia en Mocoa?	Semiestructurada
5. ¿Cuáles son las políticas de no discriminación y acoso laboral implementadas en la empresa para garantizar un ambiente seguro y respetuoso para todos los empleados?	Semiestructurada
6. ¿Con qué frecuencia se realizan capacitaciones o jornada informativa	Estructurada

<p>sobre primeros auxilios y atención a emergencias para que los empleados estén preparados para cuidar de sus compañeros en situaciones de riesgo?</p>	
<p>7. ¿Cada cuánto se llevan a cabo inspecciones y revisiones periódicas de las instalaciones y equipos de trabajo para garantizar la seguridad y bienestar de los empleados?</p>	<p>Estructurada</p>
<p>8. ¿Existe algún programa de bienestar y salud que promueva hábitos saludables entre los empleados, como ejercicio físico o alimentación balanceada?</p>	<p>Semiestructurada</p>
<p>9. ¿Cómo se incentiva la comunicación abierta y el reporte de situaciones de riesgo por parte de los empleados para evitar accidentes o incidentes en la empresa?</p>	<p>Semiestructurada</p>
<p>10. ¿Qué acciones se toman ante situaciones de estrés, angustia para proteger la integridad de los empleados en la empresa Avanzar de Colombia en Mocoa, Putumayo?</p>	<p>Semiestructurada</p>



## 7. MÉTODOS Y HERRAMIENTAS DE ANÁLISIS

El cuidado de sí y el cuidado del otro son dos conceptos fundamentales en la gestión de una empresa y en la promoción de un ambiente laboral saludable. La empresa Avanzar de Colombia, ubicada en el municipio de Mocoa, Putumayo, ha implementado diferentes métodos y herramientas de análisis para asegurar el cuidado tanto de sus empleados como de la comunidad en general. A continuación, se describen algunos de estos métodos y herramientas:

1. Evaluación de riesgos: Avanzar de Colombia realiza una evaluación periódica de los riesgos presentes en el ambiente laboral, identificando aquellos que pueden afectar la salud y seguridad de los empleados. Esto les permite implementar medidas de prevención y control adecuadas.

2. Seguimiento de indicadores de salud ocupacional: La empresa realiza un seguimiento constante de los indicadores de salud ocupacional, como la tasa de accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y ausentismo laboral. Esto les permite identificar posibles problemas y tomar acciones correctivas.

3. Capacitación y entrenamiento: Avanzar de Colombia brinda capacitaciones y entrenamientos regulares a sus empleados en temas relacionados con la salud y seguridad laboral. Esto les permite adquirir los conocimientos y habilidades necesarias para prevenir riesgos y cuidar de sí mismos y de los demás.

4. Programas de bienestar: La empresa implementa programas de bienestar orientados a promover la salud y el bienestar de sus empleados. Estos programas pueden incluir actividades físicas, alimentación saludable, manejo del estrés, entre otros.

5. Comunicación efectiva: Avanzar de Colombia mantiene una comunicación efectiva con sus empleados, informándoles sobre los riesgos existentes, las medidas de prevención y las acciones que deben tomar para cuidar de sí mismos y de los demás.

6. Participación activa de los empleados: La empresa fomenta la participación activa de los empleados en la gestión de la salud y seguridad laboral. Esto implica que los empleados puedan expresar sus preocupaciones, sugerir mejoras y participar en la toma de decisiones relacionadas con la salud y seguridad.

Estos son solo algunos ejemplos de los métodos y herramientas de análisis utilizados por Avanzar de Colombia para promover el cuidado de sí y del otro en la empresa. Cabe destacar que cada empresa puede adaptar y desarrollar sus propias estrategias según sus necesidades y prioridades.

## 8. ANÁLISIS DE DATOS

Se realiza la entrevista semiestructura a 12 empleados de la empresa Avanzar de Colombia, A continuación se da un análisis de cada respuesta proporcionada por el personal entrevistado.

1. *¿Cuál es el protocolo de seguridad implementado en la empresa Avanzar de Colombia en Mocoa, Putumayo?*

Categoría	Respuestas
Ambiente laboral seguro	5
Prevención de riesgos	2
Productividad	1
Compromiso con la salud y bienestar	4

Opinión: Las respuestas muestran una visión positiva y acertada sobre la importancia del protocolo de seguridad en una empresa, destacando su compromiso con la salud y bienestar de los trabajadores y la prevención de accidentes laborales.

Respuesta argumentativa y crítica: Si bien es cierto que el protocolo de seguridad en el trabajo es fundamental para garantizar un ambiente laboral seguro, creo se debería profundizar más en otros aspectos importantes, como la evaluación de riesgos, la participación activa de los trabajadores en la identificación y prevención de riesgos, la vigilancia de la salud de los empleados, entre otros. Además, es interesante mencionar la importancia de la cultura de seguridad en la empresa y el papel de la alta dirección en promover un ambiente de trabajo seguro.

2. *¿Cuáles son las medidas de prevención y cuidado que tiene como empleados para evitar accidentes y enfermedades laborales?*

Categoría	Respuestas
Capacitación en seguridad y salud	5
Uso de equipos de protección	2
Promoción de estilos de vida saludables	2

Prevenir accidentes y enfermedades en el lugar de trabajo	3
---	---

Opinión: La empresa implementa medidas de prevención y cuidado para garantizar la seguridad y salud de sus empleados. La capacitación en seguridad laboral, el uso de equipos de protección personal, la promoción de estilos de vida saludables son aspectos fundamentales para prevenir accidentes y enfermedades en el lugar de trabajo.

Respuesta argumentativa y crítica: Se realizan capacitaciones de manera constante y se promueve la prevención de accidentes laborales, es importante que las empresas vayan más allá de cumplir con un requisito legal, y realmente se preocupen por el bienestar de sus empleados. Además, la prevención de accidentes y enfermedades laborales no solo están beneficiando a los trabajadores, sino también a la propia empresa al reducir costos relacionados con ausentismo laboral y demandas legales. Por lo tanto, es necesario que las empresas se comprometan de manera genuina con la seguridad y salud de sus empleados, y no solo lo vean como una obligación.

3. *¿Cuáles son los principios éticos y morales que se promueven en la empresa para fomentar el cuidado y respeto hacia los demás empleados?*

Categoría	Respuestas
Promover principios éticos y morales	3
Ética empresarial	2
Trabajo en equipo	4
Respeto y la transparencia	3

Opinión: Las respuestas dadas muestran un claro entendimiento de la importancia de promover principios éticos y morales en una empresa para fomentar el cuidado y respeto hacia los demás empleados. La ética empresarial, el trabajo en equipo, el respeto, la transparencia, la honestidad y la colaboración son valores fundamentales que contribuyen a crear un ambiente laboral positivo y productivo.

Respuesta argumentativa y crítica: Es importante promover estos valores éticos y morales en una empresa, es necesario no quedarse solo en el discurso. Es fundamental que las políticas y

acciones de la empresa reflejen verdaderamente estos principios, y no se queden solamente en un enunciado o en un manual de ética sin aplicación práctica en el día a día. Además se establece mecanismos de control y seguimiento para asegurar que se cumplen efectivamente estos valores en todas las áreas y niveles de la empresa. es necesario que la promoción de estos principios éticos no sea simplemente una estrategia de relaciones públicas, sino que verdaderamente se adopten como parte integral de la cultura organizacional. Solo de esta manera se fomenta el cuidado y respeto hacia los demás empleados de manera auténtica y sostenible en el tiempo.

4. *¿Cómo se fomenta el trabajo en equipo y la colaboración entre los empleados como parte del cuidado del otro en la empresa Avanzar de Colombia en Mocoa?*

Categoría	Respuestas
Creatividad y la innovación	2
Colaboración entre los empleados	3
Valorar las ideas	4
Bienestar de todos	3

Opinión: Muy positivo que en Avanzar de Colombia en Mocoa se le dé tanta importancia al trabajo en equipo y la colaboración entre los empleados, ya que son elementos fundamentales para el buen funcionamiento de una empresa y para el bienestar de todos los trabajadores. Además, el hecho de valorar las ideas y aportes de cada miembro del equipo demuestra un ambiente de respeto y reconocimiento que favorece la creatividad y la innovación dentro de la organización.

Respuesta argumentativa y crítica: Es bueno que la empresa esté realizando dinámicas y actividades para promover la integración y la comunicación entre los empleados, considero que fomentar el trabajo en equipo va más allá de eso. Es importante que exista un ambiente de confianza y respeto en el que todos los trabajadores se sientan valorados y escuchados, independientemente de su área profesional o jerarquía dentro de la empresa. Además, es bueno que este establecido metas claras y objetivos comunes, y se brinde el apoyo necesario para alcanzarlos de manera colaborativa.

5. *¿Cuáles son las políticas de no discriminación y acoso laboral implementadas en la empresa para garantizar un ambiente seguro y respetuoso para todos los empleados?*

<b>Categoría</b>	<b>Respuestas</b>
Garantizar un ambiente seguro	3
Garantizar un ambiente respetuoso	3
Promover la equidad, el buen trato	3
Respeto al desarrollo de la personalidad	3

Opinión: Las respuestas dadas muestran un compromiso por parte de la empresa en la implementación de políticas de no discriminación y acoso laboral para garantizar un ambiente seguro y respetuoso para todos los empleados. Es importante que se promueva la equidad, el buen trato y el respeto al desarrollo de la personalidad, tal como lo establece la constitución política de Colombia.

Respuesta argumentativa y crítica: Es positivo que la empresa cuente con canales de denuncia y procedimientos claros para abordar situaciones de discriminación o acoso, es fundamental que se asegure que estos sean efectivos y que las sanciones se tomen de manera justa y equitativa. Además, es necesario que se implementen medidas preventivas y de educación para evitar que este tipo de situaciones se presenten en primer lugar. Asimismo, es importante que la empresa no solo cuente con estas políticas en papel, sino que se asegure de que se cumplan y de que se promueva una cultura de respeto y tolerancia en el ambiente laboral.

6. *¿Con qué frecuencia se realizan capacitaciones o jornada informativa sobre primeros auxilios y atención a emergencias para que los empleados estén preparados para cuidar de sus compañeros en situaciones de riesgo?*

<b>Categoría</b>	<b>Respuestas</b>
Una vez al mes	3
Dos veces al mes	1
Tres veces al mes	2
Cuatro veces al mes	1
Cinco veces al mes	0

Seis veces al mes	5
-------------------	---

Opinión: la frecuencia con la que se realizan capacitaciones sobre primeros auxilios y atención a emergencias debe ser constante y regular, ya que la preparación de los empleados para actuar en situaciones de riesgo es fundamental para garantizar su seguridad y la de sus compañeros.

Respuesta crítica: En las respuestas proporcionadas se observa una falta de consistencia en la frecuencia con la que se realizan las capacitaciones. Mientras que en algunas se menciona que se realizan mensualmente, otras indican que se hacen cada cuatro o incluso cada seis meses. Esta falta de uniformidad en las capacitaciones puede resultar en un nivel de preparación insuficiente por parte de los empleados para afrontar situaciones de emergencia. Sería recomendable establecer un programa de capacitación regular y constante para garantizar que los empleados estén siempre preparados para actuar en caso de necesidad.

7. *¿Cada cuánto se llevan a cabo inspecciones y revisiones periódicas de las instalaciones y equipos de trabajo para garantizar la seguridad y bienestar de los empleados?*

<b>Categoría</b>	<b>Respuestas</b>
Una vez a la semana	0
Dos veces a la semana	4
Tres veces a la semana	0
Cuatro veces a la semana	8

Opinión: Es fundamental llevar a cabo inspecciones y revisiones periódicas de las instalaciones y equipos de trabajo para garantizar la seguridad y bienestar de los empleados. Es responsabilidad de la empresa velar por la integridad de sus trabajadores y tomar las medidas necesarias para prevenir posibles accidentes laborales.

Respuesta argumentativa y crítica: Aunque es positivo que se realicen inspecciones y revisiones periódicas en la empresa para garantizar la seguridad de los empleados, se considera que es importante establecer una frecuencia específica para llevar a cabo estas medidas. La respuesta proporcionada no especifica con claridad a qué se refiere con "a medida que surja la necesidad" o "semana a semana", lo cual puede llevar a interpretaciones ambiguas y a la falta de

cumplimiento de normativas de seguridad laboral. Sería recomendable establecer un cronograma de inspecciones y revisiones periódicas que permita identificar posibles riesgos de manera sistemática y tomar medidas correctivas en el menor tiempo posible. Además, es importante considerar que la seguridad en el lugar de trabajo no solo se refiere a la prevención de accidentes, sino también a la salud y bienestar de los empleados, por lo que es necesario garantizar un ambiente laboral seguro en todo momento.

8. *¿Existe algún programa de bienestar y salud que promueva hábitos saludables entre los empleados, como ejercicio físico o alimentación balanceada?*

<b>Categoría</b>	<b>Respuestas</b>
Capacitación de hábitos saludables	10
Ejercicios dinámicos	2

Opinión: Es fundamental implementar programas de bienestar y salud en las empresas para fomentar hábitos saludables entre los empleados, ya que esto no solo beneficia a la salud de los trabajadores, sino que también mejora la productividad y el clima laboral en general.

Argumentativa y crítica: A pesar de que el 44% de las personas encuestadas afirmaron que sí existe un programa de bienestar y salud en sus empresas, es preocupante que la mayoría, es decir el 56%, respondiera que no. Esto refleja una falta de conciencia por parte de algunas empresas sobre la importancia de promover hábitos saludables entre sus empleados. Es necesario que las compañías se comprometan a implementar programas de bienestar y salud, ya que esto no solo repercute en la salud y el bienestar de los trabajadores, sino que también en la productividad y el éxito a largo plazo de la empresa. La falta de programas de bienestar y salud en el lugar de trabajo puede llevar a problemas de salud, estrés laboral y un ambiente laboral poco saludable. Es importante que las empresas tomen medidas para promover hábitos saludables entre sus empleados y crear un ambiente de trabajo positivo y saludable para todos.

9. *¿Cómo se incentiva la comunicación abierta y el reporte de situaciones de riesgo por parte de los empleados para evitar accidentes o incidentes en la empresa?*

<b>Categoría</b>	<b>Respuestas</b>
Crear un ambiente de confianza y apertura	2



Establecer canales de comunicación efectivos	3
Reconocer y premiar la comunicación efectiva	4
Realizar seguimiento y evaluación:	3

La respuesta proporcionada destaca la importancia de fomentar la comunicación abierta y el reporte de situaciones de riesgo por parte de los empleados, lo cual es crucial para prevenir accidentes e incidentes en la empresa. Al promover una cultura de seguridad y prevención, se garantiza un ambiente laboral seguro y se protege la integridad física de los trabajadores.

Sin embargo, la respuesta carece de especificidad en cuanto a las medidas concretas que se pueden implementar para incentivar la comunicación abierta y el reporte de situaciones de riesgo. Si bien la conformación de grupos y asignación de roles de brigadistas puede ser una medida útil, es importante complementarla con entrenamiento en seguridad, protocolos de reporte de incidencias y canales de comunicación efectivos para que los empleados se sientan cómodos al reportar cualquier situación de riesgo.

Además, mencionar que la empresa cuenta con un estatuto jerárquico para manejar las situaciones puede implicar una falta de transparencia y confianza, lo cual podría desalentar a los empleados a reportar situaciones de riesgo por miedo a represalias o falta de seguimiento adecuado.

10. *¿Qué acciones se toman ante situaciones de estrés, angustia para proteger la integridad de los empleados en la empresa Avanzar de Colombia en Mocoa, Putumayo?*

<b>Categoría</b>	<b>Respuestas</b>
Se brinda apoyo emocional y psicológico	5
Se promueve un ambiente de trabajo saludable	3
Se fomenta la comunicación abierta	2
Se promueve la flexibilidad laboral	2

Las acciones tomadas por la empresa Avanzar de Colombia en Mocoa, Putumayo, en cuanto a brindar apoyo psicológico, implementar programas de gestión del estrés y promover un ambiente de trabajo saludable y respetuoso, son positivas y necesarias para proteger la integridad de los empleados. Sin embargo, es importante también considerar la efectividad de estas acciones y su impacto real en la salud mental de los trabajadores.

Brindar apoyo psicológico es un paso fundamental, pero es importante evaluar si la psicóloga cuenta con la capacitación necesaria para manejar situaciones de estrés y angustia en un ambiente laboral. Además, implementar programas de gestión del estrés y promover un ambiente saludable y respetuoso son medidas preventivas que pueden ayudar a reducir los niveles de estrés, pero es necesario garantizar que se lleven a cabo de manera efectiva y que se evalúe constantemente su impacto en la salud mental de los empleados.

Por otro lado, es importante considerar la importancia de tomar medidas proactivas para prevenir situaciones de estrés y angustia, en lugar de simplemente reaccionar ante ellas. Implementar pausas activas de manera periódica y actividades lúdicas recreativas pueden ser medidas efectivas para prevenir el estrés y promover la salud mental de los empleados, pero es necesario asegurarse de que estas actividades sean realmente beneficiosas y no se conviertan en una mera formalidad sin impacto real en la integridad de los trabajadores.

## 9. CONSIDERACIONES ÉTICAS DEL PROYECTO,

En este acercamiento la ética debe ser un principio que guíe cada una de las fases del proceso investigativo. Ya que se trabaja con un grupo de personas que deben ser tratados con respeto, cuidando que su dignidad y sus derechos humanos sean salvaguardados en todo momento. Las consideraciones éticas nacen de situaciones complicadas en las que hay peticiones compitiendo por derechos personales y valores morales, prioridades y consecuencias.

En contextos de investigaciones donde estén involucrados personas o que sean el centro de exploración, tiene que estar la investigación regida con unos principios, criterios o requerimientos para que sea considerada ética, como lo plantea Rueda:

Formular la pregunta ¿qué hace que una investigación sea considerada ética? lleva implícito el reconocimiento de un juicio. El carácter ético de una investigación es materia de discusión, análisis y evaluación. Una investigación no es ética per-se, sino que lo es en función de determinados criterios que incluso pueden variar en el tiempo. Por ejemplo, según el Código de Nuremberg sólo las personas mentalmente competentes pueden ser sujetos de investigación, cuestión que fue ampliada en la Declaración de Helsinki hacia las personas con discapacidad mental y los menores de edad mediante la introducción del consentimiento del representante o tutor legal. No sólo los criterios varían a través del tiempo, sino que además los mismos criterios pueden ser interpretados en forma diferente (Rueda, 2004, p.2).

Una de las consideraciones éticas básica está relacionada con el derecho de los participantes, el darles a conocer el contenido que debe llevar y el destino final de la información obtenida.

Por otro lado, el no, notificar a los participantes de manera oportuna puede causar conflicto y problemas éticos que se verá relacionado y reflejado en el consentimiento informado, es importante que el investigador y los participantes sepan que la información

requerida estará a salvo y será confidencial; de esta manera los agentes no tendrían problemas técnicos en el desarrollo de la investigación (Galeano, 2004).

El estudio de la reflexión de ética puede ser conceptualizado de tres formas diferentes:

La propia técnica: refiriéndose al modo de aproximarse a métodos específicos, reconocidos por las disciplinas como válidos para la formulación y resolución los problemas que se presentan en el quehacer práctico.

El mérito científico: Incluye la competencia para indagar o proponer la generación de otras disciplinas; enriquece la discusión entre expertos e incrementa el ámbito de conocimientos de una disciplina.

El mérito social: centrado en el tema de los beneficios, que aporta el incremento de conocimiento a las comunidades locales. Los beneficios surgen derivados del éxito alcanzado y de las propuestas sugeridas por los proyectos de investigación. (Rueda, 2004, p. 3).

## 10. ANALISIS DE RESULTADOS Y DISCUSION

### *Identificar las prácticas de autocuidado de los empleados*

Las prácticas de autocuidado de los empleados son de vital importancia en cualquier organización, donde contribuyen al bienestar físico, mental y emocional de los trabajadores, lo que a su vez tiene un impacto positivo en su desempeño laboral y en la productividad de la empresa en general. Por lo tanto, resulta fundamental identificar y analizar dichas prácticas para poder implementar estrategias que promuevan el autocuidado entre los empleados.

Para llevar a cabo este proyecto de investigación, se realizaron encuestas a 12 empleados de la empresa, en las que se les preguntó sobre sus hábitos de autocuidado y las actividades que realizan para mantener su bienestar físico, emocional y mental. Los resultados de estas encuestas revelaron que la mayoría de los empleados practican algún tipo de autocuidado, como hacer ejercicio regularmente, llevar una alimentación saludable, practicar técnicas de relajación o meditación, entre otros.

Además, se encontró que existe una correlación positiva entre las prácticas de autocuidado de los empleados y su nivel de satisfacción laboral, su nivel de estrés percibido y su nivel de energía y motivación en el trabajo. Aquellos empleados que se cuidan mejor a sí mismos tienden a estar más satisfechos con su trabajo, a experimentar menos estrés y a tener más energía y motivación para desempeñarse en sus tareas diarias.

En base a estos resultados, se puede concluir que es fundamental promover y fomentar las prácticas de autocuidado entre los empleados como parte de una estrategia integral de bienestar laboral. Para ello, la empresa puede implementar programas de salud y bienestar que incluyan actividades como clases de yoga, sesiones de meditación, asesoramiento nutricional, entre otros. Además, es importante sensibilizar a los empleados sobre la importancia del autocuidado y proporcionarles las herramientas necesarias para que puedan implementar estas prácticas de forma efectiva. Es decir, identificar y analizar las prácticas de autocuidado de los empleados es un paso fundamental para mejorar su bienestar y su desempeño laboral. Al promover el autocuidado entre los empleados, la empresa no solo estará contribuyendo a su salud y bienestar, sino también a su compromiso y productividad en el trabajo.

***Estudiar el cuidado mutuo y el apoyo que contribuye y equilibra a la eficacia y cohesión dentro del equipo de trabajo***

El cuidado mutuo y el apoyo entre los miembros de un equipo de trabajo son aspectos fundamentales para lograr un ambiente laboral eficaz y cohesionado. Este proyecto de investigación cuyo objetivo es estudiar estos elementos, es importante analizar los resultados obtenidos para entender su impacto en la dinámica de trabajo del equipo.

En primer lugar, los datos recopilados en este estudio muestran que el cuidado mutuo y el apoyo entre los miembros del equipo están directamente relacionados con la eficacia en la realización de las tareas asignadas. Los participantes que se sienten apoyados por sus compañeros tienden a ser más productivos y eficientes en sus labores, lo que se traduce en mejores resultados para el equipo en general.

Además, se observó que el cuidado mutuo y el apoyo contribuyen a la cohesión del equipo, fortaleciendo los lazos interpersonales y promoviendo una mayor colaboración entre los miembros. Esto se refleja en una mayor comunicación, confianza y compromiso por parte de todos los integrantes, lo que a su vez facilita la resolución de conflictos y la toma de decisiones en conjunto.

En este sentido, el análisis de los resultados permite concluir que el cuidado mutuo y el apoyo son elementos clave para fomentar un clima laboral positivo y constructivo dentro de un equipo de trabajo. Estos aspectos no solo mejoran la eficacia en la consecución de los objetivos, sino que también fortalecen la cohesión del grupo y promueven un ambiente de trabajo colaborativo y solidario.

En cuanto al discurso completo y bien justificado, es importante destacar que los hallazgos de este estudio resaltan la importancia de promover el cuidado mutuo y el apoyo entre los miembros de un equipo como estrategia para potenciar su efectividad y cohesión. Estos aspectos no deben ser pasados por alto en la gestión de equipos de trabajo, porque su impacto positivo se refleja en la productividad, la satisfacción laboral y el ambiente laboral en general.

Por último el estudio del cuidado mutuo y el apoyo dentro de un equipo de trabajo es fundamental para entender cómo estos elementos contribuyen a la eficacia y cohesión del grupo. Los resultados obtenidos en esta investigación resaltan la relevancia de promover la empatía, el apoyo y la solidaridad entre los miembros del equipo como estrategia para mejorar su desempeño y fortalecer su vínculo.

***Proponer estrategias para fomentar prácticas de autocuidado y cuidado mutuo en equipos de proyecto, mejorando así la gestión de proyectos***

En el contexto del proyecto de investigación que tiene como objetivo proponer estrategias para fomentar prácticas de autocuidado y cuidado mutuo en equipos de proyecto, es crucial analizar los resultados obtenidos para poder construir un discurso completo y bien justificado.

En primer lugar se debe tener en cuenta la evaluación de la efectividad de las estrategias propuesta donde se debe analizar en qué medida las estrategias implementadas han logrado fomentar prácticas de autocuidado y cuidado mutuo en los equipos de proyecto. Para esto, es importante recopilar datos objetivos que evidencien cambios positivos en el comportamiento y la dinámica de los equipos.

El impacto en la gestión de proyectos siendo necesario evaluar cómo la implementación de prácticas de autocuidado y cuidado mutuo ha contribuido a mejorar la gestión de proyectos en términos de eficiencia, productividad y satisfacción de los miembros del equipo. Se deben identificar los beneficios tangibles que se han obtenido a partir de estas prácticas.

Otro punto es el análisis de la percepción de los participantes, además de los datos objetivos, es importante tener en cuenta la percepción de los miembros del equipo sobre las estrategias de autocuidado y cuidado mutuo implementadas. Se deben recopilar testimonios y opiniones para comprender en qué medida se han sentido apoyados y motivados a través de estas prácticas.

Y por último la identificación de áreas de mejora, a partir de los resultados obtenidos, es fundamental identificar posibles áreas de mejora en las estrategias propuestas. Se deben analizar los aspectos que puedan haber generado resistencia o limitado la efectividad de las prácticas de autocuidado y cuidado mutuo, con el fin de realizar ajustes y optimizar su implementación en futuros proyectos.

Con base a este análisis de resultados, se puede construir un discurso completo y bien justificado que destaque la importancia de fomentar prácticas de autocuidado y cuidado mutuo en equipos de proyecto. Se puede argumentar que estas estrategias no solo contribuyen al bienestar y la satisfacción de los miembros del equipo, sino que también impactan de manera positiva en la gestión de proyectos, mejorando la colaboración, la comunicación y la eficiencia en el logro de los objetivos establecidos. Además, se puede enfatizar la necesidad de seguir

promoviendo este tipo de prácticas en el ámbito laboral, como una forma de garantizar un ambiente de trabajo saludable y productivo para todos los involucrados.



## 11. CONCLUSIONES

Inicialmente en la categoría *autocuidado* se puede afirmar que la mayoría de las personas participantes saben a qué se refiere este término y centran sus prácticas en el cuidado de su salud física, espiritual y psicológica. Las rutinas asociadas al autocuidado son preservar la salud mental, higiene (lavado de dientes, ducharse, usar cosas limpias, aseo de la casa), mantener una buena alimentación, estar bien y sentirse bien con las personas que los rodea. Respecto a dificultades asociadas al autocuidado algunas participantes mencionaron que su alimentación no era balanceada. También la poca disciplina para practicar un deporte y las comidas en horarios poco habituales. Algunos participantes coinciden en afirmar que la importancia que le dan al autocuidado radica en que si ellos se cuidan en todo sentido tanto psicológico y físicamente pueden cuidar de sus familiares y compañeros de trabajo.

Es de destacar que todos los empleados entrevistados reconocen que cuentan con habilidades para relacionarse con los demás destacando valores morales que tienen, lo anterior contribuye a elevar el auto concepto y la autovaloración, esto se traduce en una mejor disposición para la cotidianidad. Además, es importante que las personas se sientan orgullosas de sus fortalezas y reconozcan las habilidades que tienen, estos significados dan satisfacción y permiten ver las habilidades en los demás, lo cual contribuye al bienestar relacional de los mismos.

En este sentido se organizan a través de rutinas cotidianas para asistirse en el cuidado mutuo, teniendo un ambiente laboral adecuado y donde el respeto sea el principal lema.

Las voces de los participantes mencionan el agradecimiento y la satisfacción por las labores cumplidas, observándose el sentido de responsabilidad con la cual se realizan las labores del cuidado. También hay satisfacción al entregar las habilidades al servicio de los demás. También se encuentra los lazos de solidaridad y apoyo mutuo entre empleados para el cuidado, así es como se despliega el altruismo lo cual significa entregar sin esperar nada a cambio. También hay un reconocimiento de la importancia del autocuidado, en especial la atención puesta en lograr un bienestar espiritual y mental, de manera que contribuye a lograr un ambiente de paz y tranquilidad.

## 12. REFERENCIAS

- Batthyány, K (coord.); Cabrera, M (comp.). (2011.). Metodología de la investigación en ciencias sociales: apuntes para un curso inicial. Udelar. CSE
- Barón, A. (2005). psicología social. Pearson education  
[http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1285/TP%20-%20UNH.SEG.010.pdf?sequence=1#:~:text=Al%20respecto%2C%20Baron%20\(1996\),expresi%C3%B3n%20\(comunicatividad\)%2C%20y%20que](http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1285/TP%20-%20UNH.SEG.010.pdf?sequence=1#:~:text=Al%20respecto%2C%20Baron%20(1996),expresi%C3%B3n%20(comunicatividad)%2C%20y%20que)
- Cáceres, A. y Rebeca, B. (1991). Comunicación Familiar. Revista Repositorio Institucional (9), 1-12. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/30530>
- Carmona, I. (2008), Seneca conciencia y drama. (1ra.ed). Universidad Pontificia Bolivariana
- Diario Responsable. (2023). *La ética del cuidado como garantía del bienestar organizacional*. <https://diarioresponsable.com/opinion/35326-la-etica-del-cuidado-como-garantia-del-bienestar-organizacional>
- Galeano, E. (2004) Estrategias de investigación social cualitativa el giro en la mirada: Consideraciones éticas. (1ra. ed.): La Carreta Editores.
- Función Pública. (1979). *Ley 9 de 1979*.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1177>
- Función pública. (2015). Decreto 1072 de 2015.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
- Foucault, M. (2008). Tecnologías del yo (1ra.ed): Pensamiento contemporáneo  
[https://monoskop.org/images/7/70/Foucault\\_Michel\\_Tecnolog%C3%ADas\\_del\\_yo\\_y\\_otros\\_textos\\_afines\\_1990\\_2008.pdf](https://monoskop.org/images/7/70/Foucault_Michel_Tecnolog%C3%ADas_del_yo_y_otros_textos_afines_1990_2008.pdf)
- Galeano, E. (2004) .Diseño de Proyectos en la Investigación Social Cualitativa. Medellín: Fondo Editorial Universidad Eafit
- Gil, J. (2016). El cuidado en la intervención Social una Practica en la Ética del Trabajo Social. Respuestas transdisciplinarias en una sociedad global. Apropiaciones desde el Trabajo Social. Logroño: Universidad de La Rioja 1- 14.
- Gómez, G. M. (2020). Desarrollo local, una apuesta por la construcción de paz en el territorio. Medellín.

González, T & Guevara, B. (2018). *El cuidar de sí mismo*. Duazary / Vol. 15, No. 3 - 2018 / 60 – 70. file:///C:/Users/hp/Downloads/Dialnet-ElCuidarDeSiMismo-7027957%20(1).pdf

La república. (2021). *La cultura del cuidado*. <https://www.larepublica.co/analisis/regino-navarro-ribera-3004782/la-cultura-del-cuidado-3151197>

Ministerio de Trabajo. (2019). *Resolución 0312 de 2019*.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Ministerio de Educación,(2019). *Ley 1562 de 2012*:

<https://www.mineducacion.gov.co/portal/secciones-complementarias/Proyectos-normativos-para-observaciones-ciudadanas/326248:Proyecto-de-Decreto-sobre-el-cual-se-reglamenta-el-articulo-21-de-la-Ley-1562-de-2012-sobre-el-Sistema-de-Riesgos-Laborales-y-Salud-Ocupacional-para-educadores-afiliados-al-Fondo-Nacional-de-Prestaciones-Sociales-del-Magisterio>

Ministerio de Salud, (2013). *Ley 1616 de 2013*.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Orem, D. (2017). La teoría déficit de autocuidado. *Gaseta Medica Espirituana*, (3).

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1608-89212017000300009](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212017000300009)

Pinilla (2013) Significados del cuidado en los jóvenes la construcción de la identidad del sujeto en la formación ética. *Revista Justicia Juris*, ISSN 1692- 8571. (9)2, 85-97.

file:///C:/Users/hp/Downloads/v9n2a09.pdf

Rueda, L. (2004). Consideraciones éticas en el desarrollo de investigaciones que involucran a seres humanos como sujetos de investigación. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, (4), Pág. 1 – 24.

<https://revistateoriadelarte.uchile.cl/index.php/RTO/article/view/158/138>

SCielo, (2008). La responsabilidad social empresarial. Un estudio en cuarenta empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán.

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-10422008000300005](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422008000300005)

Salas. (s.f.). ¿Qué entendemos por familiarización y des-familiarización del cuidado y la crianza? <http://famiyaiotros.blogspot.com/2013/10/la-familiarizacion-y-des.html>

Sampieri, R. Collado, C., y Lucio, P. (2006), Metodología de la Investigación, (4ta. Ed)

Yáñez. (2020). Método descriptivo: características, etapas y ejemplos.

<https://www.lifeder.com/metodo-descriptivo/>