



El bienestar en Mattelsa. Una apuesta hacia la calidad de vida

Viviana Andrea Llano Balvin

Informe de práctica presentado para optar al título de Trabajador Social

Asesor

Hernando Muñoz Sánchez, Doctor (PhD) en Perspectiva de Género en las Ciencias Sociales

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Trabajo Social
Medellín, Antioquia, Colombia
2024

Cita

(Llano Balvin, 2024)

Referencia

Llano Balvin, V. A. (2024). *El bienestar en Mattelsa. Una apuesta hacia la calidad de vida*. [Informe de práctica]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.

Estilo APA 7 (2020)



CRAI María Teresa Uribe (Facultad de Ciencias Sociales y Humanas)

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Agradecimientos

Deseo dar mis agradecimientos en primer lugar a las personas que día a día me brindaron su amor y apoyo incondicional, quienes desde sus acciones cotidianas posibilitaron que esto fuera posible. Así mismo, deseo reiterar mi profundo agradecimiento a Mattelsa, a la Universidad de Antioquia y a las personas que me acompañaron durante este proceso, pues con su calidad humana, disposición y las oportunidades que me brindaron, hicieron posible el adquirir experiencia y conocimientos no solo a nivel profesional, sino también, a nivel humano el cual llevaré siempre presente en mi día a día.

Y finalmente, deseo resaltar y agradecerme a mi misma por serme fiel en este objetivo de vida.

Tabla de contenido

Resumen	8
Abstract	9
1. Presentación	10
2. Contextualización.....	11
2.1. Ámbito internacional.....	11
2.2. Ámbito nacional	13
2.3. Ámbito local.....	15
2.4. Contexto institucional	16
2.4.1. Su historia se encuentra permeada por cinco momentos:	16
2.4.2. Organigrama Institucional:	19
2.4.3. Ubicación de Trabajo Social en la institución.	21
3. Configuración del Objeto	23
3.1. Reflexión del objeto de intervención:	28
4. Justificación.....	33
5. Objetivos	34
5.1. Objetivo general	34
5.2. Objetivos específicos.....	34
6. Referente teórico y conceptual.....	35
7. Metodología	39
8. Desarrollo	40
9. Consideraciones éticas	46
10. Conclusiones	47
11. Recomendaciones.....	49
Referencias	50

Anexos.....52

Lista de Figuras

Figura 1 Estructura organizacional de Mattelsa-Ebioma.....	20
Figura 2 Oportunidades de mejora identificadas.	31
Figura 3 Tabla de rastreo de convenios, beneficios y momentos claves	41
Figura 4 Tabla de Acceso a los convenios y beneficios.....	43
Figura 5 Tabla de convenios y beneficios que entrarían al fondo de empleados.....	44

Glosario

¿Qué es un beneficio?

Son esos servicios propios a los que pueden acceder las y los empleados de Mattelsa, es decir, el prestador del servicio es desde Mattelsa para sus empleados, los cuales tienen.

¿Qué es un convenio?

Son esos servicios que no son propios de Mattelsa, pero a los que pueden acceder, es decir, son aquellos servicios donde el prestador son terceros (otras empresas como Comfama, UPB, Smartfit, etc.) con el cual se ha llegado a un acuerdo de tarifas y condiciones especiales para las y los empleados de Mattelsa.

¿Qué es un momento clave?

Es el acompañamiento brindado por Mattelsa en momentos específicos de la vida de las y los empleados, donde se propicia el mantener un rol activo en las experiencias de las personas y que encuentren en Matt un punto de apoyo e interés futuro.

Parafraseando a Natalia Mejía, Gear de mentoría (2024) es estar presente en los momentos que marcan y transforman la vida de las personas, aportando a la creación y el fortalecimiento de vínculos con el equipo que te rodea y abonando a la batería emocional y mental de las personas.

Resumen

En el ámbito empresarial, y más concretamente, en el sector textil, es fundamental velar por el bienestar y la calidad de vida de las y los empleados que hacen parte de nuestra organización, es por lo que este trabajo presenta una propuesta y el desarrollo de esta en pro de mejorar las condiciones de vida de las personas que hacen parte de Mattelsa. Esta iniciativa se inscribe en un paradigma cualitativo con un enfoque sociocrítico que, retomando la teoría general de sistemas y de la mano de la teoría del capital humano, nos permitirá una intervención más situada al interés por transformar y aportar a estas realidades. El proyecto se postuló con la intencionalidad de generar oportunidades más pertinentes en este ámbito y posibilito dar una mirada inicial para un proyecto que tendrá un lugar futuro en esta institución.

Palabras clave: Bienestar, calidad de vida, intervención social, sector textil

Abstract

In the business environment, and more specifically, in the textile sector, it is essential to ensure the welfare and quality of life of the employees who are part of our organization, which is why this work presents a proposal and its development in order to improve the living conditions of the people who are part of Mattelsa.

This initiative is part of a qualitative paradigm with a socio-critical approach that, retaking the general theory of systems and hand in hand with the theory of human capital, will allow us a more situated intervention of the interest to transform and contribute to these realities. The project was postulated with the intention of generating more pertinent opportunities in this area and made it possible to take an initial look at a project that will have a future place in this institution.

Keywords: Welfare, quality of life, social intervention, textile sector.

1. Presentación

El siguiente informe de prácticas pretende dar cuenta del proyecto de intervención llevado a cabo durante las prácticas profesionales de trabajo social II y III, el cual tuvo como objetivo la creación de un fondo de empleados en el que todos los que hacen parte de la planta laboral de Mattelsa pudieran acceder para adquirir convenios de educación, salud y vivienda, esto por medio de estrategias de intervención explicativas.

Mattelsa es una empresa del sector textil dedicada al diseño, la producción y la comercialización de prendas de vestir, la cual se caracteriza por las apuestas activistas que le han permitido generar sentidos a su accionar. Esta intervención se construyó en la sede central, sin embargo, se pretende que abarque a toda la población que hace parte de esta empresa puesto que moviliza las necesidades, proyecciones y oportunidades de mejora detectadas.

Por medio de este informe se pretende dar a conocer la contextualización, las reflexiones del objeto de intervención, la justificación, el referente teórico-conceptual y la fundamentación metodológica que guio el quehacer profesional llevado a cabo, para finalmente, informar de los logros alcanzados y las sugerencias y reflexiones encontradas al llevar a cabo las acciones propuestas.

2. Contextualización

Cuando nos acercamos al mundo laboral y más específicamente el ser trabajador en la empresa Mattelsa, nos remite necesariamente a identificar las implicaciones que conlleva ser parte del sector textil y comprender los intereses, objetivos, misiones y visiones que se plantea esta empresa a nivel nacional y local, su recorrido histórico, el territorio donde se llevan a cabo sus actividades y las expectativas y necesidades de sus colaboradores.

Con base a lo anterior, mi objetivo es crear un proyecto que recoja los intereses y necesidades tanto de la empresa como de sus trabajadores donde se pueda acceder, crear y dar a conocer esos beneficios, convenios y momentos claves que le aportan a la cultura que se vive desde Mattelsa para así propiciar una mejor experiencia de vida laboral y espacios que le apunten a un bienestar integral.

Es por esto que parto desde una pequeña introducción para proseguir con algunos antecedentes sobre distintos ámbitos del sector textil y la vida laboral, desde un ámbito general hasta llegar a lo más específico.

2.1. Ámbito internacional

Encontramos fundamental realizar un rastreo sobre qué ha pasado con las empresas del sector textil y sus condiciones de empleabilidad a nivel internacional, esto posibilitará crear una visión sobre las particularidades en que se han desarrollado las condiciones laborales en múltiples contextos, reconociendo las diversas subjetividades del mundo laboral y de la industria textil.

Ahora bien, las empresas del sector textil se encuentran vinculadas a una lógica de mercado neoliberal de competencia e innovación constante, donde considero correcto decir que no solo promueve la forma de vestirse desde la moda, sino también la creación y el cambio continuo de formas de pensamiento, imagen y paradigmas del ser, además de generar confrontaciones con el cuerpo y la forma de nuestra representación en el mundo.

Es por esto que encontramos fundamental generar una primer dimensión de lo que simboliza y representa el sector textil a nivel mundial puesto que para el año 2021 fue valorado en 654.6 mil millones, representando una de las industrias con mayor impacto económico, social y ambiental, ahora bien, con base a datos de la OMC (2017), como lo describe Luque (2018) desde

el 2006 la exportaciones de prendas de vestir y textiles han aumentado un 5% y las mercancías para manufactura y productos agropecuarios registraron un total de 37% y 67% de las exportaciones mundiales, siendo china, la unión europea, india, estados unidos, turquía, república de corea, pakistán, taipei chino, hong kong y vietnam los principales países exportadores de estas materias, así mismo para el periodo de 2020 a 2026 se espera un crecimiento anual del 4,2% de la industria textil latinoamericana.

Esto hace referencia a las grandes cantidades de empleabilidad que tiene esta industria que históricamente ha sido denominada con condiciones laborales indignas, vulnerables y causante de graves afectaciones a la salud.

Partiendo de esto encontramos pertinente aclarar que cuando hablamos sobre condiciones laborales, nos referimos a:

“las circunstancias en las que una persona realiza un trabajo u ocupación. Están constituidas por una serie de garantías, derechos, compromisos y obligaciones implícitas en las diferentes dimensiones e indicadores del trabajo que se establecen formal e informalmente, de manera colectiva o individual, entre el trabajador o trabajadora y la persona empleadora, y que determinan la situación que vive la persona empleada en su trabajo u ocupación. A su vez, estos aspectos pueden alterar o beneficiar en lo individual, familiar y social. Desde una perspectiva general, se analizan variables como el tipo de empleo (fijo, estable o indefinido), horario (completo o parcial), tipo de contrato, calidad del empleo derivado del tipo de contratación y salario” (Piedra, 2021. p. 8).

La industria textil se encuentra rodeada de todos estos imaginarios ya que se ha encontrado en una constante precarización de la vida humana pues ha sido noticia internacional el constante incumplimiento por parte de grandes empresas del sector de las legislaciones que protegen el trabajo, donde se parte desde la explotación laboral infantil, el bajo pago de las funciones relacionadas con esta labor, las extensas jornadas laborales y el uso de sustancias químicas en la fabricación de la ropa que afectan a la salud.

Así mismo, a nivel mundial y en Latinoamérica, el sector textil es el responsable de un gran impacto en el medio ambiente ya que son los generadores de una alta cantidad de prendas para el uso desmedido, esta acción es denominada fast fashion, en donde de la mano del consumo rápido,

se crean prendas en altas cantidades y de baja durabilidad para promover la compra continua en este mercado

Este modelo de producción nace desde el sistema neoliberal donde se creó un método de especificidad por partes para propiciar una mayor cantidad de prendas en menor tiempo, favoreciendo la externalización de algunas funciones y pasando a un sistema de tercerización del proceso, donde se ejerce la subcontratación.

Esto ha conllevado una serie de consecuencias, ya que deja de existir un control de las condiciones en las que se desarrollan las actividades, uno de muchos ejemplos de las consecuencias se da en el continente asiático donde “los trabajadores suelen ser mujeres y niñas, las cuales viven en condiciones de esclavitud, jornadas laborales de 12 horas y salarios mensuales de 78 euros es lo que reciben en países como India o Bangladesh mientras las empresas no presentan riesgos pero si ganan todos los beneficios.” (Revista de investigación estudiantil UMB, 2019 p.10).

Estas condiciones han convertido a las fábricas textiles en una fuente de “esclavitud moderna” ya que se encuentran inmersas en lógicas de vulneración, empobrecimiento, trabajo forzado, trabajo infantil, abusos físicos y mentales, etc. que han sido naturalizadas en estos entornos donde las lógicas de la capacidad adquisitiva han permeado el sometimiento de unas personas sobre otras y donde la necesidad se ha convertido en la causa de la aceptación de estas condiciones laborales.

Es a causa de eso que se ha visto la necesidad de emprender acciones reestructurantes de los impactos de la industria en la vida de todas las personas, pues con la influencia de los diversos movimientos obreros, en Latinoamérica desde los años 80s y tras las crisis del neoliberalismo, se vio la urgencia de la sindicalización del trabajo en el sector textil, donde se tuvieron en cuenta la marginalidad, además de la informalidad, el género, la edad, la escolaridad y las condiciones socioeconómicas de quienes se encontraban inmersos en el mundo de la producción y el trabajo.

2.2. Ámbito nacional

Los inicios de este sector en nuestro país se dieron entre los años 1860 y 1870 con pequeños comercios que posteriormente permitieron que en 1907 se fundan las primeras empresas textiles en Colombia, algunas de estas fueron Coltejer, Fábrica de Hilados y Tejidos el Hato; y Fábrica de Tejidos Hernández, que tras la segunda guerra mundial, empezaron a tener un auge ya que se dio

inicio a la exportación de telas para la realización de uniformes militares en Estados Unidos, permitiendo así la expansión del sector textil.

Más tarde, en los años 70s y 80s se inició con la descentralización del sector, como lo menciona Franco (2021).

“Aparecen dos variables definitivas: la masificación de la industria de confección, es decir, la de la prenda como tal, que se desarrolla de una manera muy informal, en pequeños talleres con posibilidades de crecimientos precarias; y la otra, es la falta de construcción de cadena productiva. Eso evita que se hagan apuestas para la innovación y la renovación tecnológica”. (El Mundo, 2017, como se citó en franco, 2021). Igualmente, la apertura económica da paso a la entrada ilegal y claramente de menor precio de mercancía al país junto con la entrada de competidores externos que ofrecen mayor diversidad y cantidades. (p. 23)

El consumo masivo de prendas y el comercio internacional permitió que este sector se convirtiera en una de los más importantes a nivel internacional, sin embargo, en el año 1998, atravesó una crisis motivada por la baja demanda, equipos de baja calidad, la inflación y la caída de la moneda colombiana impidiendo la compra de herramientas especializadas para el desarrollo de este sector.

Sin lugar a duda, el sector textil ha representado un actor continuo e importante en la economía colombiana, pues

Ha logrado aumentar su participación en la producción agregada de la industria manufacturera con el paso de los años, en Colombia cifras del 2014 ubican en un porcentaje de 0,27% dentro del PIB nacional y 2,17% del PIB manufacturero (Espinel, 2018, como se citó en franco 2021), además ayuda al movimiento de otros sectores gracias al uso de las materias primas para crear los productos como el uso de telas, cueros y accesorios. (Franco, 2021, p. 21)

Impulsando la economía del país en múltiples sectores, con base a los datos que nos brindan Carmona y Quintero (2008), la industria textil representa un 9% de la producción industrial del

país, de la cual el 30% se exporta a nivel internacional y para el año 2005 su valor productivo aumentó el 6,7%

2.3. Ámbito local

En consecuencia, con lo anterior, es importante nombrar que el mayor porcentaje de estas empresas se establecieron en Antioquia, y más concretamente en la ciudad de Medellín, la cual adquirió el nombre del centro textil de Colombia.

(...) el sector textil, adquirió, mediante la movilización sindical y negociaciones colectivas, garantías asociadas con la estabilidad económica y social, lo cual podría relacionarse con el auge de la economía medellinense derivado del modelo ISI. No obstante, con la crisis económica de finales del siglo XX, estas circunstancias cambiaron significativamente, ya que una proporción considerable de la fuerza laboral empleada en el sector textil perdió su empleo y, a su vez, dichas garantías. (Sánchez, 2013, p. 21).

Estas acciones desembocaron en un incremento de desigualdades, marginaciones y violencias del país y hacia la clase obrera que, tras estos acontecimientos, impulsaron la sindicalización del sector en búsqueda de garantías laborales y de bienestar.

Para el año 2005 este sector fue la fuente de alrededor de 600.000 empleos directos e indirectos en el país y 250.000 de estos se ubican en Antioquia los cuales, representan el 90% del PIB de la actividad textil de la región y en el año 2010, Medellín ocupó el 31,4% del empleo manufacturero del país.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, uno de los retos del sector textil se encuentra enfocado en la modificación de las lógicas productivas de consumo desmedido, pues esto ha ocasionado una mayor brecha de desigualdad con una huella ecológica mucho más grande y que debe ser disminuida.

Así mismo, es un reto la conciencia social empresarial que deben tener estas empresas pues encontramos fundamental el ser conscientes de la procedencia de cada uno de los elementos utilizados para la fabricación de prendas para así aportar a la economía mundial desde el bienestar y el cuidado del ser, partiendo de esta forma desde la identificación de unas condiciones laborales

dignas, la erradicación de la explotación laboral infantil y la disminución de productos procedentes de la explotación desmedida del medio ambiente y de quienes habitan estas zonas.

2.4. Contexto institucional

Mattelsa SAS es una empresa del sector textil que surge en la ciudad de Medellín a causa de las ideas del empresario Mateo Jaramillo Cadavid quien en el año 2006 inició la empresa que hoy conocemos.

Esta es una empresa del sector textil dedicada a diseñar, fabricar y vender prendas de ropa por medio de procesos productivos y aportando de igual forma con su razón social que se encuentra guiada por el cuidado del ser y del medio ambiente, promoviendo el no consumo excesivo y en masa y la devolución de los recursos naturales utilizados, se impulsó gracias a su modelo empresarial innovador y su accionar no se limita a Medellín, pues se ha estado expandiendo, logrando una incidencia con 34 tiendas en todo el territorio nacional.

2.4.1. Su historia se encuentra permeada por cinco momentos:

Vender:

Se da entre los años 2006 y 2013 donde se vendían otras marcas nacionales e internacionales donde aún no se había dado paso a la cultura de Matt y su enfoque inicial se dio de la mano de la publicidad del voz a voz buscando el crecimiento del canal de ventas, ganar experiencia en el sector y mejorar los procesos logísticos.

Despertar:

Este momento tiene lugar entre los años 2014 y 2017 donde Mattelsa adquiere conciencia de la importancia de ser impulsados por un propósito personal, empresarial y social:

Personal: Alimentación, lectura, mindfulness, deporte.

Empresarial: Hábitos y pilares.

Social: Transformar el sector textil. Entendimos que el sector textil era uno de los más peyes y nuestra responsabilidad era cambiarlo. Comenzamos por tener nuestra propia planta, tener condiciones laborales chimbas y consciencia. En las redes comenzamos con mensajes más filosóficos para generar conciencia a través de la ellas. Creamos ARKIA y comenzamos a entender que no somos una microempresa, somos una empresa de verdad. (Documentación interna de Matt, 2024)

Transformación:

Tras la transformación de Mattelsa frente a su razón social, empieza a ver la importancia de incursionar en procesos sociales políticos, dando vida a nuevas empresas enfocadas en la educación, el medio ambiente y la vida, aquí nacen proyectos como Holss, perpetuo socorro y UMAN.

Así mismo, se empieza a dar mucha más fuerza a los principios y valores de Matt, entendiendo la importancia del entrenamiento, la formación y el desarrollo de habilidades de sus empleados, aquí nacen los entrenamientos en toma de decisiones (ETD) y los rituales, para alimentar el conocimiento colectivo y el bienestar laboral de quienes hacen parte de Mattelsa.

Operación rescate:

Tras la llegada del COVID 19 a Colombia, entre los años 2020 y 2023 Mattelsa se vio obligada a cerrar su comercio físico y fortalecer su comercio virtual, sin embargo, este tiempo ocasionó una crisis económica que conllevó a tomar decisiones de inversión interna.

Operación fortaleza:

Este es el momento actual de la empresa, la cual se encuentra enfocada en reforzar las relaciones internas, el fortalecimiento de los procesos, el incremento del bienestar laboral, la mejora en la calidad de las prendas que se venden y cuidar el entorno que habitamos.

Misión

Somos Una Empresa Líder En EL Mercado, empresa la cual le ofrece a los Ciudadanos Que gustan de buen vestir ropa de lo más alta en Calidad al mejor precio del Mercado. Justos y excelente servicio en sus Información, Puntos de venta, del siempre Procurando satisfacer las necesidades de la Población. (Martínez, 2019. p11).

Visión

Siempre Ser Una Empresa Exitosa Con Gran Reconocimiento a Nivel Nacional por Nuestros Productos, Precio y Servicio de tal forma Que se Cuento con Puntos de venta en las Principales Ciudades del País y en el Exterior, Trabajando en Equipo. (Martínez, 2019. p. 11)

Valores Corporativos

Con base a lo propuesto por Mattelsa (2023) su accionar se guía por tres ejes fundamentales: Bienestar, alto rendimiento y confianza. estos son entendidos como:

Bienestar: Para lograr construir una cultura de bienestar se necesita una dosis de consciencia, motivación, autoconocimiento y coherencia que permitan una transformación no solo personal sino también social. Buscamos un entorno que nos brinde tranquilidad y un lugar de hábitos positivos. Desde el bienestar entendemos que las personas son lo primero, pero también la importancia de generar un equilibrio con el planeta

Alto rendimiento: es parte fundamental de quienes estamos en la comunidad, estamos en su búsqueda constante (...) el mismo nivel de compromiso para seguir sosteniendo en el tiempo la mentalidad de atletas.

Confianza: Construimos un entorno donde la franqueza es la base de las relaciones. También comprendemos que somos equipos, no superestrellas y que esto lo conseguimos únicamente cuando ponemos la verdad por encima de todo. (Documentación interna. Ejes y principios p. 1)

A partir de estos tres ejes, Mattelsa propone 9 frentes de acción nombrados como pilares, los cuales tienen como objetivo aportar al cumplimiento de estos valores corporativos para así construir su cultura desde el cuidado de todas las formas de vida, estos pilares son: Comunidad, alimentación, descanso, actividad física, meditación, ocio, entorno, conocimiento y propósito.

2.4.2. Organigrama Institucional:

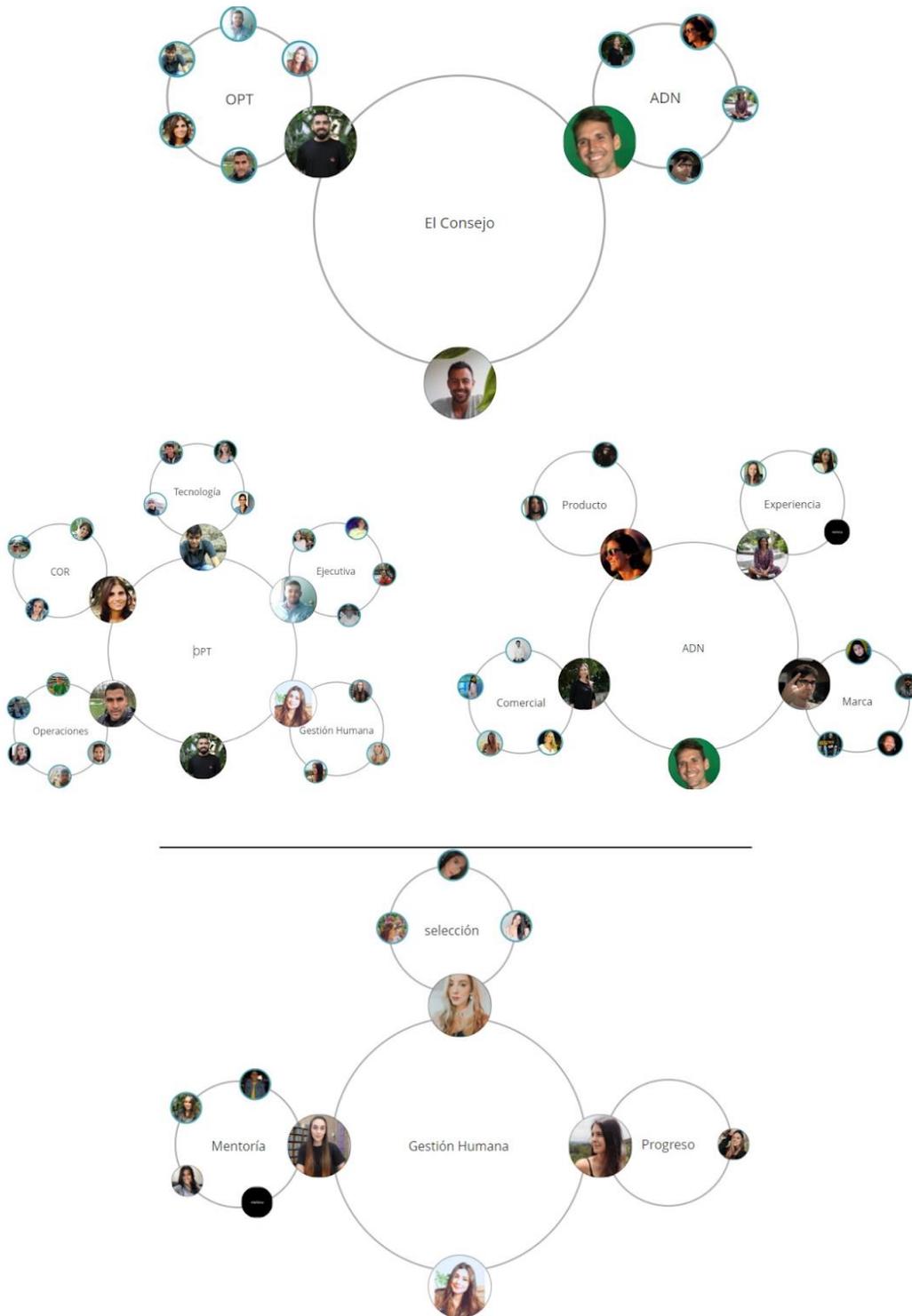
Su organización interna es definida como ebioma, compuesta por células que se conectan profundamente y que funcionan desde la interdependencia relacional, plantean una relación de horizontalidad donde priorizan la conexión de sus procesos buscando así promover relacionamientos equitativos para el cumplimiento satisfactorio de sus objetivos.

Exponen la necesidad de entender a Mattelsa como un gran sistema donde cada una de sus partes requiere un correcto funcionamiento, entendiendo así que, si una de sus partes no se encuentra bien, el sistema completo se verá afectado de forma negativa.

Teniendo en cuenta esto, la empresa se divide en dos grandes direcciones (OPT y ADN) que en sí mismas contienen 5 y 4 áreas respectivamente, las cuales consecuentemente, contienen las células pertinentes a su proceso:

Esta empresa se encuentra dividida en 10 direcciones ejecutivas que se encargan de múltiples necesidades para el desarrollo efectivo de las labores y responsabilidades financieras de la empresa.

Figura 1
Estructura organizacional de Mattelsa-Ebioma



Nota. Fuente Arkia.Mattelsa.net (Plataforma de la comunidad Mattelsa).

2.4.3. Ubicación de Trabajo Social en la institución.

Teniendo en cuenta la estructura organizacional de Mattelsa, hemos identificado que existe incidencia de profesionales de Trabajo social en diversas áreas, promoviendo la generación de proyectos, la construcción de procesos socioeducativos, estrategias de desarrollo, etc.

Con base a esto, la práctica actual se desarrolló en la dirección de Gestión Humana que tiene como objetivo reunir, cuidar y potencializar a los mejores entregando la mejor experiencia de trabajo posible y ayudando a que la comunidad perdure en el tiempo (documentación interna de Mattelsa, 2024).

Esta se encuentra compuesta por tres áreas: Selección, Mentoría y Progreso.

Más concretamente, la estudiante ejerció su cargo en el área de mentoría, la cual tiene como objetivo cuidar a las personas de la comunidad para que alcancen un estado de bienestar físico, mental y emocional (documentación interna de Mattelsa 2024).

2.4.3.1. Es aquí donde desarrolla funciones como:

Plan de inserción: esta actividad consistió en la inserción de la estudiante en la institución, en esta instancia se llevó a cabo la indagación de todo el contexto institucional, donde se conoció las diversas células que componen la estructura organizacional de la empresa, además, se interiorizó cada procesos de la dirección de Gestión humana y sus áreas: mentoría, progreso, y selección, así mismo, se conoció cada uno de los procesos que desde el área de mentoría se acompaña, llevando a la estudiante a ir a cada una de las sedes de Mattelsa, permitiendo identificar las funciones que se realizan desde producción, logística, central y tiendas.

Aprendizaje, adaptación y ejecución de las funciones correspondientes al cargo: este momento se encontró enfocado en aprender las funciones a realizar por la practicante (planeación y ejecución de los ETD0 y comprender la importancia de una experiencia del empleado efectiva, partiendo de los momentos que se encuentra viviendo la empresa y las capacidades y disponibilidades de esta), para después aplicar efectivamente la organización del entrenamiento en toma de decisiones (ETD0).

Ejecución ETD-0: Aquí se lleva a cabo toda la planeación logística del entrenamiento en toma de decisiones (ETD 0), Adicionalmente, se encontró el momento para el análisis de cada uno

de los encuentros donde se descubrieron fortalezas, debilidades y puntos por mejorar, para así dar recomendaciones oportunas al proceso y emprender acciones de mejora, además de llevar a cabo algunos de los encuentros del entrenamiento.

Beneficios, convenios y momentos claves: Se llevó a cabo la identificación, el rastreo y la interiorización de la información de los diferentes convenios, beneficios y momentos claves que hacen parte de Mattelsa, aquí se identificó la vigencia y las particularidades de estos y se comenzó con la apropiación y la ejecución por parte de la practicante.

Toma de responsabilidad de los convenios, beneficios y momentos claves: Esto posibilitó el rastreo a las personas que hacen parte de la mayoría de los convenios y beneficios, además, la practicante se empezó a encargar de los convenios que se llevan a cabo desde mentoría, tomando la responsabilidad de la ejecución efectiva de estos.

Algunas de las actividades emergentes realizadas por la practicante fueron: planeación de actividades y estrategias para la operación rescate de la empresa donde se pretende mejorar la instancia de las personas que hacen parte de Mattelsa, además de estos, también debió rastrear el recorrido realizado por el empleado en Mattelsa, dónde identificó cada uno de los puntos fundamentales que desde mentoría hacen presencia, y por último, otra actividad emergente realizada es un ejercicio de veeduría y seguimiento al proceso, pues es fundamental reconocer que cada momento de planificación tiene una alta prioridad para la correcta ejecución del entrenamiento, así mismo, realizar la debida retroalimentación cuando algo no se encuentra funcionando adecuadamente.

3. Configuración del Objeto

Actualmente la empresa Mattelsa se encuentra presente con 34 tiendas, con un aproximado de 245 empleados en las ciudades de:

- **Medellín:**
- **Laureles**
- **Santa Fe**
- **Bello**
- **Perpetuo Socorro**
- **La Central**
- **Ruta N**
- **Sabaneta**
- **Florida**
- **Arkadia**
- **Bogotá:**
- **Chapinero**
- **Multiplaza**
- **Plaza Central**
- **Cali:**
- **Ciudad Jardín**
- **La Flora**
- **Bucaramanga:**
- **Bucaramanga**
- **Floridablanca**
- **Barranquilla:**
- **Soledad**
- **Viva Barranquilla**
- **Otras ciudades:**
- **Buenaventura**
- **Quibdó**
- **Popayán**
- **Pasto**
- **Rionegro**
- **Apartadó**
- **Cúcuta**
- **Valledupar**
- **Montería**
- **Santa Marta**
- **Cartagena**
- **Villavicencio**
- **Ibagué**
- **Ocaña**
- **Neiva**
- **Yopal**

En su interior, las y los empleados de las tiendas de Mattelsa cuentan con espacios de descanso, dotados de pufs y cojines, además de casilleros para guardar los accesorios personales de cada persona, computador para realizar los procesos correspondientes, lugar de inventario donde se guardan las prendas próximas a exponerse o las que fueron recogidas de la exposición, y adicionalmente, cuentan con los implementos necesarios para llevar a cabo su trabajo como computadores para facturación, lectores e identificación.

Además, en la ciudad de Medellín, cuenta con sus sedes centrales que se encargan de la creación, organización y distribución de los procesos administrativos y de los productos que se comercian desde Mattelsa.

La sede de logística se encuentra ubicada en la calle 37b #42 - 155 en el barrio San José de la ciudad de Itagiú; aquí se encargan de distribuir el producto de venta a las ciudades donde se comercializa y ser la receptora de posibles prendas en devolución y recuperación, adicionalmente se encargan de almacenar y redistribuir las materias primas utilizadas en la producción de las prendas.

En su interior, esta sede se encuentra dotada de restaurante donde las y los empleados de Mattelsa pueden comprar su alimentación la cual es vegetariana, lugar donde, además, pueden almorzar su propia alimentación, acceder a café y aromáticas gratis y tener reuniones de equipo. adicionalmente cuentan con la equipación necesaria para el desarrollo de sus labores, como estanterías, computadores, puestos de trabajo, máquinas para las labores especializadas y herramientas de protección.

La sede de producción se encuentra ubicada en la calle 9a #54 - 50 en el barrio Guayabal de la comuna 15 de Medellín; en esta sede se encargan de la producción de las prendas a comercializar, partiendo desde la recepción de materias primas, para proseguir con el extendido de telas, el corte, la estampación, la fabricación de modelos de prueba, la evaluación de telas y calidad y así finalmente, realizar el proceso de confección.

En esta sede las y los empleados de Mattelsa pueden comprar su alimentación en el restaurante de la sede, el cual cuenta con comida vegetariana, lugar donde además, pueden almorzar sus propia alimentación, acceder a café y aromáticas gratis y tener reuniones de equipo, adicionalmente cuentan con la equipación necesaria para el desarrollo de sus labores, como puestos de trabajo y máquinas especializadas para las labores, algunas de estas son las máquinas de corte automáticas y manuales, los pulpos y químico para la estampación, las máquinas de coser, el material de protección y las estanterías para la organización de los materiales.

Por último, encontramos la sede central, la cual se encuentra ubicada en la calle 35 # 46 - 63 en la comuna 10 de Medellín la cual se encuentra compuesta por los barrios Prado, Jesús Nazareno, El Chagualo, Estación Villa, San Benito, Guayaquil, Corazón de Jesús, Calle Nueva, Perpetuo Socorro, Barrio Colón, Las Palmas, Bombona No.1, Boston, Los Ángeles, Villanueva, La Candelaria y San Diego.

Esta sede se encuentra más concretamente en el barrio el perpetuo socorro.

El barrio del perpetuo socorro en la actualidad tiene presencia tanto pública como privada, donde podemos encontrar espacios como la bodega de Comfama, la iglesia de estilo neogótico del

perpetuo socorro, el hospital general, el metro de Medellín y el centro comercial san diego, sin embargo, este barrio vivió una serie de transformaciones para llegar a lo que vemos hoy en día.

El barrio a simple vista es percibido como un barrio industrial de tránsito, pero cuenta con infraestructura artística pues su construcción fue basada en un modelo neogótico que dota de arte sus calles.

Sin embargo, su origen se remonta a la Medellín industrial del siglo XIX cuando Antioquia empieza a conformarse y este barrio empieza a crecer, pues al estar ubicado en el centro de la ciudad y encontrarse tan cerca del río Medellín permitió la supervivencia de los nuevos habitantes de la ciudad.

Más tarde en el siglo XX este barrio se convirtió en el lugar de inicio de muchas empresas de pintura, servicios automotriz y empresas textiles tras las llegada en 1914 del ferrocarril a la ciudad, pues esto movilizó la creación de lugares dedicadas a la actividad comercial ya que sus actividades se vieron influenciadas a la presencia del ferrocarril en su zona, pasando a la creación de bodegas y convirtiéndose en un lugar transitado por comerciantes, vendedores, celadores, encargados de almacenes y la clase obrera que da vida a las calles del perpetuo socorro.

En los años 50s y 60 en este barrio nace la iglesia del perpetuo socorro con su estilo neogótico y el hospital para maternidad luz Castro de Gutiérrez, que, hoy en día, es conocido por su transformación a el hospital general.

Tras la llegada de la época postindustrial movilizada por un sistema capitalista, las fábricas industriales se fueron trasladando hacia otras zonas de la ciudad conllevando así a que las grandes empresas que anteriormente habitaban el barrio se fueran del mismo y que se convirtiera en un sector de pequeñas bodegas y que incluso, existiera un abandono estatal de la zona, tornándose un poco inseguro.

Aunque se convirtiera en una zona de tránsito y almacenamiento de productos, al ser un lugar con memoria histórica de Medellín, sus habitantes en búsqueda de la memoria y de su identidad histórica con el territorio, determinaron la importancia de no dejar este lugar en el olvido, convirtiéndose así en un barrio emblemático con lugares que permiten recoger el patrimonio de sus anécdotas, pues sus historias aún se encuentran vivas en las calles que transitamos a diario.

El barrio es una mezcla de actividades industriales y humanas de una rápida vida urbana y aunque muchas personas no se percatan de ello es un espacio de transición de la ciudad, punto de ruptura entre las actividades típicas del centro de Medellín y las cercanas zonas residenciales del

poblado, que tienen otras formas mucho más diferentes de apropiación del territorio y dinámicas sociales muy distintas, y desde mediados del siglo pasado (Hoyos, 2020 p.9).

En la actualidad, este barrio se encuentra en un nuevo proceso de transformación, pues desde las iniciativas promovidas en el año 2006 con la llegada de Mattelsa, Comfama, la universidad pontificia bolivariana y el Centro Comercial San Diego (quien se une en el año 2023) se busca recuperar el barrio y el significado del mismo, rompiendo con los imaginarios de peligro y fomentando las posibilidades de volver a habitar el sector, se crea entonces la Corporación Perpetuo Socorro la cual tiene 5 principios según la documentación interna de Mattelsa (2024):

- **Inclusión: aquí todos caben.**
- **Respeto: con uno, el otro y el planeta.**
- **Interdependencia: somos parte de un todo.**
- **Sostenibilidad: social, ecológica, cultural y económica.**
- **Responsabilidad Espacial: armonía y cuidado del espacio.**

Estas iniciativas que posibilitaron que en el año 2019 la alcaldía lo decreta como Distrito Creativo de Medellín y que se comenzará una renovación urbana con propósito, pues la corporación se encarga de buscar el desarrollo del sector de la mano de sus habitantes, del arte, la sostenibilidad y la cultura.

“Esto es un distrito inducido, se crea un distrito creativo en un barrio de talleres y estos comienzan a coexistir con los creadores y esto es una simbiosis que empezamos, esperamos que se puedan fusionar de una manera amorosa, asertiva y respetuosamente para ambos lados”, explicó Erika Jaramillo, directora de la Corporación Perpetuo Socorro. (Atehortua, 2021, s. p.)

Es así como Mattelsa con su sede principal e iniciativas empiezan a incidir en el Barrio del perpetuo socorro y otras partes del país, incurriendo no sólo con la corporación, sino que también, creando otras iniciativas propias como UMAN (productos de bioplástico (bolsas, platos, cubiertos y vasos) fabricados con almidón de maíz 100% compostables, empresa ubicada en el perpetuo socorro), Holss (es un colegio ubicado en llano grande donde se desarrollan habilidades desde

diversas inteligencias como la emocional, cognitiva, el pensamiento sistémico y se busca la equidad) y Magara en el río cedro, córdoba (fue la compra de unas hectáreas donde se promueve el cuidado al medio ambiente y que posteriormente se convierte en una reserva natural).

En esta sede central, se encuentran ubicados todos los procesos administrativos partiendo desde la proyección de la marca y creación de los modelos bases, hasta los procesos publicitarios.

Esta sede no solo se llevan a cabo estos procesos administrativos, sino que también es el lugar a donde puede acceder el público general y disfrutar del restaurante vegetariano, los eventos propiciados por Mattelsa y Comfama, la librería de Buks, las exposiciones de arte de la galería y la tienda del perpetuo socorro.

Es importante resaltar que todos los empleados de la empresa tienen descuentos en los servicios de alimentación, libros y tiendas, adicionalmente, esta sede cuenta con lugares para comer, una mesa de tenis de mesa para la recreación, gimnasio para todos los empleados de Mattelsa, parqueadero, espacios llenos de vegetación, mesas de desecho de residuos y acceso a café y aromáticas y puestos de trabajo dotados de las herramientas necesarias para el desarrollo de las actividades particulares.

En esta sede se encuentra la dirección de gestión humana que tiene el propósito de reunir, cuidar y potencializar a los mejores entregando la mejor experiencia de trabajo posible y ayudando a que la comunidad perdure en el tiempo. documentación interna de Mattelsa (2024).

La cual desde su área de selección lleva a cabo la identificación de perfiles de los empleados para la posterior contratación y donde se tienen en cuenta las necesidades del personal que tiene la empresa y en esta misma vía, el área de mentoría tiene como objetivo “cuidar a las personas de la comunidad para que alcancen un estado de bienestar físico, mental y emocional. (documentación interna de Mattelsa 2024).

En consecuencia, Mattelsa ha enfocado parte de su capital para el establecimiento y la creación de beneficios, convenios y momentos claves que buscan brindar oportunidades para potenciar las habilidades, impulsar a la mejora de las debilidades y fortalecer las proyecciones profesionales y personales del ser.

Es desde el área de mentoría que surgen y se ejecutan algunos de los beneficios, convenios y momentos claves de Mattelsa, los cuales tienen como objetivo aportar al bienestar del empleado en diversos aspectos de su vida, permitiendo de esta manera contribuir a la integridad del ser y a generar una mayor calidad de vida.

Encargándose de realizar el seguimiento a los procesos, cuidando el bienestar físico, mental y emocional de las y los empleados de Mattelsa y buscando una vinculación constante y efectiva del trabajo en equipo, la comunicación, la confianza y el alto rendimiento para así potenciar y al ser y garantizar una experiencia del empleado satisfactoria.

Y aunque no todos estos beneficios, convenios y momentos claves son ejecutados desde el área de mentoría, como se mencionó anteriormente, todas sus áreas se encuentran estrechamente interrelacionadas, por tanto, si es responsabilidad de mentoría velar por el correcto enfoque de estos, partiendo de entender el ser como un sujeto integral.

No obstante, teniendo en cuenta que los beneficios, convenios y momentos claves se encuentran enfocados para las y los empleados de Mattelsa, encontramos pertinente identificar las personas que hacen parte de la misma, pues son sujetos llenos de diversidad, que vienen de múltiples partes de Colombia y traen consigo sus costumbres, sus culturas y sus particularidades del ser, que se reúnen al unisonó para trabajar por el mismo objetivo en esta empresa, sin embargo, es fundamental identificar algunas de las características de estas personas que nos permitirán el deber ser de estas propuestas de bienestar.

Con base a la información de las bases de datos de Mattelsa, al mes de mayo de 2024, la empresa cuenta con 818 empleados donde la diversa población de Mattelsa se encuentra entre los 17 y los 62 años de las cuales el 51% son mujeres y el 49% son hombres.

3.1. Reflexión del objeto de intervención:

Rastreo de Beneficios, Convenios y Momentos claves:

Es importante resaltar que la empresa no es proveedora en su totalidad del costo de estos beneficios, convenios o momentos claves, sino que, por el contrario, los empleados deben cubrir una parte de los beneficios y convenios que adquieran, esto es fundamental ya que teniendo en cuenta las dimensiones del ser, como el ser madre, el tener un hogar propio, etc. pueden condicionar la capacidad económica para acceder a estas propuestas.

El tener propuestas de convenios específicos puede generar un límite de acción, pues no todos los empleados desean acceder a estas empresas específicas donde se tienen los convenios.

Además, debemos tener en cuenta que a los momentos claves tienen acceso todos los empleados de Mattelsa, sin embargo, de los 29 Beneficios y convenios totales, 19 solo cubren a los empleados que se encuentren en Medellín o en el área metropolitana, pues el alcance se ve reducido para ser prestado por Mattelsa o los prestadores de los servicios no tienen cobertura en toda el área nacional.

Resaltando también que, en la actualidad, las personas que se encuentren por fuera de estas áreas sólo tienen acceso a algún beneficio de salud mental si adquieren la aplicación virtual de 1doc3, dejando a esta población sin opciones suficientes.

Adicionalmente, estos convenios, beneficios y momentos claves, se encuentran enfocados en responder a los pilares propuestos por la empresa, sin embargo, sus propuestas se encuentran enfocadas principalmente a los frentes de bienestar de salud, actividad física, comunidad y conocimiento, en menor cantidad hacia la alimentación, ocio y sin ninguna propuesta para meditación, propósito y descanso, identificando una centralización de estos y una posible medida de refuerzo a otros aspectos del ser que se encuentra en esta comunidad.

Caracterización socioeconómica:

Las personas de cargos administrativos se encuentran en un rango salarial más alto que el de cargos operativos, propiciando así una menor capacidad adquisitiva para los cargos operativos los cuales son la mayor parte de la población de Mattelsa, esto es importante pues el mayor interés es que estas propuestas sean posibles para la más alta cantidad posible de empleados que hacen parte de Mattelsa.

Por otro lado, esta caracterización nos muestra que al menos el 46% de la población cuenta con un nivel de estudio equivalente al bachillerato, lo cual nos brinda la posibilidad de crear convenios y beneficios más orientados para potenciar las capacidades de estas personas puesto que más adelante, en la batería psicosocial, nos resaltan el interés por adquirir conocimientos nuevos.

Así mismo, identificamos que alrededor de 245 empleados de Mattelsa hacen parte del personal de tiendas, los cuales, en su mayoría se encuentran en múltiples ciudades y que como lo mencionamos anteriormente, muchos de los convenios y beneficios rastreados no cubren a esta población.

Adicionalmente, la caracterización también nos permite identificar que la mayor parte de la población de Mattelsa gana entre un salario mínimo de Mattelsa y 2.200.000 quienes son principalmente los empleados de las áreas de comercial y operaciones, es decir, los pertenecientes a los cargos operativos.

Esto nos ayuda a entender que existe una mayor cantidad de personas en Mattelsa que tienen una menor capacidad adquisitiva para acceder a los diversos beneficios y convenios que se ofrecen desde la empresa y que por ende se encuentran un poco más limitados para acceder a más de uno o para pagar algunos que concretamente, pueden simbolizar una mayor dificultad, un ejemplo de esto son los convenios de educación, que si bien este descuento aliviana la carga económica, actualmente en Colombia un pregrado en instituciones privadas puede costar en promedio hasta 8 millones de pesos y un posgrado se encuentra entre los 5 hasta los 20 millones de pesos semestrales.

Así mismo, es también importante reconocer que no todas las instituciones tienen horarios que se adapten a un trabajador y que el nivel de bienestar de una persona se puede ver reducido al realizar tantas actividades en simultáneo que requieran el esfuerzo físico, cognitivo y emocional como lo es estudiar, trabajar y desarrollar las actividades diarias de la vida misma.

Es necesario entonces encontrar otras herramientas que pueda facilitar el acceso a estas esferas de la vida y más teniendo en cuenta el interés de las y los empleados de Mattelsa por estudiar y capacitarse.

Batería psicosocial:

En el análisis realizado a la batería de riesgo psicosocial se identificaron diversos temas y puntos por mejorar orientados al bienestar integral, que van desde aspectos de infraestructura, hasta condiciones de alimentación, salud física, emocional y de conocimiento que desde los beneficios, convenios y momentos claves pueden ser abordados de diversas formas, ya que muchos de ellos se encuentran en vía de mejorar estas condiciones en las personas.

Las oportunidades de mejora identificadas fueron:

Figura 2*Oportunidades de mejora identificadas.*

COMUNICACIÓN EN EL EQUIPO, CON OTRAS AREAS, CON LOS LIDERES Y CON LOS GEARS
INTEGRACIONES ENTRE EL EQUIPO Y LAS DIVERSAS ÁREAS
CRECIMIENTO LABORAL
INTEGRAR MAS A TIENDAS EN LOS PROCESOS REALIZADOS DESDE LAS SEDES CENTRALES
PODER CONVERSAR NO SOLO CON SUS LIDERES DIRECTOS YA QUE EN OCASIONES NO EXISTE LA CONFIANZA CON EL MISMO, ADEMÁS DE FOMENTAR UNA COMUNICACIÓN MÁS ASERTIVA
GENERAR ACTIVIDADES QUE PERMITA CONOCER EL TRABAJO DE LOS OTROS EQUIPOS
DESEAN SENTIR QUE SUS OPINIONES SON ESCUCHADAS
RECONOCIMIENTO DE LAS ACCIONES POSITIVAS Y LOGROS QUE TIENEN LOS EQUIPOS, NO SOLO LA REALIZACIÓN DE FEEDBACKS NEGATIVOS.
INFRAESTRUCTURA DE BIENESTAR, DESCANSO, CAPACITACIÓN HUMANA PARA HUMANOS, ASEO, VENTILACIÓN, ESPACIOS MÁS ABIERTOS, DISMINUIR LA CONTAMINACIÓN VISUAL EN BODEGAS, SILLAS EN TODOS LOS LUGARES DE TRABAJO QUE SEAN NECESARIAS PARA EVITAR DAÑOS EN LA SALUD FISICA POR LA MOVILIDAD Y EL PESO DE LAS MISMAS, MEJORAR EL PISO DE LOGISTICA PARA QUE LAS CANASTILLAS NO SE ATOREN EN HUECOS, LUGAR EN CADA SEDE PARA PRIMEROS AUXILIOS
PARTICIPACIÓN EN ETD NO SOLO POR LIDERES SINO TAMBIEN CON EL RESTO DE PERSONAS DEL EQUIPO PARA QUE TENGAS MÁS OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO Y NUEVOS APRENDIZAJES
FOMENTAR COMUNICACIÓN, TRABAJO EN EQUIPO, CONFIANZA, DESCANSO Y AMOR, MÁS CHARLAS SOBRE MANEJO DEL TIEMPO PARA OCIO Y BUENOS HABITOS, AMOR PROPIO PROPIO, TOMA DE DECISIONES, PENSAMIENTO SISTEMICO, FEEDBACKS ASERTIVOS, COMUNICACIÓN ASERTIVA, MÁS CHARLAS SOBRE EL CUIDADO EN EL TRABAJO Y SOBRE LOS DESECHOS TOXICOS O PRÁCTICAS NOCIVAS EN EL TRABAJO - HABITOS SALUDABLES EN EL TRABAJO
ESPACIOS DE CONOCIMIENTO, TERTULIAS VIRTUALES DONDE SE PUEDAN CONECTAR TODOS LOS DEL EQUIPO QUE DESEEN Y TRATAR ESOS TEMAS DE LOS QUE HABLAN COMO SALUD EMOCIONAL, COMUNICACIÓN, LIDERAGO, AMOR, USO DE PLATAFORMAS INTERACTIVAS PARA CURSOS, EDUCACIÓN EN EXCEL, INGLES, DIPLOMADOS, ESPECIFICIDADES DE LAS AREAS
CONEXIÓN CON EL EQUIPO Y CON LOS DEMÁS EQUIPOS
INTEGRALIDAD DE LOS DIFERENTES EQUIPOS PARA CONOCER LAS PERSPECTIVAS DE LOS OTROS, JUEGOS DE ROLES PARA PONERSE EN LA SITUACIÓN DE OTROS EQUIPOS
SALUD MENTAL Y CREACIÓN DE CONVENIOS PARA ACCEDER A VIVIENDA PROPIA
RECOMENDACIONES PUNTUALES: GYM EN CADA SEDE, CONVENIOS CON HOTELES, FONDOS DE AHORRO, FONDOS PARA ADQUIRIR VIVIENDA PROPIA, QUE EL RESTAURANTE LLEGUE A LAS TIENDAS, ACTIVIDADES QUE PERMITAN LA CONEXIÓN POR FUERA DEL HORARIO LABORAL, SALAS DE DESCANSO CON JUEGOS O ACTIVIDADES, SACAR 5 MINUTOS AL FINAL DEL DÍA PARA RECONOCER LOS LOGROS OBTENIDOS EN ESE DÍA
FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA Y DEL MOMENTO DE INGRESO DE PERSONAS NUEVAS POR PARTE DE CADA EQUIPO

Entendemos que se debe accionar de forma oportuna y controlada los diversos aspectos de bienestar que se deben mejorar, es por esto por lo que debemos establecer una prioridad en el accionar.

Adicional a lo anterior, identificamos que existe también una carga laboral que debe ser contemplada y equilibrada en momentos de ocio y descanso pues esto conlleva una sobrecarga sobre las personas que afecta directamente al equipo y, por ende, a la empresa misma.

Así mismo reconocemos un fuerte interés en la adquisición de conocimientos en diversos campos que les ayuden a capacitarse, esto de la mano de la existencia actual de una cantidad considerable de personas que se encuentran estudiando actualmente; aquí es importante preguntarnos por qué estas personas que tienen el interés de estudiar, no lo están haciendo.

FODA:

FORTALEZAS - En promedio, la aspiración salarial de los empleados de Mattelsa propicia un cubrimiento de varias de las necesidades de las y los empleados, pues su salario mínimo es mayor al estipulado por la ley.

- Existe un alto interés por el bienestar, tanto de parte de la empresa como de los empleados mismos, quienes encuentran la importancia de la integralidad de los diversos aspectos de la vida del ser y quienes presentan la voluntad por mejorar continuamente su calidad de vida.

OPORTUNIDADES - A nivel administrativo existe la voluntad y oportunidad de mejorar las condiciones de bienestar, además demuestran interés por crear alternativas como un fondo de empleados para que estos puedan invertir en aspectos como la salud y la educación, donde cada uno identifique las condiciones oportunas para llevar a cabo estas actividades y que represente también sus intereses propios.

- En la actualidad, Mattelsa se encuentra enfocada en fortalecer la cultura de la empresa, es por esto por lo que desde esta iniciativa se puede pensar en el futuro empresarial de la mano de la “operación fortaleza”.

DEBILIDADES - La mayor parte poblacional de Mattelsa tienen una posibilidad de adquisición salarial más baja, por ende, pueden presentar mayor dificultad y limitaciones para acceder a beneficios y convenios de mayor costo.

AMENAZAS - Las diversas entidades que prestan los servicios para los beneficios y convenios tienen un limitante en el alcance de estos, además, no todas brindan las condiciones necesarias para adaptarse a las necesidades de un empleado (en términos de horarios, costos, accesibilidad).

4. Justificación

La propuesta de intervención que se llevó a cabo resulta pertinente entendiendo que desde Mattelsa existe la iniciativa para desarrollarla, pues desde múltiples áreas se han preguntado sobre el cómo hacer que estos beneficios, convenios y momentos claves lleguen a toda la población y que estos puedan ser lo más asertivos posibles para el futuro de las personas y de la empresa misma.

Pretendiendo así ser una oportunidad para que las y los empleados de Mattelsa puedan apostarle a su bienestar y que el trabajo sea una herramienta para aumentar su calidad de vida, no solo en aspectos que le aporten a su trabajo, sino también, sea pertinente para las diversas esferas y roles que cumplen en sus vidas.

En este sentido, desde el área de mentoría y desde nuestra apuesta política, queremos aportar a que, con esta propuesta, se triangulen las necesidades de los empleados de Mattelsa, el bienestar de los empleados y las visiones futuras que la comunidad se encuentra emprendiendo.

Es por esto, que se proponen los siguientes objetivos:

5. Objetivos

5.1. Objetivo general

Crear un fondo de empleados en el que todos los empleados de Mattelsa puedan acceder para adquirir convenios de educación, salud y vivienda.

5.2. Objetivos específicos

1. Establecer Cuales de los beneficios, convenios y momentos claves existentes en Mattelsa pueden ser parte por el futuro fondo de empleados.
2. Establecer las inversiones iniciales para concretar el nuevo fondo de empleados de Mattelsa.
3. Establecer todas las necesidades normativas, lineamientos, pedagógicos y aspectos económicos necesarios para emprender con el fondo de empleados de Mattelsa.

6. Referente teórico y conceptual

En consecuencia, del método integrado, el cual guiará las diferentes etapas de este proceso de intervención, el desarrollo de esta propuesta de intervención nos permitirá orientar el futuro del fondo de empleados para así lograr un mayor bienestar y calidad de vida para los empleados de Mattelsa.

Entendiendo entonces las particularidades de esta, nos ubicaremos desde un enfoque cualitativo de investigación puesto que nos permite abordar realidades subjetivas e intersubjetivas como objetos legítimos de conocimientos científicos. Apunta a la comprensión de la realidad, como resultado de un proceso histórico de construcción a partir de las lógicas de sus actores (Galeano, 2004, p. 2).

Así mismo, el paradigma sociocrítico nos guiará y posibilitará una transformación innovadora pues está fundamentado en la crítica social con un marcado carácter autorreflexivo y considera que el conocimiento se construye siempre por intereses que parten de las necesidades de los grupos; pretende la autonomía racional y liberadora del ser humano que se consigue a través de la capacitación (Díaz y Lourdes, 2017, s.p.).

Las teorías que orientarán la intervención serán: la teoría general de sistemas de la mano con la teoría del capital humano, pues en una primera instancia la teoría general de sistemas nos permitirá comprender que nos encontramos estrechamente vinculados unos a otros, teniendo en cuenta que contamos con una interdependencia continua con el otro ser y con el ambiente que nos rodea y condiciona.

Esta teoría tiene como enfoque identificar los diversos elementos y tendencias identificables y reconocibles de los sistemas, o sea, de cualquier entidad claramente definida, cuyas partes presentan interrelaciones e interdependencias, y cuya suma es mayor que la suma de sus partes (...) debemos poder identificar las partes que lo componen y entre ellas debe haber una relación tal, que al modificar una se modifican también las demás(...) Por otro lado, todo sistema tiene una relación con su entorno, al cual se ajusta en mayor o menor medida y respecto del cual deberá poder ser siempre diferenciado. Dichas consideraciones, como se verá, pueden aplicarse a la biología, a la medicina, a la sociología, a la administración de empresas y muchos otros campos del saber humano. (concepto, 2021, s.p.).

Así mismo nos permitirá identificar que la energía puede ser movilizada de distintas formas y que puede tener resultados diferentes según las condicionalidades y particularidades de cada sistema, entendiendo la vinculación que tiene nuestro entorno sobre cada uno.

De igual forma, la teoría del capital humano nos permite ver la importancia de la inversión en las personas, que posibilita el crecimiento personal y económico de la población, y en un ámbito empresarial, posibilita la evolución y el crecimiento en múltiples aspectos de las personas que hacen parte de esta.

El concepto de capital humano puede definirse como un valor intangible e inmaterial que viene determinado por las personas que forman parte de una empresa. Se trata del conjunto de habilidades, formación, experiencia y conocimientos que poseen todas estas personas que componen la organización y que, con su trabajo y productividad, contribuyen a que la empresa en cuestión alcance sus objetivos. (Personio, 2022. s.p.).

En esta misma vía, Acevedo (2018) nos brinda una visión importante sobre las conceptualizaciones de esta teoría.

La idea del capital humano copia la noción de un bien acumulativo, pero este es, en principio, una riqueza intangible que genera importantes retornos para su poseedor. Esto implica que el nivel de formación o grado de educación de las personas eleva sus posibilidades de desarrollo profesional, incrementa progresivamente el salario, promueve la movilidad laboral y, a nivel colectivo, propicia el bienestar social con el mejoramiento de los índices de productividad. (Acevedo, 2018. p. 61).

Esto nos posibilita entender que el ser humano tiene múltiples esferas de bienestar que deben ser atendidas y potenciadas, pues son estas las que posibilitan su crecimiento en calidad de vida y que, dentro de un ámbito empresarial, serán retribuidos en su quehacer dentro de la empresa, como lo menciona Acevedo (2018).

La predisposición a cubrir los gastos se basa en la valoración positiva de la instrucción para el mejoramiento de las condiciones de vida de la fuerza trabajadora. Las empresas

consideran que sus empleados deben tener las cualidades y aptitudes adecuadas para hacer realidad las transformaciones del avance tecnológico, por lo cual pagan mejores salarios en concordancia con el nivel educativo y de experiencia. (p. 62).

El capital humano es un bien intangible, pero provechoso para aumentar las condiciones de vida de las personas, al darles las oportunidades para intervenir de manera activa en actividades profesionales que generan una remuneración equitativa frente a los conocimientos puestos en práctica (p. 69).

Es importante que estas percepciones no caigan en la medida instrumental del capitalismo, pues no podemos perder el norte de las visiones propuestas por Mattelsa, ya que no se trata de generar tecnicidades solamente en aspectos de utilidad para la producción, sino que también podamos apostarle a la construcción misma del ser, desde los aspectos más íntimos y personales, ya que la intención es que quienes hagan parte de la empresa puedan potenciar los múltiples aspectos de su vida y que les sirva como herramientas para un desarrollo más digno de la misma; es por esto que esta propuesta no se limita a intereses educativos, sino también en abordar dimensiones como la salud física y mental, las habilidades comunicativas y la habilidades blandas e interpersonales que son fundamentales en todos los espacios.

Es por esto que retomamos especialmente los postulados de Schultz, quien señala que los adelantos en el conocimiento y el perfeccionamiento de las habilidades resultan factores decisivos en la mejora del bienestar de las personas (Pérez, 2023. s.p.).

Con base a estas teorías y lo mencionado hasta el momento, identificamos las siguientes categorías conceptuales que nos propiciarán miradas más integrales para un estudio situado:

Bienestar: Con base a las concepciones de Álvarez (2015), entendemos el bienestar como “el agenciamiento de necesidades, el cual consiste en reconocer y retomar las capacidades propias del individuo para potenciarlas y que, de esta forma, el mismo sujeto sea quien logre transformar su situación en pro de su calidad de vida” (p. 6), adicionalmente, el bienestar en Mattelsa se refiere al equilibrio con el planeta donde se respete la vida de todos los seres vivos y ejercer una responsabilidad por el bien común.

Esto nos devela la importancia de potenciar las capacidades mismas de las personas pues es reconocido como un actor fundamental de su realidad con la capacidad de transformarla y de desarrollar una mayor autorrealización y satisfacción.

Calidad de vida: Con base al postulado de Nava (2012)

La calidad de vida es una combinación de elementos objetivos y subjetivos. Elementos objetivos: Bienestar material, salud objetivamente considerada, relaciones armónicas con el ambiente y la comunidad. Elementos subjetivos: Intimidad, expresión emocional, seguridad percibida, productividad personal y salud percibida. De igual manera, la OMS define la calidad de vida como la percepción que cada individuo tiene de su posición en la vida en el contexto del sistema cultural y de valores en el que vive, en relación con sus metas, expectativas, estándares y preocupaciones. Éste es un concepto amplio, del que forman parte elementos como la salud física, el estado psicológico, el nivel de independencia, las relaciones sociales de la persona y su relación con el ambiente que le rodea (p. 130).

Esta perspectiva nos ayuda a entender que, para buscar un aumento en la calidad de vida, es fundamental abordar las múltiples dimensiones de las personas, pues se posiciona como esencial entender las interrelaciones de las concepciones personales, con las condiciones del ambiente y las posibilidades de mejora para que pueda ser alcanzado en un ámbito organizacional.

Sistema: Es un conjunto organizado de cosas o partes interactuantes e interdependientes, que se relacionan formando un todo unitario y complejo. (UNAM, SF, p7)

Esta categoría nos permite acercarnos a entender que somos seres conectados, nos proporciona la idea de comprender que cada persona influye en la otra, y en un ámbito organizacional, es fundamental el bienestar integro de cada parte del sistema, pues es el que nos garantiza que se cumpla con los objetivos y se logren las metas propuestas.

7. Metodología

Teniendo en cuenta las teorías y los referentes desde los cuales se basó la intervención, fue necesario llevar a cabo estrategias explicativas y de investigación, que de la mano de las diversas áreas de Mattelsa nos permitieron identificar, describir, categorizar y profundizar sobre los beneficios, convenios y momentos claves existentes.

El rol de investigador inicial permitió el reconocimiento de los sujetos que hicieron parte de este proceso, relacionando y construyendo juntos desde los conocimientos que se tenían desde sus subjetividades y experiencias.

Es por esto por lo que se ejecutó la técnica, diario de saberes, la cual

(...) posibilita el encuentro entre semejantes y diferentes y entre éstos y el mundo, es el encuentro entre seres humanos para desarrollar la tarea común de saber y actuar. El diálogo no presupone la uniformidad de los sujetos y más bien exige que sean diversos para que se puedan enriquecer recíprocamente con sus saberes (Universidad de los andes, 2009, p. 74)

Esto posibilitó que desde las subjetividades, particularidades y esfuerzos realizados desde diversas áreas como Administración laboral, seguridad y salud, mentoría y ejecutiva lográramos conceptualizar e identificar estas oportunidades de mejora y, además, tener una visión más holística del panorama que tiene por atravesar la empresa misma y sus empleados.

Es importante lograr rescatar históricamente el esfuerzo realizado por las personas de estas áreas, pues son estas las que han posibilitado una permanencia de estas iniciativas y que han llevado a cabo múltiples actividades en pro de la concreción, el establecimiento y continuidad de estas, así mismo, con sus esfuerzos desde sus equipos brindan herramientas necesarias para que esto sea posible.

8. Desarrollo

Debido a los límites de tiempo, las posibilidades de mi labor como practicante y los actuales alcances del desarrollo de la propuesta, se logró abordar específicamente el primer objetivo específico, pues hace falta un poco más de tiempo y de aprobación por parte de otras entidades el llevar a cabo esta iniciativa, sin embargo, este es un primer impulso para que ese futuro sea posible.

Es vía del primer objetivo propuesto se llevó a cabo un rastreo de todos los beneficios, convenios y momentos claves activos de Mattelsa, para así comprender en qué consisten, identificar el objetivo y hacia donde se encontraba orientados dentro de la empresa, la cobertura de los mismos, qué área es responsable de ejecutarlos, fechas de finalización estipuladas en los contratos, el valor monetario del servicio que debe pagar cada empleado para acceder cada proceso identificado y cómo podrían acceder y así mismo, identificar el uso actual, es decir, en promedio qué cantidad de empleados los utilizan.

En este sentido se identificaron los siguientes:

Figura 3
Tabla de rastreo de convenios, beneficios y momentos claves

CONVENIOS, BENEFICIOS Y MOMENTOS CLAVES									
PILAR	FRENTE DE BIENESTAR	CONVENIO/ PROPIO	BENEFICIO/CONVENIO	DESCRIPCIÓN	VALOR DEL SERVICIO	COMO ACCEDER	COBERTURA	RESPONSABLE	FECHA DE FINALIZACIÓN
ALIMENTACIÓN	FISICO	Convenio	Coach de bienestar: Validar propuesta con descuento por rangos	COACHING HOLÍSTICO: Te ayuda a encontrar herramientas para mejorar tu estilo de vida y que tenga un impacto en mejorar la salud COACHING EXPRESS: Sesiones de coaching individual de 20 minutos, para trabajar específicamente un tema de bienestar que se quiera abordar (alimentación, sueño, actividad física, manejo del estrés, entre otros). Si tú o tu pareja están embarazados, tienen derecho a la asesoría con la coach de bienestar durante el periodo de gestación y lactancia	Express: 40.000 Pesos+IVA Holístico: 117.000+IVA por hora y se realiza deducción de nómina	Para solicitar la cita debes enviar un correo a bienestar@mattelsa.net.	Medellín	SST	
ALIMENTACIÓN	FISICO	propio/mattelsa	Escaneo Inbody	Puedes revisar tu composición corporal y hacerte seguimiento a los cambios en tu cuerpo. El Inbody analiza la distribución de tu peso en músculo, grasa, minerales y agua. También te da a conocer datos claves como tu índice de masa corporal tasa metabólica basal y te sugiere tu peso ideal Este beneficio no tiene costo y aplica para el grupo familiar (Padres, hermanos, hijos y cónyuge).	Gratis	Para solicitar la cita debes enviar un correo a entrenamientosfisisco@mattelsa.net especificando que es para medición de composición corporal.	Medellín	SST	N.A
DEPORTE	FISICO	propio/mattelsa	GYM Mattelsa	Gimnasio en Sede Central con entrenamiento semipersonalizado según el objetivo que tengas para tu sesión de entrenamiento o una guía básica para realizar tu ejercicio.	Según rango salarial: 1.\$20.000 - 2, \$25.000 - 3.\$30.000 - 4. 35.000	Agenda tu turno en arka pro	Medellín	SST	N.A
DEPORTE	FISICO	propio/mattelsa	Entrenamientos Semi-personalizados	Entrenamiento personalizado con valoración osteomuscular, medición corporal, planeación del entrenamiento y seguimiento periódicos para verificar cumplimiento de objetivo.	\$50.000 y se realiza deducción de nómina	Enviar correo a entramientosfisisco@mattelsa.net	Medellín	SST	N.A
DEPORTE	FISICO	Convenio	Clases grupales gym matt	Clase grupal semanal (yoga, rumba aeróbica y cardio hit) que se realiza con inscripción previa a través de formulario.	\$25.000 mensuales por deducción de nómina	Por medio del correo electrónico se recibe la respectiva invitación a las clases 1 semana antes de cada mes	Medellín	SST	No tiene finalización
DEPORTE	FISICO	Convenio	Smartfit: Concretar nueva negociación	No pago de inscripción, ni de mantenimiento anual, ni cláusula de permanencia. Posibilidad de ingresar a todas las sedes a nivel nacional e internacional. 5 ingresos gratis mensualmente para amigos o familiares y sillas de masajes.	\$94.900 mensuales	Solicitud de código alfanumérico enviando correo a andresmorales@mattelsa.net	Nacional	SST	Se renueva automáticamente hasta que una de las dos partes de por finalizado
DEPORTE	FISICO	Convenio	Smartfit: Plan trimestral Comifama	No pago de inscripción, ni de mantenimiento anual, ni cláusula de permanencia. Posibilidad de ingresar a todas las sedes a nivel nacional e internacional. 5 ingresos gratis mensualmente para amigos o familiares y sillas de masajes. Acceso a clases grupales: Smart Rumba, Smart Combat Smart Cycling Smart Box, Smart Yoga, cardio Box TRX, etc.). Servicios médicos: Deportólogo, Fisioterapeuta y Nutricionista. Aplicación móvil Smart fit Colombia App con tu entrenador virtual y un completo sistema de seguimiento en línea de tu progreso físico. Beneficio válido para tu familia (hasta tercer grado de consanguinidad).	\$211.700 el trimestre. Un solo pago por deducción de nómina	Solicitud de código alfanumérico enviando correo a andresmorales@mattelsa.net	Nacional	SST	Se renueva automáticamente hasta que una de las dos partes de por finalizado
N.A.	FISICO	Convenio	1DOCC	Aplicación en la que podrás acceder a más de 500 profesionales de la Salud y disfrutar de diferentes servicios que te ayudarán a cuidarte y cuidar a los que te rodean. Acceso inmediato a: Psicología y bienestar emocional, Medicina general, Pediatría, Salud sexual y reproductiva, Nutrición y Veterinaria. Acceso ilimitado 24/7, chat, audio, imágenes y videollamadas, consultas de seguimiento, acceso para 5 familiares o amigos, chequeo preventivo de bienestar, exámenes diagnósticos, prescripción de medicamentos, medicamentos a domicilio, médicos a domicilio, historial y perfil de salud glosario médico y base de respuestas.	\$20.706 mensual por un año + IVA. Se descuenta de nómina	Autorización de atención enviando correo a andresmorales@mattelsa.net	Nacional	SST	22 de mayo de 2024
N.A.	FISICO	Convenio	Medico laboral	Según la necesidad puedes tener cita con Francisco para adquirir herramientas y saber cómo debes cuidarte en el trabajo. Medico: Francisco Villegas Vivares	Gratis	Autorización de atención: enviando correo a andresmorales@mattelsa.net	Nacional: Presencial en Área metropolitana y virtual resto del país	SST	Se renueva automáticamente hasta que una de las dos partes de por finalizado
N.A.	FISICO	Convenio	Clinica Clofan	Descuentos en prestación de los siguientes servicios: optometría, oftalmología, oftalmopediatría, ortóptica, lentes y monturas, ayudas diagnósticas y cirugías.	Según el servicio tendrá descuento del 10% hasta el 55%	Autorización de atención enviando correo a andresmorales@mattelsa.net Carta laboral y llamar al numero 4481701	Medellín, Rionegro, Apartadó	SST	S.F.
DEPORTE	FISICO	Convenio	Etape 21	Taller de bici ubicado a dos cuadras de la sede de producción donde puedes realizar compra de implementos, compra de bici y mantenimiento	Servicio de mano de obra 10% Categorías ropa deportiva 8% Accesorios 7% Repuestos 5% Alimentación 5% Fitting 10%	Mostrando esta pestaña en la tienda (pestaña de arka.pro)	Medellín	SST	Se renueva automáticamente hasta que una de las dos partes de por finalizado
N.A.	FISICO	convenio	Seguros A&S	Tarifa especial en seguros de salud, vida, carros, motos y bici.	DESCUENTOS DE HASTA 30% Se descuenta por nómina	Gloria Fernández Celular: 3143109944 Correo electrónico: gloriafernandez@segurosays.com web andante.co con el código MATTELSA10 o línea wp 311373701	Nacional	SST	Se renueva automáticamente
DEPORTE	FISICO	convenio	ANDANTE	Descuentos en bicicletas eléctricas	10% de descuento en bicicletas eléctrica	Para hacer efectivo el descuento en tienda física debes presentar el certificado laboral este lo puedes solicitar en el correo isabelcarvajal@mattelsa.net en la tienda ubicada en la dirección: carrera 42 #24-52	Medellín	SST	
OCIO	SOCIAL	Convenio	Línea Tigo celulares	*25 GB de navegación *llamadas y mensajes ilimitados en Colombia *Familiares y amigos pueden disfrutar de este beneficio	\$42.298 Mensuales a través de deducción de nómina	Mafe servicios administrativos 3308332368	Nacional	Servicios administrativos	7-mar

OCIO	SOCIAL	propio	Descuentos Matt	Descuento en 5 prendas al mes. No aplica en la tienda virtual Este beneficio está activo también para las personas de A&S, asesores externos, Buzk, Corporación, Dimétrica, modelos (diseño y fotografía), Hellos, Red Banana, Human y nuestras personalizadas.	40% de descuento en 5 prendas al mes.	Puedes redimirlo en cualquiera de las tiendas presentando tu cédula	Nacional	Veeduría	N.A
SOCIAL/SOLIDARIZACIÓN	SOCIAL	propio/mattelsa	Licencia de Maternidad extendida	Puedes disfrutar de 2 meses (licencia legal + licencia Matt)		El líder es responsable de reportar en arka pro	Nacional	Lider	N.A
SOCIAL/SOLIDARIZACIÓN	SOCIAL	propio/mattelsa	Licencia de Maternidad extendida	Puedes disfrutar de 7 meses (licencia legal + licencia Matt)		El líder es responsable de reportar en arka pro	Nacional	Lider	N.A
SOCIAL/SOLIDARIZACIÓN	SOCIAL	propio/mattelsa	Licencia de Matrimonio/unión libre	Puedes disfrutar de una semana libre cuando te cases o empieces a convivir con tu pareja. (5 Días hábiles)		El líder es responsable de reportar en arka pro	Nacional	Lider	N.A
SOCIAL/SOLIDARIZACIÓN	SOCIAL	propio/mattelsa	Día de cumpleaños libre	Acompañamiento por parte del equipo, celebración colectiva y 1 día libre (debe ser otorgado en el mes de cumpleaños)		No se reporta pero lo gestiona directamente la persona con el líder	Nacional	Lider	N.A
SOCIAL/SOLIDARIZACIÓN	SOCIAL	propio/mattelsa	Licencia de independencia	Puedes disfrutar de 1 día libre cuando te independices.		El líder es responsable de reportar en arka pro	Nacional	Lider	N.A
SOCIAL/SOLIDARIZACIÓN	SOCIAL	propio/mattelsa	Día de graduación libre	Puedes tomarte libre el día de tu graduación.		El líder es responsable de reportar en arka pro	Nacional	Lider	N.A
SOCIAL/SOLIDARIZACIÓN	SOCIAL	propio/mattelsa	Días de vacaciones extras	Tiempo de vacaciones que comprende 24 y 31 de diciembre y la semana santa (en el caso de las tiendas, estos días serán repuestos)		N.A.	Nacional	Lider	N.A

Figura 4*Tabla de Acceso a los convenios y beneficios.*

CONVENIO/BENEFICIO/ MC	DN/PAGA EL EMPLEADO POR APARTE (PE)	# Personas que lo han usado este trimestre
Coach de bienestar	DN	3
Escaneo Inbody	NA	NA
GYM Mattelsa	DN	103
Entrenamientos Semi- personalizados	DN	10
Clases grupales gym matt	DN	42
Smartfit: Plan trimestral Comfama	DN	6
Smartfit- MATT	PE	NA
1DOC3	DN	23 personas en el último año
Medico laboral	NA	NA
Clinica Clofan	NA	NA
Etapa 21	PE	1
Seguros A&S	DN	55
ANDANTTE	PE	NA
Línea Tigo celulares	DN	11
Descuentos Matt	PE	NA
Restaurante	DN	433
Subsidio bici	PE	116
Atención psicológica: clínica - UPB	DN	NA
Atención psicológica: IPS Inself	DN	NA
Taller de bicis	NA	NA
Librería	DN	38
Happy Books/Bukz/Ediciones Hispanicas	PE	NA
UPB	PE	NA
UDEA	PE	NA
CESDE	PE	NA
ITM	PE	NA
UNIMINUTO	PE	NA
Plan complementario SURA	DN	17
Momentos claves (MC)	Son cubiertos en su totalidad por Mattelsa	Hasta el 28 de Mayo se entregaron 48 MC

No obstante, entendiendo el objetivo del fondo de empleados pensado, determinamos, de la mano de la directora de mentoría, que se dará inicio con inversiones en el ámbito educativo y de salud, entendiendo entonces que los convenios que podrían entrar inicialmente en esta propuesta son:

Figura 5

Tabla de convenios y beneficios que entrarían al fondo de empleados

CONOCIMIENTO MENTAL	Convenio	UPB	<p>Descuento individual para Pregrados, Especializaciones, Maestrías, Programas de Formación Continua, Centro de Lenguas, Casa de la Felicidad y en el valor de la inscripción al Colegio UPB.</p> <p>Aplica sólo para estudiantes nuevos, a partir de la fecha de la firma del convenio y su grupo familiar (Cónyuge e hijos o padres y hermanos, en caso de que aplique).</p> <p>Se debe mantener este promedios: pregrado 3.8 postgrados 4.2 para conservar el beneficio durante todo el programa.</p>	10 % de descuento individual para Pregrados, Especializaciones, Maestrías, Programas de Formación Continua, Centro de Lenguas, Casa de la Felicidad y 50% en el valor de la inscripción al Colegio UPB.
CONOCIMIENTO MENTAL	Convenio	UDEA	<p>10% en idiomas, aplica para beneficiario de mattelsa y sus familiares (padres. Conyuge o compañero permanente y hermanos o hijos menores de 18 años), modalidad presencial y virtual. (niños y jovenes cursos semestrales - adultos cursos intensivos bimestrales en idioma ingles domingos). (otros idiomas solo tienen clases presenciales)</p> <p>Los horarios son los ofertados por la universidad en el programa de educación continua</p>	10% en idiomas
CONOCIMIENTO MENTAL	Convenio	CESDE	<p>Programas técnicos presenciales</p> <p>Programas de formación empresarial</p> <p>Programas de educación continua</p> <p>Aplica para el empleado y su grupo familiar (Hijos, padres, hermanos y conyuges)</p>	10% de descuento
CONOCIMIENTO MENTAL	Convenio	ITM	Estudia tú pregrado y posgrado El ITM	5% pregrado y 10% Posgrado
CONOCIMIENTO MENTAL	Convenio	UNIMINUTO	Descuentos en pregrado, posgrados y en los programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano	5% de descuento
N.A. FISICO	Convenio	Medico laboral	<p>Según la necesidad puedes tener cita con Francisco para adquirir herramientas y saber cómo debes cuidarte en el trabajo.</p> <p>Medico: Francisco villegas Vivares</p>	GRATIS

Además, la actividad diagnóstica sobre el riesgo psicosocial de los empleados realizada anteriormente nos posibilita entender que estos serán unos comienzos con buena apropiación e interés, que posibilitarán un desarrollo de habilidades y que potenciará a las personas que hacen parte de Mattelsa.

El cumplimiento de este primer objetivo nos abre el camino para arrancar a dimensionar las posibilidades y el cumplimiento en su totalidad de la propuesta de intervención.

9. Consideraciones éticas

Teniendo como guía el código de ética del trabajador social, durante esta intervención profesional se veló por reconocer los principios y valores de la libertad entendiéndolo como esa autonomía y autodeterminación para decidir y que las y los empleados de Mattelsa sean los actores de su realidad, además de la justicia permitiendo el reconocimiento de las diversidades sin sesgos y sin olvidar el respeto por el otro y por su realidad social.

Estos principios y valores se encontraron transversales en todo el accionar llevado a cabo, pues es nuestra responsabilidad como trabajadoras sociales el velar por la integridad de los sujetos que abordamos con estas propuestas de intervención, convirtiéndose en un aspecto fundamental el reconocer al otro como un actor de su realidad, con la capacidad de pensarse y de pensar su entorno.

Así mismo se resalta la importancia de que nuestro accionar se encuentre estrecha y profundamente fundamenta para así realizar intervenciones debidamente situadas en la realidad social en que nos encontramos ejerciendo.

10. Conclusiones

Esta intervención posibilitó dar un primer avance de una iniciativa que tendrá un futuro en Mattelsa, pues es necesario que se empiece a construir desde pequeñas pinceladas ya que es un proceso de mucho esfuerzo, tiempo y dedicación futura, pues es fundamental entender que existen procesos que necesitan de tiempo y por ende no se puede afanar ni obligar a ser.

Así mismo, es importante que desde nuestro que hacer como trabajadores y trabajadoras sociales, comprendamos la capacidad y el potencial que tenemos dentro del mundo organizacional, pues desde este lugar de enunciación hay muchos mundos posibles, comprendiendo que es el sitio donde las personas desarrollan sus actividades laborales y el cual debe ser un lugar seguro, donde los relacionamientos sean posibilidades y no limitantes, donde el bienestar sea un prioridad y donde el velar por mejorar cada día nuestra calidad de vida sea una constante.

En ocasiones, en el mundo laboral nos enfrentamos a condiciones indignantes, que nos llenan de desesperanza y que constantemente nos presentan situaciones de vulnerabilidad y es nuestra labor como trabajadores sociales el intervenir para que un mundo más digno sea posible.

Es allí donde radica la importancia de alzar las voces y tener siempre presentes las voces de las personas que hacen parte de nuestras organizaciones, comprendiendo que las particularidades del ser pueden ser limitantes, pero también oportunidades y potencialidades presentes en sus realidades.

Esta experiencia de prácticas me permitió adquirir conocimientos significativos en ámbitos para mi quehacer profesional, pues posibilitó situarme en entornos de planeación, ejecución, análisis, gestión y toma de decisiones importantes para la vida misma, además de posicionarme en las implicaciones del mundo laboral, las realidades del capital y el mundo de las empresas privadas.

Es importante reconocer nuestra participación en este sector privado y entender que tenemos las posibilidades de accionar en diferentes dimensiones y ser realmente aportantes para las personas que confían en nuestro accionar.

Así mismo, esta experiencia me permitió identificar la importancia de un trabajo interdisciplinario, pues es desde la acción unificada de los múltiples talentos que realidades como esta pueden ser posibles.

Y aunque quede mucho trabajo por ejecutar, es primordial el no desistir de la constancia en los procesos, ya que no debemos olvidar que no son solo los objetivos y metas propios, sino que también, son las visiones colectivas las que ayudamos a movilizar.

11. Recomendaciones

Es importante reconocer que este es el inicio del proyecto propuesto, sin embargo, es fundamental que se le dé continuidad al mismo ya que es un futuro previsto por los integrantes de la empresa para que sus empleados puedan tener más oportunidades de acceder a herramientas que serán retributivas para su ser.

Además, encuentro relevante el que no descuidemos los beneficios, convenios y momentos claves que existen actualmente, pues estos son materiales que apoyan a muchas de las personas que día a día desarrollan sus labores en Mattelsa.

De igual forma, es imprescindible que se ponga un foco en reforzar esos frentes del bienestar que están teniendo poca intervención, pues desde estas acciones se puede generar un mayor beneficio y calidad de vida para las y los empleados de Mattelsa.

Por último, es importante no perder el norte las diferentes esferas de bienestar que desde acciones simples podemos ayudar a reforzar.

Referencias

- Acevedo Muriel, A. F. (2018). La teoría del capital humano, revalorización de la educación: análisis, evolución y críticas de sus postulados. *Revista Reflexiones y Saberes*, 5(8), 58-72. <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/971>
- Álvarez-Múnera, J.R. (2015). Políticas públicas sociales: reflexiones desde las teorías y la historia del bienestar social. *Analecta política*, 5(9), 391-405.
- Arkia (2024). *Ebioma*: <http://arkia.mattelsa.net/?organigrama#!>
- Atehortua, D. A. C. (2021). Un barrio lleno de talleres mecánicos será el centro cultural de Medellín. En *El Tiempo*. <https://www.eltiempo.com/colombia/medellin/medellin-distrito-creativo-perpetuo-socorro-632929>
- Caicedo Manrique, Carlos Eduardo (2021). *La realidad del sector textil colombiano* [Trabajo de grado] Universidad del Rosario Bogotá. <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/1d71f5bc-72f4-4c7f-b736-2bad02a365f3/content>
- Carmona L., Rafael Jaime; Gil Quintero, Juan Diego (2008). Competitividad y retos en la productividad del cluster textil-confección, diseño y moda en Antioquia *Revista Ciencias Estratégicas*, vol. 16, núm. 20, pp. 247-263. <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151312829003.pdf>
- Equipo editorial, Etecé. Concepto. (2021). *Teoría de Sistemas - Concepto, principios, autor y enfoque*. <https://concepto.de/teoria-de-sistemas/>
- Eumelia Galeano, María (2004). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Fondo editorial Universidad Eafit, Medellín. <https://catalogo.ucaldas.edu.co/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=51206>
- González, A. L. (2018). Elementos que favorecen la producción textil transnacional y relación con su responsabilidad social empresarial. [Artículo de investigación] Universidad Tecnológica Indoamérica, Ecuador. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409656163005/html/>
- Hoyos Mesa, Sebastián (2020). La memoria del perpetuo socorro, una historia contada desde las personas. [Trabajo de grado]. Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín. <https://repository.upb.edu.co/browse?value=Hoyos%20Mesa,%20Sebasti%C3%A1n&type=author>
- López, C. D., & De Lourdes Pinto Loria, M. (2017). Educational Vulnerability: A study from the socio-critical paradigm. *Praxis Educativa*, 21(1), 46-54. <https://doi.org/10.19137/praxiseducativa-2017-210105>
- Martínez, Guillermo (2019). *Manual corporativo de Mattelsa*. Issuu. https://issuu.com/guillermoandresmartinezcordero/docs/identidad_final_8
- Mattelsa. (s.f.). *Cultura* <https://comunidad.mattelsa.net/cultura>

-
- Nava Galan, Guadalupe (2012). La calidad de vida: Análisis multidimensional. *Enf Neurol (Mex)*. Vol. 11, No. 3: 129-137. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/01/1034696/la-calidad-de-vida.pdf>
- Pérez, M. (2023). *Capital humano: ¿en qué consiste su teoría y gestión?* SMOWL Proctoring | Sistema de supervisión para exámenes online. <https://smowl.net/es/blog/capital-humano/>
- Personio. (s.f.) *Capital humano: ¿qué es y cuál es su importancia?* <https://www.personio.es/glosario/capital-humano/>
- Piedra Guillén, Nancy (2021). Estado de la investigación: Los talleres del mundo global, la maquila textil y los call centers en Centroamérica. *RCS*, vol. II, núm. 172 <https://www.redalyc.org/journal/153/15369981009/15369981009.pdf>
- Revista de investigación estudiantil UMB (2019). *La explotación en la industria textil*. <https://umb.edu.co/docs/revistas-umb/revista-de-investigacion-estudiantil-opera-prima-universidad-manuela-beltran.pdf>
- Sanchez Jabba, A., (2013). La reinención de Medellín. *Lecturas de Economía*, (78), 185-227. <https://www.redalyc.org/pdf/1552/155226987006.pdf>
- Sisal UNAM. (s.f.). *Teoría general de sistemas*. http://www.sisal.unam.mx/labeco/LAB_ECOLOGIA/Ecologia_y_evolucion_files/XI.%20TEORIA%20GENERAL%20DE%20SISTEMAS.pdf
- Universidad de los Andes, (2009). *Técnicas interactivas*. <https://designblog.uniandes.edu.co/blogs/dise2101/files/2009/10/Tecnicas-Interactivas-para-la-Investigaci%C3%B3n.pdf>

Anexos

En vía al cumplimiento de los objetivos, es importante tener presente las actividades diagnosticas realizadas anteriormente, con el fin de ser tenidas en cuenta en un futuro y que, además, fundamente el accionar llevado a cabo.

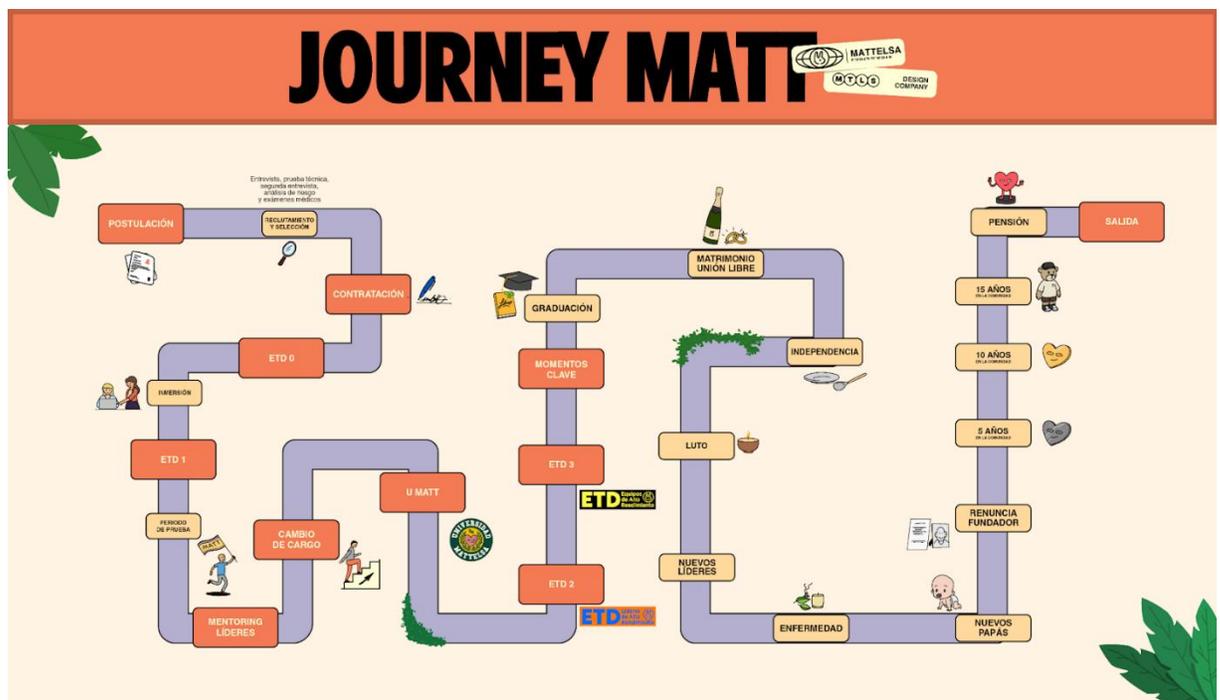
Momentos claves:

Se identifico que los momentos claves se dividen en 2:

Los Momentos - Journey map: momentos claves de la vida del empleado en Mattelsa, el proceso que se viven dentro de la empresa

Figura 6

Journey Matt



Nota: Realizado por Gonzales, carolina y Llano, Viviana. Diseño: Jaramillo, Mateo, 2024

Los acompañamientos personales: Momentos personales que pueden vivir los empleados durante el tiempo en Mattelsa.

Figura 7*Tabla de Momentos*

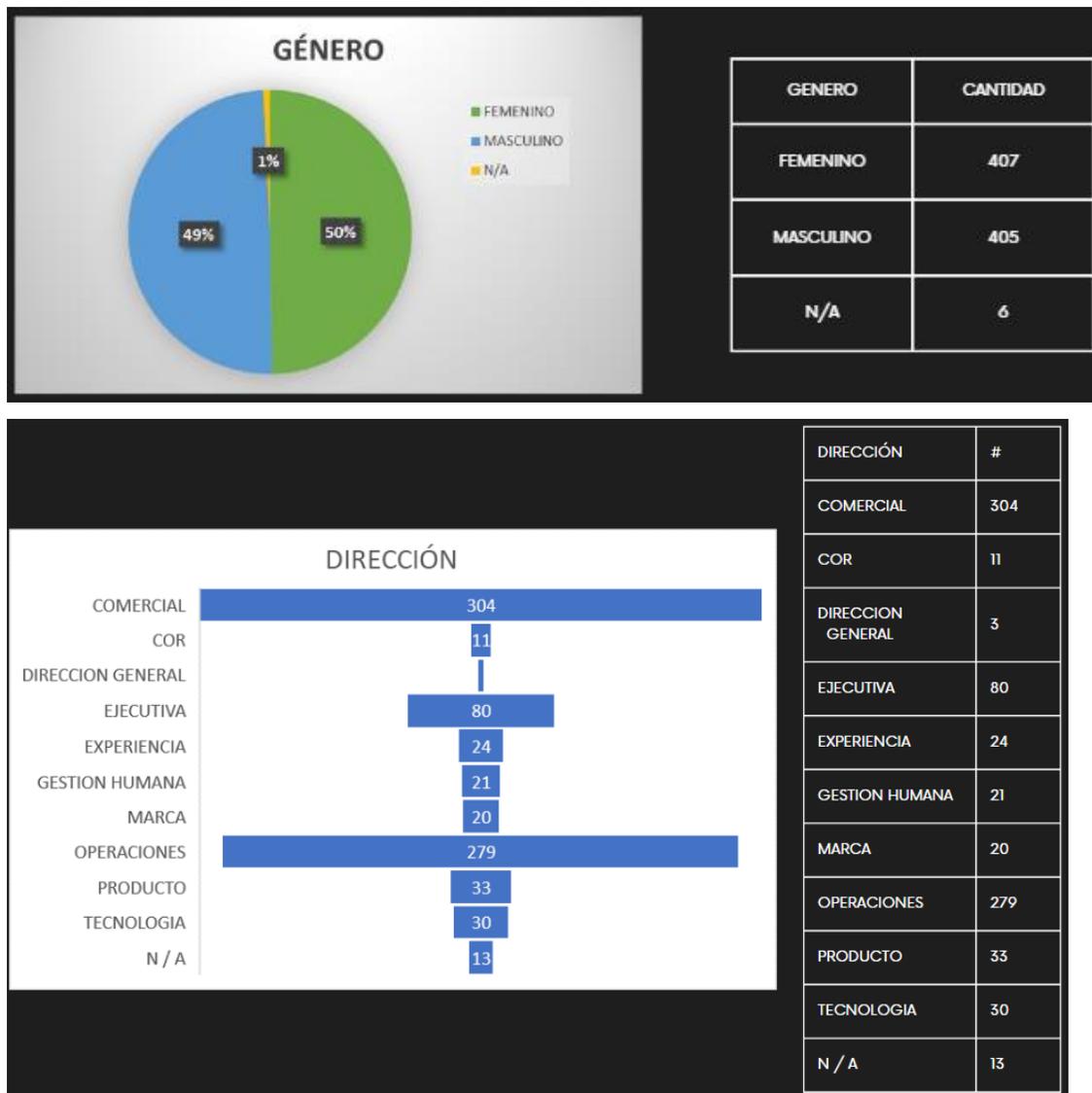
MOMENTO	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
Día de cumpleaños	Acompañamiento por parte del equipo, celebración colectiva y 1 día libre (debe ser otorgado en el mes de cumpleaños)	LIDER Y EQUIPO DE TRABAJO
Día 1 de trabajo	Acompañamiento	MENTORIA
Día 1 con el equipo	Espacio con el equipo de trabajo donde comparten un batido y le den la bienvenida al nuevo integrante y se permitan conocerle, además de apadrinamiento por parte de uno de los integrantes para mostrar el uso de los espacios e instrumentos	LIDER Y EQUIPO DE TRABAJO
Acompañamiento periodo de prueba	Acompañamiento	
Acompañamientos en temas de bienestar	Acompañamiento activo y constante por parte del líder donde se identifiquen momentos claves y este atento a las alertas o	
Cambio interno	Acompañamiento activo para que el proceso de adaptación al nuevo cargo sea satisfactorio	
Entrevista de retiro	Entrevista con el pbjectivo de conocer las persepciones del empleado durante to su proceso dentro de la comunidad, además de identificar los motivos de el retiro de la comunidad	MENTORIA
Días extra de vacaciones	Tiempo de vacaciones que comprende 24 y 31 de diciembre y la semana santa (en el caso de las tiendas, estos días seran repuestos)	
Graduación	Puedes tomarte libre el día de tu graduación.	

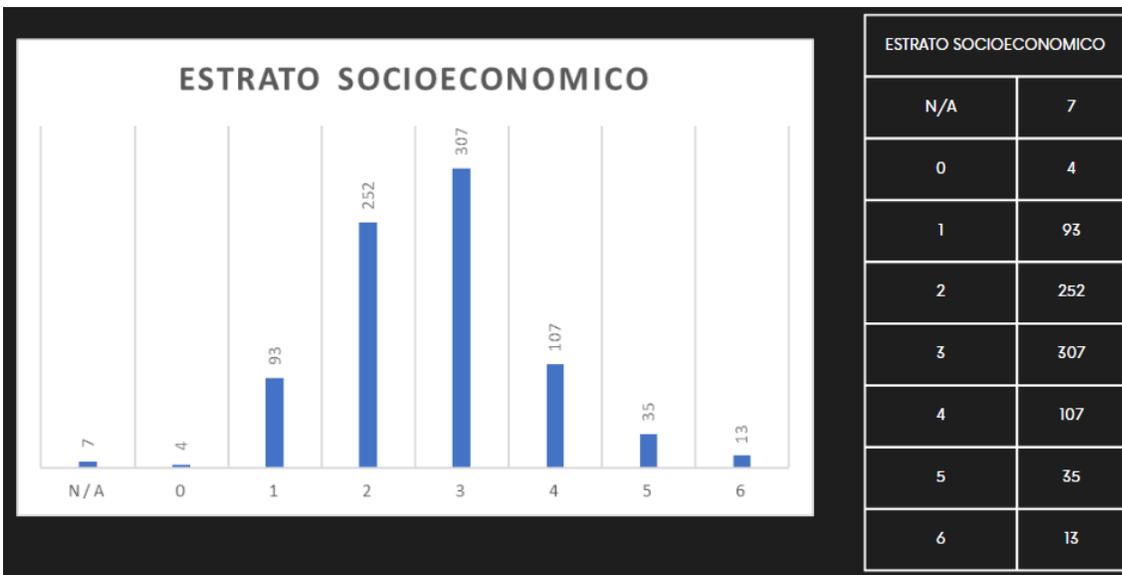
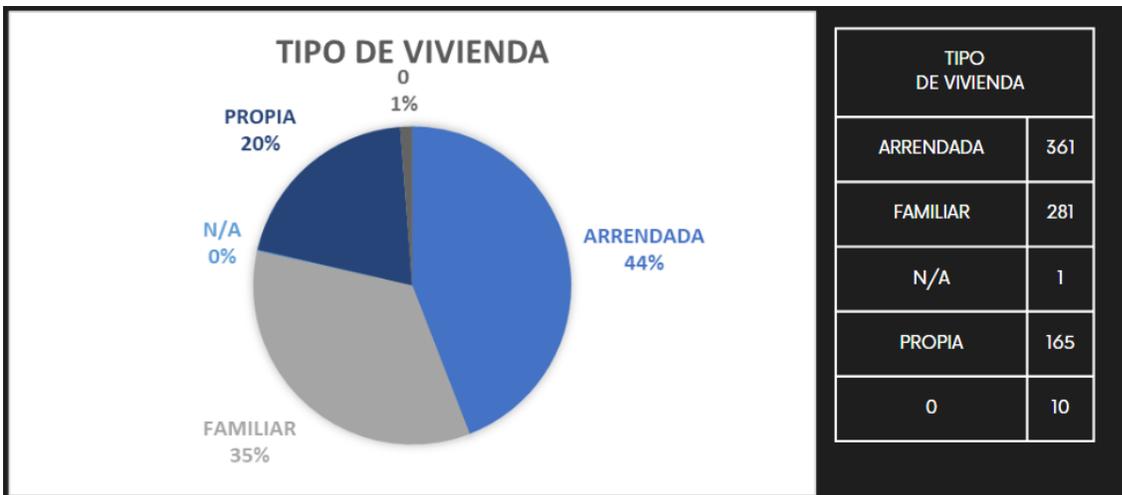
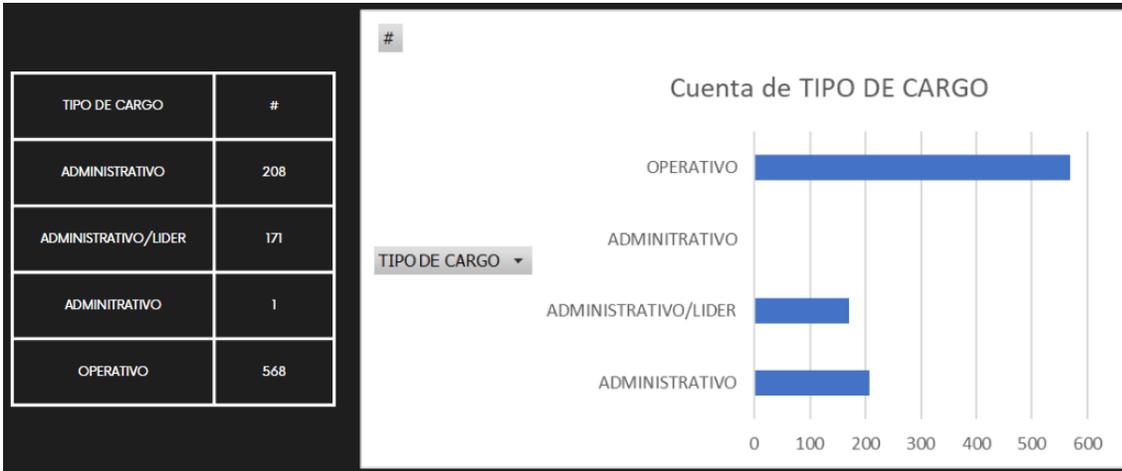
Figura 9*Acompañamientos personales*

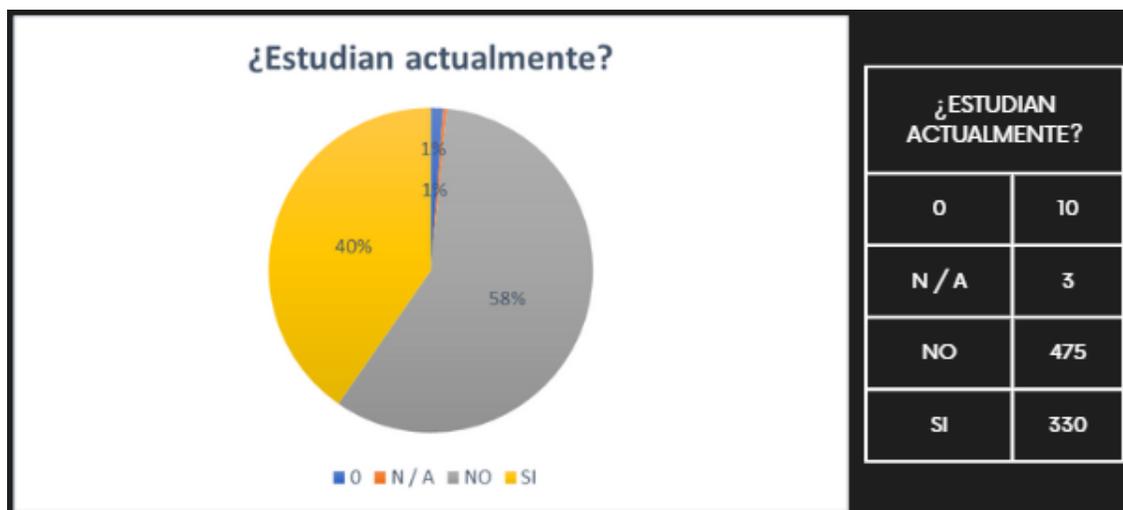
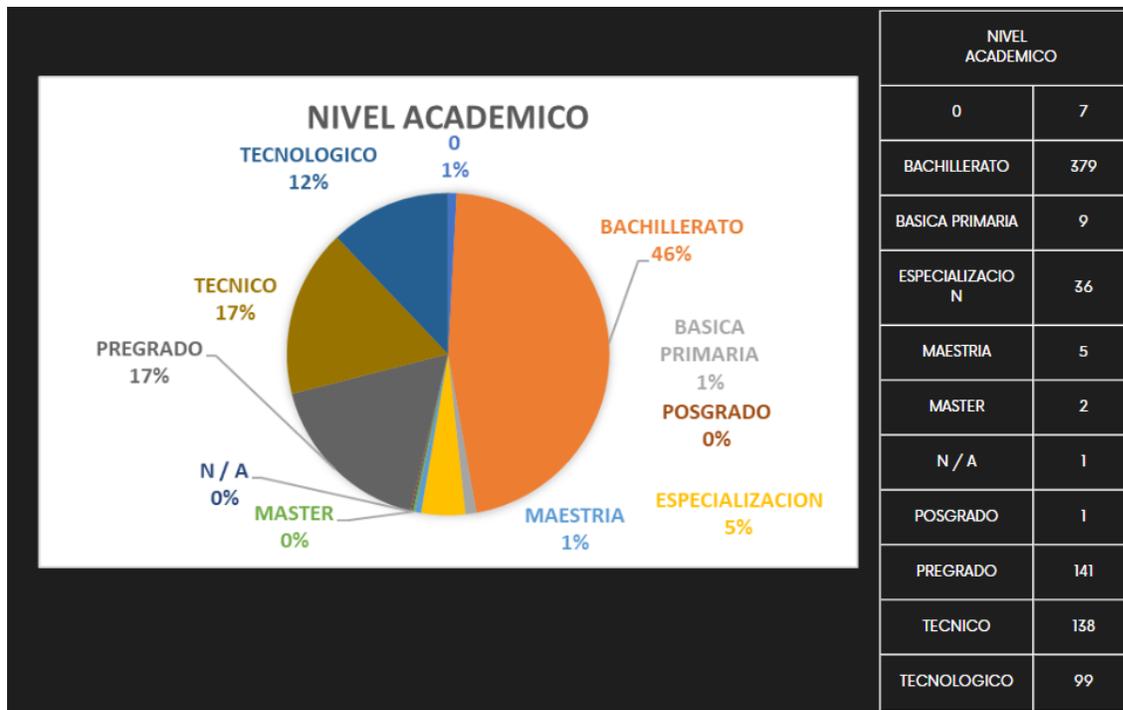
MOMENTOS CLAVES	DESCRIPCIÓN	PRESUPUESTO
GRADO (día libre max)	Carta, libro	\$ 60.000
LICENCIA MATRIMONIO / UNION LIBRE (1 SEMANA)	carta + copitas y champaña celebración	\$ 70.000
INDEPENDENCIA (licencia 3 días)	carta + KIT de bambú + Contenedor	31.350 + contenedor
LUTO	Ritual vela + carta + acompañamiento psicológico	\$ 60.000
LUTO MASCOTA	Ilustración	\$ 1.400
5 AÑOS	PIN	\$ 7.000
10 AÑOS	PIN	\$ 7.000
15 AÑOS	Figra de oso	N.A
NUEVOS PAPAS	Libro de nuevos papás	\$ 52.360
PENSION	Trofeo/Placa + carta + 2 cursos	\$ 300.000
ENFERMEDAD GRAVE	carta + kit recuperación	\$ 35.000
DESPEDIDA	Libro con mensajes del equipo	\$ 20.000
Renuncia fundador Matt	Tarjeta Plaquita	

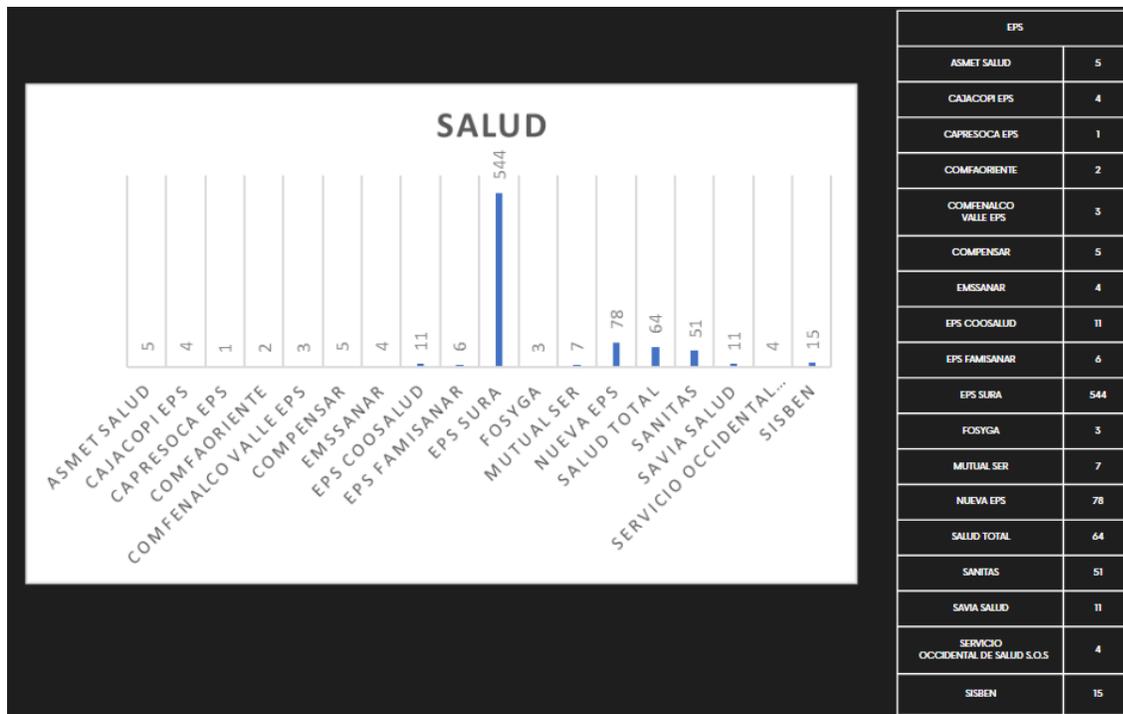
Figura 9

Caracterización socioeconómica









¿TIENES HIJOS?	
NO	636
SI	182

¿CUANTOS?	
1	107
2	52
3	12
4	7
5	3
7	1

