

Diseño de estrategias para disminuir el estrés laboral en la Cooperativa de los trabajadores de la educación y empresarios del Putumayo COOTEP en La Hormiga en el primer semestre del año 2023

Clara Victoria Alegría

Claudia Samboni Gómez

Diana Marcela Ortega

Lina María Valbuena Castaño

Marly Cristina Campos Andrade

Asesor

Adriana Maribel Romero

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN

Administración de Empresas

2023

Dedicatoria

Resulta importante reconocer la estructura principal, la columna vertebral de la sociedad, la familia, agradezco a ese hombre y a esa mujer que con amor, dulzura, perseverancia y resiliencia me brindaron un hogar feliz, a mi esposo por hacer de este un objetivo en común, a mis hijos por brindarme su apoyo, por su comprensión, su tolerancia e infinita paciencia.

Dedico el cumplimiento de mi proceso académico a Dios, para comprender cada una de las temáticas, a mis padres quienes son mis guías y me demostraron que todo es posible cuando se desea con el alma, a mi hermana quien siempre estuvo pendiente de mis compromisos académicos,

Doy gracias a Dios por permitirme y darme la vida llena de mucha fortaleza y sabiduría para llegar cada día a donde estoy, a mi madre María Aida, por apoyarme y darme la oportunidad de poder cumplir mis sueños, a mi esposo, por apoyarme y tener la paciencia en mis horas de desvelo, a mis hijos motivo de superación,

El proyecto plasmado en este documento está dedicado mi familia, quienes han estado siempre apoyándome en mi proceso de formación profesional. Agradezco a Dios sin el cual no sería posible luchar por los sueños y tener la valentía de no rendirse.

Agradecimientos

Agradecer a Dios, por colocar en nuestros caminos a las personas idóneas como son nuestras familias de sangre y de vida. A nuestra tutora Adriana Maribel Romero, por su aporte al brindarnos las respectivas asesorías para sacar adelante este proyecto. A la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, que nos brinda educación de calidad, en cualquier lugar y momento de la vida, formando con disciplina desde el auto aprendizaje, personas íntegras, como seres humanos y profesionales.

A nuestras familias su apoyo indiscutible en la búsqueda de nuestros objetivos profesionales quienes nos enseñaron que todo en la vida es una lucha que todo tiene un esfuerzo y que debemos ser constante.

A nuestro grupo colaborativo quienes hemos estado a la disponibilidad de apoyarnos.

Resumen

Para la Cooperativa de los trabajadores de la educación y empresarios del Putumayo COOTEP LTDA, es indispensable que exista un ambiente laboral sano e idóneo en el cambio físico y mental, de modo que se ofrezca al colaborador salud, bienestar y satisfacción de sus necesidades a cambio de brindar las mejores actitudes, aptitudes y habilidades mejorando el desempeño de organización ; es por ello que mediante esta investigación se diseñaron estrategias para disminuir el estrés laboral en los funcionarios de la cooperativa de los trabajadores de educación y empresarios del Putumayo COOTEP LTD, oficina valle del Guamuez, para este estudio utilizaremos un enfoque mixto, donde tenemos la oportunidad de analizar información cuantitativa y cualitativa para una mayor comprensión de las necesidades, utilizando como instrumento de investigación una encuesta de 15 preguntas, que fueron diligenciadas por los 6 colaboradores de la oficina vía link, una vez realizado el análisis se evidencia que el dolor lumbar , seguido de los ataques de ansiedad, dolores de cabeza, y la falta de concentración son los más presentados, y se pueden asociar a la falta de espacios para la sana recreación por lo tanto es indispensable que la cooperativa diseñe estrategia como las de sano esparcimiento fuera de la oficina y que no interfieran en la realización de sus labores, mejorando su salud física y mental y que de una u otra manera el personal se sienta motivado para un buen desempeño de sus funciones, logrando las metas y el objeto de la organización.

Palabras clave: estrés, clima organizacional, funcionarios, estrategias, salud

Abstract

For the Cooperative of Education Workers and Entrepreneurs of Putumayo COOTEP LTDA, it is essential that there is a healthy and suitable work environment in physical and mental change, so that health, well-being and satisfaction of their needs are offered to the collaborator in exchange to provide the best attitudes, aptitudes and abilities, improving the performance of the organization; That is why through this research strategies will be designed to reduce work stress in the officials of the cooperative of education workers and businessmen of Putumayo COOTEP LTD, Valle del Guamuez office, for this study we will use a mixed approach, where we have the opportunity to analyze quantitative and qualitative information for a better understanding of the needs, using as a research instrument a survey of 15 questions, which were completed by the 6 collaborators of the office via link, once the analysis was carried out, it is evident that low back pain, followed by anxiety attacks, headaches, and lack of concentration are the most presented, and can be associated with the lack of spaces for healthy recreation, therefore it is essential that the cooperative design a strategy such as healthy recreation outside from the office and that they do not interfere in carrying out their work, improving their physical and mental health and that in one way or another the staff feels motivated to perform their duties well, achieving the goals and purpose of the organization.

Keywords: stress, organizational climate, official, strategies, health.

Tabla de contenido

Introducción	9
Descripción del problema.....	11
Reseña Histórica	11
Tema del Proyecto	12
Planteamiento del Problema	13
Antecedentes	15
Justificación	18
Objetivos	21
Objetivo General.....	21
Objetivos Específicos.....	21
Marco Teórico	22
Marco Legal.....	27
Metodología de Investigación.....	29
Tipo de investigación	29
Enfoque de investigación	29
Diseño de investigación	30
Instrumento o técnica de investigación.....	31
Población.....	31
Hipótesis	31
Presentación del instrumento	31
Resultados	33
Propuesta de Modelo Diseñado para la Empresa	47
Objetivo General.....	47
Conclusiones	49
Recomendaciones	51
Referencias Bibliográficas.....	53

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Instrumento utilizado – Encuesta</i>	33
Figura 2 <i>Pregunta N° 1 – edades</i>	34
Figura 3 <i>Pregunta N°.2 ¿Sabés que es el estrés laboral</i>	35
Figura 4 <i>Pregunta N°3 ¿Te sientes agotado en tu trabajo?</i>	35
Figura 5 <i>Pregunta N° 4 ¿Conoces las enfermedades que ocasionan el estrés?</i>	36
Figura 6 <i>Pregunta N°5 ¿Qué síntomas presenta con más frecuencias debido al estrés laboral (selecciones uno o más según sea su caso)?</i>	37
Figura 7 <i>Pregunta N°.6 ¿En su entorno laboral existen problemas de comunicación?</i>	38
Figura 8 <i>Pregunta N°. 7 ¿Cuál es el nivel de estrés que se maneja en su entorno laboral?</i>	38
Figura 9 <i>Pregunta N°. 8 ¿Ha sufrido alguna enfermedad Causada por el estrés?</i>	39
Figura 10 <i>Pregunta N° 9 De la siguiente lista selecciones las que considere que en su entorno laboral le causan estrés</i>	40
Figura 11 <i>Pregunta N°10 Cuando no alcanzas a realizar las actividades en la empresa ¿llevás el trabajo para tu casa</i>	40
Figura 12 <i>Pregunta N°.11 ¿Sientes acoso laboral por parte de tus superiores?</i>	41
Figura 13 <i>Pregunta N°12 Has sentido cansancio al finalizar la jornada laboral</i>	42
Figura 14 <i>Pregunta N°. 13 ¿Considera usted que cuenta con los equipos de tecnología tales como (computador, software, telefonía,) suficientes para poder desarrollar su trabajo de manera adecuada?</i>	42
Figura 15 <i>Pregunta N°. 14 ¿La cooperativa COOTEP le brinda espacios de sana recreación y esparcimiento a sus funcionarios?</i>	43

Figura 16 <i>Pregunta N°15 ¿Conoce usted el programa de salud ocupacional de la empresa?</i>	44
Figura 17 <i>Pregunta N°16 ¿Considera usted que la empresa se preocupa por el bienestar de sus trabajadores?</i>	44
Figura 18 <i>Pregunta N°17 Menciones 3 actividades le gustaría que se desarrollen en la empresa para mejorar las condiciones de salud</i>	45

Introducción

En el presente trabajo se toma como referente la Cooperativa de los trabajadores de la educación y empresarios del Putumayo COOTEP, donde se analizará el clima organizacional tratando de buscar mejoras para que quienes hacen parte de la organización puedan dar lo mejor de sí haciendo y permitiendo que esta tenga un crecimiento y se mantenga dentro del mercado como una de las mejores en el sector.

Los entornos laborales han tenido evoluciones transcendentales por ende el trabajador debe reconocer sus tiempos y funciones establecidas dentro de la organización estas se encuentran estipuladas en su contrato, ya que las organizaciones deben estar organizadas y centralizadas en la competencia del mercado actual sin abusar de la mano de obra.

Actualmente los colaboradores se encuentra expuestos a múltiples condiciones laborales como consecuencia de la variedad de contratos, también el aumento de carga laboral es otro de los elementos que constituyen que el clima organizacional se puede evaluar que un individuo puede verse afectado por las condiciones en la que trabaje esto relacionándolo con las jornadas laborales a las cuales se encuentra expuesto, miramos necesario la valoración del área y ubicación física, pues el propósito e intención de prevenir accidente laboral.

Para la Cooperativa de los trabajadores de la educación y empresarios del Putumayo “COOTEP” es importante que exista un buen clima organizacional, este tema es fundamental por que garantiza la realización de su trabajo con eficiencia, minimizando el riesgo de accidentes laborales; buscar protecciones frente incidentes, accidentes, enfermedades que se presentan mediante la ejecución de sus funciones dentro del área laboral.

Por lo anterior pretendemos con esta investigación se encamine al ámbito laboral, específicamente en los empleados de la cooperativa COOTEP a fin de poder brindarle

información de cómo combatirlo para que de esta manera puedan tener mejores desempeños laborales.

Descripción del problema

Reseña Histórica

De acuerdo a lo estipulado en (Cootep , 2023)”La Cooperativa de los trabajadores y empresarios del putumayo nace en el año de 1983 por la iniciativa de un grupo de personas pertenecientes a la asociación de educadores ASEP, con el fin de poder unir esfuerzos para unirse y solventar las necesidades económicas más inmediatas;

De acuerdo a lo estipulado en (Cootep , 2023)”El primero de febrero de 1984, a través de DANCOOP, le concede la personería Jurídica mediante resolución número 111 del mismo año; inicialmente sus asociados fueron solamente docentes de nómina FER y educación nacional contratada. El crecimiento exitoso de la cooperativa le permitió extenderse a todos los municipios del departamento”, siendo hoy una de las principales cooperativas del Putumayo.

“COOTEPE tiene como objeto principal, realizar actividades financieras de captación, colocación de recursos financieros, actuar como operadores de libranza e inversiones y demás actividades relacionadas a contribuir al desarrollo integral de sus asociados, elevando su nivel socioeconómico y cultural a través de la prestación de servicios sociales autorizados, promoviendo el desarrollo de una cultura empresarial solidaria, así como satisfacer las diversas necesidades personales, profesionales y de su núcleo familiar, protegiendo sus ingresos, fomentando el ahorro, la capitalización y fortaleciendo lazos de integración y de ayuda mutua entre la base social.” (LTDA, 2020)

Misión

“Brindamos soluciones a nuestros asociados con servicios financieros de calidad y oportunidad, para contribuir al desarrollo de la comunidad putumayense” (LTDA, 2020).

Visión

“Consolidar a COOTEP como una entidad líder en el desarrollo financiero y social en el departamento del Putumayo, para servir a nuestros asociados y comunidad en general y contribuir en el mejoramiento continuo de la calidad de vida.” (LTDA, 2020)

Tema del Proyecto

Clima organizacional

Planteamiento del Problema

El estrés en Colombia es uno de los factores más comunes derivados del riesgo psicosocial generando impactos negativos dentro de las organizaciones, este término puede definirse como una respuesta emocional y física, en situaciones en donde el individuo no sabe de qué manera responder adecuadamente o actúa de manera ágil e irresponsable que genera poco control en situaciones extra laborales e intra laborales. Estos eventos generan al sujeto frustración acompañada de bajo interés y poco rendimiento, desconcentración y mala actitud.

Según (Velandia, 2020) en su investigación un “Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia” se identifica que en el año 2020 los índices de riesgo psicosocial aumentaron en las organizaciones, esto como consecuencia del aumento del estrés y el poco interés recibido para el cumplimiento de las actividades laborales, el crear actividades monótonas y atención al servicio público son algunas de las labores que más afecta a los colaboradores, lo que hace que al finalizar su jornada requieren de un ambiente tranquilo que nos les permita llevar lo vivido en el trabajo a sus hogares.

En la Cooperativa de los trabajadores de la educación y empresarios del Putumayo COOTEP LTDA. Se identifica dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo diferentes peligros acompañados de riesgos que requieren de una evaluación y posterior intervención que garantice el bienestar físico y mental de los colaboradores, el crear proyectos y trabajar con poblaciones desde un ámbito social ocasiona un estilo de vida favorable que en algunas ocasiones puede ser afectado por el incluirlo en la vida personal, ocasionando estrés e incertidumbre sobre los diferentes escenarios vivenciales, de ahí la importancia de saber separar lo laboral de lo individual.

El presente proyecto tiene como finalidad crear un programa de intervención que disminuya los factores de estrés generadores de riesgo psicosocial por medio de la intervención y el acompañamiento desde lo administrativo, logrando de esta manera potencializar un cambio organizacional.

¿Qué consecuencia trae el estrés laboral, en los funcionarios de la Cooperativa de los trabajadores de la educación y empresarios del Putumayo COOTEP?

Antecedentes

A través del tiempo el ser humano ha adquirido destrezas para la elaboración de trabajos, durante sus jornadas laborales generaban accidentes de ahí que aparece la Seguridad y la Salud en el Trabajo es algo actual o moderno, si nos vamos a estudiar a fondo este tema, se puede evidenciar que la salud ocupacional está presente desde la época de las pirámides, pues si no cuidaban de la salud de los esclavos, ¿Cómo pretendían que estos construyesen las pirámides?

El estudio sobre la salud ocupacional se basó inicialmente en enfermedades laborales y los riesgos que los empleados tenían en sus lugares de trabajo para tener control sobre la salud y el bienestar de los mismos, tratando de minimizar los riesgos a sufrir todo tipo de accidente o incidente laboral.

Con el paso del tiempo se comenzó a estudiar sobre las extensas jornadas laborales que se tenían tomándose como una enfermedad o accidente laboral, además de la exposición a riesgos químicos, las posturas y afecciones ergonómicas, la sobrecarga mental más conocida como estrés laboral, entre otras muchas enfermedades reconocidas en este ámbito laboral.

Desde hace unas décadas el estudio de salud ocupacional, llamado hoy en día sistema de salud y seguridad en el trabajo despertó gran interés en los investigadores, a partir de ese momento se ha convertido en una de las disciplinas más importantes que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades generadas por causa o con ocasión del trabajo.

La seguridad y salud en el trabajo significa tomar las medidas necesarias para mejorar las condiciones ambientales de trabajo, mantener la salud física y mental en los diferentes puestos laborales, de igual forma permite promover y mantener la salud física, mental en el desarrollo de las actividades que se realizan a diario.

Entre los primeros antecedentes se encuentran los trabajos realizados por Rafael Uribe a fines del siglo XX en 1904 que específicamente trató el tema de la seguridad en el trabajo que luego se convirtió en la (Ley 57,1915) conocida como “Ley Uribe” sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales a raíz de eso se convierte en la primera legislación relacionada con la legislación en temas de salud ocupacional en el país.

Más tarde, la mayoría de los demás intentaron mejorar la protección de los empleados con sus amenazas y riesgos, y tienen superioridad en el futuro de la higiene profesional en Colombia: (Ley 37,1921) , Establecer un seguro de vida colectivo para empleados, (Ley 96,1938), creación, creación de una organización llamada Ministerio de Protección Social,

En los años siguientes hubo un gran movimiento en el campo de la medicina del trabajo en Colombia, ya que en 1946 la Ley 90 creó el Instituto de Seguridad Social para brindar servicios médicos y pensiones a los trabajadores colombianos. En 1948, mediante el (Ley 77, 1948), y posteriormente el (Decreto 3767,1949), se crea el Comité Nacional de Higiene e Higiene Industrial, que regula la seguridad e higiene de las empresas establecidas. Estas estructuras fueron creadas como compensación por la incompetencia de los empleados de empresas públicas y privadas, donde el pago de los llamados beneficios laborales está atado a una mentalidad católica.

Según (Gov.Co, 2023) datos de la primera Encuesta Nacional de Salud y Condiciones de Trabajo en Colombia, solo el 44% de los puestos de trabajo con menos de 50 empleados dijeron estar dedicados a alguna actividad relacionada con la salud ocupacional. Del mismo modo, el informe muestra que la probabilidad de accidentes laborales es mayor en las empresas que emplean a menos trabajadores, mientras que, a nivel de enfermedades profesionales, la

incidencia es mayor a nivel de gestión del hogar, agua, servicios sociales y de salud, agricultura y ganadería, caza y silvicultura.

El Departamento de Educación Nacional participa en el desarrollo de políticas, pautas, directivas y estándares para brindar a la industria educativa servicios equitativos, impactantes y de alta calidad que van desde el cuidado de la primera infancia hasta los niveles de educación superior. Además, es responsable de asistir a las unidades territoriales en la adecuada gestión de los recursos de la industria de acuerdo con los principios de descentralización, inclusión, calidad, eficiencia y pertinencia. Además, las funciones del Departamento incluyen asegurar la calidad de la educación mediante el desempeño de funciones de gestión, prueba, seguimiento y evaluación. En este sentido, y de conformidad con lo dispuesto en la Ordenanza 5012 de 2009.

Indudablemente en la actualidad el sistema de salud y seguridad en el trabajo cobra mayor importancia debido a que existen normas y decretos que se deben cumplir tan cual se fundamentan, para garantizar al colaborador su seguridad y evitar enfermedades o accidentes que pongan sus vidas en riesgo.

Es por ello la importancia de un trabajo sinérgico del Estado, la empresa y los trabajadores, cuando estos tres trabajan en perfecto equilibrio y al estar conscientes que la Salud y Seguridad en el Trabajo son imprescindibles para que podamos tener un progreso sostenido, y si a más de esto protegemos el medio ambiente tendremos un estado sostenido y sostenible.

Justificación

Para empezar esta investigación partimos de conocer el significado de la palabra estrés con la cual nos vamos a identificar, reflexionar y analizar de las problemáticas asociadas al estrés laboral y la cual conduce a un mal desempeño laboral.

El mal manejo del estrés se está convirtiendo en un mal generalizado en nuestras sociedades, debido al surgimiento de un ambiente lleno de factores que inducen al estrés.

Para nadie es un secreto que el estrés es la causa de muertes número uno en nuestro diario vivir, debido a un conjunto de reacciones fisiológicas que presentamos las personas producto de situaciones que vivimos diariamente ya sean en el ámbito laboral o personal; exceso de trabajo, ansiedad, situaciones traumáticas que se hayan vividos, las presiones económicas etc.

Según la Organización Mundial de la Salud – OMS (Semana , Carrillo, 2014), el estrés laboral "es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación"

De acuerdo al informe de la OMS (Publica, 2023) "Organización del trabajo y el estrés", el estrés puede afectar de forma diferente a cada persona. Pero generalmente cuando las personas están estresadas por el trabajo pueden estar cada vez más angustiadas e irritables, son incapaces de relajarse o concentrarse, tienen dificultades para pensar con lógica y tomar decisiones, disfrutan cada vez menos de su trabajo y se sienten cada vez menos comprometido con este, se sienten cansados, deprimidos e intranquilos, tienen dificultades para dormir y son propensos a sufrir problemas físicos graves como: cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial y dolor de cabeza, entre otros.

Además, el estrés laboral amenaza el buen funcionamiento y el cumplimiento de los resultados de la empresa u organización. Una organización que no goce de un buen ambiente laboral no puede obtener lo mejor de sus empleados, y esto, en un mercado cada vez más competitivo, puede afectar no sólo los resultados, sino, en última instancia, la supervivencia de la propia organización, al presentarse aumento del ausentismo, menor dedicación al trabajo, deterioro del rendimiento y la productividad, aumento de las prácticas laborales poco seguras y de las tasas de accidentes, entre otros.

Según la revista Dinero (Semana, 2014) “la II Encuesta de Seguridad y Salud en el Trabajo, presentada por el Ministerio de Trabajo, en Colombia los riesgos psicosociales – estrés– se generan en actividades de atención al público, posturas que producen cansancio o dolor, trabajo monótono y cambios en los requerimientos de la tarea”.

Igualmente podemos anexar que” de acuerdo con los resultados de la encuesta el acoso laboral se concentra como uno de los factores más importantes generadores de estrés laboral los cuales representa un 9.4% entre todos los niveles (5% del jefe inmediato y un 4.4% del compañero de trabajo o subalterno)” (Semana, 2023).

Se pretende con esta investigación basada sobre Seguridad y salud en el Trabajo, analizar todo lo referente con las condiciones a los cuales están expuestos los trabajadores de la Cooperativa de los trabajadores de la educación y empresarios del Putumayo COOTEP en cuanto a la relación que se presenta entre el estrés laboral y el respectivo desempeño laboral del personal de la oficina de La Hormiga, Putumayo; a fin de recolectar información que permitirán implementar mejoras que encaminen a brindar mejores desempeños laborales, y ante todo la reducción de enfermedades labores asociadas al estrés.

Por lo tanto, se hace necesario Diseñar estrategias para disminuir el estrés laboral en la Cooperativa de los trabajadores de la educación y empresarios del Putumayo COOTEP en La Hormiga en el primer semestre del año 2023 y a su vez permita tener empleados más proactivos y productivos el cual beneficiara a la empresa.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar estrategias para disminuir el estrés laboral en los funcionarios de la cooperativa de los trabajadores de educación y empresarios del Putumayo COOTEP LTDA.

Objetivos Específicos

Identificar las condiciones del clima organizacional de los funcionarios de la Cooperativa de los trabajadores de la educación y empresarios del Putumayo COOTEP LTDA.

Analizar y evaluar los niveles de estrés de los funcionarios de la Cooperativa de los trabajadores de la educación y empresarios del Putumayo COOTEP LTDA.

Formular estrategias para disminuir los niveles de estrés de los funcionarios y, por consiguiente, mejorar las condiciones de salud de los funcionarios de la Cooperativa de los trabajadores de la educación y empresarios del Putumayo COOTEP LTDA.

Marco Teórico

Teniendo en cuenta lo que acontece dentro de la organización se parte de la búsqueda de soluciones o lograr mitigar la problemática en el seno de la empresa como lo es la que se está estudiando de esta manera se toma lo que según la (OIT, 2023) “La Seguridad y Salud en el Trabajo es una disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores que persigue mejorar las condiciones de trabajo y el bienestar integral de los mismos”.

Como se puede considerar en (De Hoz Hernandez, Quessed, & Morales, 2023) “ la seguridad y salud en el trabajo no se le otorga la importancia y prioridad que amerita, y en muchas empresas la utilidad final está por encima de la salud y bienestar laboral, sin medir las consecuencias que trae consigo la falta de prevención”

Comprometido con el bienestar mediante la protección y atención de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, y de acuerdo a (Ministerio de Trabajo, 2023) “estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), puede ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales”. Por ende el mismo (Ministerio de Trabajo, 2023) describe que “El sistema de seguridad y salud en el trabajo aplica a todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo,

las empresas de servicios temporales, las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares”.

De acuerdo a lo estipulado en (Romeral, 2023)“El empresario debe adoptar cuantas medidas sean necesarias para hacer eficaz los derechos de los trabajadores respecto a la evaluación de riesgos, información, consulta y participación, formación de los trabajadores, actuaciones en casos de emergencia y riesgos graves e inminentes, vigilancia de la salud y constitución de servicios de prevención; todo ello teniendo en cuenta que el coste de tales medidas de seguridad y salud no debe recaer sobre los propios trabajadores. Para llevar a cabo las actuaciones que integran este deber general de prevención, el empresario debe mostrar un liderazgo y compromiso firme con respecto a las actividades de seguridad y salud laboral en la organización. Con este fin debe adoptar las decisiones necesarias para crear un sistema de gestión de la seguridad y salud que incluya los principales elementos de política preventiva: organización, planificación y aplicación, evaluación y acciones de mejora continua; todo ello con la participación de los trabajadores”.

En pro del bienestar y buena salud de los trabajadores, y con el ánimo de atender de manera efectiva cualesquier anomalía mejorando las condiciones laborales y teniendo en predicho lo señalado por (Perez Fernandez, 2014) “En general las áreas de trabajo no cuentan con los elementos para garantizar las condiciones de trabajo seguro, aun cuando la normatividad legal vigente le exige al empleador proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro de los procesos de producción”

Según la revista universidad y salud por (Matabanchoy Tulcan, 2012) Afirma que: “La Seguridad y salud en el trabajo se refiere a las condiciones físicas, sociales y psicológicas del trabajador, el cual le permite desarrollar sus funciones y/o actividades de manera satisfecha y segura. A través de estas se anticipan medidas para fomentar el bienestar y reducir los riesgos de accidentes y enfermedades laborales; cabe resaltar que, para una empresa, la Seguridad y Salud de un trabajador debería ser fundamental, dado que un trabajador que goce de salud, seguridad y bienestar será más productivo y competitivo”.

Estudiada la relación que existe entre el ser humano y la manera de sobrevivir y que este debe de realizar algún trabajo, se ha logrado estipular que ciertos organismos internacionales y nacionales interpongan sus puntos de vista mediante leyes y decretos con el ánimo que los gobiernos, empresas garanticen el bienestar de sus trabajadores y en este juega un papel importante los sindicatos quienes ejercen presión para que se cumplan con el uno propósito de prevenir y minimizar accidentes y enfermedades; pero esto no ha sido suficiente ya que de acuerdo a (OIT, 2023) “Anualmente en el mundo se presentan aproximadamente 2.2 millones de muertes asociadas al trabajo, así como también sufren lesiones graves alrededor de 270 millones de personas y 160 millones se enferman por cuestiones laborales. Así como los fallecimientos, las lesiones, las enfermedades y los costos por ocasión de los accidentes en el lugar de trabajo, entre ellos, la baja productividad, existen otras razones, para justificar la importancia que tiene investigar, reflexionar y hallar soluciones frente a las problemáticas que se originan en el detrimento de la salud en relación con el trabajo; de modo que siempre y cuando se garantice las condiciones de seguridad y salud en el trabajo también se garantizara mayor rendimiento de los trabajadores en las organizaciones, esto se reflejara en la eficiencia y eficacia como en el posicionamiento en el mercado de las empresas”

Dentro de la seguridad y salud en el trabajo se encuentra un tema que es fundamental para la empresa, el cual es el clima organizacional que se puede definir como la visión que tienen los empleados sobre su ambiente laboral, la manera como son supervisados, la calidad de capacitaciones que reciben, como son las relaciones laborales con sus jefes y compañeros, como son las políticas organizacionales, como se están llevando a cabo los procedimientos administrativos, entre otros aspectos que complementan el ambiente laboral.

Este clima organizacional es influyente en la motivación y el compromiso que tengo el empleado por la empresa y sus labores diarias, generando una consecuencia positiva o negativa en su defecto según sea el mismo; lo que quiere decir que, si en la empresa se tiene buen clima organizacional, los empleados van a demostrar gusto e interés en desempeñar bien sus funciones, que todo salga conforme están establecidos los objetivos de la organización.

Es por ello la importancia de crear estrategias motivacionales, que no solo se establezcan en el ámbito laboral si no también que integren su núcleo familiar, conllevando a estos colaboradores a sentir una percepción de satisfacción más integral, encaminando a satisfacer las necesidades de la pirámide de Maslow en la cual induce a que a medida que se van satisfaciendo sus necesidades los colaboradores se sentirán motivados a realizar mejor sus actividades laborales conlleva al mejoramiento de la imagen corporativa, su productividad y clima laboral.

De modo que una vez el colaborador tenga la suficiente motivación para entregar todo su potencial laboral, acompañados de un sistema de prevención de seguridad y salud en el trabajo, su salud mejoraría,

“El bienestar y la salud de cada uno de los trabajadores es el objetivo principal de toda organización en el mundo, ya que es importante que los trabajadores gocen de un nivel de vida

saludable para cumplir satisfactoriamente con todas sus obligaciones y, de esta forma, lograr las metas planeadas por dichas organizaciones. Por ello, en los últimos años las organizaciones han tenido que trabajar fuertemente en la prevención de los denominados accidentes laborales con el objetivo de promover un estado de vida saludable en su potencial humano, y prevenir la proliferación de los diferentes factores de riesgo biopsicosociales asociados a la accidentalidad” (Cardenas, 1999)

Marco Legal

El estado Colombiano se ha regido por el principio de jerarquía normativa y su importancia para el sector del cooperativismo en el país, la normatividad nos enmarca en los principios y derechos y fundamentos plasmados en la resolución 2400 de 1979 que enmarca la importancia de la seguridad industrial enmarcando 117 artículos enfocados en la prevención de enfermedades ya accidentes, el Decreto 1072 de 2015 se reconoce como el reglamento único de trabajo enfocando en su artículo 2.2.4.6.8 la necesidad de manejar de manera óptima los peligros y riesgos, a los que se encuentran expuestos los trabajadores. (Trabajo) El marco normativo posee una norma transversal que antecede la cual es (Ley 79,1988) por medio de la cual se actualiza la legislación cooperativa y que aún a la fecha se mantiene activa y que es la base legal del actuar del cooperativismo. Una vez plasmada la (Cosmtititucion Politica de Colombia 1991), se reconoció la totalidad de los actores que confluyen en el ecosistema de la economía solidaria, de esta manera se establece la (Ley 454,1998), marco jurídico que actualiza y modifica algunos conceptos; por ende, como entidad de economía solidaria no es ajena a implementar el sistema de higiene, seguridad y salud en el trabajo.

La (Resolucion 031,2019) Modifica las fases de implementación del SG-SST. La actualización de esta normativa colombiana para dar cumplimiento a los términos de implementación, comprende 13 leyes, decretos y resoluciones que no podrán omitirse en el desarrollo general de la salud laboral para los colombianos. Quienes no cumplan con los estándares mínimos, el Ministerio de Trabajo les aplicará las sanciones correspondientes.

De acuerdo a la actualización de la normativa, en el capítulo 2 – Art. 9: las empresas de 11 a 50 trabajadores con riesgo I, II o III deben cumplir con los siguientes estándares mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores: Asignación de una persona que

diseño el Sistema de Gestión de SST, asignación de recursos para el Sistema de Gestión de SST, afiliación al Sistema de Seguridad Integral, conformación y funcionamiento de COPASST, conformación y Funcionamiento de Comité de Convivencia Laboral, programa de Capacitación, política de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Anual de Trabajo, Archivo y retención documental del Sistema de Gestión de SST, descripción socio demográfica y Diagnóstico de condiciones de salud, actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la salud, evaluaciones médicas ocupacionales, restricciones y recomendaciones médicas laborales, reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales, identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos, mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas; entrega de los elementos de protección personal – EPP y capacitación en uso adecuado, plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, y revisión por la alta dirección.

Según la (Ley 1562,2012) “define en el artículo 3 accidente de trabajo como todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte”

“Por otro lado, en el artículo 4 define enfermedad laboral como es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar” (Ley 1562,2012)

Metodología de Investigación

Tipo de investigación

Se puede decir que el diseño de investigación es la manera como se llega a la planificación, implementación y el análisis del caso de estudio con el fin de dar solución a la hipótesis planteada, es por ello que el instrumento a utilizar en este proyecto será la encuesta, la cual nos permitirá conseguir los datos necesarios y poder analizarlos, de modo que nos ayude a encontrar soluciones concretas en cuanto a las secuelas que trae el estrés laboral en la cooperativa COOTEP LTDA, sucursal Hormiga

Como ya se había mencionado, el estudio que se está realizando es descriptivo de enfoque mixto, el cual nos va a permitir recolectar información sobre aspectos necesarios para encontrar las fallas que se están presentando en el clima organizacional, realizando un análisis detallado y creando estrategias o propuestas que ayuden al mejoramiento del mismo.

Enfoque de investigación

Siendo esta una de las partes más elementales de nuestra tesis, nos es necesario escoger la metodología de investigación para el análisis y evaluación del estrés laboral en la Cooperativa de los trabajadores de la educación y empresarios del Putumayo COOTEP en la Oficina de la Hormiga en el primer semestre del año 2023, esta investigación tendrá un enfoque cualitativo y cuantitativo es decir mixto, debido a que este enfoque nos permite hacer una investigación más completa debido a que si logramos obtener datos cuantitativos y cuantificables estos nos permitirán ganar mayor comprensión de lo investigado.

En el transcurso del tiempo se fue dejando atrás la estigmatización de aplicar los métodos cuantitativos y cualitativos individualmente, estudiando los dos al mismo tiempo, aprovechado los beneficios tal como lo muestra (Flick, Uwe, 2012) explicando “la combinación de ambas

estrategias ha cristalizado como una perspectiva que se analiza y practica de varias formas, debido a que no es simplemente una mezcla en la cual las características particulares de cada enfoque se borran o se vuelven relativas. La riqueza de la investigación mixta consiste en aprovechar las bondades y fortalezas de cada enfoque” de modo que en un enfoque nos basaremos al análisis estadístico mediante la implementación de encuestas con preguntas cerradas a un grupo determinado de funcionarios, con el fin de conocer la percepción actual de los mismo, sus insatisfacciones y posibles causas de un mal ambiente laboral, y para el otro enfoque la técnica a utilizar “es el análisis e interpretación de los resultados.” (Monografías, 2023)

Esta metodología nos permitirá tener un panorama más claro de las consecuencias que trae el estrés laboral en la Cooperativa de los trabajadores de la educación y empresarios del Putumayo COOTEP como factor generador de riesgo psicosocial.

Enfoque cualitativo + enfoque cuantitativo = Mixto

Diseño de investigación

Por medio de esta investigación determinaremos las actividades que generan conductas de estrés en colaboradores de la Cooperativa de los trabajadores de la educación y empresarios del Putumayo COOTEP LTDA, en la Oficina, del municipio de la Hormiga en el primer semestre del año 2023; de modo que una vez descrito los enfoques a utilizar, la unificación del enfoque cuantitativo y el cualitativo que viene a ser el enfoque mixto nos daría como resultado una investigación más completa; de manera que utilizaremos una investigación experimental, este nos permite aplicar una encuesta como técnica de recolección y análisis de datos; para evaluar estrés laboral cuyos resultados se arrojaran numéricamente.

Instrumento o técnica de investigación

Evaluar el nivel de estrés laboral, será el propósito de esta investigación, este se realizara en la Cooperativa de los trabajadores de la educación y empresarios del Putumayo COOTEP como factor generador de riesgo psicosocial, utilizaremos la encuesta como principal técnica, que se dará mediante la observación directa o respuesta directas de los colaboradores de la institución, teniendo en cuenta que son 06 los colaboradores de la cooperativa, el instrumento se aplicara a los 07 colaboradores de la Cooperativa, agencia Hormiga.

Población

Teniendo en cuenta que se está realizando una investigación a la empresa Cooperativa de los trabajadores de la educación y empresarios del Putumayo COOTEP, esta institución cuenta con 06 colaboradores a los cuales se le aplicara a todo el instrumento.

Hipótesis

Para esta investigación se va a tener como hipótesis la siguiente: El clima organizacional y estrés laboral, influyente en el desempeño de las funciones y los resultados reflejados en la productividad de los trabajadores de la empresa Cooperativa de los trabajadores de la educación y empresarios del Putumayo COOTEP.

Presentación del instrumento

Link de la encuesta:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc3OQJhTHvw42REVyGHHIGjhKrAmNa9YjfxBVAHDyGfsZVd8w/viewform?usp=sf_link

Figura 1

Instrumento utilizado – Encuesta



Encuesta para Conocer las causas más frecuentes de estrés laboral en los funcionarios de la Cooperativa de los trabajadores de la educación y empresarios del Putumayo COOTEP, en la oficina de La Hormiga

La presente encuesta está dirigida a los funcionarios de la Cooperativa COOTEP, con el fin de conocer cuáles son las condiciones de salud en cuanto al nivel de estrés de los trabajadores en cada una de sus áreas, a fin de poder diseñar estrategias que permitan disminuir el nivel de estrés laboral en dicha oficina.

Solicitamos diligenciar la presente encuesta con sinceridad, y a su vez les recordamos que la información en esta suministrada será de carácter confidencial y con fines educativos.

crstinacampos0608@gmail.com [Cambiar cuenta](#)

* Indica que la pregunta es obligatoria

Correo electrónico *

Registrar crstinacampos0608@gmail.com como el correo electrónico que se incluirá en mi respuesta

Fuente: Autoría Propia

Resultados

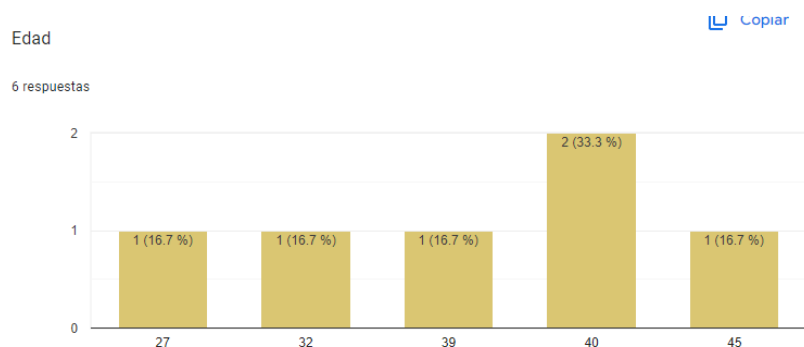
Para la respectiva presentación de resultados al instrumento o técnica de investigación utilizado en este caso la encuesta, la diligenciaron muy responsablemente los seis (6) funcionarios de la oficina de COOTEP de La Hormiga, donde el objetivo primordial era conocer las causas más frecuentes de estrés laboral en los funcionarios de la Cooperativa de los trabajadores de la educación y empresarios del Putumayo COOTEP, en la oficina de La Hormiga, para de esta manera poder diseñar estrategias para disminuir el estrés laboral en la Cooperativa de los trabajadores de la educación y empresarios del Putumayo COOTEP en la oficina de La Hormiga.

Los siguientes son las respuestas que se obtuvieron a dicho análisis con sus respectivos porcentajes y gráficos.

De los 6 funcionarios encuestados encontramos que hay 3 mujeres y 3 hombres, donde se encuentra 1 funcionario de 27 años, 1 de 32 años, 1 de 39 años, 2 funcionarios están en un rango de 40 años, y 1 de 45 años.

Figura 2

Pregunta N° 1 – edades



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los funcionarios de la Cooperativa COOTEP.

Figura 3.

Pregunta N°.2 ¿Sabés que es el estrés laboral?



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los funcionarios de la Cooperativa COOTEP.

Como podemos observar en la figura N°. 2 de los 6 encuestados los cuales representan el 100%, respondieron que si saben que es el estrés laboral.

Figura. 4

Pregunta N°3 ¿Te sientes agotado en tu trabajo?



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los funcionarios de la Cooperativa COOTEP.

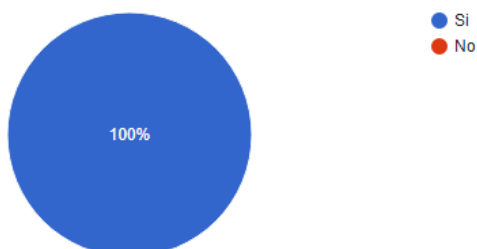
A la pregunta N°. 2 se observa en la figura 3 que el 66.7%, representado por 4 funcionarios se sienten agostados en sus respectivos trabajos; mientras que 2 funcionarios los cuales representan el 33.3% no se sienten agotados en su trabajo.

Figura 5

Pregunta N° 4 ¿Conoces las enfermedades que ocasionan el estrés?

3. ¿Conoces las enfermedades que ocasionan el estrés?

6 respuestas



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los funcionarios de la Cooperativa COOTEP.

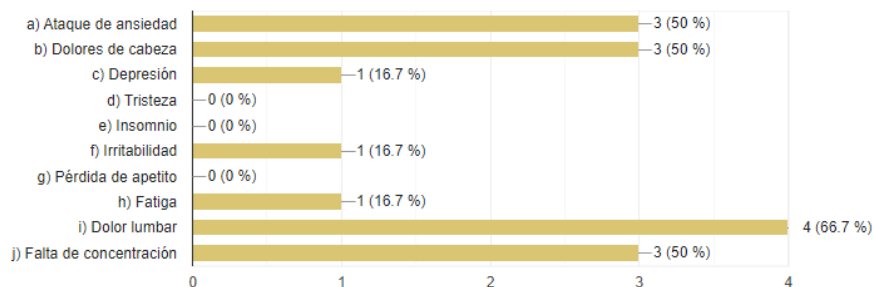
Con base en la respuesta de la pregunta N°. 3 se observa que el 100% de los encuestados el cual son los 6 funcionarios tienen el conocimiento de las enfermedades que ocasionan el estrés.

Figura 6

Pregunta N°5 ¿Qué síntomas presenta con más frecuencias debido al estrés laboral (selecciones uno o más según sea su caso)?

4. ¿Qué síntomas presenta con más frecuencias debido al estrés laboral (selecciones uno o más según sea su caso)?

6 respuestas



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los funcionarios de la Cooperativa COOTEP.

Después de haber analizado la pregunta 5 y como se observa en la imagen 5; cada uno de los encuestados expuso los diferentes síntomas que han presentado siendo el dolor lumbar la causa que más seleccionan con un porcentaje de 66, 7%, le siguen los ataques de ansiedad, dolores de cabeza, falta de concentración con un porcentaje del 50%; y en menor cantidad los síntomas como la depresión, la irritabilidad, y la fatiga con el 16.7%.

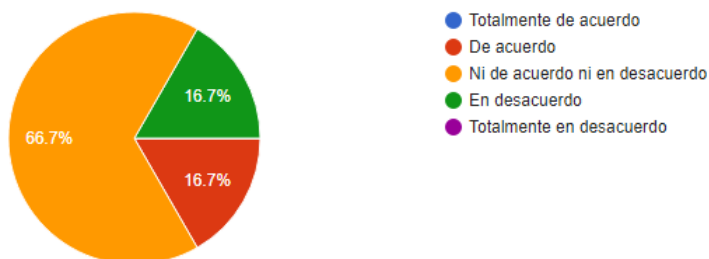
Figura 7

Pregunta N°.6 ¿En su entorno laboral existen problemas de comunicación?

5. ¿En su entorno laboral existen problemas de comunicación?



6 respuestas



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los funcionarios de la Cooperativa COOTEP.

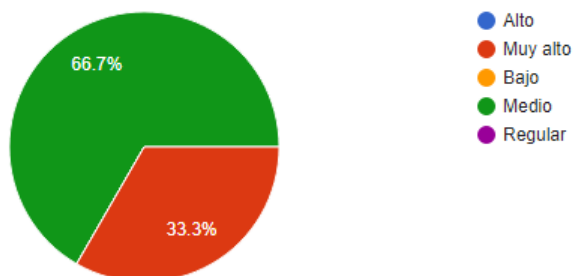
Se puede observar que de los 6 funcionarios entrevistados 4 están ni de acuerdo ni en desacuerdo lo que representa un 66.7%, uno está de acuerdo representando el 16.7% y otro en desacuerdo igualmente representado por un 16.7%.

Figura 8

Pregunta N°. 7 ¿Cuál es el nivel de estrés que se maneja en su entorno laboral?

6. ¿Cuál es el nivel de estrés que se maneja en su entorno laboral?

6 respuestas



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los funcionarios de la Cooperativa COOTEP.

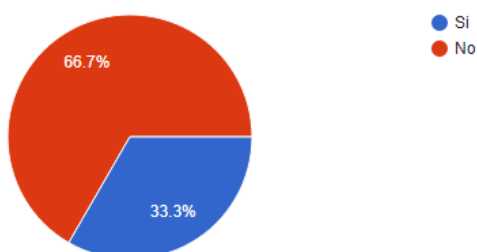
A la pregunta N°. 6 donde se le pregunta a los 6 funcionarios por el nivel de estrés que manejan en su entorno laboral se puede observar en la gráfica que 4 de ellos representado en un 66.7% responde que es medio; y los otros 2 funcionarios que representan un 33.3% expresan que es muy alto el nivel de estrés manejado en su entorno laboral.

Figura 9

Pregunta N°. 8 ¿Ha sufrido alguna enfermedad Causada por el estrés?

7. ¿Ha sufrido alguna enfermedad Causada por el estrés?

6 respuestas

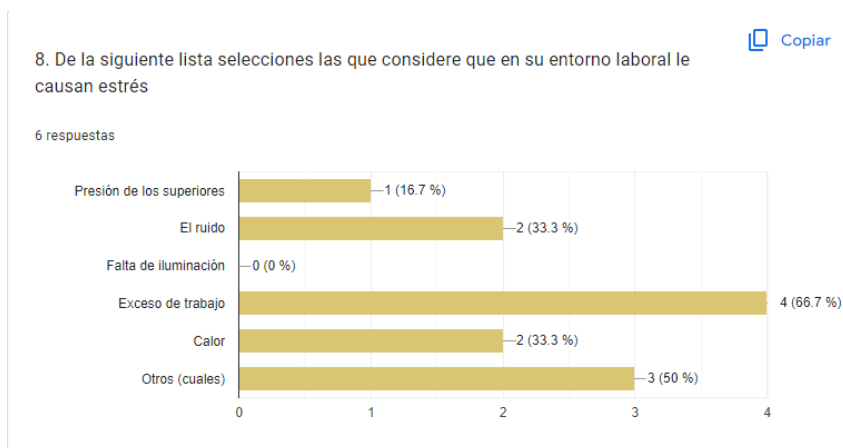


Fuente: Elaboración propia con base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los funcionarios de la Cooperativa COOTEP.

Al interrogante N°. 7, con respecto a si se ha sufrido alguna enfermedad causada por el estrés podemos mirar en la gráfica que de los 6 encuestados 4 contestaron que no han sufrido ninguna enfermedad lo que nos arroja un porcentaje del 66.7%; y 2 funcionarios expresaron que, si han sufrido una enfermedad a causa del estrés, y su porcentaje se representa en un 33.3%.

Figura 10

Pregunta N° 9 De la siguiente lista selecciones las que considere que en su entorno laboral le causan estrés



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los funcionarios de la Cooperativa COOTEP.

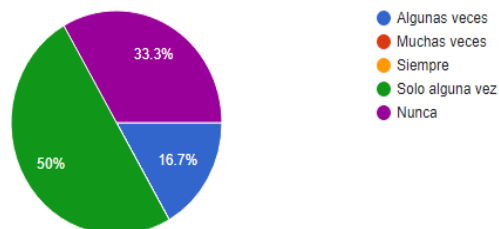
Como se observa en la imagen 9 y con lo que respecta a la pregunta N°. 8 se puede mirar que el exceso de trabajo es la causa por la cual se estresan más los funcionarios de la cooperativa el cual nos arroja un porcentaje del 66.7%; le sigue en un 50% otras causas no mencionadas y le siguen respectivamente el ruido, el calor con un porcentaje de 33.3%.

Figura 11

Pregunta N°10 Cuando no alcanzas a realizar las actividades en la empresa ¿llevás el trabajo para tu casa?

9. Cuando no alcanzas a realizar las actividades en la empresa ¿llevas el trabajo para tu casa?

6 respuestas



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los funcionarios de la Cooperativa COOTEP.

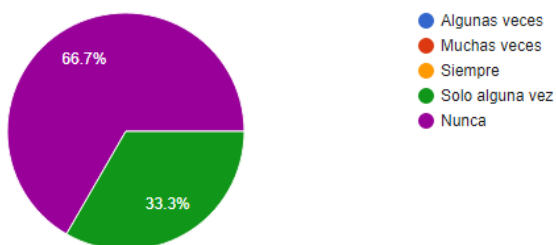
De los 6 funcionarios encuestados responden que solo alguna vez llevan el trabajo para su casa representado en un 50% lo cual corresponde a 3 funcionarios encuestados; el 33.3% lo que corresponde a 2 funcionarios responden que nunca llevan trabajo para su casa; y el 16,7% correspondiente a un funcionario responde que algunas veces.

Figura 12

Pregunta N°.11 ¿Sientes acoso laboral por parte de tus superiores?

10. ¿Sientes acoso laboral por parte de tus superiores?

6 respuestas



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los funcionarios de la Cooperativa COOTEP.

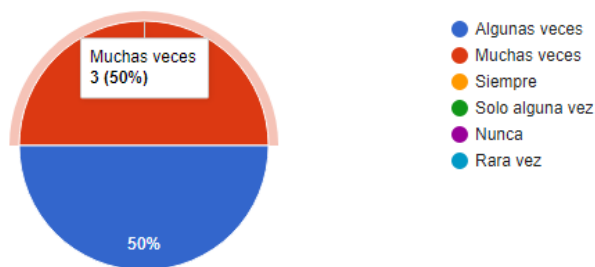
Al interrogante N°. 10 sobre si sienten acoso laboral por parte de sus superiores el 66.7 % de los encuestados los cuales son 4 funcionarios, responde que nunca han sentido acoso laboral; mientras que el 33.3% y representados por 2 funcionarios manifestaron que solo alguna vez se han sentido acosados laboralmente por parte de su jefe.

Figura 13

Pregunta N°12 Has sentido cansancio al finalizar la jornada laboral

11. Has sentido cansancio al finalizar la jornada laboral

6 respuestas



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los funcionarios de la Cooperativa COOTEP.

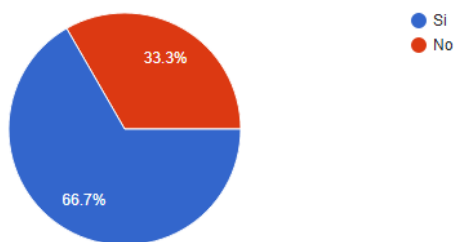
De los 6 encuestados el 50% representado por 3 funcionarios responden que muchas veces se sienten cansados al finalizar la jornada laboral; mientras que el otro 50% representado en los otros 3 funcionarios responden que algunas veces se sienten cansados al finalizar la jornada laboral.

Figura 14

Pregunta N°. 13 ¿Considera usted que cuenta con los equipos de tecnología tales como (computador, software, telefonía,) suficientes para poder desarrollar su trabajo de manera adecuada?

12. ¿Considera usted que cuenta con los equipos de tecnología tales como (computador, software, telefonía,) suficientes para poder desarrollar su trabajo de manera adecuada?

6 respuestas



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los funcionarios de la Cooperativa COOTEP.

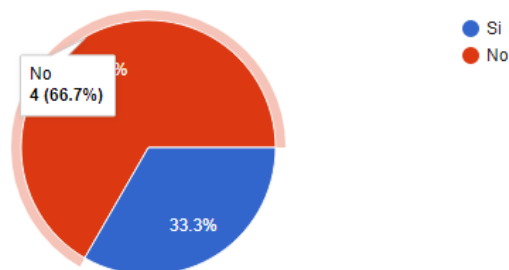
Al interrogante N° 12 y como se observa en la imagen 13 se puede observar que el 66.7% el cual corresponde a 4 funcionarios responden que si cuentan con los equipos tecnológicos para desarrollar su trabajo; mientras que el 33.3% el cual son 2 funcionarios encuestados manifiestan que no consideran que cuenten con los equipos de tecnología suficientes para desarrollar de manera adecuada su trabajo.

Figura 15

Pregunta N°. 14 ¿La cooperativa COOTEP le brinda espacios de sana recreación y esparcimiento a sus funcionarios?

13. ¿La cooperativa COOTEP le brinda espacios de sana recreación y esparcimiento a sus funcionarios?

6 respuestas



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los funcionarios de la Cooperativa COOTEP.

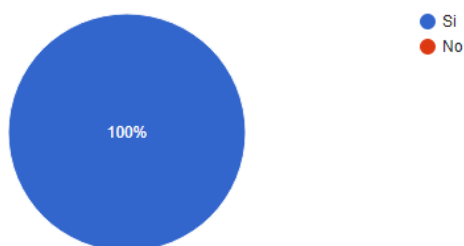
En la imagen 14 con respecto a la pregunta 13 donde se les pregunta a los 6 funcionarios si la cooperativa les brinda espacios de sana recreación y esparcimiento, nos arroja los siguientes resultados: 4 funcionarios expresan que no representados en un 66.7%; y 2 funcionarios representados en un 33.3% que no.

Figura 16

Pregunta N°.15 ¿Conoce usted el programa de salud ocupacional de la empresa?

14. ¿Conoce usted el programa de salud ocupacional de la empresa?

6 respuestas



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los funcionarios de la Cooperativa COOTEP.

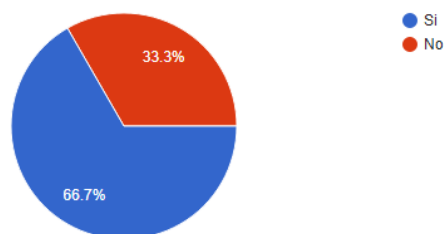
De los 6 funcionarios entrevistados lo que corresponde en un porcentaje el 100% contestaron al interrogante que, si conocen el programa de salud ocupacional de la empresa,

Figura 17

Pregunta N°16 ¿Considera usted que la empresa se preocupa por el bienestar de sus trabajadores?

15 ¿Considera usted que la empresa se preocupa por el bienestar de sus trabajadores?.

6 respuestas



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los funcionarios de la Cooperativa COOTEP.

A la pregunta N°. 15 donde se les pregunta a los 6 funcionarios que si consideran que la empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores el 66.7% representado por 4 funcionarios expresan que sí; mientras que el 33.3% lo cual son 2 funcionarios expresan que no sienten que la empresa se preocupe por el bienestar de sus trabajadores.

Figura 18

Pregunta N°17 Menciones 3 actividades le gustaría que se desarrollen en la empresa para mejorar las condiciones de salud

16. Menciones actividades que le gustaría que se desarrollen en la empresa para mejorar las condiciones de salud:

6 respuestas

Que en los copasos sea una integracion para unir los colaboradores y salir de la rutina de la oficina

Un día de relajación y recreación en integración con todas las oficinas donde se realicen diferentes competencias deportes juegos etc

CUANDO DIGO QUE NO CUENTA CON EQUIPO TECNOLÓGICO ME REFIERO A LA FALTA DE OTRO CELULAR EN LA AGENCIA LA HORMIGA, YA QUE SE NECESITA REALIZAR LLAMADS POR DIFERENTES MOTIVOS A LOS ASOCIADOS Y NO SE PUEDE POR QUE SOLO CONTAMOS CON 1 CELULAR. EXCESO DE TRABAJO ES POR QUE MUCHAS VECES NO DAMOS A BASTO CON LA CANTIDAD DE ASOCIADOS QUE LLEGAN PARA UN SERVICIO EN LA AGENCIA. EN MI CASO ME PARECE QUE SE NECESITA OTRO FUNCIONARIO PARA CUBRIR ESTA NECESIDAD. PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE SALUD PIENSO QUE SE DEBERIA REALIZAR EN SERIO LAS JORDANAS DE COPASS YA QUE SE TOMAN A LA LIGERA Y MUCHAS VECES TOMAN ESTE DIA PARA CAPACITACIONES. REALIZAR JORNADAS DE PAUSAS ACTIVAS y CAPACITARNOS PARA SABER COMO REDUCIR EL STRES LABORAL.

Baloncesto

Ninguna, en la empresa se hacen varias actividades

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los funcionarios de la Cooperativa COOTEP.

la pregunta N°. 16 es una pregunta de expresar que les gustaría que la empresa desarrolle para mejorar las condiciones de salud; y como se puede observar en la imagen 17 sus respuestas son variadas por lo tanto se deja tal cual como los funcionarios desean que se desarrollen actividades que les permitan mejorar las condiciones de salud.

Que en los copasos sea una integración para unir los colaboradores y salir de la rutina de la oficina.

Un día de relajación y recreación en integración con todas las oficinas donde se realicen diferentes competencias deportes juegos etc

Cuando digo que no cuenta con equipo tecnológico me refiero a la falta de otro celular en la agencia la hormiga, ya que se necesita realizar llamadas por diferentes motivos a los asociados y no se puede porque solo contamos con 1 celular. exceso de trabajo es porque muchas veces no damos abasto con la cantidad de asociados que llegan para un servicio en la agencia. en mi caso me parece que se necesita otro funcionario para cubrir esta necesidad. para mejorar las condiciones de salud pienso que se debería realizar en serio las jordanas de copasos ya que se toman a la ligera y muchas veces toman este día para capacitaciones. realizar jornadas de pausas activas y capacitarnos para saber cómo reducir el estrés laboral.

Baloncesto

Ninguna, en la empresa se hacen varias actividades

Integraciones deportivas entre las agencias, que las actividades de bienestar de fin de mes no sean interrumpidas para hacer otras labores.

Propuesta de Modelo Diseñado para la Empresa

Programa De Prevención Cero Estrés

Objetivo General

Crear conductas dentro de la cooperativa enfocadas a la organización de tiempo que permitan controlar los tiempos de actividades laborales para evitar la acumulación de las mismas.

Crear Cronograma De Actividades

Establecer cronogramas de actividades con tiempos establecidos que permitan garantizar a la organización la elaboración de actividades de manera adecuada.

Identificación De Actividades Por Áreas

Reconocer las funciones individuales que tiene cada colaborador dentro de la organización con la finalidad de que se cumplan.

Cumplimiento Del Sg-Sst En Cuanto A La Prevención Y Manejo Del Riesgo Psicosocial

Diseño e implementación del SG-SST enfocado a la prevención de enfermedades laborales y accidentes como consecuencia.

Implementación De Batería De Riesgo Psicosocial

Identificar las conductas internas y externas que generan afectaciones dentro del entorno laboral.

Pausas Activas

Mejora la concentración y potencializa la autoestima previniendo afecciones mentales, promueve también la creatividad.

Cambio De Actividades

Cambio de actividades rutinarias desde un contexto organizacional.

Se logra evidenciar que uno de los factores que se encuentran dentro de un nivel medio a tratar en la corporación es la prevención del estrés, pero para identificarlo de una manera más adecuada se hace un análisis general de las conductas de cada uno de los sujetos que participan de manera directa e indirecta en las actividades realizadas por la Corporación, inicialmente se identifica la importancia de implementar de manera adecuado sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en busca de garantizar y fomentar a través de un profesional bienestar físico y mental de cada uno de los trabajadores, reconociendo que dentro de este se estipula la importancia de la creación de una batería de riesgos psicosocial que permite evaluar las condiciones psicológicas de cada uno de los miembros, a través de los resultados que se obtengan de la misma se busca evidenciar y fomentar prácticas sustentables que acompañadas de los bonos y demás actividades como la implementación de pausas activas permitan fortalecer la comunicación asertiva, disminuir el estrés y crear espacios de armonía entre cada uno de los compañeros de trabajo.

Conclusiones

Con el presente trabajo se logró interactuar con los empleados de la cooperativa de los trabajadores de la educación y empresarios del Putumayo COOTEP en la oficina de La Hormiga, en la cual se comenzó por conocer las edades de cada uno, partiendo luego a la perspectiva que tienen sobre sus posibles causas del estrés laboral, el agotamiento, las enfermedades, los síntomas que tienen, como evidencian la comunicación, si considera que el tiempo no le alcanza para hacer sus labores, si se evidencia acoso laboral; son estos y muchos otros factores que influyen en el estrés laboral actual, y que lo ideal es identificarlos para proponer acciones de mejora para la empresa.

De la misma manera tomamos como base el tema de clima organizacional y en este caso particular nos enfocamos sobre el estrés laboral en los funcionarios de La Cooperativa de los trabajadores de la educación y empresarios del Putumayo COOTEP, podemos concluir que esta enfermedad presenta impactos muy importantes en la salud, economía de cada uno de los funcionarios, al igual que en las organizaciones, empresas del país, de aquí parte la importancia de identificarla para crear y diseñar estrategias que permitan disminuirlo, ya que el no tratarlo de manera adecuada pueden generar afectaciones a la salud.

Por lo tanto, es esencial que se les brinde a los funcionarios medios necesarios para que al realizar su trabajo, lo puedan realizar con las herramientas y medios para cumplir con su tarea, igualmente dadas las condiciones laborales, sociales, familiares poder aportar como empresa a su crecimiento laboral y permitirle mejorar su calidad de vida, ofreciendo incentivos que motiven a quienes pertenecen a la organización se sientan lo suficientemente identificados y adaptados a su labor, aportando al crecimiento de la misma.

Igualmente podemos concluir que se nota que los funcionarios de la cooperativa COOTEP se encuentran trabajando bajo niveles de estrés considerables los cuales nos indica que la cooperativa debe implementar mejoras en cuanto al área de salud ocupacional de la misma a fin de que puedan seguir contando con funcionarios más dinámicos y proactivos.

Por medio de la creación de estrategias encaminadas a la disminución de estrés laborar por parte los funcionarios de la cooperativa de los trabajadores de educación y empresarios del Putumayo COOTEP LTDA, se elabora un diagnóstico inicial del clima organizacional a través de una investigación con enfoque cualitativo y cuantitativo es decir mixto, permitiendo obtener una investigación más completa debido a que se analizaron los datos, obteniendo una extensión y profundización en la comprensión de lo investigado.

A través de esta investigación se determinaron las actividades que generan conductas de estrés en colaboradores de la Cooperativa de los trabajadores de la educación y empresarios del Putumayo COOTEP LTDA, en la Oficina de la Hormiga en el primer semestre del año 2023; de modo que, una vez descrito los enfoques a utilizar, obteniendo que de los 6 funcionarios encuestados encontramos que hay 3 mujeres y 3 hombres, donde se encuentra 1 funcionario de 27 años, 1 de 32 años, 1 de 39 años, 2 funcionarios están en un rango de 40 años, y 1 de 45 años, reconociendo que estos tienen un nivel medio de estrés por la realización de sus actividades.

Recomendaciones

Después de haber realizado, aplicado y analizado la respectiva encuesta donde se indagó a cada uno de los seis funcionarios de la oficina de la cooperativa COOTEP oficina de La Hormiga se pueden encontrar algunas falencias las cuales, deben de ser mejoradas; por lo tanto es indispensable diseñar un plan de estrategias para que los trabajadores ya no presenten niveles de estrés muy alto.

En cuanto a la pregunta cuáles son los síntomas que más presentan debido al estrés laboral, se evidencia que el dolor lumbar , seguido de los ataques de ansiedad, dolores de cabeza, y la falta de concentración son los más presentados, y se pueden asociar a la falta de espacios de sana recreación por lo tanto es indispensable que la empresa o cooperativa empiece por diseñar estrategia que permita que estos disminuyan por lo tanto se los invita a motivar a los trabajadores para mitigar el cansancio que sienten al finalizar la jornada laboral

Encontramos que pese a que la oficina cuenta con su respectivo el programa de salud ocupacional o sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo está presentando algunas falencias

Además, logramos evidenciar que a los funcionarios les gustaría que las actividades que se realizan de integraciones o para mitigar estas falencias se hagan por fuera de la oficina y que no interfieran con cuestiones de trabajo

Por último se recomienda que la parte administrativa de La cooperativa este pendiente de la implementación de las estrategias que ayuden a mitigar el estrés laboral en los funcionarios de la oficina de La Hormiga, antes, durante y después de mencionada implementación, y a su vez les garanticen los recursos tanto físicos como los recursos humanos que se necesiten para la puesta en marcha de las estrategias que permitan mejorar la problemática que se está

presentando en sus colaboradores el cual es el estrés laboral, ya que lo ideal y primordial es contar con funcionarios, dinámicos, alegres, proactivos y con sentido de pertenencia que a su vez, la más beneficiada sería la cooperativa, ya que cuando se trabaja de manera armónica y en condiciones de salud aptas se logran el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos por las empresa y/o cooperativas.

Retroalimentar al personal sobre los resultados del estudio. La calidad del ambiente laboral se construye colectivamente, su gestión y mejora dependen de cada una de las personas de la organización y no sólo de la Gerencia de Gestión Humana o del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, por tanto, es importante que todos conozcan los resultados de la organización y de su grupo de trabajo. En esta retroalimentación se debe evitar a toda costa que se evidencien resultados personales, solamente se deben presentar los resultados generales de la organización o por grupos.

Los líderes tienen un papel muy importante en los procesos de gestión. Las personas que se encuentran en estas posiciones usualmente son vistas como modelos a seguir, son fuente de información y se convierten en la representación de la organización ante los 24 trabajadores. Por lo tanto, será necesario fortalecer el liderazgo, preparando a los líderes para participar y dar continuidad a las estrategias de intervención que se planteen.

Referencias Bibliográficas

- Asiprex. (2 de 12 de 2021). <https://asiprex.com/la-importancia-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Cardenas, L. (1999). Identificación de factores psicosociales de riesgo en una empresa de producción. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982009000100013
- Constitución Política de Colombia 1991. (1991). Constitución Política de Colombia. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- De Hoz Hernández, Y., Quessed, G. F., & Morales, J. J. (9 de 05 de 2023). Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Una revisión de los planes de emergencia. <https://latinjournal.org/index.php/ipsa/article/download/920/700/2589>
- Flick, Uwe. (2012). Enfoque mixto de la investigación. <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-mixto-de-investigacion/>
- Gov.Co. (9 de 05 de 2023). *Retrieved*. Gov.Co. Retrieved May 9, 2023, from https://www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documents/ENCUESTA%20SALUD_RP.pdf
- laboral, F. p. (2020). Estrés Laboral: https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938
- Ley 1562,2012. (2012,07,11). Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Ley 454,1998. (1998,08,04). “Por la cual se determina el marco conceptual que regula la economía solidaria.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=3433#:~:text=Subtema%3A%20Estructura%20Org%C3%A1nica-,Determina%20el%20marco%20conceptual%20que%20regula%20la%20econom%C3%ADa%20solidaria%2C%20se,cooperativa%20y%20se%20expiden%20otras>

Ley 79,1988. (1988,12,23). Por la cual se actualiza la Legislación Cooperativa. "Por la cual se actualiza la Legislación Cooperativa

LTDA, C. (10 de 2020). <https://www.cootep.com.co/index.php>

Maslow, A. (2022). Pirámide de las necesidades. <https://www.iep.edu.es/las-5-fases-de-la-piramide-de-maslow/>

Matabanchoy Tulcán, S. M. (2012). Salud en el trabajo.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072012000100008

Ministerio de Trabajo. (2023). Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Mintrabajo. (2022). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

OIT. (2023). Seguridad y salud en el trabajo.:<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang-es/index.htm>

Perez Fernandez, B. J. (2014). Seguridad y Salud Laboral en las Empresas.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5243967>

Publica, F. (05 de 2023). El Estrés Laboral.:

https://www.funcionpublica.gov.co/en/web/eva/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/7EbdP9CIenBf/content/el-estres-laboral/28585938

Resolución 031,2019. (2019). Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

<https://www.leyex.info/leyes/d60c2c370794a1aed95a24b4951a258f.pdf>

Romeral, J. (9 de mayo de 2023). Gestión de la seguridad y salud laboral, y mejora de las condiciones de trabajo. El modelo español.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332012000300012

Semana, Carrillo. (2014). Factores de estrés laboral.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20laboral%20es%20la,capacidad%20para%20afrontar%20la%20situaci%C3%B3n.

Semana. (Noviembre de 2014). Principales generadores de estrés laboral en Colombia.

<https://www.semana.com/pais/articulo/causas-del-estres-laboral-colombia/202788/>

Semana. (9 de mayo de 2023). Principales Generadores de estresa laboral.

<https://www.semana.com/pais/articulo/causas-del-estres-laboral-colombia/202788/>

Trout. (1997). Posicionamiento.

https://books.google.com.co/books/about/Posicionamiento.html?id=GuONAgAACAAJ&redir_esc=y

Velandia. (20 de 10 de 2020).

file:///D:/docs/Downloads/lbermudezfranco,+An%C3%A1lisis+53(99)+-+24+nov-410-432.pdf