

Informe Técnico Resultado de Investigación

Factores laborales influyentes en la falta de creatividad e innovación en los funcionarios de Colpensiones.

Carmen Andrea Gutierrez Gonzalez

Vannesa Rodriguez Hernandez

Leidy Yulieth Muñoz Romero

Nataly Rendon Leon

Universidad Ean

Especialización en Gerencia de Procesos de Calidad e Innovación

Tutor: Luis Armando Cobo Campo

Bogotá D.C.

Noviembre 2024

CONTENIDO

RESUMEN	3
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	4
OBJETIVOS.....	8
JUSTIFICACIÓN	9
MARCO TEÓRICO	9
MARCO INSTITUCIONAL.....	16
METODOLOGÍA	18
Primer nivel.....	18
Segundo nivel.....	20
Análisis y discusión de los resultados	21
CONCLUSIONES.....	29
RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	35

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1 Variables, Elaborado por los autores	19
Tabla 2 Representación en frecuencia preguntas y respuestas, cantidades y porcentajes, Elaborado por los autores.....	22
Tabla 3 Representación contingencia preguntas y respuestas, cantidades por cargo, Elaborado por los autores	27

LISTADO DE IMAGEN

Imagen 1 Gráfico lineal, Elaborado por los autores.....	22
Imagen 2 Gráfico de dispersión. Cantidad de respuestas. Elaborado por los autores.....	26

ANEXO 1 encuesta y resultados

RESUMEN

Con este proyecto de investigación, se busca establecer en un primer momento, que factores del entorno laboral influyen en la creatividad e innovación en los colaboradores de Colpensiones, esto con el fin de mejorar en los procesos de las áreas que hacen parte de la sede OXXO de la ciudad de Bogotá D.C.; el objetivo final es proponer estrategias y recomendaciones para mejorar la creatividad e innovación, basadas en los hallazgos de la investigación sobre los factores del entorno laboral.

Como referente se incluye el marco teórico con el fin de determinar la información científica relevante en nuestra investigación, y el marco institucional, con el fin de contextualizar la empresa sobre la cual efectuamos la investigación y conocer la actividad económica, así como su entorno e identificar factores importantes para lograr desempeño óptimo de la empresa.

Se plantea el desarrollo de la metodología la cual se ha establecido con base en la recopilación de información con el fin de poder determinar estrategias y recomendaciones para Colpensiones.

El presente trabajo culminará con la presentación del análisis de los resultados obtenidos, lo cual permitirá extraer conclusiones del estudio realizado, así mismo, se formularán recomendaciones con base en la investigación.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Planteamiento del Problema

Colpensiones siempre está innovando en la búsqueda de mejorar su infraestructura tecnológica, y en el desarrollo de su talento humano con programas que abarcan capacitación y bienestar, partiendo de un Plan Estratégico Institucional contribuyendo a su crecimiento externo, y fortaleciendo continuamente sus procesos internos que permiten consolidarlas como el mejor lugar para trabajar.

Según (Carrillo Mora, Barajas Martinez, Sanchez Vasquez, Rangel Caballero, 2018), con los avances y estudios realizados, se ha comprobado científicamente que alrededor del 70% de las personas tienen inconvenientes con el sueño, por diferentes factores como descanso, alimentación, estrés, actividad física y relaciones sociales.

Ahora bien, según (Salgado Gordillo, 2005), las grandes organizaciones se han preocupado por encontrar espacios adecuados de relajamiento y esparcimiento para cubrir las necesidades de los trabajadores e incentivar el desarrollo motivacional, potencializar el desarrollo del aporte creativo en los diferentes procesos y entornos en los que se desarrollan las actividades diarias y tener momentos para descansar, divertirse o simplemente encontrar un poco de silencio, sin estos espacios se identifican factores relacionados con la salud y el agotamiento mental como el baja autoestima, el estrés, la depresión, la ansiedad, la frustración, entre otros, afectando la productividad y el mal desempeño laboral.

Adicionalmente, con momentos cortos de descanso mental y físico, las personas con jornadas laborales largas mejoran su calidad de vida, salud y bienestar, evitando desarrollar enfermedades y ausentismos por incapacidades.

Actividades tan sencillas como hacer una lectura placentera, jugar pin pon, parques, ajedrez, sentarse en un lugar que se sienta cómodo y tranquilo, entre otros, favorecen a mejorar el trabajo en equipo, potencializar conocimientos, conocer nuevos compañeros, salir de la rutina.

En las empresas que pueden brindar rutinas de descanso a sus empleados como Google, generan una mejor eficiencia, mayor productividad y efectividad, más creativos e innovadores, mejor concentración, motivación, se mantienen más activos y un mejor desempeño (Fores, Jordi, 2015).

Antecedentes del problema.

Esta investigación se desarrollará para la empresa Colpensiones, la cual es una empresa industrial y comercial del Estado, organizada como entidad financiera de carácter especial, vinculada al Ministerio de Trabajo y se creó en la reforma pensional en Colombia, para reemplazar el antiguo sistema de pensiones basado en el Instituto de Seguros Sociales (ISS), para garantizar una mayor cobertura y sostenibilidad del sistema de pensiones en el país.

La ubicación específica del contexto donde se desarrollará el estudio, es en la sede denominada OXXO, la cual se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá DC., en donde se busca analizar los factores del entorno laboral que posiblemente estén influyendo en la motivación que tienen los funcionarios de esta sede en torno a la generación de ideas creativas con el fin de optimizar sus actividades y así contribuir con el proceso de innovación de la entidad.

Actualmente, Colpensiones se encuentra desarrollando este incentivo de creatividad en los funcionarios, a partir del desarrollo de conocimiento, es así como desde la Gerencia de Talento Humano y Relaciones Laborales, Dirección de Desarrollo del Talento Humano; ha

propuesto una serie de programas en modalidades presencial, virtual, mixta y sincrónico, incentivando a través del aprendizaje y constante capacitación la mejora en los procesos. Así mismo, Colpensiones desde Gerencia de Talento Humano y Relaciones Laborales, Dirección de Desarrollo del Talento Humano; ha incluido dentro de su programa de bienestar la gestión de entornos saludables por medio de cuatro ejes: deportivo, recreación y cultura, calidad de vida y protección social.

Con estos precedentes, hemos identificado que, si bien la entidad cuenta con programas de impacto en sus colaboradores, no se tiene en cuenta el entorno laboral en si, como por ejemplo el sitio donde se desarrollan las actividades diarias, las rutinas de los colaboradores, el fomento al descanso mental en horas laborales por agotamiento, entre otros factores que impactan en la salud mental, derivando problemas de concentración, motivación y bajo desempeño, y por tanto, desencadenando de falta de creatividad e innovación, el desarrollo de las actividades propuestas se centran en momentos fuera del horario habitual de sus labores diarias.

Según estudios, el entorno laboral favorece la creatividad de los empleados, según la teoría de (Amabile, T. M., & Pratt, M. G. 2016), el entorno de trabajo debe fomentar y estimular la creación de ideas, estimulando a los empleados para generen ideas innovadoras y creativas al sentirse en un ambiente libre de expresarse. (Amabile, T. M., & Pratt, M. G. 2016) diferencia una motivación que se origina de la satisfacción personal, la cual es la más importante para el desempeño laboral y la motivación que se manifiesta de recompensas externas siendo útil para el aumento de creatividad, especificando que la motivación intrínseca es el distintivo para fomentar la creatividad.

La cultura organizacional para (Amabile, T. M., & Pratt, M. G. 2016) es otro factor indispensable que influye en la productividad de los empleados, por lo tanto, una empresa que promueve un ambiente de apoyo, el reconocimiento y la libertad de pensamiento, es más probable que vea un aumento en la creatividad y la innovación.

Descripción del problema.

En el entorno laboral de Colpensiones en la sede de OXXO de la ciudad de Bogotá D.C., se requieren determinar las variables que podrían estar afectando la creatividad e innovación en la solución de problemas laborales. Diversos factores del entorno laboral, como un ambiente de trabajo rígido, la falta de incentivos para la creatividad y deficiencias en el liderazgo, parecen contribuir a esta situación.

Ahora bien, de este problema, se puede derivar la tendencia de los funcionarios a utilizar enfoques tradicionales y en la resistencia a implementar nuevas ideas que podrían mejorar la eficiencia y la eficacia en la resolución de problemas laborales.

La falta de creatividad e innovación tiene efectos significativos, incluyendo una menor capacidad de adaptación a cambios y desafíos, y una posible disminución en la moral de los empleados. Por lo tanto, es importante investigar más a fondo estos factores para desarrollar estrategias que promuevan un entorno laboral más propicio para la creatividad y la innovación.

Pregunta de investigación.

¿Qué factores del entorno laboral influyen en la falta de creatividad e innovación en la solución de problemas laborales, en los funcionarios de Colpensiones de la sede de OXXO de la ciudad de Bogotá D.C.?

OBJETIVOS

Objetivo general.

Identificar y analizar los factores del entorno laboral que influyen en la falta de creatividad e innovación en la solución de problemas laborales para los funcionarios de Colpensiones de la sede OXXO ubicada en la ciudad de Bogotá, con el fin de proponer estrategias y recomendaciones que fomenten un entorno de trabajo creativo e innovador.

Objetivos específicos.

- Determinar los factores del entorno laboral que podrían estar limitando la creatividad e innovación en los colaboradores de la sede OXXO de Colpensiones, incluyendo aspectos como la cultura organizacional, las políticas internas, entorno social y el ambiente físico de trabajo.
- Recopilar datos cuantitativos mediante encuestas a funcionarios de la sede OXXO de Colpensiones, para obtener una perspectiva detallada sobre los factores que afectan su capacidad creativa e innovadora.
- Analizar a partir de los datos recopilados, cómo la disposición del ambiente físico de trabajo en la sede OXXO de Colpensiones, impacta la creatividad y la innovación, incluyendo factores como el mobiliario, el espacio colaborativo y las áreas de descanso.
- Revisar iniciativas y proyectos anteriores de innovación de Colpensiones con el fin de evaluar qué factores contribuyeron al éxito o fracaso de estas iniciativas, y cómo estos aprendizajes pueden aplicarse para mejorar la creatividad actual.

- Proponer estrategias y recomendaciones para mejorar la creatividad e innovación en la OXXO de Colpensiones, basadas en los hallazgos de la investigación sobre los factores del entorno laboral.

JUSTIFICACIÓN

Esta investigación, puede contribuir a Colpensiones sede OXXO, en el ejercicio de proponer estrategias y recomendaciones que fomenten un entorno de trabajo creativo e innovador en la resolución de problemas laborales, contribuir al ejercicio de proponer nuevos modelos para el desarrollo de la gestión de la innovación en los colaboradores, así como beneficios a sus colaboradores en materia de salud mental, desarrollando espacios con el fin de contribuir al buen desarrollo de generación de ideas, considerando un pilar muy importante como lo es la salud aumentando la satisfacción en términos de condiciones laborales en los colaboradores, y por tanto, fortalecer su gestión en el cumplimiento del objetivo en el plan institucional establecido.

- Campo de investigación: Emprendimiento y gerencia.
- Grupo de investigación: Grupo de Gerencia en las Grandes, Mediana y Pequeñas Empresas G3 PYMES.
- Línea de investigación: Innovación para la sostenibilidad de las organizaciones.

MARCO TEÓRICO

La intención de este marco teórico es analizar a través de diferentes teorías y fuentes la importancia de fomentar la innovación en los empleados; es así como identificamos que el entorno laboral favorece la creatividad de los empleados, (Amabile, T. M., & Pratt, M. G. 2016) y es de suma importancia que el entorno de trabajo fomente y estimule la creación de ideas, en un

ambiente libre de expresarse. , (Amabile, T. M., & Pratt, M. G. 2016) diferencia una motivación que se origina de la satisfacción personal, la cual es la más importante para el desempeño laboral y la motivación que se manifiesta de recompensas externas siendo útil para el aumento de creatividad, especificando que la motivación intrínseca es el distintivo de cada empleado.

La cultura organizacional es otro factor para, (Amabile, T. M., & Pratt, M. G. 2016) indispensable que influye en la productividad de los empleados, por lo tanto, una empresa que promueve un ambiente de apoyo, el reconocimiento y la libertad de pensamiento, es más probable que vea un aumento en la creatividad y la innovación.

Ahora bien, de acuerdo con la teoría de flujo de (Csikszentmihály, 1990), el flujo es un estado en el cual las personas se concentran en una tarea, perdiendo la noción del tiempo y este estado se alcanza cuando las habilidades se equilibran con objetivos realistas y se centra la atención en alcanzarlos; alcanzar el estado de flujo promueve la creatividad y producción; con base en lo anterior, definimos que esto implica que los empleados se concentren en actividades desafiantes que generen interés mediante un entorno laboral que proporcione alcanzar los objetivos con retroalimentación y desafíos flexibles. También, la experiencia debe contribuir a alcanzar objetivos claros no difíciles que causen frustración; un ambiente que apoya y fomenta el estado de flujo potencia la creatividad y productividad.

Existe una relación positiva entre un ambiente de trabajo favorable y la creatividad de los empleados como plantean los autores (Gomez & Pozas, 2014), ya que realizaron un estudio que busca entender cómo diferentes factores laborales afectan la creatividad y el desarrollo profesional de los empleados, utilizando una metodología cuantitativa, mediante encuestas para recolectar datos de empleados en diferentes organizaciones. Las variables analizadas incluyen la

satisfacción laboral, la motivación, la creatividad, y la percepción de desarrollo personal y profesional, siendo la prioridad el apoyo y las oportunidades que fomenten un entorno donde los empleados se sienten libres para ser creativos; de acuerdo con el estudio argumentamos que las compañías deben centrarse en mejorar tanto los factores laborales, como los motivacionales.

Por otro lado, la autora (Acuna, 2016), analizó la innovación como un proceso organizativo para el sector gráfico en Colombia, el objetivo del estudio es entender cómo las empresas del sector pueden mejorar sus capacidades innovadoras para competir en un mercado globalizado. La autora recopiló información mediante entrevistas y revisiones de documentos empresariales, con el fin de identificar las prácticas actuales de innovación, se encontró, que la innovación es un proceso continuo que incluye desde la generación de ideas hasta la implementación y comercialización, siendo un conjunto de actividades integradas que requieren coordinación. Identificó varios elementos claves para lograr la innovación: el liderazgo organizacional, la cultura de innovación, la formación y capacitación del personal. Así mismo, destacamos que las empresas que adopten nuevas tecnologías digitales son más competitivas y se adaptan mejor a los cambios del mercado.

Adicionalmente, (Alvarado, Yáñez, & Moreno, 2018), argumentan que la innovación se encuentra relacionada con el diseño organizacional, la competitividad, y las interacciones sociales dentro de una empresa. Indican que la innovación es necesaria para la adaptabilidad y respuesta a los cambios en el entorno. Presentan un modelo que vincula el diseño organizacional con la innovación y sugieren que un buen diseño organizacional puede facilitar la innovación, la cual a su vez puede conducir a una ventaja competitiva.

Por su parte, el autor (Camargo, 2010), analiza cómo la gestión de calidad puede ser una herramienta clave para la innovación organizacional. Indica que la innovación organizacional debe estar alineada con los principios de la gestión de calidad, facilitando la identificación de áreas de mejora y fomentando implementación de nuevas prácticas y tecnologías que pueden incrementar la eficiencia y efectividad de la organización. Así vemos que diferentes autores presentan la similitud de integrar la gestión de calidad en la cultura organizacional, formando empleados, estandarizando procesos y usando tecnologías avanzadas.

Con base en la información, podemos definir que la creatividad organizacional es el proceso mediante el cual individuos o equipos generan ideas nuevas, y útiles y por su parte, la innovación organizacional es la implementación exitosa de estas ideas dentro de la organización.

Al validar diferentes teorías sobre creatividad e innovación, la autora (Rojas, 2007), publicado por Sapiens, Revista Universitaria de Investigación, centra a las personas como las responsables de contribuir al cambio, por lo cual, la formación continua es esencial para el desarrollo sostenible de las organizaciones. Añade que las empresas, deben realizar un análisis crítico de sus capacidades y limitaciones para fortalecer sus áreas positivas y corregir debilidades, promoviendo el pensamiento creativo de manera constante, ya que la creatividad debe ser una actitud continua, integrada en la cultura y práctica organizacional.

Por lo tanto, el conocimiento es crucial para impulsar la innovación y mejorar el rendimiento organizacional, tal como expone (Perozo, 2004), indicando que es fundamental el proceso de capacitación en las organizaciones, el cual debe centrarse en desarrollar habilidades y competencias que faciliten la creación y aplicación de nuevas ideas y debe estar alineada con las necesidades de innovación de la organización. Al igual podemos identificar que las

organizaciones deben crear entornos que fomenten el intercambio de ideas y la colaboración, por lo cual, la implementación de sistemas y procesos que permitan la captura y transferencia del conocimiento es esencial.

Ahora bien, la innovación también incluye aspectos de adaptación y cambio las autoras (Martin, Orengo, & Martinez, 1997), argumentan que la innovación se confunde con la creatividad y distinguen que la innovación busca beneficios intencionales y tiene un componente social, es decir, la innovación tiene un impacto social y organizacional más amplio que la creatividad, que es más individual. También, se da importancia al impacto de líderes y directivos, puesto que, un liderazgo participativo suele favorecer la innovación.

En cuanto al comportamiento de necesidad de creatividad e innovación en un mundo que avanza rápidamente, los autores (Vidales & Trujillo, 2011) , mencionan que en las últimas décadas, el ritmo de la vida y la tecnología han avanzado exponencialmente, llevando a un cambio drástico en cómo las personas interactúan y trabajan; nos damos cuenta que la creatividad es vista como una habilidad crucial para enfrentar los rápidos cambios del mercado y la globalización.

A su vez, se plantea el espacio para las ideas como enfoque para la creatividad, ya que la falta de tiempo para reflexionar puede llevar al estrés y una falta de innovación. Otro factor importante, es la estructura y los sistemas organizacionales, debido a que, sin procesos claros, las ideas pueden perderse y frustrar a los empleados.

También existen políticas organizacionales de innovación en el entorno laboral, de acuerdo con el programa Horizonte 2020, se evidencia que los gobiernos han implementado políticas para fomentar la innovación en el entorno laboral; la Unión Europea ha financiado

proyectos de investigación e innovación con el objetivo de mejorar la competitividad de las empresas europeas.

Horizonte Europa es el programa marco de investigación e innovación de la Unión Europea para el período 2021 -2027, con un presupuesto total de 95.517 millones de euros. Este tipo de políticas pueden influir en cómo las organizaciones priorizan la innovación y en cómo crean un entorno favorable para la creatividad.

En América Latina, los gobiernos han implementado políticas para promover la innovación en el sector privado, se destaca el programa de Innovación en Chile, que proporciona financiamiento y apoyo a empresas que buscan desarrollar nuevas tecnologías o mejorar sus procesos productivos. Estas políticas han sido fundamentales para fomentar un entorno más favorable a la innovación en la región.

Así mismo, países como México y Colombia, han creado incentivos fiscales para empresas que invierten en investigación y desarrollo (I+D), lo cual también influye en la capacidad de las organizaciones para innovar. Incluso el gobierno de Colombia mediante convocatorias abiertas a través del Ministerio de Ciencias publica los requisitos para postularse al programa Horizonte 2020 y solicitar financiación.

Las leyes laborales y las regulaciones gubernamentales también pueden influir en la creatividad y la innovación en el entorno laboral, según (Holguín, 2018), considera la innovación como un proceso complejo y dinámico influenciado por un conjunto de componentes interrelacionados, como actores, organizaciones, artefactos tecnológicos e instituciones, incluyendo leyes y normas sociales. Por eso concluimos que la regulación es una institución formal que influye directamente en la innovación, al establecer normas y leyes que pueden

restringir el desarrollo tecnológico y la innovación en diversas industrias. Por ejemplo, en el sector farmacéutico, las leyes sobre patentes y la fijación de precios han influido en la introducción de tratamientos innovadores.

Por lo tanto, la regulación puede tener efectos tanto positivos como negativos sobre la innovación, la manera en que las políticas y regulaciones son diseñadas e implementadas es fundamental para crear un entorno que favorezca la innovación, estimulando el desarrollo de nuevas tecnologías y prácticas en diferentes sectores.

Con base en lo anterior, las leyes que garantizan la seguridad laboral y el bienestar de los empleados pueden contribuir a un entorno donde los empleados se sientan más seguros para tomar riesgos creativos.

En el contexto de las empresas tecnológicas, como Google, la innovación se convierte en un factor clave de éxito. (Bock, 2015) asegura que una cultura de confianza es la principal estrategia para fomentar la innovación, Google implementa prácticas como compartir información de la empresa, incluyendo las metas y resultados financieros, para empoderar a los empleados y permitir un ambiente de colaboración.

Google como pionero en innovación permiten a sus empleados dedicar un porcentaje de su tiempo a proyectos personales (20% Time) fomentando la creatividad y la generación de nuevas ideas, el diseño del entorno del trabajo facilita la innovación. Google implementó salas de descanso y otros espacios de bienestar en las oficinas para ofrecer a los empleados oportunidades de descanso y recuperación, lo cual es muy importante para mantener altos niveles de creatividad y energía, es así como se analiza que para Google el bienestar físico y mental de los empleados genera capacidad para innovar y resolver problemas.

En el contexto del sector público, la Gestión del Conocimiento es fundamental para optimizar la administración, mejorar la prestación de servicios y garantizar la transparencia hacia los ciudadanos. Colpensiones, como una entidad pública de naturaleza jurídica especial, reconoce la importancia de estas prácticas para el fortalecimiento continuo de sus procedimientos. Colpensiones integra la innovación en su programa de Gestión del Conocimiento a través de la capacitación de sus servidores públicos, utilizando modalidades virtuales y presenciales; este enfoque permite una actualización constante de los conocimientos y habilidades de los empleados.

MARCO INSTITUCIONAL

La Administradora Colombiana de Pensiones, sede OXXO está ubicada en la Carrera 7ª N. 67-39 edificio Oxxo 69 en la ciudad de Bogotá. Colpensiones es una empresa industrial y comercial del Estado, organizada como entidad financiera de carácter especial, vinculada al Ministerio de Trabajo. Se creó en la reforma pensional en Colombia, para reemplazar el antiguo sistema de pensiones basado en el Instituto de Seguros Sociales (ISS), para garantizar una mayor cobertura y sostenibilidad del sistema de pensiones en el país¹.

Decreto número 309 del 24 de febrero de 2017, “por el cual se modifica la estructura de la Administradora Colombiana de Colpensiones”, adoptó un nuevo modelo de operación para mejorar la efectividad en el servicio al ciudadano, sus procesos de evaluación y control de la gestión y dar respuesta oportuna a las solicitudes o trámites de los ciudadanos.

¹ Ver en fuentes de consulta: <https://www.colpensiones.gov.co>

De conformidad con el artículo 155 de la Ley 1151 de 2007, Colpensiones, hace parte del Sistema General de Pensiones (SGP) y tiene por objeto la administración estatal del Régimen de Prima Media con Prestación Definida y la administración del Sistema de Ahorro de Beneficios Económicos Periódicos del que trata el Acto Legislativo 01 de 2005 y las demás prestaciones especiales que determine la Constitución y la Ley, en su calidad de entidad financiera de carácter especial.

Colpensiones actualmente administra y determina los derechos pensionales y prestaciones económicas a favor de los afiliados al régimen solidario de prima media con prestación definida del Sistema General de Seguridad Social en pensiones.

Los productos que administran son:

- Pensión de Vejez
- Pensión de Invalidez
- Pensiones de Sobrevivientes
- Pensión familiar
- Auxilio funerario
- Pensiones Especiales
- Beneficios económicos periódicos (BEPS)

Los procesos que manejan son:

- Información y orientación: historia laboral, solicitud de conceptos, pqrs, recepción y resolución de tutelas, notificación de decisiones, presentación de recursos, solicitud de bonos pensionales, solicitud de clave web y cambio de esta.

- Consulta: estado de tramites, estado de solicitudes, certificado de afiliación, certificado de pensionado, certificado de ingresos y retenciones de jubilados y certificados del empleador.

Colpensiones posee una estructura organizacional, que día tras día continúa con el desarrollo de diversos procesos de gestión con el fin dar cumplimiento de los objetivos estratégicos. Es claro que la modernización organizacional es clave para el cumplimiento en la prestación del servicio, manteniendo una continua adaptación en tecnologías de la información.

La tecnología, la gestión del conocimiento y la innovación son la gestión del cambio que incluyen factores importantes para lograr desempeño óptimo de la empresa. En conjunto, estos elementos permiten a la organización mantenerse competitivas, sino también ofrecer un valor superior y cumplir con sus objetivos estratégicos de manera eficiente.

METODOLOGÍA

Primer nivel

Enfoque, alcance y diseño de la investigación

El enfoque de nuestra investigación es cuantitativo, mediante encuestas que nos arrojaran una perspectiva sobre los factores que afectan su capacidad creativa e innovadora, se incluyen preguntas enfocadas con los espacios que intervienen en el día a día de los colaboradores de la sede OXXO de Colpensiones.

El diseño de la investigación planteada es no experimental y transversal, dado que por medio de esta metodología pretendemos recolectar datos del estado actual de cada una de las variables planteadas.

El tipo de estudio a realizar es descriptivo, dado que por medio del resultado cuantitativo buscamos determinar por qué se da la falta de creatividad e innovación en los funcionarios sede Oxxo de Colpensiones.

Definición de variables

Tabla 1 Variables, Elaborado por los autores

Variable	Definición conceptual	Definición operacional
Estrés	Sentimiento de agobio ante algunas situaciones que no sabemos controlar lo cual puede causar problemas de salud (Ruano,B. 2017).	Encuesta
Frustración	Sentimiento generado en la persona cuando no puede tener una satisfacción que desea expresado en ira o ansiedad. (Camón,E. 2016)	Encuesta
Motivación	La razón de las acciones, los deseos y necesidades de las personas el cual va dirigido al comportamiento.	Encuesta
Descanso	Es una pausa o momento de tranquilidad importante para recuperar energías y prevenir el agotamiento de tipo, laboral, mental, físico, espiritual y social.	Encuesta
Relajación	Es un estado natural de la persona que aporta descanso y ayuda a equilibrar el metabolismo, el ritmo cardiaco y la respiración. (Díaz,M 2021).	Encuesta
Pausas activas	Actividad física que se realiza en un tiempo determinado durante la jornada laboral para que la persona recupere energía y mejore su desempeño.	Encuesta
Productividad	Es un proceso de la relación entre la producción y los recursos utilizados para poder conseguir la producción de las áreas de una organización. (Azkue, Inés 2023)	Encuesta
Creatividad	Es el proceso en el que la imaginación de la persona genera algo novedoso y útil al mismo tiempo. (Garrido,P 2024)	Encuesta
Esparcimiento	Es una actividad que se realiza para distraer y relajar la mente y el cuerpo dejando de lado la rutina y las responsabilidades diarias.	Encuesta
Desconexión laboral	Es un derecho que tiene el empleado a no estar en actividades laborales en ninguna forma, medio o herramienta.	Encuesta
Comodidad	Es lo que necesita la persona para estar a gusto de diferentes formas, teniendo en cuenta las características físicas, emocionales y estado de salud. (Porto & Gardey, 2022)	Encuesta
Bienestar físico	Es cuando el cuerpo se encuentra en óptimas condiciones de salud y rendimiento. (Porporatto, M 2021)	Encuesta
Bienestar Mental	Es aquel en el cual la persona es consciente de sus propias capacidades, afrontando situaciones de tensión, puede ser productivo en su trabajo y contribuye a la comunidad. (Jordana. J, 2019)	Encuesta
Bienestar	Es un estado de salud mental y físico, que genera satisfacción y la capacidad de manejo del estrés, sintiéndose bien. (Tchiki Davis, 2024)	Encuesta
Entretenimiento	Es un conjunto de actividades como, por ejemplo, ir a cine, ir al parque, salir a bailar, ver tv, etc., que puede desarrollar el ser humano para salir de la rutina diaria. (Yirda,A. 2023)	Encuesta

Población y muestra

La encuesta está dirigida a los funcionarios de Colpensiones que laboran en la sede OXXO, abarcando a los empleados con cargos que van desde auxiliar operativo hasta profesional máster, incluyendo tanto hombres como mujeres, en un rango de edad de 25 a 45 años. La finalidad de este estudio es identificar y analizar los factores que están influyendo en la retracción de la innovación y la creatividad dentro de la organización, con el propósito de generar estrategias que puedan fomentar un ambiente de trabajo más dinámico y orientado al desarrollo de nuevas ideas.

El muestreo utilizado es de tipo no probabilístico por conveniencia ya que los sujetos fueron escogidos porque cumplían con los criterios preestablecidos, además que este método permite obtener información de manera eficiente. La muestra está compuesta por 20 personas.

Segundo nivel

Selección de métodos o instrumentos para recolección de información

A partir de la selección de preguntas planteadas en la encuesta estructurada de 10 preguntas que van en una valoración de 1 baja puntuación a 5 alta puntuación teniendo en cuenta que:

1. Nunca
2. Rara vez
3. A veces
4. Frecuentemente
5. Siempre

Se obtendrá un puntaje por cada valoración lo que permitirá en análisis respectivo por cada variable incluida allí. La encuesta se puede evidenciar en el siguiente link realizada por la herramienta Google forms, dado que nos facilita la tabulación y acceso de nuestros encuestados:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeRmGjKNOAtUhGj8h1VyB5AnV0s8qmjPo6g-YkpJDCjWIIUVg/viewform?usp=sf_link

Técnicas de análisis de datos

La técnica de análisis para la encuesta está basada en estadística descriptiva, esto dado que su naturaleza es cuantitativa. Se desarrollará en tres instrumentos descritos de la siguiente manera:

- **Frecuencia:** Dado que permite conocer la distribución de las respuestas en cada pregunta (por ejemplo, cuántas personas eligieron cada opción).
- **Tabla de contingencia:** Utilizadas para analizar la relación entre dos o más variables categóricas (por ejemplo, género y nivel de satisfacción).

Así mismo, para la visualización de datos se toman en cuenta los siguientes tipos de gráficos:

- **Gráfico de línea:** Con el fin de mostrar tendencias a lo largo del tiempo.
- **Diagrama de dispersión:** Con el fin de visualizar la relación entre dos variables continuas.

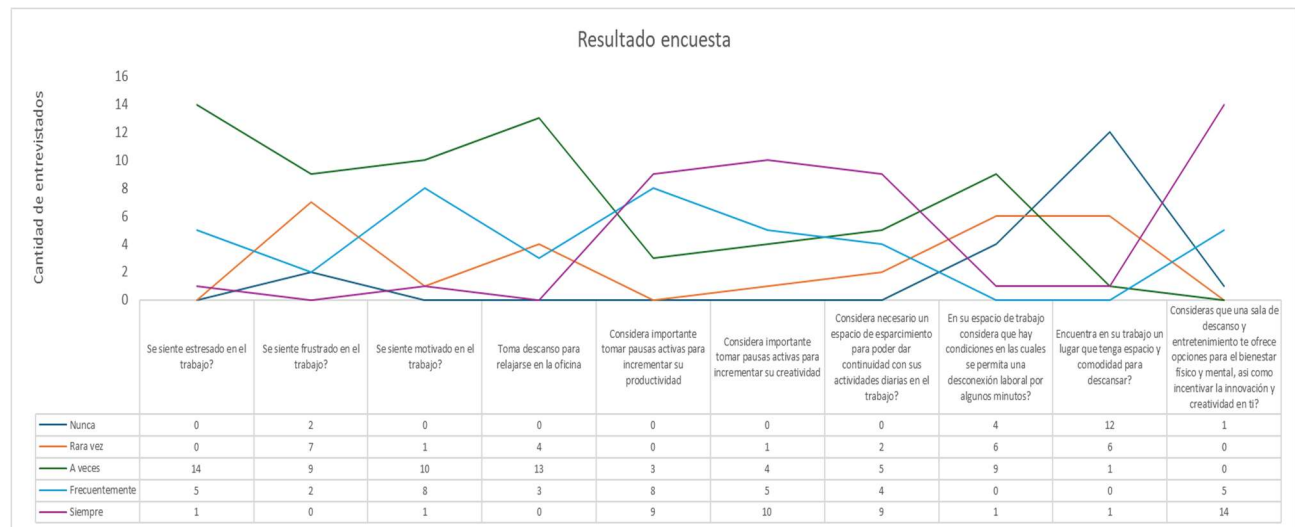
Análisis y discusión de los resultados

Conforme la metodología planteada la cual se puede evidenciar en el anexo 1 encuesta y resultados, a continuación, se muestran los resultados obtenidos:

Tabla 2 Representación en frecuencia preguntas y respuestas, cantidades y porcentajes, Elaborado por los autores.

Respuestas	Se siente estresado en el trabajo?	Se siente frustrado en el trabajo?	Se siente motivado en el trabajo?	Toma descanso para relajarse en la oficina	Considera importante tomar pausas activas para incrementar su productividad	Considera importante tomar pausas activas para incrementar su creatividad	Considera necesario un espacio de esparcimiento para poder dar continuidad con sus actividades diarias en el trabajo?	En su espacio de trabajo considera que hay condiciones en las cuales se permita una desconexión laboral por algunos minutos?	Encuentra en su trabajo un lugar que tenga espacio y comodidad para descansar?	Consideras que una sala de descanso y entretenimiento te ofrece opciones para el bienestar físico y mental, así como incentivar la innovación y creatividad en ti?
Nunca	0	2	0	0	0	0	0	4	12	1
Rara vez	0	7	1	4	0	1	2	6	6	0
A veces	14	9	10	13	3	4	5	9	1	0
Frecuentemente	5	2	8	3	8	5	4	0	0	5
Siempre	1	0	1	0	9	10	9	1	1	14
	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Porcentaje										
Nunca	0%	10%	0%	0%	0%	0%	0%	20%	60%	5%
Rara vez	0%	35%	5%	20%	0%	5%	10%	30%	30%	0%
A veces	70%	45%	50%	65%	15%	20%	25%	45%	5%	0%
Frecuentemente	25%	10%	40%	15%	40%	25%	20%	0%	0%	25%
Siempre	5%	0%	5%	0%	45%	50%	45%	5%	5%	70%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Imagen 1 Gráfico lineal, Elaborado por los autores.



Respecto a los resultados por cada una de las variables analizamos lo siguiente:

1. De la pregunta relacionada con la variable estrés, ¿Se siente estresado en el trabajo?, como se evidencia en la imagen 1 y la tabla 2, por momentos los funcionarios a veces han sentido estrés en el trabajo, esto conforme a las respuestas otorgadas en un 70% de los encuestados, lo cual es un problema común en este entorno laboral lo que puede derivar problemas de salud.

2. De la pregunta relacionada con la variable frustración, ¿Se siente frustrado en el trabajo?, como se evidencia en la imagen 1 y la tabla 2, el 45% de los funcionarios encuestados, a veces han sentido frustración en el trabajo, este fenómeno se puede presentar al no contar con un resultado en sus labores diarias satisfactorio, lo que puede desencadenar en expresiones como la ira o la ansiedad. La frustración puede conducir a una disminución de la productividad, y un deterioro del clima laboral, producido por factores como las formas de liderazgo, entre otros factores.
3. De la pregunta relacionada con la variable motivación, ¿se siente motivado en el trabajo?, como se evidencia en la imagen 1 y la tabla 2, Colpensiones con sus programas de bienestar logra motivar a los funcionarios encuestados, esto por el resultado en un 50%, sin embargo, esta no es constante, dado que en las respuestas otorgadas la evaluación a veces es la que se aprecia con más frecuencia, por lo que se deben evaluar y adaptar los programas de acuerdo con cada necesidad y abordar las causas de desmotivación.
4. De la pregunta relacionada con la variable descanso, ¿Toma descanso para relajarse en la oficina?, como se evidencia en la imagen 1 y la tabla 2, en un 65% de los encuestados a veces toma intervalos de descanso en la oficina, por lo que consideramos importante reforzar las estrategias para incentivar a los funcionarios a tomar descansos ya que contribuyen a recuperar energías, ayudan prevenir el agotamiento de tipo, laboral, mental, físico, espiritual y social.
5. De la pregunta relacionada con las variables relajación, pausas activas y productividad, ¿Considera importante tomar pausas activas para incrementar su productividad?, como se evidencia en la imagen 1 y la tabla 2, para un 90% de los encuestados, siempre y

frecuentemente, es importante tomar pausas activas, los funcionarios si reconocen la importancia de esta variable, así como la relajación que contribuye al equilibrio del metabolismo, el ritmo cardiaco y la respiración. Tomar pausas activas es una de las mejores maneras de incrementar la productividad y mantener una energía alineada con sus labores diarias.

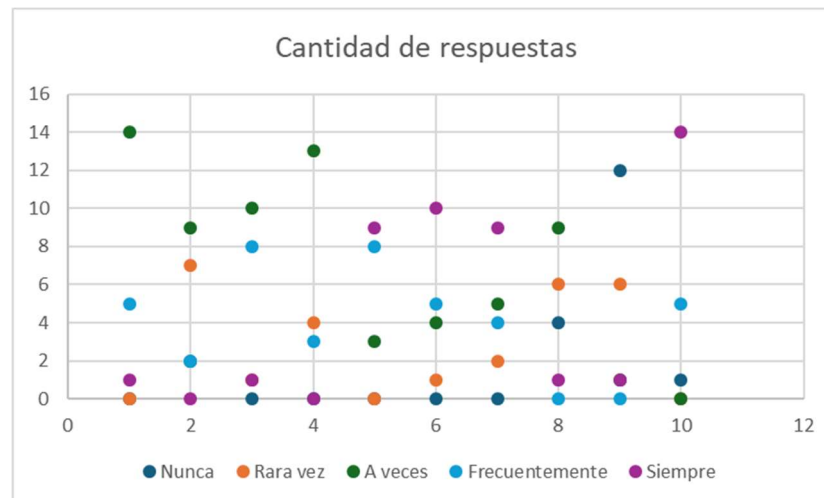
6. De la pregunta relacionada con las variables relajación, pausas activas y creatividad, ¿Considera importante tomar pausas activas para incrementar su creatividad?, como se evidencia en la imagen 1 y la tabla 2, para un 75% de los funcionarios encuestados, siempre y frecuentemente les resulta importante la toma de pausas activas en su jornada laboral, dado que les permite incrementar su creatividad, dado que el cerebro está más descansado lo que facilita la generación de nuevas ideas en sus labores diarias.
7. De la pregunta relacionada con la variable esparcimiento, ¿considera necesario un espacio de esparcimiento para poder dar continuidad con sus actividades diarias en el trabajo?, como se evidencia en la imagen 1 y la tabla 2, generar un espacio dentro de las oficinas que facilite la distracción, la relajación de la mente y del cuerpo dejando de lado la rutina y las responsabilidades diarias, para el 45% de los funcionarios encuestados es siempre necesario, algunas empresas grandes cuentan con este tipo de espacios, por lo que para el caso de la sede OXXO de Colpensiones, es una gran oportunidad de implementar este espacio en sus oficinas y potenciar el entorno laboral para sus colaboradores, los cuales generan bienestar, mejoran la productividad, mejoran las relaciones interpersonales, reducen niveles de estrés y aportan mayor satisfacción laboral.

8. De la pregunta relacionada con la variable desconexión laboral, ¿en su espacio de trabajo considera que hay condiciones en las cuales se permita una desconexión laboral por algunos minutos?, como se evidencia en la imagen 1 y la tabla 2, para el 45% de los funcionarios encuestados, a veces encuentran espacios para poder desconectarse un poco de sus actividades diarias, la desconexión laboral es un derecho que tiene el empleado, por lo tanto, es fundamental fomentar una cultura organizacional que respete el derecho a la desconexión laboral.
9. De la pregunta relacionada con la variable comodidad, ¿encuentra en su trabajo un lugar que tenga espacio y comodidad para descansar?, como se evidencia en la imagen 1 y la tabla 2, para el 60% de los funcionarios encuestados de la sede OXXO de Colpensiones, nunca han identificado un lugar donde se cuente con un espacio específico para poder relajarse un poco entre sus labores diarias, así como en la variable de esparcimiento se ha manifestado, que darle a oportunidad de contar con este espacio a sus colaboradores aporta factores positivos, acudiendo a un espacio adecuado para actividades de relajación. La falta de espacios de descanso puede generar un ambiente laboral tenso y desmotivador, como ya se ha evidenciado en este análisis momentos de estrés y frustración que obtuvieron un porcentaje desfavorable, pueden ser canalizados en este tipo de espacios, se recomienda identificar áreas que puedan ser acondicionadas como espacios de descanso, mobiliario adecuado y elementos que fomenten la relajación.
10. De la pregunta relacionada con las variables Bienestar físico, bienestar mental y entretenimiento, ¿consideras que una sala de descanso y entretenimiento te ofrece opciones para el bienestar físico y mental, así como incentivar la innovación y creatividad

en ti?, como se evidencia en la imagen 1 y la tabla 2, el 95% de los encuestados han respondido que siempre y frecuentemente es viable contar con una sala de descanso y entretenimiento, dado que en estos espacios se incrementa el bienestar físico, el bienestar mental e incentiva actividades distractoras para salir de la rutina diaria incrementando el nivel de satisfacción en el talento humano, fomentando la creatividad y la generación de nuevas ideas, así mismo el diseño del entorno del trabajo facilita la innovación.

En cuanto a los resultados generales de la encuesta, hemos analizamos lo siguiente:

Imagen 2 Gráfico de dispersión. Cantidad de respuestas. Elaborado por los autores.



De acuerdo con la información obtenida en la encuesta realizada, como se evidencia en la imagen 2, las respuestas que más se reiteran son evaluadas sobre las variables a veces y frecuentemente, dado que los encuestados no están el 100% conformes con el bienestar que se generan en los diferentes programas actualmente implementados en la entidad.

De igual manera, en algunos puntos de vista se evidencia que rara vez se reflejan comportamientos de frustración, sin embargo, variables los espacios de esparcimiento y

descanso no son evidentes por lo que es importante referenciarlos o desarrollarlos en el entorno laboral.

En cuanto al estudio por cargo de encuestados, contamos con un total de 20 personas las cuales están debidamente distribuidas en cargos auxiliar operativo hasta profesional máster, incluyendo tanto hombres como mujeres como se evidencia en la tabla 3 presentada a continuación:

Tabla 3 Representación contingencia preguntas y respuestas, cantidades por cargo, Elaborado por los autores

Variable	Estrés					Frustración					Motivación					Descanso					Relajación, pausas activas y productividad				
	Pregunta					Pregunta					Pregunta					Pregunta					Pregunta				
Cargo	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
Auxiliar operativo			8	3	1	1	3	6	2				8	2	1		3	6	3					6	6
Analista		3	1			1	2	1					1	3				4					2	1	1
Profesional 1		1						1				1		1			1							1	
Profesional		1	1				1	1					1	1				2					1		1
Profesional junior			1					1						1				1							1
Totales	0	0	14	5	1	2	7	9	2	0	0	1	10	8	1	0	4	13	3	0	0	0	3	8	9

Variable	Relajación, pausas activas y creatividad					Esparcimiento					Desconexión laboral					Comodidad					Bienestar físico, bienestar mental y entretenimiento					Cantidad funcionarios
	Pregunta					Pregunta					Pregunta					Pregunta					Pregunta					
Cargo	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	
Auxiliar operativo		1		4	7			3	4	5	2	5	5			8	3	1			1		2	9		12
Analista			2	1	1	1	1		2	1	1	2				2	2						2	2		4
Profesional 1			1					1					1					1					1			1
Profesional			1		1		1			1	1	1				2							2			2
Profesional junior					1					1					1				1						1	1
Totales	0	1	4	5	10	0	2	5	4	9	4	6	9	0	1	12	6	1	0	1	1	0	0	5	14	20

En el caso de los auxiliares operativos, el comportamiento de evaluación es similar en todas las preguntas planteadas y son quienes cuentan con un porcentaje de participación mayoritaria dando como resultado, que en las variables estrés, frustración, motivación, son quienes datan que a veces estas variables se presentan en su entorno laboral, así mismo nos manifiestan la importancia de contar con espacios de esparcimiento y descanso, y son quienes

aprecian las pausas activas derivadas de las actividades que se realizan que en su mayoría son de movimientos repetitivos en sus lugares de trabajo.

De la participación de analistas y profesionales, se considera importante las pausas activas y coinciden todos con el espacio necesario para realizar desconexión de su entorno laboral, dado que incentiva la creatividad y fomenta la innovación general tanto en espacios laborales como en las ideas en sus grupos de trabajo.

CONCLUSIONES

- De acuerdo con el primer objetivo específico se identificaron diversos factores en el entorno laboral que limitan la creatividad e innovación en los colaboradores de Colpensiones en la Sede OXO 69. Entre ellos, la cultura organizacional resultó poco flexibles, restringiendo la experimentación y la generación de ideas. Asimismo, el entorno social reflejó una falta de incentivos para el trabajo colaborativo y la resolución creativa de problemas, mientras que el ambiente físico carecía de espacios adecuados para fomentar la innovación, como áreas de descanso funcionales o zonas destinadas a la creatividad. Estos hallazgos evidencian la necesidad de intervenciones en varias dimensiones del entorno laboral.
- Con base en el segundo objetivo específico, las encuestas realizadas permitieron recopilar información valiosa sobre las percepciones y experiencias de los colaboradores. Los resultados indicaron que los encuestados perciben restricciones para proponer ideas debido a las políticas internas, y se identificó problemas en el ambiente físico que dificultan la concentración y creatividad.
- De acuerdo con los resultados obtenidos de las encuestas, no hay una motivación satisfactoria por parte de los funcionarios de Colpensiones que laboran en la sede Oxxo, lo cual impacta directamente en su creatividad y productividad, tal como lo plantea Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016), que sostiene que la motivación intrínseca es clave para la creatividad, y su ausencia limita el desarrollo de nuevas ideas y la resolución de problemas. Esto sugiere que Colpensiones necesita estrategias de motivación más efectivas, adicionalmente, una parte significativa de los trabajadores percibe la necesidad de espacios de esparcimiento, aspecto importante del estudio realizado debido a la relación con la

creatividad que plantea diferentes investigaciones como la que se plantea en Madero, S y Ortiz, O (2021) en la que se destaca que la integración de estrategias como el descanso y la flexibilidad no solo ayuda a reducir el absentismo, sino que también fomenta una mayor motivación y creatividad, impactando positivamente en el ambiente laboral y en la retención de talento. Esto se debe a que el descanso adecuado mejora el rendimiento cognitivo, facilitando una mayor innovación y capacidad de resolución de problemas en los empleados, así se puede concluir que la falta de estos espacios en Colpensiones podría estar limitando la creatividad y la capacidad de innovación de los colaboradores.

- Por otra parte, la frustración laboral, que fue reportada con frecuencia, puede ser resultado de la falta de incentivos y un liderazgo deficiente, tal como se menciona en el problema planteado y como lo menciona De la Fuente, J., & Jiménez, P. (2021) que el liderazgo positivo y efectivo impacta directamente en la satisfacción laboral y en la creatividad. Un liderazgo inspirador y que valore la participación de los empleados crea un entorno en el que es más probable que surjan ideas innovadoras y colaborativas.
- Para el tercer objetivo específico se determinó que el análisis de los datos recopilados mostró que el diseño del ambiente físico tiene un impacto considerable en la creatividad e innovación de los colaboradores. La falta de espacios abiertos y áreas de descanso insuficientemente acondicionadas fueron identificados como los principales obstáculos. Estos factores sugieren la necesidad de rediseñar los espacios de trabajo para potenciar el rendimiento creativo.
- La cultura de resistencia al cambio que se menciona en el planteamiento del problema se ve reflejada en los datos, con una tendencia a utilizar enfoques tradicionales ya que muchos

trabajadores consideran que las condiciones de su espacio de trabajo no son adecuadas, generando un gran impacto en los espacios de esparcimiento como lo indica Pérez, H., & Martínez, A. (2020) que los espacios de esparcimiento en el trabajo influyen positivamente en la creatividad y la motivación de los empleados. La creación de áreas para el descanso en las empresas no solo ayuda a reducir el estrés, sino que también fomenta una cultura de innovación y de trabajo en equipo.

- La falta de incentivos para la creatividad, junto con las percepciones negativas sobre el entorno laboral, ha limitado la innovación en Colpensiones. Estudios de Ekvall (1996) indican que un clima organizacional que promueve la innovación fomenta la generación de ideas. Esto implica que Colpensiones podría beneficiarse al implementar espacios de descanso saludable y relajación para la renovación de ideas, por lo anterior, este estudio resalta la necesidad de implementar salas de descanso y otros espacios de bienestar en las oficinas de Oxxo sede de Colpensiones, generando un cambio positivo en la creatividad e innovación de los trabajadores, contribuyendo a un ambiente más propicio para resolver problemas laborales de manera eficiente, así mismo, este estudio tendrá un impacto considerable en la forma en que Colpensiones aborda sus políticas de recursos humanos, ya que proporciona información clave sobre los factores que están limitando la creatividad y la innovación en el lugar de trabajo. Al implementar cambios en los espacios de trabajo, motivación y liderazgo, la organización podría mejorar su capacidad de adaptación y su efectividad en la resolución de problemas, beneficiando tanto a los empleados como a la eficiencia general de la empresa.

- Con base en el cuarto objetivo específico, en cuanto a las iniciativas y proyectos anteriores de innovación de Colpensiones, se han evidenciado factores que contribuyeron al éxito de su implementación, como ejemplo tenemos los programas de gestión del conocimiento o el reto de innovación, en donde se abordaron estrategias con el fin de fortalecer el conocimiento y desarrollar al interior capacidades que incentivan la creatividad, este tipo de estrategias se deben abordar constantemente, sin embargo, también se deben abordar planes de bienestar alineados a las necesidades por proceso y cargo, puesto que, según los resultados de la encuesta, si bien sus lineamientos de cultura organizacional se adoptan y se perciben de manera positiva, los colaboradores no están 100% de acuerdo con las actividades inmersas en las estrategias planteadas. Este análisis subraya la importancia de integrar un enfoque sistemático en la planificación y ejecución de proyectos innovadores, aprendiendo tanto de los aciertos como de los errores del pasado.
- Para el quinto objetivo específico, a partir de los hallazgos, se buscan estrategias concretas para mejorar la creatividad e innovación en la sede OXXO de Colpensiones. Entre las recomendaciones destacan: implementar políticas más flexibles para la generación de ideas, rediseñar el espacio físico con áreas colaborativas y zonas de descanso funcionales, ofrecer programas de capacitación en habilidades creativas y fomentar una cultura organizacional que valore la innovación.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la sede OXXO de Colpensiones, realizar esfuerzos sostenidos para transformar su cultura organizacional, integrando valores que promuevan el pensamiento creativo y la apertura al cambio. Esto podría incluir la implementación de programas de sensibilización, liderazgo inclusivo y el fortalecimiento de canales de comunicación que faciliten la participación de los colaboradores.
- Se recomienda instaurar un sistema de incentivos que valore y premie las ideas innovadoras, promoviendo un ambiente competitivo y motivador que impulse a los colaboradores a salir de su zona de confort.
- Evaluar los proyectos de innovación, incluso después de su implementación, puede ofrecer valiosas lecciones para futuras iniciativas. Se recomienda documentar los aciertos y errores para construir un conocimiento organizacional que sirva de base para proyectos futuros.
- A la universidad y el programa académico, se extiende una invitación a profundizar en la investigación sobre la relación entre el entorno laboral y la creatividad. Este tema no solo tiene implicaciones directas para las organizaciones y sus colaboradores, sino que también aporta al conocimiento sobre cómo construir espacios laborales que fomenten el bienestar y la productividad.
- A los compañeros y colegas, se invita a considerar este tema como un campo fértil para nuevas investigaciones, especialmente en un contexto cambiante que exige una adaptación constante de las organizaciones a los retos del mercado. Profundizar en esta

temática puede abrir nuevas líneas de exploración en diseño organizacional y psicología laboral.

- Investigar la creatividad y la innovación en el entorno laboral es vital en un mundo donde la competitividad depende cada vez más de ideas disruptivas y enfoques frescos. Los resultados de estudios como este pueden ser la base para modelos organizacionales que maximicen el potencial humano, fomenten la sostenibilidad y mejoren la calidad de vida en el trabajo.
- Con estas recomendaciones esperamos contribuir al crecimiento de una comunidad académica y profesional que valore y trabaje por entornos laborales más creativos, colaborativos y productivos.

REFERENCIAS

- Acuna, P. V. (2016). *La innovación como proceso y su gestión en la organización: una aplicación para el sector gráfico colombiano*. *Suma de Negocios*. Volumen 7 (15), paginas 76 - 84.
- Alvarado, A. N., Yáñez, R. C., & Moreno, C. D. (2018). *Conceptos para entender la innovación organizacional*. *Revista de Comunicación de la SEECI*. Volumen 47, paginas 15-32.
- Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). *El modelo componencial dinámico de la creatividad y la innovación en las organizaciones: progresar, crear sentido*. Elsevier Ltda all rights reserved. Volumen 36, páginas 157–183.
- Azkue, Inés (2023). *Productividad [Artículo de enciclopedia]*. Enciclopedia Humanidades. Recuperado el 25 de noviembre de 2024 de <https://humanidades.com/productividad/>.
- Bock, L. (2015). *¡El trabajo manda!: información de Google que transformará tu forma de vivir y liderar*. (Versión electrónica). Recuperado de <https://books.google.com.co/books?id=M6idBAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>, el 28 de octubre de 2024.
- Camargo, L. C. (2010). *La gestión de calidad como innovación organizacional para la productividad en la empresa*. *Revista Universidad EAN Escuela de Administración de Negocios*. Volumen 69, páginas 78 - 95.
- Camón, E. (2016) *¿Qué es la frustración y cómo afecta a nuestra vida?*. Artículo de revista en línea. Portal Psicología y Mente. Recuperado de <https://psicologiymente.com/psicologia/frustracion>, el 28 de octubre de 2024.

- Carrillo Mora, Barajas Martinez, Sanchez Vasquez, Rangel Caballero. (2018). *Trastornos del sueño: ¿qué son y cuáles son sus consecuencias?*. Revista Médica del instituto Mexicano del Seguro Social. Volumen 56 (2), paginas 223 - 230.
- Csikszentmihály, M. (1990). *Flujo: La psicología de la experiencia óptima*. Editorial Harper & Row. Recuperado de ResearchGate:
https://www.researchgate.net/publication/224927532_Flow_The_Psychology_of_Optimal_Experience. Páginas 1 – 9 .
- De la Fuente, J., & Jiménez, P. (2021). Liderazgo y satisfacción laboral: Influencias en la creatividad en entornos empresariales. *Revista de Administración y Empresas*, 34(3), 102-118.
- Díaz, M (2021). *¿Qué es la relajación? Conoce sus beneficios*. Blogs Salud Mapfre <https://www.salud.mapfre.es/cuerpo-y-mente/terapias-corporales/que-es-la-relajacion/>. Recuperado el 28 de octubre de 2024.
- Ekvall, G. (1996). Clima organizacional para la creatividad e innovación. *Revista Europea de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 5(1), 105-123.
- Fores, Jordi. (2015). *¿Cómo son las oficinas de Google?* Revista Emprendedores, Volumen 234, paginas 45 - 48.
- Garrido, P (2024). *¿Qué es la creatividad? ¿Somos todos «genios en potencia»?*. Portal Psicología y Mente. <https://psicologiymente.com/inteligencia/creatividad-todos-genios>. Recuperado el 28 de octubre de 2024.

- Gomez, S. M., & Pozas, O. H. (2014). *Relación entre los factores laborales y motivacionales con creatividad, desarrollo y desidia*. Revista de Investigación Administrativa. Volumen 43 (114), paginas 89 – 104.
- Holguín, H. M. (2018). *El efecto de la regulación en la innovación: una visión desde enfoques complementarios*. Conocimiento, ciencia e innovación: contribuciones e impactos a la problemática social, Consejo mexicano de ciencias sociales. Volumen 13, paginas 13, 25.
- Jordana, J (2019). Artículo: “¿Qué es el Bienestar mental?”. Blog Whi Institute. <https://whi-institute.com/que-es-el-bienestar-mental/>. Recuperado el 28 de noviembre de 2024.
- Madero, S., & Ortiz, O. (2021). Estrategias para el bienestar laboral y su impacto en la retención de talento en empresas mexicanas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(2), 123-134.
- Martin, P., Orengo, V., & Martinez, I. (1997). *Innovación y creatividad en las organizaciones: Perspectivas de análisis*. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones. Volumen 13 (1), paginas 65 – 80.
- Pérez, H., & Martínez, A. (2020). El impacto de los espacios de esparcimiento en la motivación y creatividad del personal. *Revista Internacional de Psicología Empresarial*, 14(3), 221-234.
- Perozo, M. (2004). *Gestión del conocimiento en la capacitación para la innovación*. Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura. Volumen 10, paginas 99-114.

- Porporatto, M (2021). *“Bienestar físico - Qué es, Definición y Concepto”*. ¿Qué significado?. https://quesignificado.com/bienestar-fisico/#google_vignette
- Porto & Gardey, (2022). *“Comodidad - Qué es, definición y concepto”*. Definición de. <https://definicion.de/comodidad/>
- Rojas, B. d. (2007). *La creatividad e innovación en las organizaciones*. Sapiens Revista Universitaria de Investigación. Volumen 8, paginas 23 – 34.
- Ruano, B (2017). *“¿Qué es el estrés? Síntomas, causas y su tratamiento psicoterapéutico”*. Avance Psicólogos. <https://www.avancepsicologos.com/que-es-estres/>
- Salgado Gordillo, C. (2005). *Zona de descanso*. (Proyecto de grado, Facultad de Artes y Humanidades). Repositorio Universidad de los Andes. <https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/1d2e16f2-28a3-43a8-977c-dc71a7a1bfbf/content>.
- Tchiki Davis, (2024), *“¿Quieres mejorar tu bienestar? Estas son las habilidades que necesitas”*. Blog *Psychology Today*. <https://www.psychologytoday.com/mx/blog/que-es-el-bienestar-definicion-tipos-y-habilidades-para-el-bienestar>.
- Vidales, J. F., & Trujillo, J. S. (2011). *Estudio exploratorio del clima creativo en compañías colombianas seleccionadas*. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Volumen 5, paginas 45 – 58.
- Yirda, A (2023) *“Definición de Entretenimiento”*. Recuperado de: <https://conceptodefinicion.de/entretenimiento/>, el 28 de octubre de 2024