

TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO
CAMPUS APIZACO

INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN

REPORTE DE RESIDENCIAS PROFESIONALES

**“DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LA
MOTIVACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE TREFILADOS
INOXIDABLES DE MÉXICO S.A. DE C.V.”**

PERIODO 10 DE ENERO A 10 DE JUNIO 2025

TREFILADOS INOXIDABLES DE MÉXICO S.A. DE C.V

FABIOLA MÁRQUEZ XOCHIPOSTEQUI

21370098

ASESOR EXTERNO

C.P. JOSUÉ HUERTA MENDOZA

ASESOR INTERNO

L.A.E. MA. VALERIA MONTIEL MÁRQUEZ

JUNIO 2025



Apizaco, Tlax., 14/Agosto/2025.

ASUNTO: Liberación de Proyecto para Titulación Integral.

ISRAEL JORGE SÁNCHEZ SÁNCHEZ
JEFE DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES
P R E S E N T E.

Por este medio le informo que ha sido liberado el siguiente proyecto para la Titulación Integral:

a) Nombre del Egresado:	FABIOLA MÁRQUEZ XOCHIPOSTEQUI
b) Carrera:	INGENIERIA EN ADMINISTRACIÓN
c) Número de Control:	21370098
d) Nombre del proyecto:	DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE TREFILADOS INOXIDABLES DE MÉXICO S.A. DE C.V.
e) Producto	TITULACIÓN INTEGRAL INFORME DE RESIDENCIA PROFESIONAL

Agradezco de antemano su valioso apoyo en esta importante actividad para la formación profesional de nuestros egresados.

ATENTAMENTE

Excelencia en Educación Tecnológica®

Pensar para Servir, Servir para Triunfar®

NORMA ANGÉLICA AGUIÑAGA SÁNCHEZ
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICO-ADMINISTRATIVAS

ASESOR
MARIA VALERIA MONTIEL MARQUEZ

NAAS/mcvh



2025
Año de
La Mujer
Indígena

Av Instituto Tecnológico No. 418, San Andrés Ahuashuatepec.
Municipio de Tzompantepec, Tlaxcala, Mex C.P. 90491 Tel (241)
4172010 Ext 105, e-mail: cea@apizaco.tecnm.mx tecnm.mx





Educación
Secretaría de Educación Pública



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO



Instituto Tecnológico de Apizaco
División de Estudios Profesionales

Tzompantepec, Tlaxcala 17/octubre/2025

MÁRQUEZ XOCHIPOSTEQUI FABIOLA
EGRESADO(A) DE LA CARRERA DE INGENIERÍA
EN ADMINISTRACIÓN
CON NÚMERO DE CONTROL 21370098.
P R E S E N T E.

Por este medio, me permito informar a usted que por aprobación de la comisión revisora asignada para valorar el trabajo que mediante la opción **TITULACIÓN INTEGRAL INFORME DE RESIDENCIA PROFESIONAL** y cuyo tema es: **DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE TREFILADOS INOXIDABLES DE MÉXICO S.A. DE C.V.**, conforme a lo establecido en el procedimiento para la obtención del Título Profesional en el Instituto Tecnológico, la División de Estudios Profesionales a mi cargo le otorga la:

AUTORIZACIÓN DE IMPRESIÓN

Debiendo entregar **1 USB** del mismo, apropiadamente empastado, a la brevedad, para presentar su Acto de Recepción Profesional.

Sin otro particular por el momento me despido.

ATENTAMENTE

Excelencia en Educación Tecnológica®
Pensar para Servir, Servir para Triunfar®

CECILIA YARELLY ARREGUÍN LARA
JEFA DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES

ccp. Archivo

CYAL/rrc



2025
Año de
La Mujer
Indígena

Av. Instituto Tecnológico No. 418, San Andrés Ahuashuatepec,
Municipio de Tzompantepec, Tlaxcala, Mex. C.P. 90491 Tel. (241) 4172010
Ext. 304, e-mail: dep_titulacion@apizaco.tecnm.mx | apizaco.tecnm.mx



AGRADECIMIENTOS

A mis padres, Flavio Márquez Romero y Gabriela Xochipostequi Ramírez:

Gracias por cada sacrificio silencioso, por cada palabra de aliento y por motivarme a explorar caminos nuevos que me han permitido descubrir el mundo. Gracias por su amor incondicional, por enseñarme a no rendirme, a soñar en grande y a caminar siempre con humildad. Este logro es tanto mío como suyo.

Con todo mi amor, gracias.

A mi familia, por su comprensión, sus palabras de ánimo y por estar presentes en los momentos más significativos de esta travesía. A mi hermana, Gabriela Márquez Xochipostequi, quien ha sido no solo una compañera de vida, sino también una amiga leal y un apoyo constante.

A mis profesores, quienes han dejado una huella imborrable en mi formación. Especialmente agradezco a la licenciada María Valeria Montiel Márquez, por su valiosa guía, paciencia y compromiso durante el desarrollo de este proyecto.

A mi alma mater, Tecnológico de Apizaco, por ser el espacio donde adquirí las herramientas académicas, éticas y humanas necesarias para enfrentar los retos del mundo actual. Gracias por haber sido el escenario de tantos aprendizajes, desafíos, momentos y experiencias que marcaron mi formación y mi vida.

A la empresa Trefilados Inoxidables de México, gracias por brindarme la oportunidad de aplicar y enriquecer mis conocimientos en un entorno profesional.

Agradezco profundamente al C.P. Josué Huerta Mendoza por su apoyo, orientación y confianza depositada en mí, su acompañamiento fue fundamental para mi formación profesional

CONTENIDO

RESUMEN	6
INTRODUCCIÓN	8
GENERALIDADES DE LA EMPRESA	
PRESENTACIÓN	9
DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA	
GENERALIDADES DEL ÁREA DE TRABAJO	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
OBJETIVOS DEL PROYECTO	16
OBJETIVO GENERAL	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
JUSTIFICACIÓN	17
FACTORES QUE AFECTAN NEGATIVAMENTE LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO POR LA AUSENCIA DE BUENOS HÁBITOS.	
MARCO TEÓRICO	19
IMPACTO DE LOS HÁBITOS Y ESTILO DE VIDA EN LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO	22
DELIMITACIÓN DEL PROYECTO	23
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	24
GENERALIDADES PERSONAL ADMINISTRATIVO	26
EL ÁREA CONTABLE CON EL ESTRÉS Y LOS BUENOS HÁBITOS.	
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	30
FASE DIAGNOSTICA	
IMPACTO DE ESTOS HÁBITOS Y ESTILO DE VIDA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL	34
CONSECUENCIAS DE UNA BAJA MOTIVACIÓN, UN ALTO ESTRÉS Y LA FALTA DE BUENOS HÁBITOS	36
ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR HÁBITOS Y ESTILO DE VIDA SALUDABLE EN EL PPERSONAL ADMINISTRATIVO	37
ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LOS HÁBITOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO PARA REDUCIR EL ESTRÉS Y AUMENTAR LA MOTIVACIÓN	39

COTIZACIÓN	50
RESULTADOS.	
IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR HÁBITOS Y ESTILOS DE VIDA EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO	53
ACCIONES CORRECTIVAS	54
FORMATOS	56
PLAN DE ACCIÓN	57
PROMOCIÓN DE BUENOS HÁBITOS PARA MEJORAR LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE TREFILADOS INOXIDABLES DE MÉXICO S.A. DE C.V	
MEDICIÓN DE LA APLICACIÓN	67
CONCLUSIONES	71
COMPETENCIAS DESARROLLADAS	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
ANEXOS	

RESUMEN

El presente trabajo tiene como finalidad diseñar e implementar estrategias orientadas a fomentar hábitos saludables en el personal administrativo de Trefilados Inoxidables de México S.A. de C.V., con el objetivo de mejorar su motivación, bienestar físico-emocional y desempeño laboral. La investigación parte del reconocimiento de una problemática común en el entorno organizacional: altos niveles de estrés, sedentarismo, malos hábitos alimenticios y deficiencias en la gestión del tiempo, los cuales afectan negativamente la motivación y la calidad de vida de los colaboradores.

Se realizó un estudio de tipo observacional, descriptivo y de corte transversal, aplicando cuestionarios anónimos a trabajadores administrativos para evaluar sus hábitos de vida, niveles de estrés y grado de motivación. Los resultados revelaron que, si bien existe una visión clara sobre el desarrollo profesional, hay debilidades importantes en la práctica de actividad física, el descanso adecuado y las pausas activas durante la jornada laboral.

A partir del diagnóstico, se diseñaron e implementaron estrategias enfocadas en seis ejes: pausas activas, fomento del ejercicio físico, mejora de la alimentación, higiene del sueño, manejo del estrés y promoción de hobbies o actividades personales. Además, se propuso una Política Interna de Bienestar Laboral que busca institucionalizar estas prácticas dentro de la empresa y se elaboró un plan de acción para poder llevar a cabo la implementación de estrategias.

Los resultados esperados incluyen una mejora significativa en la motivación, el compromiso organizacional y la productividad del personal administrativo, así como una disminución de los niveles de estrés. El estudio concluye que invertir en el bienestar integral del personal administrativo mediante la promoción de hábitos saludables es una estrategia clave para fortalecer la cultura organizacional y alcanzar un entorno laboral más humano, eficiente y sostenible.

Palabras clave: motivación laboral, hábitos saludables, estrés laboral, bienestar organizacional, personal administrativo.

ABSTRACT

The present work aims to design and implement strategies to promote healthy habits among the administrative staff of Trefilados Inoxidables de México S.A. de C.V., in order to improve their motivation, physical-emotional well-being, and job performance. The research addresses a common issue in organizational environments: high levels of stress, sedentary lifestyles, poor eating habits, and time management deficiencies, all of which negatively

impact employee motivation and quality of life.

An observational, descriptive, and cross-sectional study was conducted by applying anonymous questionnaires to administrative workers to assess their lifestyle habits, stress levels, and motivation. The results revealed that, although staff members have a clear vision for professional growth, there are significant weaknesses in physical activity, proper rest, and active breaks during the workday.

Based on the diagnosis, strategies were designed and implemented focusing on six key areas: active breaks, promotion of physical exercise, healthy eating, sleep hygiene, stress management, and encouraging personal hobbies or activities. Moreover, an Internal Policy on Workplace Wellness was proposed to institutionalize these practices within the company.

The expected results include a significant improvement in employee motivation, organizational commitment, and productivity, as well as a reduction in stress levels. The study concludes that investing in the comprehensive well-being of administrative personnel through the promotion of healthy habits is a key strategy to strengthen organizational culture and achieve a more humane, efficient, and sustainable work environment.

Keywords: work motivation, healthy habits, occupational stress, workplace wellness, administrative staff.

INTRODUCCIÓN

Corría el año de 1999 cuando un grupo empresarial francés apostó por un proyecto de producción de acero inoxidable en México, con el objetivo de acceder al mercado estadounidense. Así nació lo que hoy conocemos como Trefilados Inoxidables de México S.A. de C.V.. Aunque su registro oficial se realizó en noviembre de 1999, no fue sino hasta el año 2001 que inició operaciones con aproximadamente doce colaboradores, quienes fueron capacitados específicamente para poner en marcha el proyecto. Algunos de estos pioneros aún forman parte de la empresa, aportando años de valiosa experiencia.

La historia de la organización ha estado marcada por cambios significativos, particularmente en su administración, que pasó de manos francesas a italianas. Esta transición evidencia la importancia de la multiculturalidad en las organizaciones, ya que ambas culturas europeas tuvieron que adaptarse a la dinámica de un corredor industrial emergente en otro país y en una ciudad con profundas tradiciones.

Fue así como comenzó a forjarse la cultura organizacional de Trefilados Inoxidables de México: una cultura enfocada en la responsabilidad social, el respeto al medio ambiente y el cumplimiento de las políticas gubernamentales. Estos valores han sido la base sólida sobre la que la empresa ha crecido.

La compañía reconoce la importancia de su capital humano, valorando a cada uno de los colaboradores que hacen posible su desarrollo. Para agradecer el esfuerzo diario, se han implementado diversas herramientas de reconocimiento, como eventos de integración social que promueven la convivencia sana y el sentido de pertenencia. Entre estas actividades destacan las celebraciones de fin de año y el Día del Niño.

Además, la organización se interesa profundamente en el desarrollo personal y profesional de su equipo. Por ello, ofrece cursos de capacitación enfocados en reforzar conocimientos, así como en desarrollar actitudes y aptitudes que impacten positivamente en su desempeño. Actualmente, se llevan a cabo programas de formación en coaching, especialmente dirigidos a mandos medios.

Conscientes de que el bienestar integral de su personal es fundamental, la empresa también se preocupa por impulsar la implementación de estrategias que fomenten buenos hábitos, tanto físicos como mentales, entre sus colaboradores. La promoción de prácticas saludables —como una buena alimentación, actividad física, manejo del estrés y equilibrio entre la vida laboral y personal— no solo mejora la calidad de vida del equipo, sino que también incrementa la productividad, la motivación y el compromiso organizacional. Así, Trefilados Inoxidables de México refuerza su visión de construir un entorno laboral sano, sostenible y altamente humano.

GENERALIDADES DE LA EMPRESA

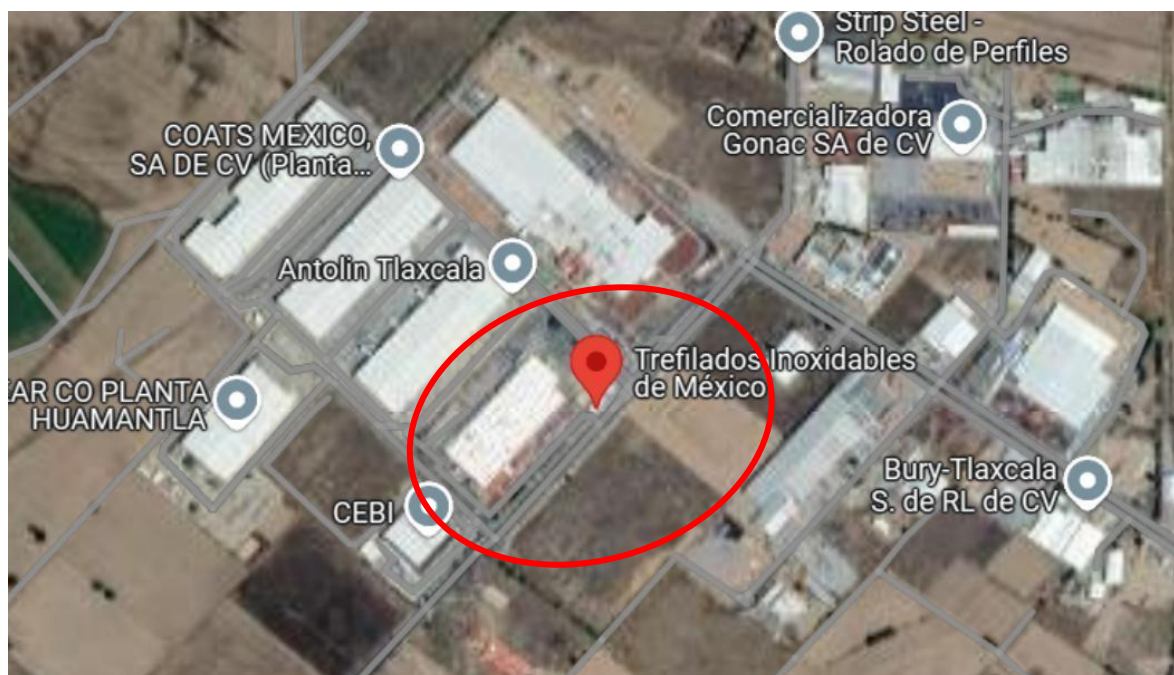
PRESENTACIÓN.

DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA.

Trefilados inoxidables de México S.A. De C.V. es el fabricante nacional líder en el mercado del alambre de acero inoxidable, aluminio, aleaciones de níquel y soldaduras, además de ser el único fabricante en México de barras de acero inoxidable, que cuenta con el mejor equipo y la más alta tecnología para el rectificado de barras.

Cuenta con excelentes equipos de laboratorio y maquinaria para garantizar la fabricación de un producto de la más alta calidad, por lo cual TIM se ha convertido en la fábrica más importante de alambres en América.

Forma parte del grupo NOVAMETAL, un grupo especializado en Acero Inoxidable, Aluminio y Alambres de Aleación de Níquel que comercia sus productos en todo el mundo, respaldado por una red capilar de distribuidores en Francia, Inglaterra, Alemania y Estados Unidos. Esta amplia presencia permite a la empresa garantizar a sus clientes una relación dedicada y rápida asistencia a sus necesidades.



1.0 Imagen ubicación geográfica Trefilados Inoxidables de México S.A de C.V.

La empresa esta ubicada en [Calle Avenida Otomies S/N, 90500 Huamantla, TLAXCALA, MEXICO.](#) **UBICACIÓN GEOGRAFICA TREFILADOS INOXIDABLES DE MÉXICO**

S.A. DE C.V. (GOOGLE MAPS)

Misión

En trefilados inoxidables de México S.A. de C.V. tenemos un reto permanente, ocupar y mantener un lugar preferencial en el mercado, con el trefilado de alambres, barras y soldaduras de acero inoxidable, aluminio, y aleaciones especiales de níquel, superando las expectativas de nuestros clientes, inversionistas e integrantes de la organización.

Visión.

Consolidarnos como proveedores de clase mundial en industrias especializadas: como la automotriz, aeroespacial, y medica con nuestras diferentes líneas de negocio.

Objetivos específicos.

- Mantener la satisfacción del cliente al 90% mínimo.
- Implementar acciones para la mejora del clima organizacional que nos permita incrementar la satisfacción, el compromiso y la permanencia del personal en la organización en este año.
- Mantener nuestro sistema de gestión del negocio en la norma IATF 16949:2026, ISO 9001:2015 y la norma ISO 14001:2015.
- Mantener la certificación de “Industria limpia” y “OEA”.
- Mantener la certificación de Empresa Socialmente Responsable.
- Identificar e implementar estrategias para la reducción de gastos de operación.
- Identificar e implementar estrategias para la reducción de costos financieros.

Políticas.

Política de calidad.

En Trefilados inoxidables de México S.A. de C.V. estamos comprometidos en trefilar productos de alta calidad, cumpliendo con los requisitos aplicables y gestionando los riesgos determinados. Basándonos en nuestros sistemas de gestión de calidad (SGC) para satisfacer las expectativas de nuestros clientes, inversionistas e integrantes de nuestra organización.

Política ambiental.

En Trefilados inoxidables de México S.A de C.V. existe el compromiso de prevenir la contaminación del medio ambiente, mediante el uso racional de recursos naturales, así como promover el cumplimiento de las normas requisitos legales y reglamentos ambientales

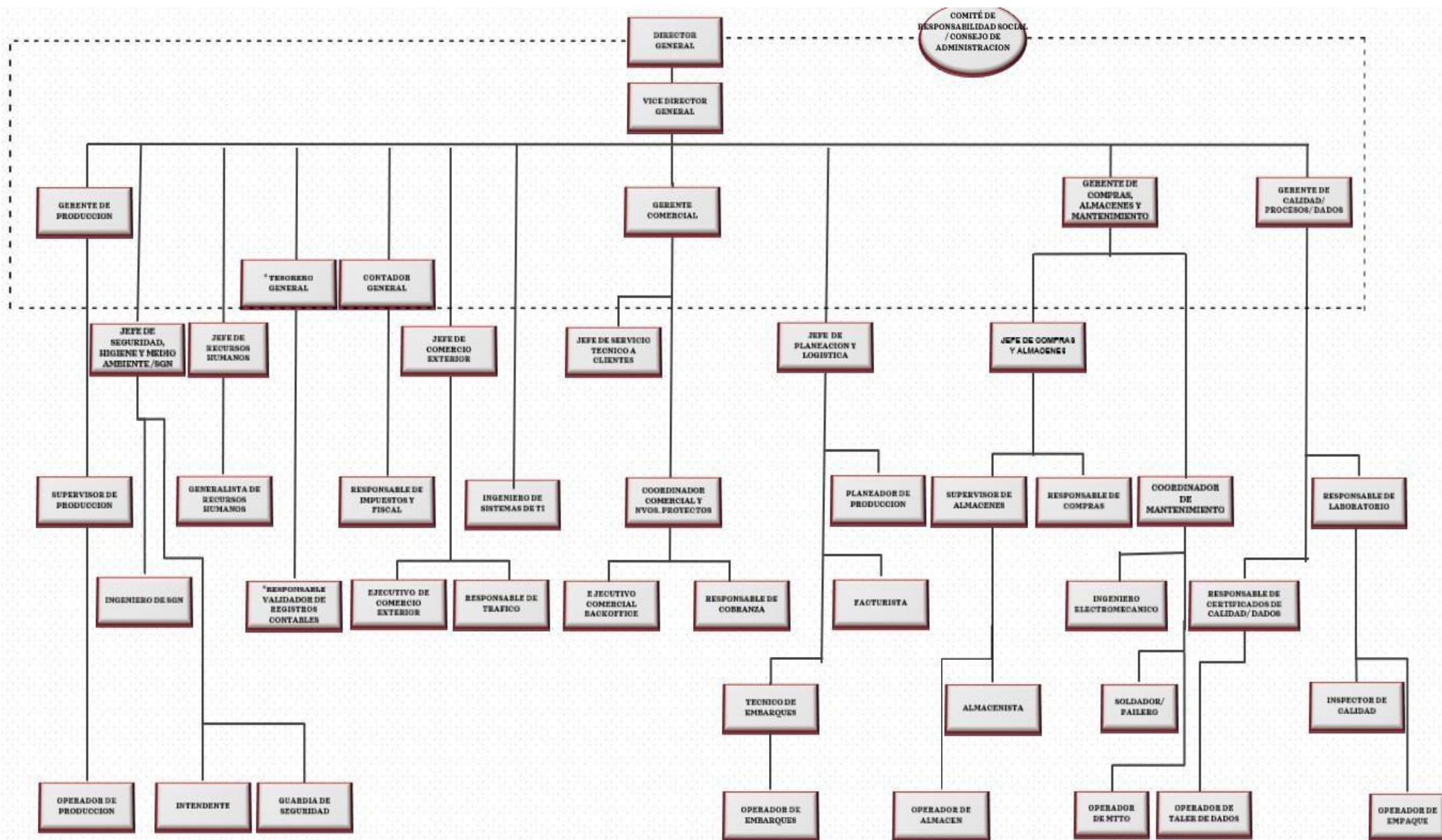
establecidos para preservar la naturaleza.

Nuestro sistema de gestión ambiental (SGA} mediante la mejora continua, busca la mitigación de la magnitud de los impactos ambientales que se generan de las actividades de trefilados de los productos para el logro de los objetivos ambientales.

Política de seguridad OEA.

Es compromiso de trefilados inoxidables de México S.A de C.V. cumplir con los estándares y procedimientos de seguridad en su cadena de suministro, a fin de asegurar sus procesos para prevenir las posibles amenazas y riesgos (como el contrabando, tráfico de armas, persona, mercancías, y actos de terrorismo) en la recepción y entrega de sus materiales.

Organigrama.



2.0 IMAGEN ORGANIGRAMA DE LA ORGANIZACIÓN.

GENERALIDADES DEL ÁREA DE TRABAJO.

Durante mi período como practicante en Contabilidad, tuve la oportunidad de fortalecer mis conocimientos y habilidades en la gestión financiera de la empresa. Adquirí una comprensión sólida de los procesos financieros internos y cómo estos impactan la operativa general de la organización.

A través de mi participación en diversas actividades contables, aprendí sobre los flujos de efectivo, la optimización de los recursos económicos y el cumplimiento con las normativas fiscales. Esta experiencia me brindó una visión integral de la importancia de tener procesos contables claros y eficientes, y cómo estos contribuyen a la toma de decisiones estratégicas dentro de la empresa. Además, me permitió colaborar estrechamente con otros departamentos, lo que enriqueció mi perspectiva sobre la interacción entre los aspectos financieros y administrativos dentro de una organización.

- Conciliaciones bancarias.
- Registro de antigüedad de cobros.
- Registro de antigüedad de pagos.
- Registro de nóminas.
- Realizar el expediente de activo fijo.
- Registro de facturas en Bussines Central.
- Consultar, descargar y archivar lo relacionado con IMSS, Impuesto sobre nómina e INFONAVIT.
- Control del registro de gastos menores como combustible.
- Control de registro de archivo muerto.
- Registro de clientes mensuales.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Según datos de la **Organización Mundial de la Salud (OMS)**, México es el país con mayor índice de estrés laboral, afectando al **75%** de sus trabajadores.

En el caso particular de Trefilados Inoxidables de México, aunque se han logrado importantes avances en productividad industrial, **el área administrativa aún carece de políticas internas que fomenten el bienestar integral del empleado**. Esta carencia no solo afecta el estado emocional del personal, sino que también representa un riesgo para la eficiencia organizacional en el mediano plazo.

¿Cómo influye la ausencia de hábitos saludables en los niveles de estrés y motivación del personal administrativo de Trefilados Inoxidables de México, en Huamantla, Tlaxcala, durante el 2025?

OBJETIVOS DEL PROYECTO.

OBJETIVO GENERAL.

Diseñar estrategias para la implementación de buenos hábitos laborales en el personal administrativo con el fin de mejorar su salud físico-emocional y fortalecer su nivel de motivación en el desempeño de sus funciones.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- ✓ Identificar los principales hábitos poco saludables que afectan la salud y la motivación del personal administrativo mediante diagnósticos internos.
- ✓ Diseñar estrategias orientadas al bienestar físico-emocional, como pausas activas, talleres de manejo del estrés, y actividades de autocuidado durante la jornada laboral.
- ✓ Fomentar una cultura organizacional que promueva la responsabilidad individual sobre los hábitos saludables.

JUSTIFICACIÓN.

FACTORES QUE AFECTAN NEGATIVAMENTE LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO POR LA AUSENCIA DE BUENOS HÁBITOS.

En el entorno organizacional actual, la motivación del personal representa un componente esencial para el logro de los objetivos institucionales y la mejora del clima laboral. Dentro de los múltiples elementos que inciden en la motivación, los hábitos personales juegan un papel fundamental, ya que influyen directamente en el estado físico, emocional y mental de los trabajadores.

La ausencia de hábitos saludables puede generar consecuencias adversas que afectan tanto el rendimiento individual como la dinámica colectiva en el ámbito laboral. En el caso del personal administrativo, cuyas funciones suelen implicar largas jornadas sedentarias, altos niveles de concentración y constante atención a procesos operativos, la falta de buenos hábitos se convierte en un factor de riesgo que disminuye el compromiso, la eficiencia y la satisfacción laboral. Por ello, resulta pertinente analizar los principales factores que impactan negativamente la motivación cuando no se practican hábitos adecuados.

La motivación laboral es un elemento clave en el rendimiento y bienestar del personal administrativo. Sin embargo, diversos factores pueden incidir de manera negativa cuando no se cultivan hábitos saludables, impactando tanto en el desempeño como en el clima organizacional.

Uno de los principales factores es la falta de descanso adecuado. Dormir menos de las horas recomendadas disminuye la concentración, aumenta el estrés y reduce la capacidad de tomar

decisiones acertadas. Esto puede generar errores administrativos, baja productividad y una actitud negativa hacia las responsabilidades laborales (Walker, 2017).

Otro aspecto crítico es la ausencia de una alimentación equilibrada, que provoca fatiga, irritabilidad y falta de energía. El consumo excesivo de alimentos procesados o el saltarse comidas contribuye a una disminución del rendimiento cognitivo, afectando la atención al detalle y la motivación para cumplir objetivos (Gómez-Pinilla, 2008).

Asimismo, la falta de actividad física regular se relaciona con niveles más altos de ansiedad, depresión y agotamiento. El sedentarismo prolongado, típico de labores administrativas, sin una rutina compensatoria de ejercicio, puede generar apatía, desmotivación y problemas de salud física que repercuten directamente en la actitud hacia el trabajo (Biddle & Asare, 2011).

Además, la ausencia de hábitos de organización personal y gestión del tiempo incrementa el estrés y la sensación de carga laboral. Cuando no se establecen prioridades ni se planifican actividades, las tareas tienden a acumularse, lo que provoca frustración y una percepción de ineficiencia que deteriora la motivación (Covey, 2004).

Finalmente, la falta de espacios o rutinas de autocuidado emocional y mental puede llevar a un agotamiento psicológico. La no implementación de prácticas como la meditación, pausas activas o técnicas de respiración influye negativamente en la capacidad de resiliencia frente a la presión laboral (Goleman, 2006).

Por lo tanto, la carencia de buenos hábitos personales deteriora progresivamente la motivación del personal administrativo. Es fundamental que las organizaciones promuevan programas de bienestar integral que fomenten el descanso, la alimentación saludable, el ejercicio físico y el autocuidado, a fin de fortalecer el compromiso y la satisfacción laboral.

En el contexto actual de la empresa, se ha identificado una problemática significativa relacionada con la falta de buenos hábitos por parte del personal administrativo. Esta situación, aunque puede parecer común en la rutina diaria, ha comenzado a reflejar consecuencias, especialmente en lo que respecta al bienestar físico y emocional de los trabajadores.

MARCO TEÓRICO

Motivación y salud como factores de desempeño organizacional

Diversos autores han abordado la motivación desde diferentes enfoques. Herzberg (1959) propuso la teoría de los dos factores, distinguiendo entre factores motivacionales (reconocimiento, logro, crecimiento profesional) y factores higiénicos (condiciones laborales, salario, seguridad). Según esta teoría, la ausencia de factores higiénicos genera insatisfacción, mientras que la presencia de factores motivacionales fomenta la satisfacción y el compromiso.

Por otro lado, Maslow (1943) plantea la jerarquía de necesidades, en la cual la motivación se explica a partir de la satisfacción progresiva de necesidades, desde las básicas (fisiológicas y de seguridad) hasta las superiores (autorrealización y reconocimiento).

En el entorno de oficina, las necesidades de pertenencia y estima cobran especial importancia para mantener la motivación. En la administración, Robbins y Coulter (2018) sostienen que un ambiente laboral que promueva el bienestar físico y psicológico de los empleados genera un mayor sentido de pertenencia y responsabilidad. Las organizaciones que aplican estrategias enfocadas en el bienestar no solo fortalecen el rendimiento del trabajador, sino que construyen una cultura organizacional más humana y sólida. La motivación laboral es un concepto fundamental en la administración y gestión de recursos humanos, pues se refiere al conjunto de factores internos y externos que inducen, dirigen y sostienen la conducta de los empleados en el ámbito organizacional. En particular, en el contexto del personal de oficinas, donde predomina el trabajo intelectual y colaborativo, la motivación adquiere una relevancia crucial para el desempeño eficiente y la satisfacción laboral.

La motivación incide directamente en la productividad y eficiencia de los empleados. Según Deci y Ryan (1985), la motivación intrínseca, que surge del interés y satisfacción personal en la tarea, está asociada con un mejor desempeño y creatividad. Esto es particularmente relevante en oficinas, donde las tareas requieren concentración, análisis y solución de problemas.

Además, un personal motivado contribuye a un clima laboral positivo, reduciendo el estrés y mejorando la comunicación interpersonal (Latham, 2007). Un buen clima favorece la cooperación y disminuye la rotación y el ausentismo, lo que se traduce en menores costos para la organización.

En este contexto, fomentar hábitos saludables se convierte en una herramienta para potenciar la motivación, reducir el estrés y, por ende, mejorar el desempeño del personal administrativo en todos sus niveles.

Bienestar laboral y su relación con la administración

El bienestar laboral es un concepto fundamental en la gestión de recursos humanos y la psicología organizacional, ya que está directamente relacionado con la salud física, mental y emocional de los empleados dentro del entorno de trabajo. Se define como un estado en el que los trabajadores experimentan satisfacción, seguridad y un equilibrio adecuado entre las demandas laborales y sus recursos personales (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016).

Ed Diener (1984), pionero en el estudio del bienestar subjetivo, señala que el bienestar incluye la satisfacción vital y la presencia de afecto positivo, dimensiones que también se reflejan en el ambiente laboral. Por lo tanto, el bienestar laboral no solo depende de las condiciones externas, sino también de la percepción y experiencia personal del empleado.

El modelo de demanda-control-apoyo de Karasek (1979) establece que el bienestar laboral depende del equilibrio entre las demandas del trabajo, el grado de control que tiene el trabajador sobre sus tareas y el apoyo social que recibe. Cuando las demandas son altas y el control y apoyo son bajos, el riesgo de estrés laboral y deterioro del bienestar aumenta.

Por otra parte, Christina Maslach (1993) ha estudiado el síndrome de burnout o agotamiento laboral, enfatizando que la falta de bienestar puede generar consecuencias negativas en la salud mental y desempeño, afectando tanto al individuo como a la organización.

En la actualidad, las organizaciones enfrentan el reto de mantener una fuerza laboral productiva, comprometida y saludable. Esto implica no solo centrarse en aspectos operativos y financieros, sino también en el bienestar físico, mental y emocional del personal. La salud de los trabajadores se ha convertido en un factor estratégico que impacta directamente en la motivación, el clima laboral y el rendimiento organizacional (Chiavenato, 2011).

Particularmente en el caso del personal administrativo, ya sea de planta o de oficina, es frecuente que se enfrenten a condiciones de trabajo que generan estrés, sedentarismo o desgaste emocional. Por ello, fomentar hábitos saludables y un estilo de vida equilibrado dentro del entorno laboral se ha convertido en una necesidad organizacional.

Hábitos y estilo de vida saludable en el entorno organizacional

El concepto de estilo de vida saludable engloba conductas cotidianas como una alimentación equilibrada, actividad física regular, descanso adecuado, manejo del estrés y relaciones interpersonales sanas. Dentro de la organización, estos factores deben promoverse activamente como parte de una estrategia integral de gestión del capital humano.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (2010), los entornos laborales que fomentan estilos de vida saludables logran reducir el ausentismo, mejorar la productividad y aumentar el compromiso del personal. Para ello, se recomienda implementar medidas como:

pausas activas, charlas y talleres de salud física y emocional, evaluaciones preventivas, promoción de una cultura organizacional orientada al bienestar.

Stephen R. Covey (1989), en su obra *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*, señala que los hábitos personales impactan directamente en la efectividad laboral y el desarrollo profesional. La aplicación de hábitos saludables permite a los empleados mejorar su energía, concentración y manejo del tiempo, lo cual se traduce en un mejor desempeño.

En el ámbito de la psicología organizacional, Edwin Locke (1976) ha identificado que los estilos de vida saludables influyen en la motivación y satisfacción laboral, factores que repercuten en el compromiso y la productividad de los empleados.

Wanda H. Craig (2009) enfatiza la importancia de integrar programas de salud ocupacional que promuevan la actividad física, alimentación saludable y control del estrés dentro del entorno organizacional. Estos programas no solo mejoran la salud individual, sino que también impactan positivamente en el clima laboral.

Asimismo, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, 2020) recomienda que las organizaciones implementen estrategias integrales para fomentar hábitos saludables como parte de la gestión de riesgos laborales, lo que contribuye a la reducción de accidentes y enfermedades profesionales.

Unos hábitos alimentarios adecuados y un estilo de vida saludable son factores que influyen de manera directa sobre la salud de las personas haciendo posible que desarrollen sus actividades de la mejor manera posible, a la vez que potencian sus capacidades físicas y mentales, y sus efectos son apreciables tanto a corto como a mediano y largo plazo. Sin embargo, ni los hábitos alimentarios ni el estilo de vida son innatos, al contrario, se adquieren a medida que la persona crece, de modo que son influenciados directamente por la educación, la cultura, la sociedad y por los factores económicos, entre otras variables, por ello es importante que la organización desarrolle una serie de estrategias que se puedan implementar en su entorno organizacional.

Estrés laboral en el personal administrativo

El estrés laboral es una de las principales causas de afectación en el bienestar del personal administrativo. Según la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2021), más del 75% de los trabajadores en México experimentan altos niveles de estrés, derivado de cargas excesivas, monotonía, presión por resultados o condiciones físicas inadecuadas en sus espacios de trabajo.

El estrés laboral es un fenómeno psicológico y fisiológico que ocurre cuando las demandas del trabajo exceden la capacidad del individuo para afrontarlas (Selye, 1956). En el personal administrativo, el estrés suele ser consecuencia de la alta carga de trabajo, presiones temporales, falta de control sobre las tareas y problemas en la comunicación interna, lo que puede afectar negativamente su bienestar y desempeño.

La NOM-035-STPS-2018 es una norma oficial mexicana emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) que tiene como objetivo identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo, así como promover un entorno organizacional favorable para la salud mental y emocional de los trabajadores. La aplicación de cuestionarios cerrados permite identificar zonas de mayor estrés y diseñar estrategias personalizadas para cada grupo. Esto se alinea con lo establecido en la NOM-035-STPS-2018, que obliga a las empresas a detectar y prevenir factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo.

Es importante diferenciar entre el personal administrativo de planta, que suele estar más expuesto al entorno industrial y a la presión operativa directa, y el personal administrativo de oficina, que enfrenta desafíos asociados a tareas repetitivas, aislamiento o sedentarismo. Medir estas diferencias permite identificar qué áreas requieren mayor atención en materia de salud laboral.

Hans Selye (1956) fue el primero en conceptualizar el estrés como la respuesta general del organismo frente a cualquier demanda o amenaza, denominándola el “síndrome de adaptación general”. Esta teoría sentó las bases para comprender cómo el estrés puede afectar la salud física y mental del trabajador.

El modelo demanda-control-apoyo de Karasek (1979) es uno de los más utilizados para explicar el estrés en ambientes administrativos. Según este modelo, el estrés aumenta cuando las demandas laborales son elevadas y el trabajador tiene bajo control sobre sus tareas y poca red de apoyo social. Esta combinación es común en oficinas y departamentos administrativos.

Los Hábitos Atómicos como Estrategia de Cambio

Una contribución contemporánea importante al estudio de los hábitos es la teoría de los hábitos atómicos, desarrollada por James Clear (2018). En su obra *Atomic Habits*, el autor sostiene que los grandes cambios no dependen de acciones drásticas, sino de pequeñas mejoras constantes que, con el tiempo, se convierten en transformaciones significativas.

Clear (2018) plantea que los hábitos moldean la identidad de las personas: "Cada acción que tomas es un voto por el tipo de persona que deseas ser." Cuando un trabajador adopta hábitos saludables, comienza a verse a sí mismo como alguien disciplinado, activo y con autocontrol. Esta percepción positiva fortalece su motivación intrínseca, es decir, el impulso personal que nace del interior y que, según Robbins (2020), es clave para mantener el compromiso laboral a largo plazo.

Además, al experimentar mejoras en su bienestar, el colaborador se siente con mayor energía, enfoque y autoestima, lo que lo predispone a tener una actitud proactiva en sus tareas, participar activamente en el equipo de trabajo y asumir retos con mayor disposición.

Por otro lado, la implementación de microhábitos también impacta en la reducción del estrés laboral, uno de los factores que más afecta al personal administrativo. Según la Secretaría del

Trabajo y Previsión Social (STPS, 2021), el estrés es una de las principales causas de ausentismo, desmotivación y bajo rendimiento en México.

Los hábitos saludables, cuando se repiten con constancia, ayudan a regular el sistema nervioso, mejorar la calidad del sueño, aumentar la concentración y promover emociones positivas, todos ellos factores protectores frente al estrés.

Así, la aplicación sistemática de hábitos atómicos en el entorno laboral no solo mejora la salud del personal, sino que aumenta la motivación y disminuye significativamente el estrés, lo cual contribuye directamente a un clima organizacional más sano y productivo.

IMPACTO DE LOS HáBITOS Y ESTILO DE VIDA EN LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO.

En el contexto actual, donde las exigencias laborales pueden generar altos niveles de estrés y desgaste físico y emocional, la promoción de hábitos saludables dentro del entorno de trabajo ha cobrado una relevancia significativa. La implementación de rutinas orientadas al bienestar físico, mental y emocional del personal no solo contribuye a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, sino que también puede influir positivamente en su desempeño, compromiso y motivación laboral.

Diversas investigaciones han demostrado que el fomento de hábitos como la actividad física regular, una alimentación equilibrada, pausas activas, y estrategias de manejo del estrés están estrechamente relacionados con un mayor bienestar organizacional.

Por ello, en este marco teórico se abordan los principales conceptos relacionados con los hábitos saludables, su impacto en la salud ocupacional, y las teorías sobre la motivación laboral, con el fin de construir una base conceptual que sustente la presente investigación.

La importancia del impacto de los hábitos y el estilo de vida en la motivación del personal administrativo radica en que estos factores influyen directamente en el bienestar integral del trabajador, afectando su energía, concentración y actitud hacia las responsabilidades laborales. Un estilo de vida saludable —que incluye una alimentación balanceada, ejercicio regular, descanso adecuado y manejo efectivo del estrés— contribuye a mantener altos niveles de salud física y mental, elementos esenciales para que los empleados puedan desempeñarse de manera óptima y con un alto grado de compromiso.

Cuando el personal administrativo adopta hábitos saludables, se incrementa su capacidad para enfrentar las demandas del trabajo con mayor resiliencia y motivación. Esto no solo reduce la fatiga y el agotamiento, sino que también mejora la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia hacia la organización. Por el contrario, hábitos poco saludables como el sedentarismo, la mala alimentación y la falta de descanso pueden generar estrés crónico, desmotivación y disminución en el rendimiento, afectando tanto al individuo como al clima organizacional.

Además, las empresas que fomentan ambientes y políticas que promueven hábitos y estilos de vida saludables no solo contribuyen a la calidad de vida de sus colaboradores, sino que también obtienen beneficios en términos de productividad, reducción del ausentismo y mayor retención de talento. Por lo tanto, es fundamental reconocer que el bienestar personal y la motivación laboral están estrechamente ligados, y que invertir en programas de promoción de hábitos saludables representa una estrategia clave para el éxito organizacional.

DELIMITACIÓN DEL PROYECTO DESARROLLO

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

Estudio observacional (no se interviene ni manipulan variables, solo se observa y registra lo que ocurre de forma natural), descriptivo de corte transversal (información se recoge en un único momento o en un período muy corto de tiempo).

CONTEXTO Y ÁREA DE ESTUDIO

El estudio se llevará a cabo en Trefilados Inoxidables de México S.A. DE C.V., donde se trabajará únicamente con el personal administrativo (57) como población de estudio.

Se enfocará en los aspectos relacionados con la motivación del personal administrativo y cómo los buenos hábitos pueden incidir en la mejora de la motivación y el rendimiento de los empleados.

POBLACIÓN OBJETIVO

El proyecto se centrará en el personal administrativo de la organización y se harán las evaluaciones para el personal que se encuentra como administrativo de planta como de oficina.

TIEMPO

La intervención se llevará a cabo en un período específico, entre los meses de enero-junio **2025**, donde se diseñarán las estrategias, se implementarán las actividades y se realizarán las mediciones de impacto.

ENFOQUE

El enfoque principal del proyecto será el diseño y la implementación de estrategias centradas en fomentar buenos hábitos dentro y fuera del trabajo, con el objetivo de mejorar la motivación del personal administrativo.

RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

La recolección de la información se realizó a través de un formulario Microsoft Forms, el cual fue socializado por correo electrónico a todo el personal administrativo es decir de la población estudio con apoyo de la jefatura de recursos. El cuestionario se realizó anónimamente, de manera que no se requería identificación previa, ni quedaba registrada al alcance de los investigadores ninguna ID de acceso u otro dato que permita identificar a los participantes.

Para evaluar las respuestas se empleó una escala estimativa descriptiva, que permite valorar las conductas y evidencian el grado en el cual se presenta un rasgo o característica, a través de frases descriptivas como “SI”, “NO”.

ALCANCE DEL PROYECTO

ACTIVIDADES ESPECÍFICAS

Diagnóstico inicial:

Realizar encuestas o cuestionarios para evaluar el estado actual de la motivación del personal administrativo y conocer los hábitos y rutinas que impactan su rendimiento y bienestar.

Diseño de estrategias:

Crear estrategias específicas que promuevan la adopción de hábitos saludables (como ejercicio físico, alimentación balanceada, técnicas de relajación, y manejo del estrés) y hábitos laborales (como gestión del tiempo, productividad, establecimiento de metas).

Implementación de talleres y actividades:

Organizar talleres, charlas o actividades para promover los hábitos saludables y el desarrollo de habilidades para mejorar la motivación, tales como talleres de bienestar emocional, nutrición o productividad.

RESULTADOS ESPERADOS

Aumento de la motivación de los empleados administrativos, evidenciado a través de encuestas y entrevistas sobre su satisfacción laboral y percepción sobre su bienestar.

Mejora en los hábitos tanto personales como profesionales del personal, reflejada en un mayor compromiso con la organización y un ambiente laboral más saludable y productivo.

LIMITACIONES

El estudio se limitará exclusivamente al personal administrativo de la organización, por lo que los resultados no podrán ser extrapolados a otros tipos de personal.

El alcance temporal será de 2 meses, por lo que los resultados a largo plazo sobre la sostenibilidad de los hábitos y el impacto en la motivación podrían no ser completamente evaluables en este período.

El proyecto depende cien por ciento de las repuestas de la población administrativa ya que con ellos se obtendrán los resultados necesarios para evaluar los resultados ya hacer el seguimiento correspondiente.

Por razones de confidencialidad y de acuerdo con las políticas internas de la empresa, no es posible divulgar públicamente la información completa de este proyecto. Los datos presentados han sido anonimizados y utilizados únicamente con fines académicos.

GENERALIDADES PERSONAL ADMINISTRATIVO.

El personal administrativo de Trefilados Inoxidables de México S.A. de C.V. constituye una parte esencial para el funcionamiento integral de la organización, ya que desempeña funciones clave tanto en áreas operativas como estratégicas. Este grupo se encuentra distribuido en distintos departamentos, incluyendo **ingeniería, seguridad e higiene, ventas, contabilidad, recursos humanos, compras, almacén, planeación y logística, calidad, producción, entre otras**, lo que refleja su participación transversal en los procesos productivos y de soporte. Cada una de estas áreas requiere de personal capacitado, con conocimientos técnicos y administrativos, que actúe como enlace entre la operación y la toma de decisiones organizacionales. Su trabajo influye de manera directa en el cumplimiento de los objetivos de producción, normativas internas, procesos de mejora continua y estándares de calidad, por lo que su rol es fundamental en el funcionamiento armónico de la empresa.

A diferencia de una visión tradicional que asocia lo administrativo exclusivamente con el trabajo de oficina, en esta empresa el personal administrativo se clasifica en dos grandes grupos:

Administrativos de oficina, cuya labor se centra en actividades como la gestión documental, elaboración de reportes, análisis de datos, facturación, atención a clientes y proveedores, procesamiento de nóminas, organización de eventos corporativos, atención a auditorías y ejecución de procesos administrativos que permiten el correcto flujo de información y el control organizacional.

Este grupo se desempeña mayormente en ambientes de oficina, con herramientas digitales y responsabilidades orientadas a la planeación y supervisión administrativa.

Administrativos de planta, quienes desarrollan sus funciones en contacto directo con las áreas de producción, asegurando la trazabilidad de procesos, la disponibilidad de insumos, la supervisión de indicadores de calidad, el cumplimiento de normas de seguridad e higiene, la coordinación entre el personal operativo y administrativo, y el seguimiento de procesos técnicos. Su presencia en planta es clave para la eficiencia operativa, la gestión del tiempo productivo y la reducción de errores logísticos.

Ambos perfiles requieren competencias en comunicación, organización, toma de decisiones, adaptabilidad al cambio y dominio de sistemas administrativos.

Estos colaboradores desempeñan sus tareas bajo jornadas laborales completas, en horarios establecidos, y se enfrentan constantemente a exigencias como el cumplimiento de metas, atención simultánea de múltiples tareas, presión por resultados, revisión de documentación técnica, participación en juntas interdepartamentales, atención de auditorías externas y cumplimiento normativo.

Aunado a esto, deben mantener altos niveles de concentración, precisión y profesionalismo, en muchas ocasiones bajo entornos de presión o con carga emocional derivada de la responsabilidad de sus funciones. Si bien su trabajo no siempre es visible a nivel externo, es fundamental para garantizar el flujo correcto de información, materiales, decisiones y recursos dentro de la empresa, permitiendo que los procesos se ejecuten de forma ordenada y alineada a los objetivos institucionales.

Asimismo, se ha identificado que este personal enfrenta factores de riesgo relacionados con el estrés laboral, la fatiga mental, la falta de pausas activas, el sedentarismo y la escasa implementación de hábitos saludables, lo cual puede incidir negativamente en su motivación, desempeño y bienestar general.

Dichos factores se manifiestan en forma de desmotivación, irritabilidad, dificultades para concentrarse, sensación de agotamiento constante e incluso ausentismo.

La rutina administrativa prolongada, el trabajo frente a pantallas durante largas jornadas, la presión por entregar resultados precisos y la limitada interacción recreativa, son condiciones que tienden a desgastar emocional y físicamente al personal. A ello se suma una carga emocional que proviene de la necesidad de tomar decisiones importantes, resolver conflictos internos, atender requerimientos múltiples de otras áreas, y cumplir con estándares cada vez más exigentes.

La falta de un enfoque integral hacia su bienestar puede derivar en un clima organizacional desfavorable, baja satisfacción laboral y una disminución en el sentido de pertenencia hacia la empresa.

Dentro de la empresa existe el siguiente número de personal administrativo tanto de planta como de oficina y se considera también a los practicantes o residentes que se encuentran bajo la enseñanza del personal.

DEPARTAMENTO	MASCULINO	FEMENINO
DIRECCION GENERAL	2	
CONTABILIDAD	1	4
TESORERIA	1	1
CALIDAD	8	
PLANEACION Y LOGISTICA	3	1
PRODUCCION	5	1
COMERCIAL	3	2
RECURSOS HUMANOS	1	3
COMERCIO EXTERIOR	2	3
COMPRAS Y ALMACENES	4	1
MANTENIMIENTO	7	
SEG E HIG Y MED AMB/SGN	1	2
SISTEMAS	2	
TOTAL	40	17

1. Tabla población demográfica del personal administrativo

La población objeto de estudio está conformada por el total del personal administrativo que labora en la empresa Trefilados Inoxidables de México S.A. de C.V., sumando un total de 57 colaboradores, entre los cuales se incluyen tanto trabajadores de planta como practicantes que actualmente desempeñan funciones administrativas en distintas áreas de la organización.

De este total, 40 son hombres (70.2%) y 17 son mujeres (29.8%), lo que refleja una mayor representación del género masculino en el personal administrativo. Las áreas con mayor concentración de personal son Calidad (8 personas), Mantenimiento (7 personas) y Producción (6 personas), en su mayoría ocupadas por hombres. Por el contrario, áreas como Contabilidad, Recursos Humanos y Comercio Exterior presentan una participación femenina más significativa, mostrando una mayor equidad de género en comparación con el resto de la organización.

En cuanto a la distribución por edades, se identificó que el rango etario del personal administrativo va desde los 20 hasta los 50 años. Las edades que se repiten con mayor frecuencia son 44 y 33 años, lo cual sugiere una plantilla en su mayoría integrada por personas en una etapa adulta, con experiencia laboral significativa, pero también con presencia de jóvenes que posiblemente se encuentren en proceso de formación profesional.

Este panorama permite comprender la composición actual del personal administrativo de la empresa, lo cual resulta fundamental para el análisis posterior de aspectos como la motivación laboral, la implementación de hábitos saludables y el desarrollo de estrategias de mejora organizacional.

EL ÁREA CONTABLE CON EL ESTRÉS Y LOS BUENOS HÁBITOS.

El área contable, por su naturaleza rigurosa y demandante, es especialmente vulnerable al impacto negativo del estrés laboral. Este puede traducirse en errores financieros y reducción del rendimiento profesional. La implementación de buenos hábitos, tanto personales como organizacionales, es clave para mitigar este impacto y asegurar una mayor eficiencia, precisión y bienestar en el entorno contable.

Dentro de la organización el área contable resulta ser una de las más exigentes, debido a la precisión que requiere el manejo de datos financieros, el cumplimiento de normativas y la necesidad de cumplir con plazos estrictos y fechas límite (cierres mensuales, auditorías, declaraciones fiscales), la carga de trabajo se vuelve intensa y cíclica. Estas condiciones generan altos niveles de presión y estrés en los profesionales contables, lo cual puede afectar negativamente su desempeño y salud.

El impacto del estrés en el ámbito contable se manifiesta de diversas formas: disminución de la concentración, aumento en la probabilidad de cometer errores, agotamiento mental y físico, e incluso trastornos como el insomnio o la ansiedad y fatiga. A largo plazo, este estrés sostenido puede deteriorar tanto la calidad del trabajo como el bienestar general del trabajador.

Incorporar buenos hábitos para **disminuir el estrés** y mejorar el rendimiento son solo algunos beneficios ya que también mejora la concentración, se protege la salud mental y física, lo cual impacta positivamente en la calidad del trabajo contable.

Ante esta realidad, es fundamental promover la incorporación de buenos hábitos tanto a nivel individual como organizacional. Hábitos como una adecuada organización del tiempo, pausas activas durante la jornada laboral, una alimentación saludable, ejercicio físico regular, y técnicas de manejo del estrés (como la respiración consciente o la meditación) contribuyen significativamente a reducir la carga emocional y física del trabajo contable. Se sugiere la implementación de softwares contables eficientes para hacer todo más programable, rápido y eficiente.

Implementar estos hábitos no solo mejora el estado de salud de los colaboradores, sino que también potencia la eficiencia y precisión en las tareas contables. Por ello, fomentar una cultura de bienestar en el área contable debe ser una prioridad para las organizaciones que buscan optimizar resultados y cuidar a su personal.

EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS CON EL ESTRÉS Y LOS BUENOS HÁBITOS.

El área de Recursos Humanos (RR. HH.) desempeña un rol fundamental en toda organización, ya que se encarga de gestionar el talento humano, mediar en conflictos, velar por el cumplimiento de normativas laborales y coordinar procesos clave como la contratación, capacitación y evaluación del desempeño. Estas responsabilidades conllevan una alta carga emocional y mental, lo que convierte a esta área en una de las más propensas a sufrir los efectos del estrés laboral.

El estrés en el área de Recursos humanos puede surgir por diversas causas: presión por tomar decisiones importantes, resolución de conflictos entre empleados, exceso de tareas administrativas, adaptación a cambios organizacionales y la necesidad de mantener una comunicación constante y efectiva con distintos niveles jerárquicos. Este tipo de estrés, si no es gestionado adecuadamente, puede provocar agotamiento, disminución del rendimiento, baja motivación y deterioro de la salud física y mental del profesional.

Frente a esta situación, la promoción de buenos hábitos se convierte en una herramienta clave. Incorporar rutinas de autocuidado, como una buena organización del tiempo, pausas activas, alimentación saludable, ejercicio físico regular y técnicas de relajación, puede ayudar significativamente a reducir el impacto del estrés. Además, desde su posición estratégica, Recursos Humanos tiene la capacidad de implementar políticas internas orientadas al bienestar organizacional, promoviendo estos hábitos en toda la empresa.

Recursos Humanos juega un papel clave en fomentar una cultura organizacional saludable, donde la prevención del estrés y la promoción del bienestar sean parte integral de la gestión del talento.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.

FASE DIAGNOSTICA

Objetivo

Evaluar los hábitos saludables del personal administrativo y su posible influencia en la motivación laboral, para diseñar estrategias que fomenten el bienestar integral.

Metodología

Se aplicó un cuestionario en línea con 10 preguntas cerradas tipo “Sí/No” y una pregunta abierta. Las respuestas fueron recolectadas de forma anónima y voluntaria.

Muestra

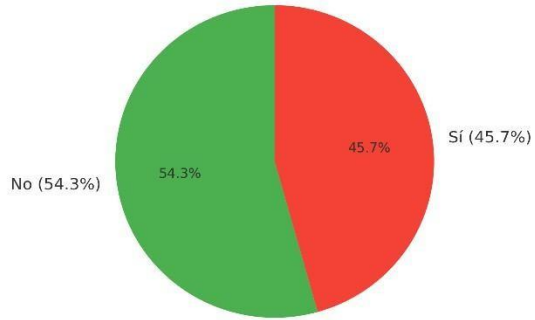
Total de participantes: 46 colaboradores administrativos de los cuales 28 pertenecen al género masculino y 11 al género femenino.

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS FASE DIAGNOSTICA

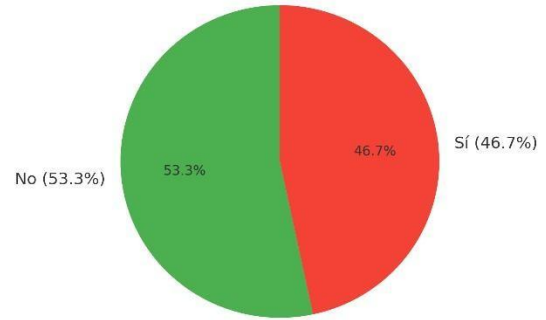
ANÁLISIS CUANTITATIVO.

Cuestionario para identificar los hábitos y estilo de vida del personal administrativo.

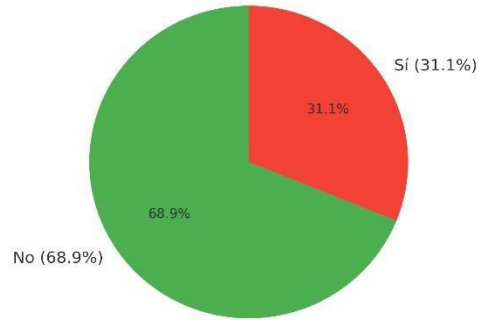
¿Realizas pausas activas durante tu jornada laboral para mantenerte activo y en movimiento?



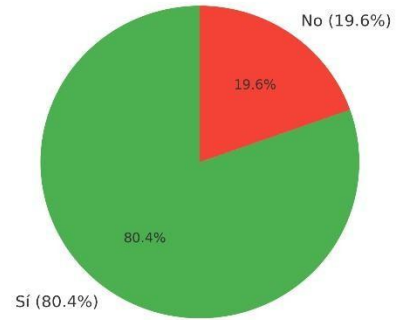
¿Llevas a cabo alguna dieta balanceada en tu día a día?



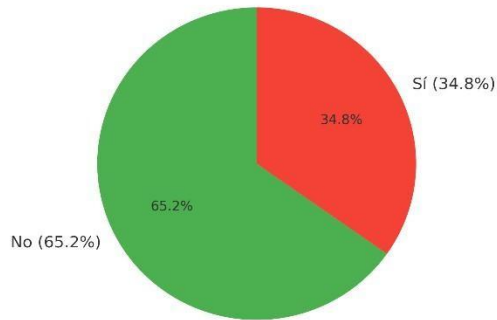
¿Consumes frecuentemnete comida rapida o chatarra?



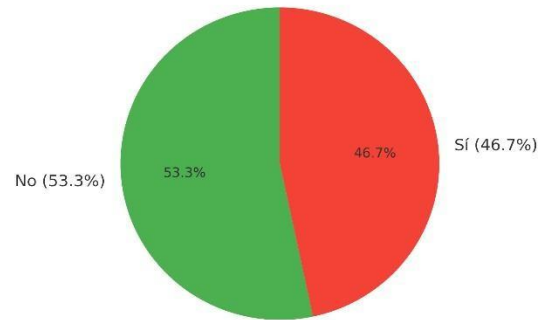
¿Tomas suficientemente agua natural para mantenerte hidratado durante el día?



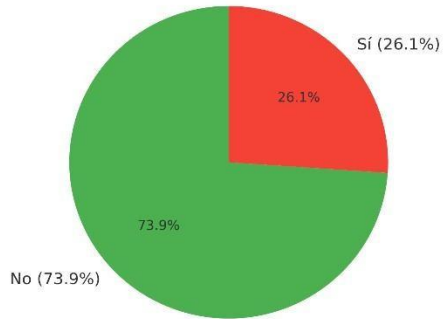
¿Haces ejercicio físico al menos tres veces a la semana?



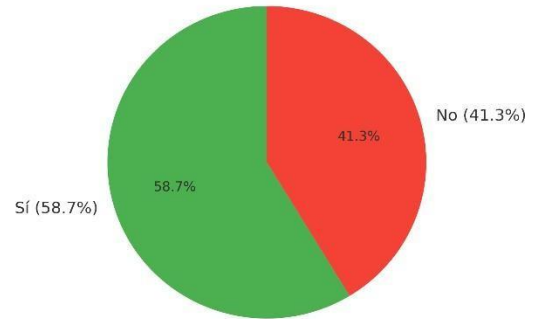
¿Duermes al menos 7 horas por la noche?



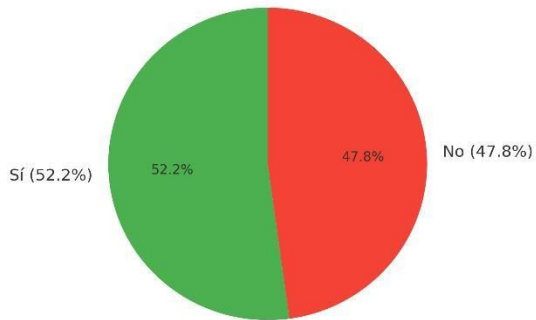
¿Dedicas tiempo a alguna actividad creativa (pintar, escribir, tocar música, etc.)?



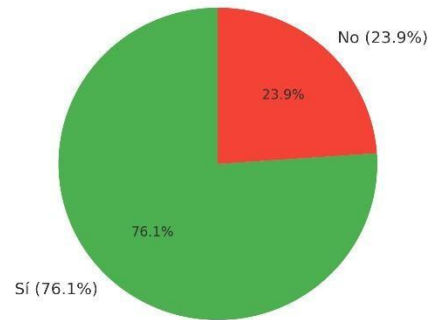
¿Planificas tu día antes de empezar a trabajar?



¿Consideras que existe un equilibrio entre tu vida personal y laboral?



¿Tienes una visión clara de lo que te gustaría lograr en tu carrera a largo plazo?



HÁBITO	SI	NO	RESULTADO
¿Realizas pausas activas?	21	25	DEBIL
¿Llevas una dieta balanceada?	21	24	DEBIL
¿Consumes comida rápida o chatarra?	14	31	MUY BUENO
¿Tomas suficiente agua natural?	37	9	MUY BUENO
¿Haces ejercicio físico al menos 3 veces por semana?	16	30	,MUY DEBIL
¿Duermes al menos 7 horas por noche?	21	24	DEBIL
¿Dedicas tiempo a una actividad creativa?	27	19	DEBIL
¿Planificas tu día antes de trabajar?	22	24	BUENO
¿Tienes una visión clara de tu carrera a largo plazo?	35	11	MUY BUENO

2. tabla análisis de los resultados del cuestionario para identificar los hábitos y estilo de vida del personal administrativo

Los resultados muestran que, aunque el personal administrativo presenta fortalezas en hábitos como la hidratación, la visión de carrera y la alimentación consciente, existen deficiencias claras en el área de actividad física, descanso, y pausas activas. Estas áreas requieren atención prioritaria, ya que tienen un impacto directo sobre la motivación, el rendimiento y la salud laboral.

Promover programas internos de bienestar, como pausas activas guiadas, talleres de organización personal, y campañas de concientización sobre el descanso y el ejercicio físico, puede generar mejoras significativas tanto en el clima organizacional como en la productividad.

ANÁLISIS CUALITATIVO.

¿Qué hábito saludable o cambio te gustaría implementar o promover para mejorar tu bienestar y/o motivación en el trabajo? Esta fue la pregunta abierta que se hizo en el cuestionario para poder conocer la opinión de nuestros compañeros de trabajo.

1. Actividad física e integración laboral

Muchos colaboradores expresaron interés en incorporar dinámicas físicas o recreativas durante la jornada laboral, especialmente en grupo, para fomentar tanto la salud como el compañerismo.

*“QUE HUBIERA DINÁMICAS DE INTEGRACIÓN. ACTIVIDADES FÍSICAS Y A LO MEJOR SERVICIO DE COMEDOR”
“una escalada a la montaña de la malinche”*

2. Mejora del clima laboral y colaboración entre áreas

Se identificó una necesidad de mejorar la empatía y la comunicación entre departamentos, con el fin de fortalecer el trabajo en equipo.

*“crear empatía, para lograr que el trabajo conjunto alcance metas y objetivos”
“que todos los departamentos hagan bien su trabajo para que no haya sobrecarga en otras áreas”*

3. Oportunidades de crecimiento y motivación profesional

Algunos comentarios sugieren la importancia de ofrecer más oportunidades de desarrollo, aprendizaje y nuevos desafíos para evitar la monotonía.

*“Oportunidades de crecimiento, así como un ambiente menos desigual entre departamentos”
“que haya un poco más de desafíos, considero que todos hemos caído en la monotonía”*

4. Salud mental, tiempo libre y equilibrio personal

Los colaboradores valoran la posibilidad de tener pausas o momentos de desconexión para preservar su salud emocional y bienestar integral.

“La posibilidad de tomar un tiempo libre durante el día” “empezar un cambio en nuestra persona para cuidarnos más”

Se concluye que los colaboradores no solo valoran hábitos individuales como el ejercicio o una mejor alimentación, sino también aspectos colectivos relacionados con la integración, el equilibrio emocional, el crecimiento profesional y la empatía entre equipos.

IMPACTO DE ESTOS HÁBITOS Y ESTILO DE VIDA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL.

Impacto en la motivación laboral

- Bajos niveles de actividad física, descanso y alimentación adecuada.
- La falta de ejercicio regular, el descanso insuficiente y una dieta no balanceada (aunque se evita la comida chatarra) generan fatiga, falta de energía y bajo estado de ánimo.

Esto disminuye la motivación intrínseca, ya que los trabajadores pueden sentirse sin fuerzas para afrontar los retos del día a día, lo que afecta su rendimiento y actitud.

- Falta de actividades creativas

El escaso tiempo dedicado a actividades creativas indica una rutina rígida y poca estimulación emocional.

Esto puede derivar en desmotivación, aburrimiento o estancamiento profesional, ya que la creatividad es una fuente importante de satisfacción personal.

- Visión clara de carrera profesional (muy bien)

A pesar de los hábitos poco saludables, tener metas claras a largo plazo puede actuar como un factor protector de la motivación, ya que proporciona dirección y propósito.

Impacto en los niveles de estrés

- Pocas pausas activas y mala planificación del día

La falta de pausas y de planificación incrementa la sobrecarga mental y la fatiga, lo que aumenta el estrés diario.

Esto puede traducirse en irritabilidad, menor concentración y mayor probabilidad de cometer errores.

- Desequilibrio entre vida laboral y personal

Aunque el resultado fue "medianamente bien", el hecho de que casi la mitad del personal no percibe equilibrio contribuye a un mayor desgaste emocional y estrés crónico, especialmente si se combinan con malos hábitos de sueño y alimentación.

- Hidratación adecuada y baja ingesta de comida chatarra

Estos dos hábitos positivos ayudan a reducir el impacto físico del estrés, mejorando funciones cognitivas, metabolismo y energía.

CONSECUENCIAS DE UNA BAJA MOTIVACIÓN, UN ALTO ESTRÉS Y LA FALTA DE BUENOS HÁBITOS

- Autoexigencia.

Desde una perspectiva psicológica, la autoexigencia desmedida puede surgir como resultado de una motivación deficiente, altos niveles de estrés y una carencia de hábitos positivos que promuevan el bienestar.

Muchas veces, detrás de una actitud autoexigente se esconden factores como la falta de motivación, el agotamiento emocional y la ausencia de prácticas que favorezcan el equilibrio personal.

- Codependencia

En contextos laborales, la aparición de conductas codependientes entre colegas puede estar asociada a un entorno caracterizado por altos niveles de estrés, desmotivación y una falta generalizada de hábitos que favorezcan el bienestar físico y emocional.

Cuando los trabajadores no cuentan con herramientas personales como hábitos saludables, es más probable que, ante el estrés y la desmotivación, desarrollen vínculos codependientes con sus pares como mecanismo de compensación emocional. En ello influye la falta de un hobby o actividades de ocio fuera del contexto laboral.

- Vulnerabilidad.

Cuando los individuos carecen de hábitos que promuevan el bienestar físico y mental, su capacidad para enfrentar el estrés disminuye, lo que incrementa su vulnerabilidad emocional y relacional.

La falta de recursos personales para manejar el estrés y la baja motivación puede generar vínculos de dependencia o sobrecarga emocional entre compañeros de trabajo, evidenciando un estado de vulnerabilidad compartida.

- Descontento.

Cuando un individuo se enfrenta constantemente al agotamiento emocional, a la ausencia de motivación interna y a una rutina desorganizada, es común que experimente un creciente

descontento, el cual puede derivar en frustración, apatía o incluso conflictos interpersonales.

El descontento generado por la presión constante y la carencia de recursos personales para gestionar el estrés puede desembocar en climas laborales negativos, donde predominan la insatisfacción, la queja y la codependencia entre compañeros.

La vulnerabilidad emocional en el ámbito laboral no solo se manifiesta en la forma de estrés o relaciones codependientes, sino también a través del descontento generalizado. Este último puede interpretarse como una señal de alerta ante condiciones que limitan la motivación y el bienestar personal, tales como la falta de hábitos saludables, la sobrecarga de trabajo y la ausencia de reconocimiento. A medida que estas condiciones se cronifican, el descontento puede dar paso a la desconexión emocional, el bajo rendimiento y la desestabilización del clima organizacional.

ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR HÁBITOS Y ESTILO DE VIDA SALUDABLE EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO.

El bienestar y la salud del personal administrativo son elementos clave para el buen funcionamiento de cualquier organización. Diversos estudios han demostrado que fomentar hábitos saludables en el lugar de trabajo contribuye significativamente al aumento de la motivación, la productividad y la disminución del ausentismo laboral (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2010). Esta organización define a la salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social; así que este término no solamente se refiere a la ausencia de afecciones o enfermedades, como puede pensarse, sino a estar y sentirse bien en todos los ámbitos.

El estilo de vida saludable implica la adopción de prácticas cotidianas que favorecen el equilibrio físico, mental y emocional. En el contexto laboral, esto incluye una alimentación balanceada, actividad física regular, pausas activas, manejo del estrés y un entorno que promueva el autocuidado (González & Méndez, 2018).

Las organizaciones que implementan programas de salud ocupacional orientados a mejorar el estilo de vida de sus trabajadores reportan mejoras significativas en la motivación y el compromiso del personal (Molina & Torres, 2021).

De acuerdo con los resultados obtenidos del **cuestionario para identificar los hábitos y estilo de vida del personal administrativo** se propone una serie de estrategias que ayuden a combatir estos puntos débiles y a mejorar los que ya son buenos en el personal.

ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LOS HÁBITOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO PARA REDUCIR EL ESTRÉS Y AUMENTAR LA MOTIVACIÓN.

a) IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA DE BUENOS HÁBITOS.

La aplicación de una Política Interna para la Promoción de Hábitos Saludables y Bienestar Laboral representa una medida estratégica y necesaria en el entorno organizacional actual.

En empresas como Trefilados Inoxidables de México, donde las exigencias administrativas y operativas son constantes, este tipo de políticas permite construir una base sólida de salud, estabilidad emocional y motivación entre los colaboradores.

Uno de los beneficios más relevantes es la reducción del estrés laboral, el cual ha sido identificado como una de las principales causas de ausentismo, baja productividad y conflictos interpersonales. A través de acciones como pausas activas, talleres de salud mental, promoción de la alimentación sana y horarios más equilibrados, se favorece un entorno que prioriza el autocuidado y el equilibrio vida-trabajo.

Además, esta política contribuye al fortalecimiento del clima organizacional, creando una cultura de bienestar que impacta directamente en la satisfacción y el compromiso del personal. Cuando un trabajador percibe que la empresa se interesa por su salud física y emocional, su nivel de motivación y fidelidad aumenta de forma considerable, también permite cumplir con estándares nacionales e internacionales de seguridad y salud en el trabajo, alineándose con principios de responsabilidad social empresarial.

En resumen, aplicar esta política no solo es un acto de humanidad y ética laboral, sino también una inversión inteligente en el capital humano que sostiene la operación y el crecimiento sostenible de Trefilados Inoxidables de México.

Política Interna para la Promoción de Hábitos Saludables y Bienestar Laboral

PROPÓSITO

Esta política tiene como objetivo establecer un marco de acción para fomentar la adopción de hábitos saludables entre el personal administrativo, con el fin de mejorar su bienestar físico y mental, reducir el estrés laboral y fortalecer la motivación y productividad dentro de Trefilados Inoxidables de México.

ALCANCE

Esta política aplica a todo el personal administrativo de la empresa, sin distinción de jerarquía. Su implementación podrá ampliarse a otras áreas según los resultados obtenidos.

LINEAMIENTOS

Para cumplir con el propósito de esta política, se adoptarán las siguientes acciones dentro del entorno laboral:

- Establecer pausas activas de 10 minutos dos veces al día.
- Promover el consumo de agua natural y ofrecer fruta los lunes (frutas económicas y frescas como la jícama, en lugar de refresco)
- Crear un área de descanso adecuada, adecuar las instalaciones que se utilizan menos para tener un lugar de descanso que puede usarse cuando sobre tiempo de la hora de la comida.
- Ofrecer talleres bimensuales sobre manejo del estrés y organización del tiempo.
- Fomentar una cultura de desconexión fuera del horario laboral (no se

	permiten correos ni llamadas después de las 6:00 p.m.). • Incluir hábitos saludables como criterio en programas de reconocimiento interno.
RESPONSABLES	El área de Recursos Humanos, junto con los supervisores administrativos, será responsable de coordinar y dar seguimiento a las acciones de esta política. Se encargará también de aplicar encuestas de bienestar y emitir reportes semestrales con base en los indicadores definidos
EVALUACIÓN	Se aplicarán encuestas trimestrales para medir los niveles de estrés, satisfacción y hábitos saludables. También se monitorearán los niveles de ausentismo, y participación en las actividades propuestas.

3. Tabla propuesta de política interna para la promoción de hábitos saludables y bienestar laboral

El autocuidado permite a los empleados manejar mejor sus niveles de estrés. Las políticas institucionales que promueven descansos, salud mental y equilibrio vida-trabajo ayudan a prevenir el agotamiento laboral (burnout), un problema cada vez más común.

Cuando los trabajadores se sienten física y emocionalmente bien, trabajan con mayor energía, concentración y compromiso. Un entorno que valora el autocuidado obtiene mejores resultados sin necesidad de presionar al límite.

Estas políticas crean una cultura de respeto mutuo y cuidado, fortaleciendo el sentido de pertenencia. Un equipo que percibe que la empresa se preocupa por su bienestar es más leal y colaborativo.

El autocuidado previene muchas enfermedades relacionadas con el estrés, el sedentarismo o los malos hábitos alimenticios. Esto se traduce en menos ausencias laborales, menos rotación y menor carga para el área médica o de recursos humanos.

Fomentar el autocuidado no solo mejora el desempeño laboral, sino también la calidad de vida personal del empleado. Esto impacta positivamente en sus relaciones, autoestima y motivación general.

Los trabajadores valoran las organizaciones que invierten en su bienestar. Las empresas con políticas claras de autocuidado tienen mejor reputación y más posibilidades de atraer y retener talento calificado.

Fomentar el autocuidado no es un lujo, sino una estrategia inteligente para mejorar la salud del personal, fortalecer la cultura organizacional y aumentar el rendimiento sostenible.

b) ESTRATEGIAS PARA UN BUEN SUEÑO.

Dormir al menos 7 a 8 horas por noche es esencial para que el cuerpo y el cerebro se regeneren. Durante el sueño, el organismo realiza funciones vitales como la consolidación de la memoria, la regulación hormonal y la reparación celular. En el ámbito laboral, una buena calidad de sueño mejora la concentración, la toma de decisiones, el estado de ánimo y la capacidad para resolver problemas. Por el contrario, el sueño insuficiente o interrumpido puede aumentar el estrés, disminuir la productividad y elevar el riesgo de errores y accidentes.

Según la Guía de Bienestar del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS):

“Dormir bien fortalece el sistema inmunológico, mejora el estado de ánimo y reduce los niveles de ansiedad. Un sueño reparador permite iniciar el día con energía y facilita la adaptación emocional ante situaciones de estrés.” (IMSS, 2023).

Se propone lo siguiente para fomentar la implementación de este hábito.

1. Charlas y talleres sobre higiene del sueño

Invitar a especialistas en salud o psicología del sueño.

Organizar pláticas breves donde se enseñen rutinas nocturnas, alimentos que ayudan o perjudican el sueño, y la importancia del descanso.

2. Difusión de contenido educativo

Colocar infografías o mensajes en pantallas internas o carteles sobre tips para dormir mejor.

DORMIR BIEN:

Clave para tu Bienestar



BENEFICIOS DEL BUEN SUEÑO

-  Mejora la memoria y la concentración
-  Equilibrio emocional y menor estrés
-  Refuerza el sistema inmunológico
-  Favorece la salud cardiovascular
-  Mayor energía y rendimiento diario

TÉCNICAS PARA DORMIR MEJOR

-  Mantén un horario fijo para dormir y despertar
-  Evita pantallas (celular, TV, computador) al menos 1 hora antes de dormir
-  Reducé la cafeína y evita comidas pesadas en la noche
-  Realiza actividades tranquilas antes de dormir, como leer o meditar

CONSECUENCIAS DE DORMIR MAL

-  En la vida personal: irritabilidad y cambios de humor
-  Problemas en las relaciones personales
-  Sensación de agotamiento constante

**Cuida tu sueño,
cuida tu vida.**

3. Promover el uso responsable de dispositivos

Fomentar que los colaboradores no revisen correos o mensajes fuera del horario laboral.

Establecer un “protocolo de desconexión digital” después de cierta hora.

DESCONEXIÓN LABORAL:

RECUPERA TU TIEMPO Y TU BIENESTAR



QUÉ ES LA DESCONEXIÓN LABORAL?

Es el derecho y la práctica de apagar dispositivos y dejar de responder comunicaciones laborales fuera del horario de trabajo, para preservar la salud mental y el equilibrio entre la vida personal y profesional.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?



Recupera energía y reduce el estrés



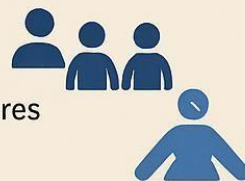
Mejora las relaciones personales y familiares



Aumenta el bienestar emocional



Favorece la concentración y productividad al día siguiente



SEÑALES DE QUE NECESITAS DESCONECTAR:

- Respondes correos o mensajes fuera del horario laboral.
- Te sientes agotado incluso al despertar.
- Sufres insomnio o dolores de cabeza.
- Tienes menos tiempo para tus hobbies o tu familia.

CONSEJOS PARA DESCONECTAR EFECTIVAMENTE:



Apagá notificaciones después del trabajo.



Establece una rutina de cierre al final de la jornada



Sal a caminar, haz ejercicio o medita



Dedica tiempo a actividades que disfrutes



Habla con tu equipo sobre límites saludables

BENEFICIOS A LARGO PLAZO:

- Mayor creatividad
- Relaciones personales más solidas
- Mejor salud física y mental

“Desconectar no es un lujo, es una necesidad para vivir plenamente.”

c) ESTRATEGIAS PARA REALIZAR EJERCICIO.

El ejercicio físico no solo beneficia la salud cardiovascular, muscular y metabólica, sino que también tiene un impacto directo en el bienestar emocional, la productividad y la motivación de los trabajadores. Estudios han demostrado que las personas físicamente activas manejan mejor el estrés, tienen una mayor capacidad de concentración, presentan mejor estado de ánimo y menor ausentismo laboral.

Desde el punto de vista organizacional, promover el ejercicio físico reduce los costos por enfermedades, mejora el ambiente de trabajo y refuerza el compromiso del personal. A nivel individual, el ejercicio ayuda a liberar endorfinas, que son hormonas relacionadas con la sensación de bienestar, lo que se traduce en un mayor entusiasmo y energía en las tareas cotidianas.

Según la Organización Mundial de la Salud (2020):

“La actividad física regular mejora la salud muscular y cardiorrespiratoria, reduce el riesgo de enfermedades no transmisibles, y puede mejorar la salud mental, la calidad de vida y el rendimiento laboral.” (OMS, 2020).

1. Pausas activas durante la jornada

Pueden incluir estiramientos, respiraciones profundas, movimientos articulares ideal hacerlo cada 3 horas aproximadamente.

2. caminatas

Organizar un reto mensual para hacer actividades al aire libre que impliquen caminatas, subir a la malinche es una buena idea para comenzar este reto.

3. Convenio con entrenadores

Firmar alianzas con instructores locales para ofrecer clases grupales semanales (como Jumping o crossfitt)

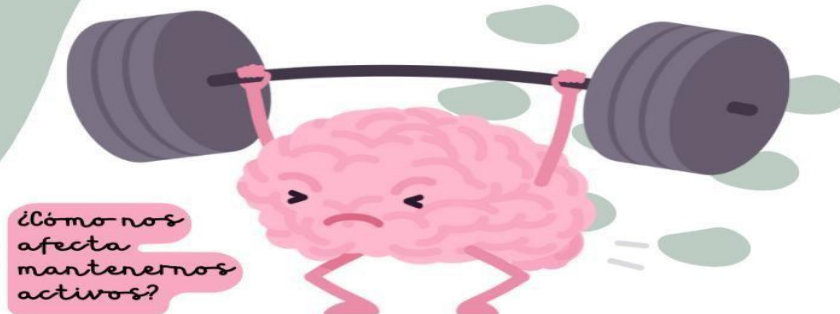
4. Espacios acondicionados para ejercitarse

Fomentar el uso de las instalaciones con las cuales ya cuenta la empresa e incentivar a utilizar la maquinaria.

5. Campañas de motivación: “Actívate TIM”

Crear una campaña interna con mensajes, infografías o videos donde se hable de los beneficios del ejercicio.

EJERCICIO FÍSICO Y SALUD MENTAL



**REDUCCIÓN DEL
ESTRÉS**



**MEJORA DEL
ESTADO DE ÁNIMO**



**MEJORA DEL
SUEÑO**



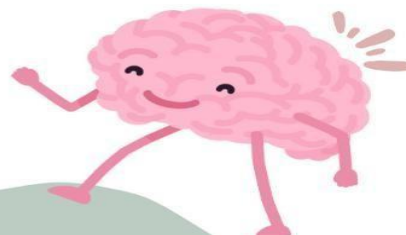
**AUMENTO DE LA
CONCENTRACIÓN**



LA MOTIVACIÓN ES
NECESARIA PARA
PLNATEARTE METAS
Y LOGRAR LA
FELICIDAD.



**MEJORA DE LA
AUTOESTIMA**



5.0 Imagen propuesta de infografía para promover el hábito de hacer ejercicio.

6. Concursos internos de actividad física

Crear equipos de fútbol por ejemplo y organizar torneos de manera periódica para fomentar el compañerismo, la sana competitividad y hacer ejercicio.

7. Flexibilidad en horarios para promover actividad física

Permitir que quienes lo deseen puedan salir 1 hora a realizar una dinámica deportiva para hacer uno del GYM que se encuentra en las instalaciones de la planta.

Estas estrategias no solo benefician la salud física, también:

- ✓ Disminuyen niveles de ansiedad y fatiga.
- ✓ Aumentan la energía y la motivación.
- ✓ Mejoran el ambiente laboral.
- ✓ Fortalecen la cultura organizacional.

d) ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LOS HÁBITOS ALIMENTICIOS.

Mantener una dieta balanceada y disminuir el consumo de alimentos ultra procesados es fundamental para preservar la salud física y mental, aspectos que están directamente relacionados con el rendimiento, la motivación y la gestión del estrés en el ámbito laboral. Diversos estudios han demostrado que los hábitos alimenticios influyen significativamente en el estado de ánimo, los niveles de energía y la capacidad cognitiva de las personas (Gómez-Pinilla, 2008).

Además, evitar el consumo excesivo de comida chatarra —alta en azúcares simples, grasas trans y sodio— contribuye a mantener estables los niveles de glucosa en sangre, previniendo así los picos de energía seguidos de fatiga y somnolencia, que afectan la concentración y la productividad laboral (Wurtman & Wurtman, 1995). También se ha demostrado que una alimentación saludable reduce los niveles de cortisol, la hormona del estrés, y mejora la calidad del sueño, ambos factores esenciales para una buena salud emocional y rendimiento diario (Jacka et al., 2010). La implementación de nutrientes que ayudan con la producción de serotonina y dopamina, neurotransmisores son fundamentales para el bienestar emocional y la motivación (Benton & Donohoe, 1999).

Por otro lado, una nutrición deficiente se ha asociado con síntomas de ansiedad, depresión y agotamiento, los cuales inciden negativamente en el ambiente laboral, provocando ausentismo, desmotivación y bajo desempeño (O’Neil et al., 2014).



1. Promoción de una alimentación saludable

- **Eliminar o reducir máquinas expendedoras de comida chatarra** o sustituirlas por snacks saludables. Ya que es común que cuando tenemos un atajo recurramos a estas maquinillas siempre encontramos productos con exceso de azúcares, harinas que realmente no aportan beneficios a la salud.
- **Ofrecer talleres de educación nutricional** con apoyo de nutriólogos que recomienden estrategias o algún plan general de alimentación balanceada.
- Implementar un **día de fruta gratuita** o refrigerios saludables en jornadas largas (ya se hace algo parecido con coca-cola para felicitar al personal por su trabajo) la propuesta es cambiar esto por algo más sano.
- No podemos controlar todo lo que consume el personal pero si buscar estrategias para mitigar las dietas que no aportan nada al trabajador.

Estas estrategias no solo ayudan a reducir el **estrés y la fatiga**, sino que mejoran el **compromiso, la productividad, el sentido de pertenencia** y la salud integral del personal, lo cual beneficia directamente el clima laboral y el desempeño organizacional.

e) ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR LA ADOPCIÓN DE ACTIVIDADES O HOBBIES A NUESTRA RUTINA.

Los pasatiempos son la mejor forma de conectar contigo mismo, pasar tiempo agradable, y aprender a conocerte.

Aprender algo nuevo y disfrutar haciéndolo es una manera de poder aprender de ti mismo, aprendes tus límites, lo que te gusta, lo que, cuales son tus capacidades y eso influye de manera indirecta con otros aspectos de tu vida, ya que activa en ti la creatividad y te permite desconectar de los problemas externos.

1. Pasatiempos físicos

- Bailar
- Ir al gimnasio
- Practicar deporte
- Hacer yoga

Pasatiempos comunes que es fácil encontrar establecimientos donde impartan estas actividades y requieren mínimo una hora de tiempo.

2. Pasatiempos mentales

- Leer libros de tu interés.
- Mejorar un idioma nuevo.
- Cursos en línea de temas de interés.

Pasatiempos al alcance de tus manos, estos hobbies necesitan el tiempo que tu les quieras dar, van a tu ritmo, y tu decides como llevarlo a cabo.

3. Pasatiempos de creatividad

Pasatiempos que requieren un poco más de estructura, es decir quizá necesites un instructor para entender la base de cómo funcionan las herramientas que necesitas para trabajar, pero todo depende de tu creatividad.

- repostería
- Escritura creativa
- Clases de cerámica
- Fotografía
- Pintura

f) ESTRATEGIAS PARA REDUCIR TUS NIVELES DE ESTRÉS.

El estrés es una respuesta natural del cuerpo ante situaciones que percibe como amenazantes o desafiantes. Si bien en pequeñas dosis puede ser útil para mantenernos alerta y enfocados, cuando se vuelve constante o excesivo, puede afectar seriamente nuestra salud física, emocional y mental.

Reducir el estrés no es un lujo, sino una necesidad. Altos niveles de tensión prolongada pueden provocar enfermedades cardiovasculares, trastornos del sueño, problemas digestivos, ansiedad, depresión y una disminución del sistema inmunológico. Además, interfiere con nuestra capacidad para concentrarnos, tomar decisiones y mantener relaciones sanas.

En redes sociales es muy frecuente encontrar tips o métodos que son especialmente dirigidos a la reducción del estrés en el trabajo, en el mundo godin como se conoce hoy en día.

1. Sesiones semanales de mindfulness en el lugar de trabajo.
2. Crear espacios tranquilos o salas de relajación.
3. No te tomes nada personal, no es ningún secreto que debido a la naturaleza del ser humano tendemos a buscar relaciones sociales en los entornos en los cuales nos desenvolvemos, pero es importante encontrar el punto exacto donde separar lo personal con lo laboral, mantener sanas relaciones de convivencia sin duda alguna ayudan a reducir el estrés que se puede generar en tu lugar de trabajo.
4. No huyas de las emociones, es imposible no enfrentarnos a situaciones que nos generen estrés, pero debes aprender a identificar cuales son las emociones y trabajar en ellas, una de las técnicas que mas funcionan son las respiraciones conscientes, como la técnica 5x5, es inhalar 5 segundos, mantienes por 5 segundos, y lo repites 5 veces. Busca la manera de despertar los sentidos que consideras dormidos porque muchas veces nos enfrascamos en esa situación que nos genera estrés o algún conflicto interno que nos olvidamos de sentir y hacemos todo de manera inconsciente.
5. ¿Es posible trabajar sin estrés?, No, el trabajo te da estrés sin lugar a dudas pero el estrés es parte de la reacción natural de tu cuerpo, cuando una tarea o un periodo determinado ha sido estresante al culminar la meta te sientes un poco mas relajado y

satisfecho esto es porque tu cuerpo está teniendo un estrés consciente, el problema es cuando no sabes lidiar con las exigencias de tu vida personal y de tu vida laboral, simplemente ya no lo puedes manejar, necesitas activar todos los sentidos de tu cuerpo y buscar técnicas de organización de tiempos para que puedas planificar tus ideas, tus planes y tener un sistema controlado de lo que necesita hacer para poder hacer lo que quieres.

6. Es normal que no sepas, no importa si eres una persona super capaz y eficiente en tu hacer, recuerda que siempre hay cambios, siempre hay leyes nuevos, sistemas nuevos, y esta bien no saber, entonces no seas intrusivo con tus pensamientos, no dejes que te manipulen y llegues a grandes niveles de estrés, Aprende, prepárate, no permitas que la monotonía te frustre, debes ser mejor todos los días, eh ahí la importancia de planificar , “se vale no saber pero siempre demuestra que quieres aprender”
7. Se consciente de cuál es tu exigencia, no te compares, a que aspiras, cuál es tu ideal, baja el ideal del YO, recuerda que la única comparación es contigo mismo, no te compares con un ideal inalcanzable.

g) ESTRATEGIAS PARA AUMENTAR TU MOTIVACIÓN.

La motivación es la fuerza interna que impulsa a una persona a actuar, esforzarse y persistir en la consecución de sus metas. Es un elemento fundamental tanto en el ámbito personal como en el académico, laboral y social, ya que influye directamente en nuestro rendimiento, bienestar y desarrollo.

Aumentar la motivación es esencial porque nos ayuda a mantener el enfoque, superar obstáculos y perseverar ante las dificultades. Una persona motivada tiene mayor confianza en sus capacidades, se siente más comprometida con sus objetivos y experimenta una mayor satisfacción al lograr sus propósitos.

1. Reconocimiento y celebración; reconocer los logros individuales y del equipo fomentan un ambiente de aprecio y conexión entre los empleados y la empresa.
2. Establecer un sistema de reconocimiento no solo por resultados, sino también por hábitos positivos (puntualidad, participación en pausas activas, actitud positiva).
3. Crear incentivos simbólicos o materiales (días libres, kits de bienestar, diplomas).
4. Programas de aprendizaje; demuestra que la empresa invierte en las mejoras a largo plazo ya que es una manera donde se busca el fomento de un liderazgo inspirado que busca involucrar la integridad y necesidades de los trabajadores para el alcance de sus metas profesionales.
5. Establece metas claras y alcanzables, divide tus metas en corto, mediano y largo plazo y divídelo en tareas pequeñas.
6. Planificación de tu día a día y establece plazos realistas,

7. Visualiza tu éxito haciendo tableros de visualización para fijarte metas que estén constantemente en tu subconsciente.

COTIZACIÓN.

Se buscaron opciones para implementar las estrategias antes mencionadas con el fin de proporcionar a los colaboradores administrativos alternativas que faciliten la implementación de buenos hábitos para lograr llevar un estilo de vida más saludable.

Actividad	Descripción	Costo	Observación.
Jumping	Es una actividad de cardio que se realiza en mini trampolines. Este tipo de ejercicio combina saltos, giros y movimientos aeróbicos, lo que lo convierte en un entrenamiento de alta intensidad. Además, es efectivo para la pérdida de peso y quema de calorías en poco tiempo, ayudando a mejorar el metabolismo y la salud cardiovascular.	\$660.00	Las clases son de 1 hora para 12 personas, el costo es por clase, incluye 12 trampolines individuales, y un instructor.
PROMOCION DE ALIMENTACIÓN SALUDABLE		\$550	Reunión de aproximadamente una hora con un profesional en nutrición quien aborda el como influye la buena alimentación en nuestra motivación y el estrés. Comparte también una serie de opciones de comida saludables y fáciles.
Promoción de salud mental		\$500	Reunión con un profesional de salud mental con el tema Tu mente, tu aliada: estrategias reales para el estrés laboral y recuperar la motivación.
mindfulness	Es la capacidad que tenemos todos de estar en el momento presente de una manera equilibrada, con una	\$400	Actividades diseñadas para integrar prácticas de

	actitud de aceptación y apertura. Esta habilidad nos ayuda a manejar mejor nuestras emociones, a sentirnos más relajados y conocer cómo funciona nuestra mente.		atención plena en el ambiente laboral, mejorando el bienestar y la productividad. A través de técnicas de mindfulness adaptadas al contexto empresarial, los participantes aprenderán a gestionar el estrés, mejorar la concentración y fomentar un entorno de trabajo más armonioso. Estos talleres proporcionan herramientas prácticas para optimizar el rendimiento personal y profesional, promoviendo un equilibrio entre la eficiencia y el bienestar en el día a día laboral. Lily Daniella Taller de Mindfulness: Técnicas para la Reducción del Estrés y Claridad Mental El precio es por hora pero su taller considera 12 horas distribuidas en 6 sesiones de 2 horas cada una. Participan hasta 25 personas y puede ser presencial o en línea
TEAM BUILDING	El team building empresarial se refiere a un conjunto de actividades diseñadas para fortalecer las relaciones entre los miembros de un equipo. Su objetivo principal es mejorar la motivación, comunicación, la colaboración y la	\$8,299 MXN por 6 personas.	metodología diseñada para fortalecer la cohesión y colaboración dentro de un equipo mediante actividades estructuradas al aire

	confianza dentro de la organización, lo que impacta positivamente en el ambiente laboral. Estas actividades buscan fomentar la unión y la cultura de la empresa, mejorando así el clima laboral y aumentando la productividad. Además, el team building ayuda a que el colectivo sea más fuerte que la suma de los individuos.		libre que fomentan la comunicación, la confianza y el trabajo conjunto. A través de desafíos y ejercicios interactivos, los participantes desarrollan habilidades clave como la resolución de problemas, la gestión de conflictos y la toma de decisiones en grupo. El objetivo es mejorar la dinámica del equipo, fortalecer las relaciones interpersonales y alinear a los miembros hacia metas comunes, lo que resulta en un ambiente de trabajo más productivo y armonioso. Curso de Workshop Team Building: Ofrecido por MCG México, este curso presencial de 16 horas está registrado ante la STPS. Diseñado para mandos medios que puedan promover sus aprendizajes a las personas que se encuentran bajo su cargo.
--	---	--	--

4. [Tabla de cotización para la implementación de estrategias para promover los buenos hábitos del personal administrativo.](#)

RESULTADOS.

IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR HÁBITOS Y ESTILOS DE VIDA EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO

Con el propósito de fomentar una cultura de bienestar integral entre el personal, se consideró inicialmente la contratación de un equipo multidisciplinario conformado por entrenadores físicos, nutriólogos y psicólogos. La intención era desarrollar un programa estructurado que abordara de manera conjunta aspectos físicos, nutricionales y emocionales, contribuyendo así a la adopción de buenos hábitos de vida y al fortalecimiento de la salud general de los colaboradores. Para ello, se realizaron cotizaciones con distintos profesionales del área, evaluando costos, alcances y modalidades de intervención.

Esta iniciativa responde al firme compromiso de la empresa por crear un entorno laboral más saludable, consciente de que el bienestar de los trabajadores no solo impacta positivamente en su calidad de vida, sino que también fortalece el clima organizacional y el rendimiento colectivo. Más allá de las obligaciones normativas, la empresa demuestra con acciones concretas que se preocupa auténticamente por la salud física y emocional de su gente.

No obstante, tras una revisión exhaustiva de las opciones disponibles y en un esfuerzo por hacer un uso eficiente de los recursos institucionales, se identificó que **la Secretaría de Salud del estado de Tlaxcala ofrece una certificación oficial que habilita a las organizaciones a participar en actividades orientadas a la promoción de estilos de vida saludables.** Esta certificación forma parte de una estrategia nacional de prevención que facilita el acceso a programas de salud avalados, sin necesidad de contratar servicios externos.

“La Secretaría de Salud del Estado (SESA) difunde, de manera virtual, cápsulas informativas y recomendaciones prácticas para que la población tlaxcalteca adopte hábitos saludables que le permitan gozar de una buena salud física y mental, ya que la buena nutrición y el ejercicio cotidiano contribuyen al bienestar general del organismo” (Tlaxcala, s.f.) así mismo han hecho campañas y censos invitando a las empresas a colaborar con ellos, donde esta organización evalúa a las empresas de lo que ya tienen y lo que necesitan para poder enviar a los especialistas calificados para abordar los temas que sean necesarios y de esta manera se empiecen a promover la implementación de buenos hábitos y haya una disminución de en las consecuencias que conlleva un estilo de vida no saludable.

Los temas que se abordan en las cápsulas informativas son: alimentación correcta y consumo de agua simple potable, etiquetado nutrimental, lavado correcto de manos, actividad física y reforzamiento de filtros sanitarios.

Gracias a este respaldo institucional, la empresa puede incorporarse a iniciativas coordinadas por la Secretaría de Salud, con acceso a material didáctico, asesoría técnica y actividades estructuradas para fomentar buenos hábitos en la vida diaria. Esta alternativa permite mantener la calidad del programa y asegurar su continuidad, al tiempo que refuerza el valor social de nuestras acciones.

Aunque el proyecto está diseñado específicamente para el personal administrativo, los talleres serán impartidos al personal operativo también.

Funcionamos bajo los siguientes conceptos para incentivar la participación.

“Tu bienestar es nuestra meta: participa y transforma tu salud”

“Cuidarte es quererte: Únete a nuestras actividades de bienestar”

Fue en el mes de febrero que personal de la secretaria de salud envió a la empresa Trefilados inoxidables de México a un grupo de personas a evaluar las necesidades de la organización este grupo fue conformado por una nutrióloga, trabajadora social, seguridad e higiene y psicóloga. Este personal hizo una serie de observaciones para mejorar antes de que se implementaran los talleres.

La evaluación fue general de toda la empresa, revisaron las condiciones de hornos de microondas, el área de hacer ejercicio y áreas verdes, botiquines y extintores disponibles, los señalamientos de rutas de salida, la cantidad de agua potable disponible para el personal, las condiciones de los despachadores de agua, hicieron la evaluación de la enfermería, también revisaron la información colocada en la empresa como las infografías de seguridad e higiene. Evaluaron los señalamientos de paso dentro de producción, e hicieron preguntas como:

¿Cómo funciona el servicio de comedor?

¿hacen pausas activas durante la jornada laboral?

ACCIONES CORRECTIVAS.

Gracias a la evaluación que realizó el personal enviado por SESA se dio a la tarea de implementar acciones correctivas para mejorar aquellos puntos donde se hicieron observaciones y también dio la oportunidad de implementar estrategias que ya se habían diseñado.

Las acciones tomadas fue la promoción de buenos hábitos y para ello se pegaron infografías alrededor de la empresa con los beneficios de hacer ejercicio.

También hicieron observaciones puntuales sobre la limpieza de hornos de microondas ya que es la herramienta principal donde se calientan los alimentos del personal.



BENEFICIOS DE HACER EJERCICIO

FÍSICOS



Fortalece músculos y huesos

- Previene la osteoporosis y mejora la fuerza corporal



Mejora la condición cardiovascular

- Mejora la memoria y la concentración

MENTALES



Reduce el estrés y la ansiedad

- Mejora la memoria y la concentración



Favorece el sueño

- Promueve el sueño

PREVENTIVOS



Disminuye el riesgo de enfermedades crónicas

Fortalece el sistema inmunológico

SOCIALES Y EMOCIONALES



Fomenta la autoestima



Facilita la interacción social

6.0 imagen de infografía para promover el hábito de hacer ejercicio.

FORMATOS

Formato de limpieza de hornos de microondas.

BITACORA DE LIMPIEZA DE HORNOS DE MICROONDAS.				
FECHA	REGISTRO			RESPOSANBLE
03-03-2025	Aspecto	Estado antes	Estado después	PERSONAL DE INTENDENCIA “NOMBRE ANONIMO”
	Interior limpio (sin residuos)	☐ Sí ☒ No	☒ Sí ☐ No	
	Plato giratorio en buen estado	☒ Sí ☐ No	☒ Sí ☐ No	
	Puerta sin grasa ni suciedad	☐ Sí ☒ No	☒ Sí ☐ No	
	Exterior (botones, panel, manija)	☒ Sí ☐ No	☒ Sí ☐ No	
	Sin malos olores	☐ Sí ☒ No	☒ Sí ☐ No	
	Aspecto	Estado antes	Estado después	
	Interior limpio (sin residuos)	☐ Sí ☐ No	☐ Sí ☐ No	
	Plato giratorio en buen estado	☐ Sí ☐ No	☐ Sí ☐ No	
	Puerta sin grasa ni suciedad	☐ Sí ☐ No	☐ Sí ☐ No	
	Exterior (botones, panel, manija)	☐ Sí ☐ No	☐ Sí ☐ No	
	Sin malos olores	☐ Sí ☐ No	☐ Sí ☐ No	
	Aspecto	Estado antes	Estado después	
	Interior limpio (sin residuos)	☐ Sí ☐ No	☐ Sí ☐ No	
	Plato giratorio en buen estado	☐ Sí ☐ No	☐ Sí ☐ No	
	Puerta sin grasa ni suciedad	☐ Sí ☐ No	☐ Sí ☐ No	
	Exterior (botones, panel, manija)	☐ Sí ☐ No	☐ Sí ☐ No	
	Sin malos olores	☐ Sí ☐ No	☐ Sí ☐ No	

5. Tabla de formato de limpieza de hornos de microondas

Estas acciones correctivas partes a partir de las observaciones del personal capacitado enviado por la secretaria de salud del estado de Tlaxcala, fueron puestas en práctica en el mes de febrero y en es el mismo mes se firmó la cedula inicial que da pie a la implementación de un cronograma de actividades para fomentar hábitos saludables en el personal.

Trefilados Inoxidables de México es una empresa que esta dispuesta ser socialmente responsable, con el personal, el ambiente y las normas de este país, por ello durante las reuniones con la secretaria de salud se abordó que necesitábamos talleres o información que enfatizara la importancia de comer bien, beber agua, y en general tener un estilo de vida sano para poder ser personas plenas y saludables, ayudando al comercio local con nuestro consumo de víveres comunes, y creando una cultura de responsabilidad ambiental y social que nos permita seguir destacando como empresa como socialmente responsable.

PLAN DE ACCIÓN

PROMOCIÓN DE BUENOS HÁBITOS PARA MEJORAR LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE TREFILADOS INOXIDABLES DE MÉXICO S.A. DE C.V.

Objetivo general:

Concientizar al personal administrativo de Trefilados inoxidables de México S.A DE C.V., sobre la importancia de adoptar buenos hábitos y un estilo de vida saludable como herramientas para mantenerse motivados y con niveles bajos de estrés.

Actividades programadas (según cronograma)					
Nº	Fecha	Tema de la sesión	Acción específica	Responsable	Resultado esperado
	FEB 26	Levantamiento de cedula inicial		Responsable de la secretaria de salud y responsable R.R.H.H. de trefilados.	
1	May 30	Alimentación adecuada y actividad física	Charla participativa y dinámica de reflexión grupal	Facilitador de la secretaria de salud.	Los trabajadores identifican qué es una alimentación adecuada, los beneficios y

					propiedades de ciertos alimentos.
2	Jun 06	Alimentos locales y su impacto social y ecológico	Exposición con ejemplos locales, degustación de productos	Facilitador de la secretaria de salud.	Conexión entre cultura local y salud. El reconocimiento del beneficio mutuo de consumir productos locales y los beneficios para nuestra salud, la economía y nuestro entorno.
3	Jun 20	Promoción de huertos comunitarios	Taller práctico	Facilitador de la secretaria de salud.	Interés en la autosuficiencia alimentaria y consumo responsable
4	Jun 27	Interpretación de etiquetas e información nutrimental	Charla participativa y dinámica de reflexión grupal	Facilitador de la secretaria de salud.	Mejora en la toma de decisiones al comprar productos y hacer conciencia de lo que se consume.
5	Jul 04	Tipos de alimentos y consecuencias para la salud	Infografía y video explicativo. Test corto de comprensión	Facilitador de la secretaria de salud.	Reconocimiento de hábitos alimenticios nocivos
6	Jul 11	Preparación de dietas nutritivas y sostenibles	Demostración de menú saludable semanal	Facilitador de la secretaria de salud.	Herramientas prácticas para comer bien con bajo presupuesto
7	Jul 18	Promoción del consumo de productos naturales	Exposición + muestra de productos frescos	Facilitador de la secretaria de salud.	Promoción del consumo consciente
8	Ago 08	Educación y activación física para una vida saludable	Clase activa grupal + reflexión final sobre el	Facilitador de la secretaria de salud.	Conciencia plena del valor de la actividad física como rutina de bienestar

aprendizaje en todo el ciclo		
AGO 22	Levantamiento de la cedula final	Responsable de la secretaria de salud y responsable de R.R.H.H. de trefilados.

7 cronograma de actividades para promover los buenos hábitos.

Recursos necesarios

✓ Espacio físico o virtual

Se requiere un lugar adecuado para llevar a cabo las sesiones educativas, como la sala de juntas, área común o, en su defecto, una plataforma virtual con capacidad para interacción en tiempo real como teams, garantizando accesibilidad y comodidad para los participantes.

También se necesita un espacio lo suficientemente amplio para la realización de las actividades físicas.

✓ Personal de nutrición y actividad física

Profesionales capacitados encargados de impartir las sesiones, guiar actividades prácticas, resolver dudas y promover cambios positivos en los hábitos alimenticios y de ejercicio de los trabajadores.

✓ Material audiovisual

Herramientas didácticas como presentaciones, videos explicativos, infografías, carteles y recursos gráficos que apoyen el aprendizaje, mantengan el interés y refuercen los mensajes clave de cada sesión.

✓ Formatos de evaluación.

Impacto esperado

✓ Disminución del estrés laboral mediante prácticas saludables.

La implementación de actividades relacionadas con la alimentación balanceada y la actividad física contribuye a reducir los niveles de estrés, al promover un mejor manejo emocional, mayor energía y sensación de bienestar general en el entorno laboral.

✓ Aumento de la motivación por medio del bienestar físico y emocional.

Al mejorar la salud integral de los trabajadores, se fortalece su compromiso, actitud positiva y disposición hacia el trabajo, generando un ambiente laboral más armónico, colaborativo y productivo.

- ✓ Adopción progresiva de hábitos que se mantengan fuera del trabajo.

El conocimiento adquirido durante las sesiones fomenta cambios sostenibles en la rutina diaria de los participantes, incentivando la adopción de hábitos saludables que impacten no solo su vida profesional, sino también su vida personal y familiar.

Promoción y divulgación.

Buena tarde:

Por medio del presente, les comparto los horarios establecidos para el **Programa de Activación Física** que se llevará a cabo en coordinación con la **Secretaría de Salud**.

Esta iniciativa tiene como objetivo promover hábitos saludables y mejorar el bienestar físico de todos los colaboradores de TIM.

Las sesiones iniciaran en **SALA DE CAPACITACIÓN** y posteriormente el entrenador les indicara el lugar donde se realizarán las actividades físicas, **se les recomienda asistir con ropa cómoda y mantenerse hidratado**

Agradecemos su entusiasmo y compromiso con esta actividad.

Quedo atenta a cualquier duda.

Gracias!!!

ACTIVACIONES FÍSICAS



8.0 imagen evidencia de la implantación de estrategias al personal

MAYO 2025

DOMINGO	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29 PERSONAL OPERATIVO 3:00 - 4:00 pm	30 PERSONAL ADMINISTRATIVO 9:30 - 10:30 am	31



ACTIVACIONES FÍSICAS JUNIO 2025

DOMINGO	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO
1	2	3	4 PERSONAL OPERATIVO 3:00 - 4:00 pm	5	6 PERSONAL ADMINISTRATIVO 9:30 - 10:30 a.m	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16 PERSONAL OPERATIVO 3:00 - 4:00 pm	17	18	19	20 PERSONAL ADMINISTRATIVO 9:30 - 10:30 a.m.	21
22	23 PERSONAL OPERATIVO 3:00 - 4:00 pm	24	25	26	27 PERSONAL ADMINISTRATIVO 9:30 - 10:30 a.m.	28
29	30					



ACTIVACIONES FÍSICAS

JULIO 2025



DOMINGO	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO
		1	2 PERSONAL OPERATIVO 3:00 - 4:00 pm	3	4 PERSONAL ADMINISTRATIVO 9:30 - 10:30 am	5
6	7 PERSONAL OPERATIVO 3:00 - 4:00 pm	8	9	10	11 PERSONAL ADMINISTRATIVO 9:30 - 10:30 am	12
13	14	15	16 PERSONAL OPERATIVO 3:00 - 4:00 pm	17	18 PERSONAL ADMINISTRATIVO 9:30 - 10:30 am	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

AGOSTO 2025



DOMINGO	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO
					1	2
3	4	5	6	7 PERSONAL OPERATIVO 3:00 - 4:00 pm	8 PERSONAL ADMINISTRATIVO 9:30 - 10:30 am	9
10	11 PERSONAL OPERATIVO 3:00 - 4:00 pm	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22 PERSONAL ADMINISTRATIVO 9:30 - 10:30 am	23
24	25	26	27	28	29	30

8.0 imagen evidencia de la implantación de estrategias al personal cronograma de actividades.

Con el convenio realizado entre trefilados inoxidables de México y la secretaria de salud del estado de Tlaxcala se publicaron los horarios que comprenden los meses de mayo a agosto para la promoción de buenos hábitos.

La primera sesión se llevó a cabo con éxito el día 30 de mayo de 2025, donde se obtuvo respuesta positiva por parte del personal administrativo, asistieron la mayoría de los elementos.

Al inicio de la sesión se habló del consumo de alimentos procesados y el impacto en la salud del trabajador, así como la importancia de una dieta balanceada partiendo del plato del buen comer, y se presentaron unas estadísticas de cual es el porcentaje de sobrepeso en el estado de Tlaxcala.

Después de esta plática el personal se cambió de locación a un lugar con espacio suficiente para comenzar la activación física, fueron ejercicios sencillos pero que implicaban un reto para los asistentes.

REVISIÓN MÉDICA

Además de las herramientas que la secretaria proporciona la empresa tiene un compromiso que lleva muchos años, donde de manera periódica viene a las instalaciones de Trefilados un grupo de personal médico capacitado para llevar a cabo la revisión de salud de los colaboradores, esto es para el personal operativo y el personal administrativo.

Es una revisión rutinaria, pero contempla información relevante para identificar factores de riesgo en la salud del personal además esta vez se implementaron preguntas para conocer su bienestar en el estilo de vida.



9.0 imagen evidencia de la implantación de estrategias al personal “revisión medica”.

TALLERES.

Dentro de las estrategias planificadas, se ha ejecutado satisfactoriamente el 30 de mayo de 2025 una charla educativa enfocada en la buena alimentación, además de una activación física orientada al fomento de estilos de vida saludables.

Así como esta primera participación están programados más talleres de concientización y activación física hasta el mes de agosto del mismo año.



10.0 imagen evidencia de la implantación de estrategias al personal “charla de alimentación adecuada”.



10.0 imagen evidencia de la implantación de estrategias al personal “activación física”.



11.0 imagen evidencia de la implantación de estrategias al personal “activación física”.

MEDICIÓN DE LA APLICACIÓN.

ANÁLISIS CUANTITATIVO.

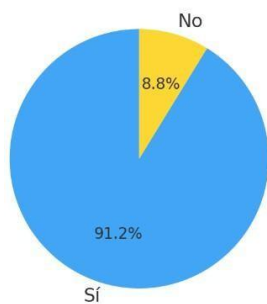
Cuestionario de Satisfacción – Actividad de Integración.

Con el propósito de evaluar el impacto y la percepción del personal respecto a la primera actividad integradora, se aplicó un cuestionario de satisfacción al finalizar la jornada.

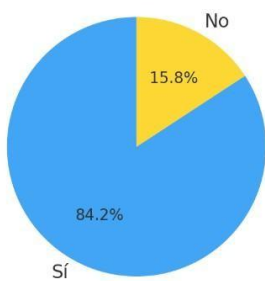
Esta herramienta permitió recopilar opiniones de manera estructurada, identificando tanto los aspectos positivos como las áreas de oportunidad relacionadas con la charla sobre alimentación saludable y la activación física realizada.

Conocer la experiencia directa de los participantes es fundamental para valorar la efectividad de la estrategia implementada, así como para ajustar y optimizar futuras actividades, asegurando que respondan a los intereses, necesidades y bienestar del equipo.

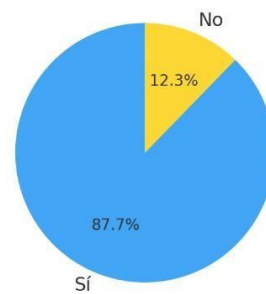
1. Asististe a la actividad



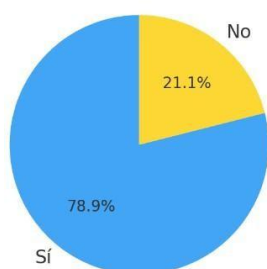
2. Charla interesante



3. Información útil



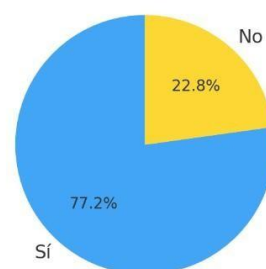
4. Participaste físicamente



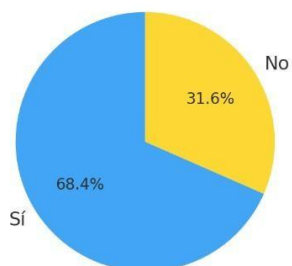
5. Te sentiste cómodo/a



6. Fomentó integración



7. Menos estrés después



PREGUNTA	SI	NO	ANÁLISIS
¿Asististe a la actividad realizada?	52 (91%)	5 (9%)	Alta participación general en la actividad.
¿Te pareció interesante la charla sobre alimentación saludable?	48 (84%)	9 (16%)	La mayoría consideró interesante la charla.
¿La información proporcionada te pareció útil para tu vida diaria?	50 (88%)	7 (12%)	La información fue percibida como aplicable a la vida cotidiana.
¿Participaste en la actividad física?	45 (79%)	12 (21%)	Buena participación, aunque hubo un grupo que no se sumó, se identificó que fue personal de planta.
¿Te sentiste cómodo(a) durante la actividad física?	41 (72%)	16 (28%)	Mayoría cómoda, pero se detecta una oportunidad de mejorar el ambiente o ritmo.
¿Consideras que esta actividad ayudó a fomentar la integración?	44 (77%)	13 (23%)	Se favoreció la convivencia e integración entre compañeros.
¿Sentiste menos estrés durante tu día después de esta actividad?	39 (68%)	18 (32%)	La actividad tuvo un impacto positivo en el bienestar emocional.

Tabla 10.0 Análisis de los resultados cuestionario de Satisfacción – Actividad de Integración.

Los resultados del cuestionario aplicado a 57 participantes reflejan una alta aceptación y valoración positiva de la sesión que incluyó una charla sobre alimentación saludable y una actividad física. El 91% de los encuestados asistió, lo que demuestra un buen nivel de participación e interés general.

La charla sobre alimentación fue considerada interesante por el 84% y útil para la vida diaria por el 88%, lo que indica que los contenidos abordados fueron pertinentes y aplicables. En cuanto a la actividad física, el 79% participó y el 72% se sintió cómodo durante su realización, lo que sugiere una experiencia mayormente positiva, aunque hay margen para mejorar la dinámica o el entorno de la actividad.

Además, el 77% consideró que esta iniciativa fomentó la integración entre compañeros y el 68% reportó una reducción en sus niveles de estrés, lo que evidencia beneficios tanto sociales como emocionales.

En general, las actividades resultaron efectivas y bien recibidas, con una mayoría que valoró positivamente tanto el contenido como el impacto. Se recomienda dar continuidad a este tipo de acciones, incorporando ajustes que aumenten la comodidad física y la participación del 100% del grupo.

ANÁLISIS CUALITATIVO.

Cuestionario de Satisfacción – Actividad de Integración.

Se realizó una pregunta abierta dentro del cuestionario para conocer las opiniones del personal acerca de esta actividad de información e integración. La pregunta en cuestión fue: COMPARTE TU OPINIÓN RESPECTO A ESTAS ACTIVIDADES, y las opiniones fueron las siguientes:

- “Me gustó mucho la charla, aprendí cosas que no sabía.”
- “La activación estuvo divertida, pero me hubiera gustado que durara menos.”
- “Sería genial hacer algo parecido de manera mensual.”
- “No participé porque me sentía mal, pero me parece una buena iniciativa.”
- “Muy útil, sobre todo la parte de información sobre la alimentación.”
- “La actividad física me dio energía, ¡gracias!”
- “Estuvo muy bien organizada. Ojalá se repita pronto.”
- “Fue dinámico, diferente a lo habitual. Me ayudó a despejarme un poco.”
- “Disfruté mucho la actividad física, me motivó a moverme más.”
- “Gracias por preocuparse por nuestro bienestar. Fue una experiencia muy enriquecedora.”
- “Me gustó, pero creo que la charla podría ser más breve.”
- “La información fue interesante, aunque ya conocía algunos temas.”

De acuerdo con los resultados este tipo de actividades integradoras parecen agradar al personal, lo mejor fue que la aplicación no se quedó solo en el personal administrativo también el operativo participa, la respuesta fue positiva parece gustar este tipo de actividades y esperamos que la participación sea total y sea mejor en cada sesión.

CONCLUSIONES

El desarrollo del proyecto “Diseño e implementación de estrategias para mejorar la motivación del personal administrativo de Trefilados Inoxidables de México S.A. de C.V.” permitió identificar la estrecha relación entre los hábitos saludables, el nivel de motivación y el bienestar del personal administrativo en un entorno industrial. A través del diagnóstico realizado mediante cuestionarios, se evidenció que factores como la falta de actividad física, el descanso inadecuado y la ausencia de pausas activas impactan directamente en la motivación, el rendimiento y el clima organizacional.

Se concluye que la motivación laboral no depende únicamente de estímulos económicos, sino también del bienestar integral del colaborador. Hábitos como una buena alimentación, una correcta gestión del tiempo, el ejercicio físico, y el autocuidado emocional, son determinantes para mantener un estado de ánimo positivo, una mayor concentración y un mejor desempeño en las tareas asignadas.

La implementación de estrategias prácticas, como talleres de bienestar, campañas de concientización, actividades físicas y una política interna de salud organizacional, permitió sentar las bases para una cultura de autocuidado y responsabilidad individual, fomentando el compromiso y la satisfacción laboral. Asimismo, la participación del personal y la apertura de la empresa a estas iniciativas fueron fundamentales para lograr resultados positivos en un corto plazo.

Además, el proyecto contribuyó al fortalecimiento del área de Recursos Humanos como ente promotor del bienestar y facilitador del cambio organizacional. Se generó conciencia sobre la importancia de adoptar medidas preventivas frente al estrés laboral, alineadas con normativas como la NOM-035-STPS, y se promovió una visión integral del capital humano.

Finalmente, se confirma que invertir en programas de bienestar y en la promoción de hábitos saludables es una estrategia efectiva para mejorar la motivación, reducir el estrés y fortalecer el sentido de pertenencia, lo cual repercute positivamente en la productividad y en la consolidación de un ambiente laboral sano, humano y sostenible.

COMPETENCIAS DESARROLLADAS.

A lo largo de mi estancia profesional en Trefilados Inoxidables de México S.A. de C.V., como parte del desarrollo del proyecto **“Diseño e implementación de estrategias para mejorar la motivación del personal administrativo”**, tuve la oportunidad de fortalecer y adquirir un conjunto de competencias clave que contribuyen directamente a mi formación como Ingeniera en Administración, así como a mi preparación para el mundo laboral.

Entre las principales competencias desarrolladas se encuentran:

1. Diagnóstico organizacional y análisis de clima laboral

Aprendí a identificar problemas relacionados con la motivación y el bienestar del personal administrativo, mediante la recolección, organización y análisis de datos. Utilicé herramientas como encuestas en Microsoft Forms y técnicas de análisis cuantitativo y cualitativo para interpretar el impacto de los hábitos en la productividad y el estado emocional de los trabajadores.

2. Diseño e implementación de estrategias de mejora

Diseñé estrategias orientadas a promover hábitos saludables, tales como pausas activas, talleres de bienestar emocional y campañas de fomento de ejercicio físico y alimentación balanceada. Esta experiencia me permitió aplicar el enfoque de mejora continua, tomando en cuenta los recursos disponibles y las condiciones reales del entorno laboral.

3. Gestión del tiempo y planificación de actividades

Durante el desarrollo del proyecto, organicé múltiples actividades en un periodo delimitado, lo cual fortaleció mi habilidad para priorizar tareas, establecer metas alcanzables y cumplir con los tiempos establecidos. Esto fue clave para lograr los objetivos planteados en el marco de la residencia profesional.

4. Comunicación efectiva y trabajo colaborativo

Me relacioné con diversos departamentos, como Contabilidad, Recursos Humanos y planeación y logística, lo cual me permitió desarrollar habilidades de comunicación clara, escucha activa, empatía y colaboración. Estas habilidades fueron fundamentales para promover la participación en el diagnóstico, así como para implementar las estrategias propuestas.

5. Manejo de herramientas tecnológicas

Adquirí experiencia práctica en el uso de plataformas digitales como Microsoft Office, Business Central y sistemas de archivo relacionados con la contabilidad y la administración de recursos humanos. Asimismo, reforcé mis conocimientos en herramientas de comunicación y gestión documental.

6. Enfoque en la salud organizacional y el autocuidado

Comprendí la importancia de integrar la salud física, emocional y mental como parte de la estrategia organizacional. Esta visión me permitió proponer políticas internas alineadas con la NOM-035-STPS y los estándares de responsabilidad social empresarial.

7. Ética profesional y responsabilidad

Durante toda la residencia, mantuve una actitud ética y profesional, respetando la confidencialidad de la información, cumpliendo con mis responsabilidades, y aportando con compromiso a los objetivos de la empresa.

8. Capacidad de adaptación y aprendizaje continuo

Me enfrenté a nuevos desafíos y contextos laborales que me impulsaron a aprender, adaptarme y proponer soluciones. Esta experiencia me permitió reconocer que la flexibilidad, la actitud positiva y la disposición para aprender son fundamentales para desenvolverse de forma eficaz en cualquier entorno profesional.

Estas competencias no solo enriquecen mi perfil académico, sino que también me preparan para contribuir activamente en el diseño de entornos laborales más humanos, saludables y productivos. La experiencia vivida en Trefilados Inoxidables de México ha sido clave para afianzar mi vocación como profesional de la administración, con enfoque en el desarrollo organizacional y el bienestar integral del capital humano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum.
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2016). *Gestión de recursos humanos* (7ª ed.). Pearson.
- Latham, G. P. (2007). *Work motivation: History, theory, research, and practice*. Sage Publications.
- Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370–396
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands-Resources model: State of the art*. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Clear, J. (2018). *Hábitos atómicos: Cambios pequeños, resultados extraordinarios*. Diana Editorial.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2002). *Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies*. En C. L. M. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (pp. 205–224). American Psychological Association.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Hábitos saludables para una vida más sana*. <https://www.who.int>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15.ª ed.). Pearson Educación
- Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
- Robbins, S. P. (2020). *Comportamiento organizacional* (18.ª ed.). Pearson Educación

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2021). *Encuesta Nacional de Entornos Laborales Saludables*. Gobierno de México.
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Directrices sobre actividad física y hábitos sedentarios*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240014886>
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (2023). ¿Por qué es importante dormir bien?. Guía de Bienestar IMSS. <https://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/dormir-bien>
- Benton, D., & Donohoe, R. T. (1999). **The effects of nutrients on mood**. *Public Health Nutrition*, 2(3a), 403–409. <https://doi.org/10.1017/S1368980099000562>
- Gómez-Pinilla, F. (2008). **Brain foods: the effects of nutrients on brain function**. *Nature Reviews Neuroscience*, 9(7), 568–578. <https://doi.org/10.1038/nrn2421>
- Jacka, F. N., Kremer, P. J., Berk, M., et al. (2010). **A prospective study of diet quality and mental health in adolescents**. *PLoS ONE*, 5(9), e24805. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0024805>
- O’Neil, A., Quirk, S. E., Housden, S., et al. (2014). **Relationship between diet and mental health in children and adolescents: a systematic review**. *American Journal of Public Health*, 104(10), e31–e42. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2014.302110>
- Wurtman, J. J., & Wurtman, R. J. (1995). **Brain serotonin, carbohydrate-craving, obesity and depression**. *Obesity Research*, 3(S4), 477S–480S. <https://doi.org/10.1002/j.1550-8528.1995.tb00220.x>
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper & Row.
- Iwasaki, Y. (2007). Leisure and quality of life in an international and multicultural context: What are major pathways linking leisure to quality of life? *Social Indicators Research*, 82(2), 233–264. <https://doi.org/10.1007/s11205-006-9032-z>
- Pressman, S. D., Matthews, K. A., Cohen, S., Martire, L. M., Scheier, M., Baum, A., & Schulz, R. (2009). Association of enjoyable leisure activities with psychological

and physical well-being. *Psychosomatic Medicine*, 71(7), 725–732.
<https://doi.org/10.1097/PSY.0b013e3181ad7978>

- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2016). *Gestión de recursos humanos* (7ª ed.). Pearson.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
<https://doi.org/10.2307/2392498>
- Maslach, C. (1993). *Burnout: The cost of caring*. Prentice Hall.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). *Promoción del bienestar en el trabajo*.
<https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-->

