

EL TALENTO HUMANO, DESDE EL ENFOQUE DE LA AUTORREALIZACION Y LA
MEJORA CONTINUA

JOSE GREGORIO HERNANDEZ PACHON

CODIGO: D0700314



UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

BOGOTÁ D.C.

2020

**EL TALENTO HUMANO, DESDE EL ENFOQUE DE LA AUTORREALIZACION Y
LA MEJORA CONTINUA**

JOSE GREGORIO HERNANDEZ PACHON

CODIGO: D0700314



OSCAR EDUARDO JIMENEZ HOLGUIN

ASESOR

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

BOGOTÁ D.C.

2020

Tabla de contenido

Introducción	4
1.1. El kaizen.....	8
1.1.1. Principios y técnicas en la esfera del kaizen como filosofía.....	10
1.1.2. Principios y técnicas en la esfera del kaizen como principio metodológico.....	11
1.1.3. Principios y técnicas en la esfera del kaizen como elemento de la calidad total	12
1.1.4. Talento humano y la superación personal.....	13
Conclusiones	23
Referencias	25

Lista de Figuras

Figura 1: el enfoque de la calidad en el tiempo, tomado de Cubillos & Rozo (2009), “El concepto de calidad: Historia evolución e importancia para la competitividad”. Universidad de la Salle. Bogotá D.C.....	7
Figura 2: principios y técnicas en la esfera del kaizen como filosofía	11
Figura 3: principios y técnicas en la esfera del kaizen como principio metodológico.....	11
Figura 4: principios y técnicas en la esfera del kaizen como elemento de la calidad total.....	12
Figura 5: pirámide de necesidades de Abraham Maslow.....	14
Figura 6: mapa mental autor, kaizen y desarrollo personal.....	16

Resumen

Reconocer la estrategia del kaizen como mecanismo para regular de manera armónica, posibles disparidades entre empleadores y empleados, analizando las circunstancias organizacionales de las empresas y las necesidades de los empleados, se estructura el presente escrito en consideración de indagar lo anterior bajo el fundamento de una dependencia mutua entre los actores referidos, ya que estos se encuentran supeditados al desarrollo y consolidación organizacional en función de la eficacia y los propósitos comunes que ambos deben tener. Por esto, se analiza el kaizen como filosofía organizacional, que funciona en pro de la mejora continua, donde esta se ve reflejada como el principio metodológico de trabajo; es decir, la manera en que las diferentes herramientas se pueden utilizar vinculando en ello el desarrollo del talento humano, mediante el conocimiento del individuo, la superación personal, haciendo referencia a la autorrealización y el sano desarrollo del mismo en el espacio laboral, organizacional, social y personal. Como metodología en el presente escrito se emplea una de tipo cualitativa, de revisión documental y análisis de información que se reflejan en el desarrollo del contenido, y adicional se realizan aportes desde la óptica del autor, abordando la manera en que se puede gestionar el desarrollo del talento humano en las organizaciones. Todo esto redundara en pro del beneficio mutuo ganar-ganar.

Palabras claves: kaizen, autorrealización, mejora continua del individuo (superación personal), desarrollo empresarial y cambio.

Abstract

Pondering the kaizen strategy as a mechanism to harmoniously regulate possible disparities between employers and employees, analyzing the organizational circumstances of companies and the needs of employees, is put in consideration of investigating in the document above under the foundation of a mutual dependence between the aforementioned actors, since they are subject to organizational development and consolidation based on the effectiveness and common purposes that both must have. Therefore, kaizen is analyzed as an organizational philosophy, which works towards continuous improvement, which is reflected as the methodological principle of work; in other words, the way in which the different tools can be used, linking in the development of human talent, through the knowledge of oneself, personal improvement, making reference to self-realization and the healthy development of it in the workplace, organizational, social and personal. As a methodology in this writing, a qualitative type is used, as documentary reviewal and analysis of information that is reflected in the development of the content, and additional contributions are made from the author's perspective, addressing the development of management on human talent at organizations. All this will redound to win-win mutual benefit. **Keywords: kaizen, personal self-improvement, self-realization, business development, change.**

Introducción

En el mundo organizacional, y a lo largo de su historia reciente se han implementado diferentes estrategias competitivas con la finalidad de garantizar la calidad en los productos y/o servicios por medio de la gestión del talento humano, tener empleados con mayor nivel de conocimiento y con una gestión adecuada de su potencial puede ser garantía de productos y servicios más competitivos. Sin embargo, en muchas circunstancias el sector empresarial, no encuentra una adecuada forma para desarrollar el verdadero potencial humano y es allí donde desde el nivel estratégico y el área gestión del talento humano se deben establecer condiciones equitativas para buscar el desarrollo económico y bienestar social. Entre las estrategias que se han emprendido para superar los problemas de la baja calidad, han existido entre otras las de control de calidad por inspección, aseguramiento de la calidad, concentradas mas en el desarrollo efectivo del producto final como máxima consideración para el desarrollo económico.

A pesar de las estrategias que las empresas han implementado, estas se han enfocado en la obligación de desarrollar el trabajo en condiciones más eficaces sin generar pautas para los empleados, ya que en las organizaciones posiblemente se prefiere dar importancia a consideraciones que tienen que ver más con la mejora de los procesos productivos, que con la mejora continua del empleado, quien en ultima instancia es el ser detrás del trabajo, esto presenta una disparidad entre empleados y empleadores en el sentido que los primeros exigen "...salarios más elevados, mientras que lo que más quieren los empleadores, es el rendimiento máximo y la mejor calidad de trabajo, que equivale a un bajo costo de mano de obra" (Taylor, 1969)

En la búsqueda de un beneficio reciproco, es decir, ganar – ganar una estrategia que se ha ido perfeccionando con el paso del tiempo es el kaizen, establecido como un termino que reúne el

concepto de calidad y el tema del desarrollo del potencial humano, lo que el autor del presente escrito denomina mejora continua del individuo y los fundamenta desde una filosofía de superación personal, donde confluye un principio metodológico de trabajo y el elemento de la calidad, es aquí donde surge la pregunta del presente ensayo en torno a considerar si, ¿la estrategia kaizen es útil como método, donde el concepto de calidad, la autorrealización, la autogestión y la superación personal, logran un desarrollo integral en la organización?

Como hipótesis se tiene que el desarrollo gerencial y del talento humano en las empresas está condicionado a la práctica de técnicas de mejoramiento continuo en calidad y en atención para la autorrealización de los empleados, lo que desde el contexto del kaizen genera una cultura organizacional considerando su triple dimensión de filosofía de superación, un principio metodológico de trabajo y elemento de la calidad, que en un sentido práctico, se entiende que son las empresas las llamadas a promover, direccionar e implementar los cambios en los empleados. Este escrito tiene como objetivo analizar cómo en el contexto del kaizen, la calidad y el desarrollo del talento humano juegan un papel importante en el ámbito de la cultura organizacional y la sociedad en general.

Como metodología de investigación para el presente, se emplea una de tipo cualitativo-descriptivo, de revisión documental y análisis de información, utilizando como técnicas de recolección de información la búsqueda en bases de datos de revistas indexadas y buscadores académicos.

Como aportes se encuentran el kaizen en sus diferentes campos de aplicación, y el conocimiento del individuo, de sí mismo, aplicando la disciplina, la autorrealización y su sano desarrollo.

La estructura del documento se compone de la justificación, el primer apartado como contexto de análisis estadístico, seguidamente se encuentra el segundo apartado con la argumentación y/o

desarrollo lógico del tema, posteriormente aportes, consideraciones del autor y finalmente las conclusiones.

El desarrollo laboral en Colombia se ha enfocado en el reconocimiento de diferentes garantías prestacionales y subsidiadas a los empleados, las cuales son soportadas por los empresarios del país. Garantías como la seguridad social, las prestaciones sociales, la dotación, las vacaciones, el pago de las horas extras, entre otros, se han considerado derechos irrenunciables de los trabajadores, situaciones que desarrollan una presión económica que debe ser resuelta por el sector empresarial, que a su vez, debe responder paralelamente por otras obligaciones, como: frente al gobierno de tipo tributarias, reglamentarias y administrativas legales, de salud y seguridad en el trabajo; para los clientes: garantía de productos, prestación eficaz del servicio, calidad, cumplimiento en tiempos de entrega, entre otras; frente a la competencia, leal y desleal, ajuste de precios, mejora en los servicios.

Teniendo en cuenta que la estadística reciente frente a la creación de las empresas en Colombia muestra que “...durante el año 2018 se crearon 328.237 unidades productivas: 69.283 sociedades y 258.954 personas naturales, representando un crecimiento del 0,8% respecto del año 2017 y que a su vez, “se registraron 186.123 cancelaciones de unidades económicas (Confecámaras, 2019), lo que muestra que mas del 50% de las empresas creadas en el año anterior desaparecieron.

A la cancelación de registros mercantiles ya referidos se suma las fuentes más recientes del departamento nacional de estadística (DANE) (2019) que indica: “Para el mes de octubre de 2019, la tasa de desempleo fue 9,8%, en el mismo mes del 2018 esta tasa fue 9,1%”, se observa que el cierre de empresas en consecuencia muestra un impacto significativo en los índices actuales de desempleo en el país. Por lo tanto, es necesario contemplar la puesta en marcha de medidas y estrategias que busquen generar condiciones para el mantenimiento y operación de las empresas

de allí, la importancia de que se realicen estudios que busquen estrategias alternativas que tienen que ver con la calidad y la mejora continua de los empleados, lo que en su buen ejercicio se puede aplicar de manera directa para afrontar la crisis del sector empresarial, ya que coadyuvan no solo a su duración en el tiempo, sino también a la mejora en sus condiciones de calidad internas y externas, estos casos de éxito se han visto en Colombia en compañías como Nutresa (2017), quienes implementaron planes de formación a través de la escuela de servicios Nutresa en innovación, sostenibilidad, liderazgo, ética empresarial y bilingüismo, con una participación de 2.466 de sus colaboradores.

Es por esto que aparece el concepto de calidad, que se reconoce como una respuesta a nivel externo, es decir, como un elemento adicional en la cadena de entrega de un producto o servicio, en este sentido confirma Bitner (2002) que teniendo un “...Enfoque al cliente es una gran cualidad que comienza por un análisis profundo y permanente de sus preferencias y necesidades... el enfoque principal de gestión de la calidad es satisfacer las necesidades del cliente y esforzarse para superar sus expectativas”.

Frente a las condiciones de calidad, históricamente se han concentrado los esfuerzos en su aseguramiento fijándose en el cliente, pero no en el trabajador, al respecto se ilustra históricamente:

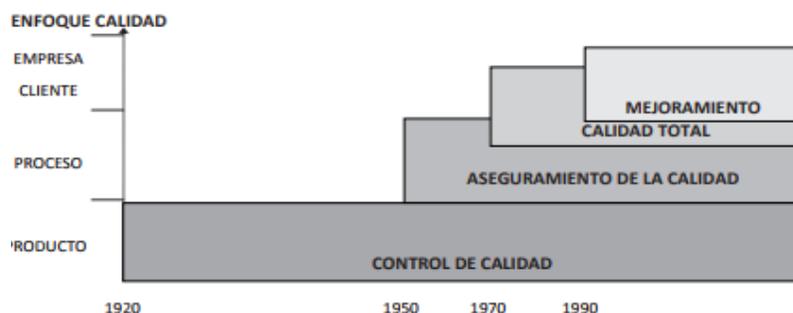


Figura 1: El enfoque de la calidad en el tiempo, tomado de Cubillos & Rozo (2009), “El concepto de calidad: Historia evolución e importancia para la competitividad”. Universidad de la Salle. Bogotá D.C.

Aunque esto redundaría en un desarrollo económico mayor, internamente no se presta la atención suficiente del desarrollo personal de los equipos de trabajo, es decir, a los empleados en este sentido, el kaizen y la superación personal de los mismos pueden ser aplicadas como una estrategia para obtener mejores resultados.

La importancia de los equipos de trabajo en el ámbito del talento humano es mayor por regla general, teniendo en cuenta que son los equipos de empleados los que garantizan el cumplimiento de las actividades desplegadas por la empresa, a su vez, son los empleados los que directamente garantizan las condiciones necesarias para fidelizar a los clientes, por lo cual, la formación y promoción de habilidades en aquellos redundaría en la potencialización de distintas áreas de trabajo y resultados económicos. Sumado a lo anterior, hay que considerar que "...la fidelización es un concepto esencial para empresas orientadas al cliente, que persiguen una relación a largo plazo con los usuarios finales" (Reinares, 2007), por lo cual, es una necesidad que transiten por la misma vía el imperativo del desarrollo personal de los empleados y el de la fidelización como fin de la calidad.

1.1. El Kaizen

El desarrollo de este pensamiento se ha dado desde Japón, en donde se ha referido que es la necesidad del cambio, inclusive, se afirma que "...se fundamenta en ... dos signos nipones que significan: KAI = Cambio, ZEN = Bueno (para mejorar)" (Imai, 2006). Ahora bien, con base en esto "...sustenta su presencia como un elemento de la organización en que la participación de los empleados impacta sin más en la mejora de los procesos de trabajo" (Guerrero, 2018).

Para ejemplificar lo expuesto anteriormente se mostrará a continuación los 6 principios del zen para una vida en armonía, que es expresada dentro de una de las bases fundantes de los planteamientos teóricos del kaizen:

1. Igualdad de derechos: vivir juntamente bajo las mismas condiciones.
2. Igualdad de obligaciones: observar las mismas reglas.
3. Respeto: dominar la palabra para evitar las disputas.
4. Recompensas similares: compartir los bienes.
5. Involucramiento: compartir los distintos puntos de vista.
6. Crear la armonía de opiniones para mantener la alegría de vivir en la comunidad. (Guerrero, 2018)

Estos principios pueden ser aplicados en cualquier ámbito y aunque obedecen a una cultura oriental, específicamente japonesa, son condiciones comunes en muchas sociedades, las cuales en algunas son aplicadas en mayor medida y en otras en menor medida.

Ahora bien, los principios propiamente dichos del kaizen son desarrollados con mayor grado de aplicabilidad para el sector empresarial, los cuales se exponen a continuación:

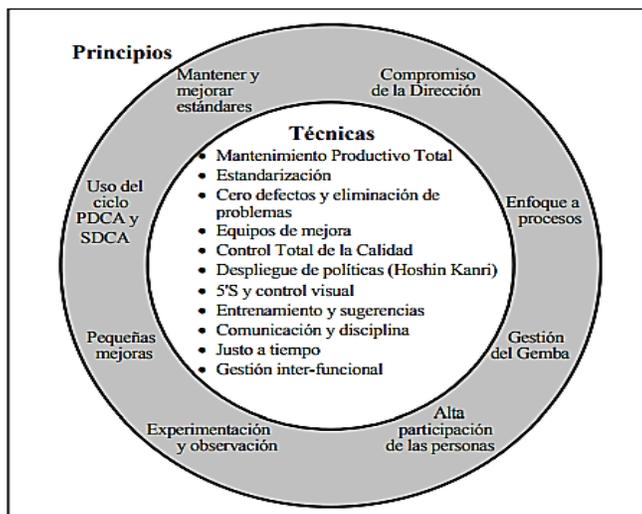
1. Concentrado en los clientes...
2. Realizar mejoras de manera continua...
3. Reconocer abiertamente los problemas...
4. Promover la apertura...
5. Crear equipos de trabajo...
6. Manejar los proyectos a través de equipos multifuncionales...
7. Nutrir los procesos de relaciones más apropiados...
8. Desarrollar la autodisciplina...
9. Mantener informados a los empleados...
10. Desarrollar a todos los empleados... (Guerrero, 2018)

Aunque los principios expuestos anteriormente de manera sucinta abarcan varias áreas de trabajo, se complementan estos con 3 planteamientos que se asemejan al objeto de la investigación, puesto que atiende a más campos del ser, como es la filosofía de vida en el ámbito laboral, como principio metodológico de trabajo y finalmente, como un elemento de la calidad, por lo cual se pasará a exponer a continuación dichos postulados.

1.1.1. Principios y técnicas en la esfera del kaizen como filosofía

Este acápite es fundamental en el desarrollo del ser dentro de una compañía que busca la superación personal y el fortalecimiento del talento humano, por ello es necesario considerar que al permitir desde los cargos de dirección la realización de principios como: el compromiso para con los procesos y el personal a cargo; el mantenimiento y mejora de estándares de calidad, el uso de ciclos diferentes de trabajo de acuerdo a las capacidades de la empresa; incluso las pequeñas mejoras; la alta participación del personal trabajador en la toma de decisiones y la experimentación y observación, generan todas estas un sinnúmero de técnicas que aportan a un estilo de vida de fortalecimiento del yo personal y del trabajo en equipo. Por lo anterior, las técnicas que se adaptan al desarrollo del trabajo de una organización se centran en el mantenimiento productivo total, la estandarización, la eliminación de los problemas y defectos, la comunicación y disciplina, el entrenamiento y las sugerencias entre otras, las cuales se exponen a continuación:

Figura 2: principios y técnicas en la esfera del kaizen como filosofía

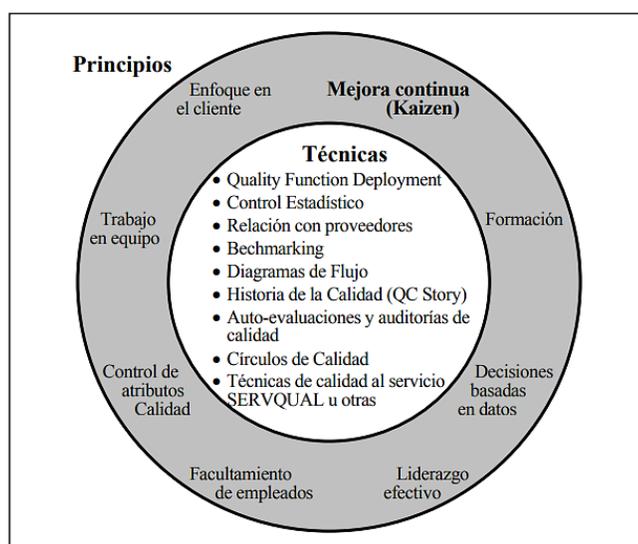


Extraído de: “Encontrando al kaizen: Un análisis teórico de la mejora continua” por: Davila & Suarez, Pecvnia, 7 (2008), pp. 298.

1.1.2. Principios y técnicas en la esfera del kaizen como principio metodológico

Esta esfera permitirá reconocer a profundidad cuales son los principios orientadores a nivel metodológico para ser aplicados, los cuales se muestran a continuación:

Figura 3: principios y técnicas en la esfera del kaizen como principio metodológico



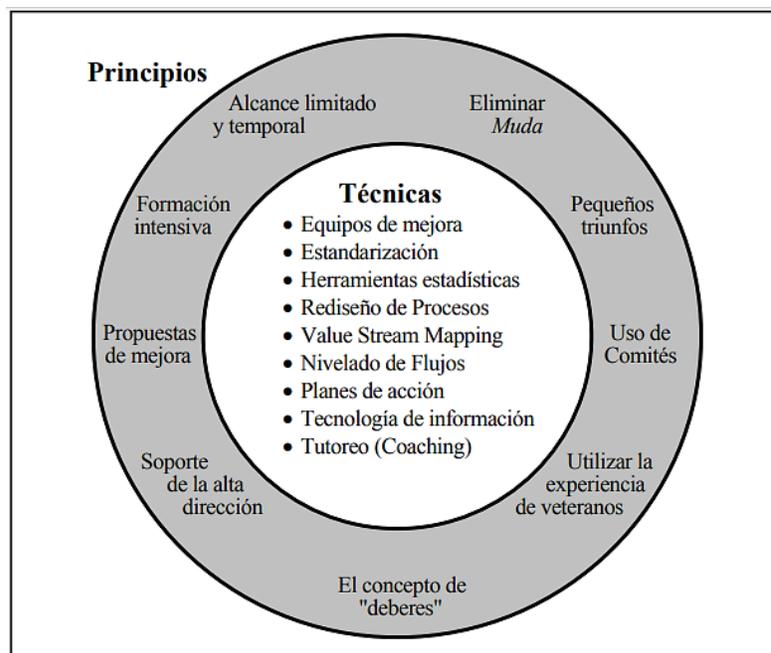
Extraído de: “Encontrando al kaizen: Un análisis teórico de la mejora continua” por Davila & Suarez, Pecvnia, 7 (2008), p. 300.

Los principios referidos hacen parte propiamente de elementos de articulación empresarial, que se entrelazan entre sí, buscando no solo el cumplimiento de los objetivos sino la armonía en su consecución, teniendo en cuenta que es parte de una filosofía de escucha activa y de valores, se pasa entonces ahora a asumir un liderazgo y un trabajo en equipo con diferentes soportes estadísticos y formación empresarial.

1.1.3. Principios y técnicas en la esfera del kaizen como elemento de la calidad total

Finalmente, en el desarrollo del kaizen como elemento de la calidad total, este es el último proceso, en el cual se acumulan todas las experiencias del desarrollo de la teoría en la práctica individual y grupal, con el fin de que esta sea reflejada en los productos o servicios que se brindan por la compañía, por lo anterior la esfera mantiene los siguientes elementos:

Figura 4: Principios y técnicas en la esfera del kaizen como elemento de la calidad total



Extraído de: “Encontrando al kaizen: Un análisis teórico de la mejora continua”, por Davila & Suarez, Pecvnia, 7 (2008), p. 301

Por lo anterior, el desarrollo completo del kaizen a través de las etapas referidas no solo genera una serie de comportamientos virtuosos, actitudes de liderazgo y superación personal en los equipos de trabajo, sino que también fortalece las actividades grupales y optimiza los procesos finales de entrega, por lo cual, es también más sencillo realizar entregas a tiempo, con calidad, eficiencia y eficacia.

1.1.4. Talento humano y la superación personal

Al hablar de talento humano se debe considerar que este es un concepto que tiene dos elementos, por un lado, "...el talento, un agregado diferenciador hacia la búsqueda del camino al éxito en un mundo de globalización. El talento, como una sumatoria de competencias y habilidades potenciadas desde el "ser" y aprovechadas para la innovación" (Lozano, 2007). Por otra parte, se encuentra el aspecto humano, haciendo referencia a que se están considerando las habilidades de una persona, un individuo que por el solo hecho de ser un ser vivo, tiene derechos y responsabilidades. En este sentido, el concepto anterior hace referencia a la importancia que una empresa otorga a los miembros de una compañía, valorando sus destrezas y engranándolas en el actuar misional de la organización, con el fin de desarrollar eficazmente las actividades y procesos departamentales y a su vez los estructurales de corto, mediano y largo plazo.

Ahora bien, con relación a la superación personal entendida como autorrealización esta obedece en términos laborales a "...el tener oportunidades de ascensos en una organización le permite mantenerse a las expectativas para mejorar parte de su calidad de vida, sobre todo aquella que está intrínseca o directamente relacionada con su satisfacción y aceptación personal" (Prieto, 2013). Este deseo de tener mejores oportunidades y valorarse es un elemento propio de la autoestima, la cual juega un papel muy importante en el desarrollo y estilo de vida de las personas.

Basado en lo expuesto anteriormente, se analiza el tema del talento humano desde una perspectiva más humana, más profunda del mismo ser y su significado, se necesita llegar a fomentar el talento humano abordando el tema desde lo profundo del ser y que significado tiene para las empresas, ya que no es un secreto que las empresas están formadas por personas, por seres humanos y en pocas oportunidades se trata el tema del talento humano desde la perspectiva fundamental del ser, no siempre se está de acuerdo con lo que el ser o el humano son, y que tanto se conoce, diversos autores hablan sobre el tema, sin embargo es necesario profundizar para llegar más allá puesto que el ser está compuesto de mente, cuerpo y espíritu, Parent Jacquemin, Juan María (2017); estos elementos deben ser desarrollados individual y grupalmente, para redundar en beneficio de todos.

Con base en lo anterior, se han reconocido diferentes necesidades en el individuo, las cuales convergen en este y se hace necesario abordarlas y tratarlas, según Maslow:

Figura 5: Pirámide de necesidades de Abraham Maslow



Fuente: Project Management, 2018

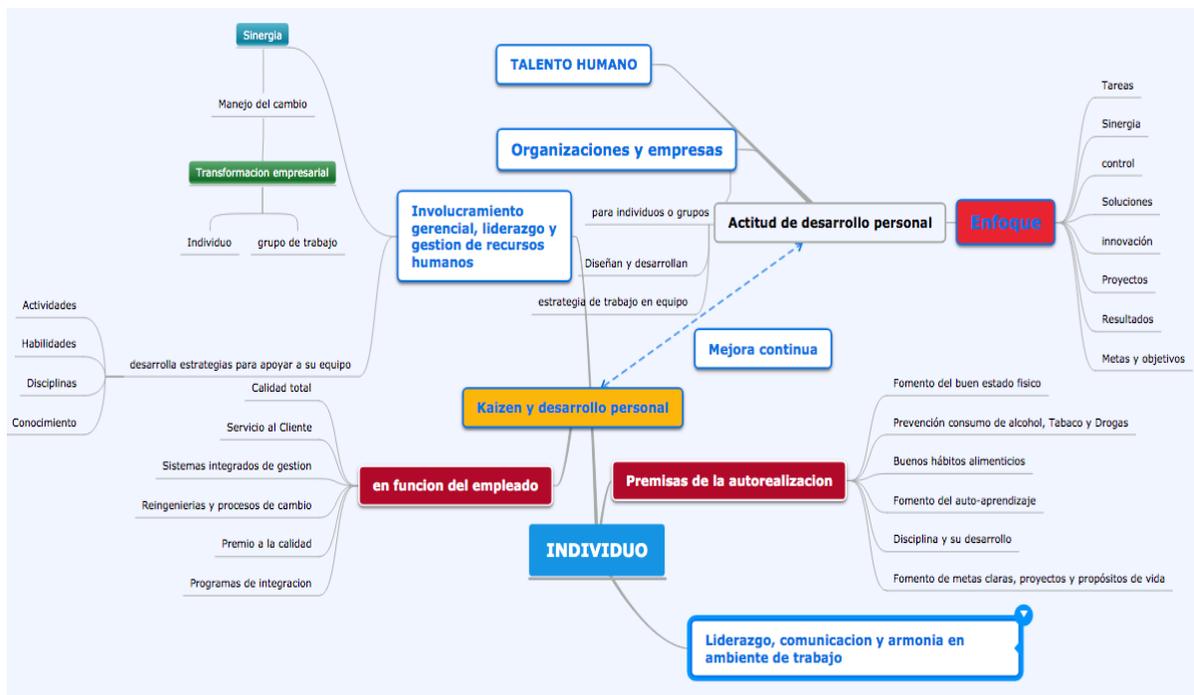
Teniendo en cuenta lo expuesto, se deben promover pautas para la gestión del talento humano, es por esto que el autor considera y propone incorporar algunos elementos que sustentan las tesis para el éxito de la superación personal, algunos de estos fueron inicialmente abordados por Maslow (1970) **quien sugiere que todas las personas tienen una necesidad intrínseca de desarrollo personal que se produce a través de un proceso llamado autorrealización.** Maslow (1970, p.383) dice que todos los individuos tienen la necesidad de verse a sí mismos como competentes y autónomos, también que cada persona tiene un espacio ilimitado para el crecimiento y desde el punto de vista del bienestar de los empleados para este escrito pueden ser tenidos en cuenta las siguientes premisas:

- 1- premisas de buenos hábitos para el cambio hacia un mejor estado físico.
- 2- premisas de buenos hábitos para el cambio hacia la mejora intelectual de la persona.

Lo anterior tiene soporte siempre y cuando desde las organizaciones se motive al individuo para que realice autoevaluación constante, con el fin de que este encuentre las razones y motivos del por que debe trabajar en su estado actual a fin de generar una transformación, de acuerdo con lo expuesto inicialmente en la misma definición etimológica de la palabra kaizen (cambio-bueno); Por esto, desde el punto de vista y opinión del autor, con base en el estudio del KAIZEN, manifestar que existen una serie elementos a manera de guía para que con el conocimiento, practica, disciplina, trabajo, y voluntad se aprenda a conocerlos con el fin de lograr mediante la mejora continua la superación personal entendida como autorrealización, esto si en realidad se pretende llevar a las organizaciones hacia un verdadero desarrollo, pues se debe tratar de buscar también el desarrollo del potencial humano de los empleados, y este redundará en el éxito de los emprendimientos empresariales y con ello de la economía.

Conforme a lo expuesto, a causa del relacionamiento entre el kaizen y el desarrollo personal, centrándose en el empleado, teniendo en cuenta el involucramiento de las empresas y organizaciones, desde el contexto del talento humano como elemento principal, pero a su vez integrador de los diferentes aspectos que encierran la dinámica propuesta entre el fomento del desarrollo del ser y la mejora continua al interior de las mismas, se elabora la siguiente ilustración con el fin de explicar dicha relación, que va desde lo organizacional, pasando por lo grupal, hasta llegar a lo personal e individual.

Figura 6: Mapa mental, kaizen y desarrollo personal



Fuente: elaboración propia.

Con base en la figura 6, se desarrollan cada una de las premisas de la autorrealización que se proponen abordar y trabajar desde el punto de vista individual con el fin de buscar esa formación interior y exterior para aplicarlo en el desarrollo del talento humano.

1- Premisas de buenos hábitos para el cambio hacia la mejora del estado físico.

Fomento del buen estado físico.

No descansar, así como demasiado descanso y llevar una vida sedentaria rutinaria, sin incluir un nivel mínimo de ejercicio físico, o plan de entrenamiento básico, como caminar, o, no dedicarse a realizar ninguna actividad física con algún mínimo patrón de regularidad, etc., son en conjunto el camino a deterioro del estado físico de la persona, esto de manera significativa afecta la calidad de vida del individuo, ya es bien sabido que sin salud no hay un ser completo, por ende, no hay desarrollo verdadero, conforme a lo anterior es necesario fomentar en las personas la búsqueda del cambio hacia adoptar hábitos que conlleven hacia la mejora de su estado de salud física buscando información que ayude a conocer y educarse con respecto a la salud propia desde el contexto del ejercicio y el estilo de vida saludable, para este fin se pueden poner a disposición herramientas de tipo informativo, cursos prácticos, asesoría especializada con profesionales y expertos para el alcance del empleado y que este utilice de manera correcta este conocimiento, también los recursos de la empresa, los espacios para este fin, tiempo libre y conocimiento en la materia y esto en conjunto sea aplicado con disciplina a fin de obtener condiciones deseables en estado físico, teniendo en cuenta como se menciona anteriormente citando a Parent Jacquemin, Juan María (2017): "el ser está compuesto por tres importantes elementos que son, cuerpo, mente y espíritu"

En el mismo tema (Guillen F) ya para la parte de al cultura de educacion fisica sostiene que " Uno de los aspectos que condiciona la calidad de vida viene dado por el estilo de vida que llevan

los sujetos y en este sentido, los estilos de vidas sedentarios tan comunes en la sociedad actual resultan claramente perjudiciales para una amplia gama de problemas, frente a los activos que se verían reflejados en estilos que conllevan la realización de actividad física, ejercicio físico y/o deporte” (Guillen, 1997), junto con el podríamos citar a una larga lista de importantes autores que han concluido que se debe fomentar el ejercicio físico en los individuos a fin de tener una mejor calidad de vida.

Buenos hábitos alimenticios.

No se puede desconocer la importancia de la alimentación y el impacto que tiene en la vida de las personas, un ejemplo de esto es la frase que muchos estudiosos de la materia profesan “somos lo que comemos” esta afirmación no puede ser más cierta y encajar mejor en el propósito de este escrito, en realidad así es, por eso es recomendable y sano empezar el camino hacia una educación frente a lo que se consume, entender la relación que se tiene con los alimentos, ya que es allí de donde se toma la energía necesaria para vivir, la relación entre los alimentos y la persona, como afecta, como se logra comer bien y saludable, este tema debe tener una gran relevancia en la vida, de acuerdo con el Kashrut o Kosher (Tradición Judía) se afirma que la relación entre la comida y el cuerpo va mas allá de la simple interpretación física, llegando a un plano espiritual, considerando que la relación entre la comida y el cuerpo es sagrada, por ende cada día hora o minuto que se aprende sobre como funciona esta relación cuerpo/comida/mente/espíritu se debe considerar como un hábito que contribuye a la autorrealización ya la puesta en práctica de estos sanos hábitos alimenticios pueden cambiar la vida de las personas.

Inicialmente se debe entender que en la época moderna, la cultura, la tecnología y la economía han tenido un gran impacto en la forma “civilizada” de vivir en la humanidad, la mala información sobre lo que es la comida y malos hábitos alimenticios se han utilizado para crear una sociedad

donde las personas son clasificadas como un producto más, así es como estos malos hábitos alimenticios y la falta de entendimiento y conocimiento sobre esta materia en la relación, hombre/alimento, han tomado fuerza convirtiéndose en un problema de salud pública, que desde luego también afecta el trabajador y su vida personal, es por eso que se debe analizar con mayor profundidad cuales son estos hábitos alimenticios para influenciar a los trabajadores, es decir, los individuos que forman las empresas, hacia un estilo de vida saludable, teniendo en cuenta temas como la obesidad, que ha alcanzado proporciones epidémicas a nivel mundial. Aunque anteriormente se consideraba un problema asociado a los países desarrollados, en la actualidad la obesidad también es prevalente en los países de ingresos bajos y medianos (organización mundial de la salud. 2017); este fenómeno ya descrito en muchos ámbitos ocurre, cuando no existe un conocimiento básico de como, los alimentos en general actúan en el organismo, en este caso al hablar de desarrollo personal se debe educar a los empleados y personal en general sobre las sanas costumbres alimenticias, un sano estilo de vida, y en conjunto se deben promover programas de prevención contra la obesidad y los estilos de vida no saludables que muchos individuos aun mantienen, para transformarlos, de igual manera el profesional de seguridad y salud ocupacional tiene el reto frontal de abordar el tema en conjunto con los profesionales, especialistas, expertos y conocedores de la materia para que de manera eficaz se elaboren estrategias reales, liderar por medio del ejemplo estos cambios para influenciar a las personas con el fin de ayudar a su desarrollo personal, incluso una clase de cocina saludable patrocinada por la empresa, puede cambiar la vida del empleado, dado que al experimentar de cerca y en la practica puede motivarse aun mas a hacer los cambios y también su visión sobre la conveniencia y beneficio de adoptar sanos hábitos alimenticios, así se va influenciando la manera como el empleado entiende y relaciona los conceptos de mejora continua en su propio estilo de vida.

2- Premisas de buenos hábitos para el cambio hacia la mejora intelectual de la persona

Fomento del autoaprendizaje.

Dentro de las premisas que se tienen, se observa que un camino adecuado para lograr un resultado favorable en la autorrealización como parte de la autogestión es el auto-aprendizaje por ende es importante, mantener una motivación para aprender nuevas cosas, sobre sí mismo y el mundo que nos rodea, aprender y tener una capacidad creativa y crítica más sólida para lograr la superación personal con mayor profundidad, se debe fomentar, desde varios ángulos el valorar y promover en los individuos que buscan la superación, la importancia de entender el entorno y sus posibilidades, esto no es una tarea fácil, pero debe ser el inicio hacia la autorrealización y entrar en sintonía y relación a lograr metas, objetivos y propósitos. Es necesario entonces comenzar un proceso de influencia hacia el autoaprendizaje, para que el individuo inicie una cadena de acciones empezando desde la autorreflexión para formar y modelar un criterio, un pensamiento, un carácter, una decisión y finalmente una actitud, hacia siempre estar dispuestos hacia el aprendizaje de cosas nuevas, se debe empezar la acción inmediata para liderar con ejemplo y motivar a las personas, mediante programas de ayuda, medios, recursos tecnológicos, instalaciones, internet, herramientas audiovisuales, libros, reuniones de grupo, charlas de motivación, con personas profesionales y asesores para que el individuo tenga una motivación por: realizar nuevas tareas, aprender nuevos idiomas, adquirir nuevas competencias, que se mejoren las que ya tienen, que se especialicen, se promueva esa mejora intelectual, se auto informen, auto eduquen y lo hagan mediante un hábito positivo, como la lectura, la búsqueda de medios confiables y actualizados, teniendo en cuenta que hoy existen herramientas útiles, como las TIC's donde se puede llevar a cabo la investigación y búsqueda de información confiable para consulta y guía. Conforme a lo anterior algunos autores han formulado "Una vez analizados brevemente todos los ámbitos que enmarcarán la educación y

la formación en función de las TIC creemos fundamental detenernos en una modalidad de formación que imperará en el tercer milenio que es la autoformación y es un aspecto de ésta, el autoaprendizaje. "(Cervera MG, 1999).

Ahora bien definiendo el autoaprendizaje como " proceso al que se somete un individuo, con el interés de aprender alguna cuestión teórica o técnica, con la conciencia de que deberá lograrlo poniendo su máximo empeño en ello y de que lo hará por sus propios medios, en tiempos que él decida. Podemos asumir que el autoaprendizaje, es el alcance de los conocimientos que adquiere el hombre de forma consciente e individual, utilizando los variados sistemas alternativos de información para conocer sobre los problemas que rigen en la naturaleza, la sociedad y el pensamiento (Villegas, 2014)

Disciplina y Autogestión.

De acuerdo con la metodología del kaizen se propone la búsqueda de la disciplina en los individuos, allí es común que las personas se encuentren con una limitación para pasar de las palabras a los hechos, esta limitación posiblemente se convierte en un problema, y es algo que se comprende al actuar, ahí los hechos y las acciones tienen un nivel de impacto superior a las palabras, sin desconocer el poder de las mismas, este ejemplo se ve reflejado con la siguiente frase: "La mejor manera de decir es hacer" así tenemos que entre las mejores practicas para el desarrollo del ser y la persona, se encuentra la disciplina, esta debe comenzar por la propia autodeterminación, autoevaluación y finalmente autogestión, entendida como " la acción de activar y mantener sistemáticamente procesos metacognitivos, motivacionales, afectivos y conductuales, con el fin de alcanzar objetivos de aprendizaje, en un contexto en particular"(Chavez, 2016).

Luego de entender ese concepto, se da la tarea de apoyar al individuo, este debe ser capaz de tomar decisiones y acciones consecuentes con lo que desea lograr, siendo consciente de su

propósito en la vida, metas, sueños y objetivos, dicho lo anterior, es importante que, desde la dirección y apoyo profesional, se fomente la disciplina como base de la autogestión en procura de una mejora continua a nivel intelectual en los individuos.

Fomentar las metas, proyectos y propósito de vida

Es importante que dentro del contexto del kaizen y para efectos de la autorrealización, se motive a los individuos a tener unas metas claras, unos proyectos para su desarrollo dentro de las empresas, es decir ayudar a los individuos a encontrar metas y proyectos que vayan en paralelo a las metas corporativas y los valores que se profesan al interior de las organizaciones, de muchas maneras y formas se puede guiar a los grupos y de manera individual a los empleados para buscar la claridad con sus metas propuestas, para que finalmente el individuo, observe y reflexione sobre los motivos que las empresas, las economías y la sociedad fundamentan sus propósitos, para que así mismo se pueda llegar a la reflexión sobre definir en términos prácticos y realistas lo que comprende su propio propósito, se debe fomentar en el individuo el análisis de su estado actual, como se siente al respecto, a su estado actual, a entender que le hace falta, para analizar y poder entender hacia dónde se dirige, y el porqué de este necesario cambio y las acciones de mejora consecuentes. En las organizaciones hoy se pueden buscar los canales adecuados con recursos que las compañías cuentan, mediante la ayuda de expertos, profesionales de todas las áreas y conferencistas, con el fin de influenciar a los individuos, generando espacios de diálogo, para escuchar y también aprender del mismo, brindar asesoría cuando se requiera, y otros que puedan con ideas y recursos aportar y generar los espacios, para que la intuición del mismo individuo se desarrolle y pueda ser su propio guía, así poner en práctica lo aprendido; Por ende cabe la reflexión "uno de los factores más importantes y que generan valor a una compañía son sus colaboradores por eso es importante saber que se tiene una misión y visión compartida y brindar participación a

cada uno de ellos, también es importante realizar un cambio de hábito y ser más responsable con cada una de las acciones que se realizan ya que las pequeñas acciones generan grandes cambios y más en la compañías, si tenemos personas comprometidas y se tiene una cultura de la gestión del conocimiento esto muy seguramente llevara al éxito de la organización”(Estupiñan, 2016).

Es claro que para los departamentos de gestión humana en las compañías existe el reto de fomentar con la sinergia de la alta gerencia, y otros departamentos buscar las vías y espacios hacia donde los empleados se sientan libres de hacer análisis de sí mismos, manifestarse, ser escuchados y orientados para tener claridad sobre sus planes, metas y propósitos, para así llevar sus sueños a convertirse en realidad.

Conclusiones

El kaizen (buen- cambio) como un principio metodológico que orienta el accionar de los equipos de trabajo se puede considerar como herramienta de gestión del talento humano que incluye principios y fundamentos necesarios para llevar a los empleados a generar un cambio y encaminarlos a hacia un mejor estado y proceso de mejora continua, soportando al profesional que ejerce la gestión del talento humano, para que encuentre dentro de las premisas mencionadas, como la autodisciplina, autogestión, y superación personal, herramientas utiles, para influenciar al empleado o las personas y encaminarlas hacia estos cambios y así llegar a un estado deseado de autorrealización, es allí cuando se puede dar un beneficio a nivel de la organización, cuando la mayoría de empleados son formados mediante este grupo de fundamentos.

Este se convierte en un elemento de la calidad, en el que todos aportan para convertir los productos o servicios orientados a la satisfacción de las necesidades del cliente y también de la mejora de calidad de vida de los empleados.

Por ende, es importante que las empresas contribuyan en la adopción de este tipo de técnicas o premisas vistas, teniendo en cuenta que, desde lo mencionado en el presente escrito, se analizan diferentes conceptos que son necesarios para lograr la autorrealización (Maslow, 1970).

De esta manera entramos a ver la importancia del reconocimiento del yo, de una alimentación equilibrada, de comportamientos de vida saludables, son no solo un respeto a los derechos observados en la teoría del kaizen y complementados en los aportes del autor, sino que son imprescindibles para lograr un cambio encaminado hacia la mejora continua.

Finalmente, la mejora continua del individuo, la autorrealización, el cambio frente al estado actual, el reconocimiento de esa necesidad de mejora como estrategia alterna dentro de la gestión del talento humano, tienen un efecto directo en las empresas y se aconseja sean aplicadas con el fin de obtener mejores resultados organizacionales.

El objetivo final del kaizen, es ayudar en la búsqueda de la calidad de vida también, en implementar los conceptos de autorrealización y mejora continua del individuo, como herramientas aplicables en el ámbito individual, ya que estos deben tener efecto positivo en el propósito del talento humano, en consecuencia, como lo expresa claramente la psicología positiva "Tal vez el rasgo humano más importante en cuanto al desarrollo de habilidades sea la productividad en el trabajo, más conocida como "sacar las castañas del fuego". Aunque es casi imposible dilucidar si la mayor satisfacción laboral hace a alguien más feliz o la predisposición a ser feliz es la causa de la satisfacción con el trabajo, no debería sorprender que las personas más felices estén notablemente más satisfechas con su trabajo que las menos felices"(Seligman, 2002).

Así dentro de este contexto tendremos mayor productividad, mayor satisfacción personal, personas mas felices, que redundaran en mejores empleados, mejores organizaciones y por último una mejor sociedad.

Referencias

Jacka Felice 2019, (Melbourne University 2019) Food & Mood: recuperado en 13 abril 2020 de

<https://foodandmoodcentre.com.au/team/felice-jacka/>

Hitier R.(productor).(2019) DW Documental "Nuestro cerebro es lo que comemos" (Bordeaux, Francia)

<https://www.youtube.com/watch?v=vCAzzhOg-xk>

Ministerio del trabajo (2014) Decreto 1443 del 2014 . Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). Recuperado 12 Abril 2020.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto+1443.pdf/e87e2187-2152-a5d7-fd1d-7354558d661e>

Maslow Abraham (1970) Que es el desarrollo personal : recuperado en 16 Mayo 2020 de

<https://steemit.com/spanish/@daniel-rojas/que-es-desarrollo-personal>

Parent Jacquemin, Juan María. Cuerpo, alma, espíritu. **La Colmena**, [S.l.], n. 53, p. 40-48,

oct. 2017. ISSN 2448-6302. Recuperado 28 Abril 2020 de:

<<https://lacolmena.uaemex.mx/article/view/6097>>

My Jewish learning (2020) The purpose of kashrut.

Recuperado en Abril 8 2020. <https://www.myjewishlearning.com/article/the-purpose-of-kashrut/>

Guía Kashrut (2013) Por que comemos kosher? recuperado en 8 de abril 2020.

https://es.chabad.org/library/article_cdo/aid/558174/jewish/Por-que-comemos-Kosher.htm

Grupo Nutresa, Desarrollo de Nuestra Gente: informe de gestión 2017

Recuperado en 16 de Mayo 2020 de <https://informe2017.gruponutresa.com/gestionar-cadena-de-valor/desarrollo-de-nuestra-gente/#>

Organización Mundial de la Salud. (2019). *Obesidad y sobrepeso, datos y cifras: 1 de abril 2020.*

Recuperado en febrero de 2020 de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/obesity-and-overweight>

Bitner, V. A. (2002). *Marketing de Servicios. Un enfoque de integración del cliente a la empresa.*

México D.F.: Mc Graw Hill.

Confecámaras. (21 de Enero de 2019). Creación de empresas en el país aumentó 0,8% durante

2018. *Confecámaras, red de cámaras de comercio.* Recuperado el noviembre de 2019, de www.confecamaras.org.co/noticias/675-creacion-de-empresas-en-el-pais-aumento-0-8-durante-2018

Cubillos, D., & Rozo, R. (2009). El concepto de calidad: historia evolución e importancia para la

competitividad. *Universidad de la Salle, Bogotá D.C.* pp. 80 - 99.

DANE. (2019). *Información octubre 2019.* Gobierno de Colombia, departamento nacional de

estadística, Bogotá. Recuperado en octubre de 2019, de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

Davila, J. A., & Suarez, B. M. (2008). Encotrando el kaizen, un análisis teórico de la mejora

continua. *Pecvnia*, 285-311.

Guerrero, L. E. (2018). *El kaizen como proceso de mejora continua, en el aseguramiento de la*

calidad de las instituciones educativas superiores del Ecuador, periodo 2015-2016 . Lima

- Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos .

Imai, M. (2006). *What is total Flow management under Kaizen focus? Three days conference lecturer in Barcelona.* Barcelona, España.

Lozano, C. L. (2007). El talento humano una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Revista EAN - Escuela de Administración de Negocios*, 147-164.

Prieto, B. P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal.* Medellín: Universidad de Medellín.

Reinares, P. (2007). *Los 100 errores del CRM.* Madrid: ESIC.

Taylor, F. W. (1969). *Principios de la administración científica (11° edición).* Herrero Hnos. S. A.: México.

GALVAN, Liliana (2008). “Motivación: estrategia de aprendizaje o autorrealización” [reseña en línea]. *Revista digital de investigación en docencia universitaria (RIDU) Año 4 -Nº1- Diciembre 2008.* [Fecha de consulta: 18/05/20]. <
http://beta.upc.edu.pe/calidadeducativa/ridu/2008/ridu5_art1_lg.pdf

GUILLEN Garcia , F (1997) “ REVISTA DE PSICOLOGÍA DEL DEPORTE Guillén García, F., et alter (1997) Calidad de vida, salud y ejercicio físico.. Recuperado en febrero de 2020 de <https://ddd.uab.cat/pub/revpsidep/19885636v6n2/19885636v6n2p91.pdf>

P., Seligman, Martin E. (2002). *Authentic happiness : using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment.* Free press. ISBN 0743222970. OCLC 49681324. consultado el 20 de mayo de 2020.

Cervera, Merce G.(1999) Las tecnologías de la información y la comunicación como favorecedoras de los procesos de autoaprendizaje y de formación permanente: recuperado en 20 Mayo 2020 de: <https://educar.uab.cat/article/view/v25-gisbert/268>

- Estupiñan Estupiñan, L. E. (2016). Empresas de base tecnológica y el capital intelectual : fórmula del crecimiento en la industria colombiana. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/1623
- Chaves Barboza, E. (2016). Investigación educativa sobre autogestión en los entornos personales de aprendizaje (PLE): una revisión de literatura. *EDMETIC*, 5(2), 202-222. <https://doi.org/10.21071/edmetic.v5i2.5783>
- Villegas Aviles, L. E. (2014). Metodología de la educación abierta y a distancia y virtual, autoaprendizaje, Unidad 2. Universidad de Córdoba 2014: retrieved from <https://www.academia.edu/16761050/AUTOAPRENDIZAJE>