

**Caracterización de la Población de COOPEVIAN y Alineación con los Principios  
Cooperativos, un Enfoque para el Bienestar Laboral.**

Daniel Alexander Taborda Posada, Sofía Flórez Gutiérrez y Nathaly Pérez Rendón

Universidad Católica Luis Amigó  
Medellín

Gerencia Del Talento Humano

Docente Monica Aristizabal



Medellín, Colombia

2024

## Tabla de Contenido

1. Planteamiento del problema .....	3
2. Justificación .....	5
3. Marco teórico .....	7
4. Metodología .....	20
5. Hallazgos .....	22
6. Conclusión del estudio .....	49
7. Recomendaciones .....	55
8. Referencias bibliográficas .....	58

## Planteamiento del Problema

La Cooperativa de Vigilancia y Seguridad Profesional de Antioquia (COOPEVIAN), nace hace 47 años. Un grupo de 22 hombres, se unieron en un esfuerzo conjunto para enfrentar la caótica situación laboral y socioeconómica que azotaba a la sociedad de Medellín, en el Departamento de Antioquia. La falta de oportunidades y la necesidad de brindar seguridad en las calles llevaron a estos valientes emprendedores a dar vida a un sueño colectivo: la creación de la Cooperativa de Vigilancia y Seguridad Profesional de Antioquia, conocida como COOPEVIAN CTA.” (COOPEVIAN CTA, s.f.)

COOPEVIAN se muestra comprometida a mantener un entorno cooperativo con base en una cultura de servicio, igualdad y respeto. Además, busca el crecimiento de todos sus miembros, esto se confirma en el interés demostrado por parte de las directivas al momento de aceptar la propuesta sobre la caracterización de sus empleados, manifestando además, el deseo por la inversión económica y humana adecuada, alineada a los intereses y necesidades de los empleados.

A pesar de que COOPEVIAN implementa actividades culturales, de recreación y esparcimiento, se evidencian unas falencias desde el bienestar laboral. Entre ellas, destaca la ausencia de un programa establecido, de un liderazgo centralizado que coordine estas iniciativas, la falta de un plan estratégico integral y una desarticulación entre las diferentes áreas involucradas.

Dado esto, y entendiendo que el bienestar de los empleados es uno de los objetivos principales, se considera fundamental iniciar este proyecto con una caracterización detallada de la población de COOPEVIAN. En tanto, esta acción constituye la base sólida sobre la cual será posible construir cualquier estrategia de bienestar o gestión humana efectiva, a futuro, por parte de la cooperativa.

- **Pregunta de investigación:** con base en la información previa, se plantea la siguiente pregunta:

¿Cuáles son las características sociodemográficas, los intereses y las necesidades de la población asociada y empleada de COOPEVIAN y cómo esta puede dar respuesta a la toma de acciones futuras en pro del bienestar laboral?

## **2.1 Objetivo general:**

- Caracterizar la población de acuerdo a las necesidades e intereses de los asociados y empleados.

## **2.2. Objetivos Específicos:**

- ❖ Determinar las características sociodemográficas de la población.
- ❖ Identificar necesidades específicas respecto al bienestar laboral, teniendo en consideración la teoría de escala de necesidades de Maslow.
- ❖ Explorar los intereses de la población respecto al bienestar laboral.

## Justificación

Teniendo en cuenta las diferentes construcciones teóricas, se considera importante el impacto que tiene sobre una marca empresarial y/o una organización los planes de bienestar laboral, que se desarrollan teniendo en cuenta como primer insumo la caracterización de la población, pensada en la identificación de los intereses, características y necesidades de sus empleados y asociados, posibilitando además, la oportunidad para que la Cooperativa genere acciones coherentes que impacten tanto la motivación, como la productividad laboral. Siendo además, esta información, un elemento importante para la creación de programas organizacionales articulados con la estrategia empresarial que garanticen la efectividad y sostenibilidad de las acciones diseñadas.

Conocer las características específicas de la población objeto, facilita que una Cooperativa como COOPEVIAN, la cual se preocupa constantemente por el bienestar de sus empleados y asociados, apunte a beneficios que estén acordes a las necesidades específicas de estos.

Lo anterior, abona a una contribución implícita del rendimiento organizacional, pues la identificación de las necesidades de los empleados y asociados proporcionará la información necesaria para diseñar programas o beneficios más adecuados y contextualizados. Este ejercicio investigativo le permitirá a COOPEVIAN mantenerse como una Cooperativa centrada en las personas.

En la actualidad, es clave que todas las organizaciones cuenten con un programa de bienestar para sus empleados, por eso, dado que COOPEVIAN no cuenta con uno, se considera que es indispensable iniciar con la caracterización de la población. Realizar esta valoración permitirá:

- La identificación de las necesidades y deseos de los empleados y asociados, permitiendo una información diversa y de valor.
- La optimización de los recursos, dado que, al considerar la demanda propia de los empleados y asociados, se implementan acciones personalizadas y efectivas.
- La claridad de las temáticas y acciones que mejor apunten al bienestar para implementar y formular medidas más eficaces y eficientes.

Finalmente, será un insumo para que COOPEVIAN pueda planear a futuro la elaboración de un plan de bienestar alineado al plan estratégico de la Cooperativa, que defina los objetivos,

metas y acciones a implementar; recomendando que el mismo sea flexible y adaptable a las necesidades y sugerencias de los colaboradores.

Frente a la viabilidad del estudio, se concluye que se cuenta con los recursos y con la autorización de la Cooperativa para llevar a cabo el estudio y la aplicación de los métodos de recolección de datos, que den lugar a la caracterización de la población. Dado que la Gerencia y la Dirección de gestión humana manifiestan el interés latente y la disposición de conocer las demandas actuales que surgen dentro de la organización.

En conclusión, esta caracterización poblacional le permitirá a la Cooperativa priorizar las acciones a implementar, asignar los recursos de manera eficiente y evaluar el impacto de las iniciativas de bienestar, asegurando así un mayor ROI (retorno de la inversión), que se traduce en una mayor estabilidad y crecimiento. Además, al caracterizar la población se podrán implementar medidas preventivas que anticipen y reduzcan los riesgos a los que están expuestos. Por todo esto, se determina la importancia de la aplicación de dicha caracterización en COOPEVIAN, siendo este el primer insumo de valor para nuevas iniciativas.

## Marco teórico

### 4.1. Antecedentes Teóricos

El bienestar laboral en los últimos años se ha convertido en un tema de interés en las organizaciones, donde la satisfacción de los colaboradores se encuentra directamente relacionada con planes estratégicos que apunten al bienestar. Partiendo de la idea de que “una organización saludable detecta las necesidades de sus colaboradores con el propósito de brindar oportunidades de desarrollo y progreso en todos los niveles”. (Barbosa, Cataño, Duran, 2019)

Barbosa, Cataño, Duran (2019) en su investigación el “Impacto del programa de bienestar laboral sobre los niveles de satisfacción y productividad de los empleados”, la cual se realizó por medio de una encuesta a 100 trabajadores, abordando temas como la satisfacción de los beneficios, la productividad y el alcance estratégico, se encontraron con resultados que muestran una alta valoración del programa por parte de colaboradores y jefes, así como un aumento en la productividad en todas las áreas, destacándose la relevancia de establecer programas de bienestar en el trabajo para elevar la calidad de vida reducir la rotación y el ausentismo, retener personal y fidelizar a los colaboradores.

Por su parte, para Florez (2023) en su análisis cuantitativo sobre el “bienestar y satisfacción laboral de los empleados”, cuyo estudio se enfocó en analizar el grado de bienestar y satisfacción laboral de los empleados de una empresa agroindustrial en Barranquilla. Usando el Cuestionario de Bienestar Laboral General (QBLG) aplicado a una muestra de 32 empleados, se evaluó el bienestar en el ámbito laboral y sus posibles efectos secundarios. Los resultados indican que los empleados perciben positivamente su bienestar en la organización, se destaca la importancia del bienestar y la satisfacción laboral en la motivación, productividad y retención del personal.

Asimismo, Puma, Estrada (2020) en “La motivación laboral y el compromiso organizacional”, vincula en su estudio la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, haciendo uso de un enfoque cuantitativo con una muestra de 80 trabajadores, se encontró una fuerte correlación entre la motivación y el compromiso. Además, identificando que los trabajadores

tienen un nivel medio de motivación y un alto compromiso organizacional debido al buen manejo de políticas internas que cumplen con sus expectativas de bienestar.

Así, Álvarez, Racero (2014) en el “Contrato Psicológico y bienestar laboral”, cuyo objetivo de este trabajo es analizar reflexivamente el contrato psicológico y el bienestar laboral, realizando una descripción analítica basada en referentes teóricos para mejorar el bienestar de los trabajadores, y destacando la importancia de equilibrar las necesidades individuales y colectivas en las relaciones organizacionales, lo que impulsa a diseñar estrategias innovadoras alineadas con las necesidades reales de la población objetivo. Haciendo un énfasis en la necesidad de cumplir con las expectativas implícitas del contrato psicológico para así aumentar el compromiso y la cultura organizacional, ya que de no hacerlo puede resultar en insatisfacción laboral, bajo compromiso, inseguridad, falta de motivación, aumento del ausentismo y rotación de personal

Finalmente, Parrales Reyes, Psico Suarez, Villao Reyes, (2022) en “Motivación laboral como herramienta eficaz para el mejor desarrollo de las organizaciones” explora el impacto de la motivación en el éxito de las organizaciones. Mencionando que motivar a los empleados se ha vuelto crucial para lograr una mayor productividad laboral y, por ende, el éxito organizacional. El estudio se llevó a cabo mediante una metodología cualitativa de investigación, que permitió recopilar información relevante sobre el tema. Se utilizó el método bibliográfico para analizar los datos obtenidos. Lo crucial de este estudio es que como resultado, se identificó la importancia de establecer un vínculo significativo entre la organización y sus empleados para lograr armonía y equilibrio, y esto se logra satisfaciendo las necesidades básicas, fomentando el sentido de pertenencia y creando un ambiente de trabajo favorable que promueva patrones de conducta positivos y una convivencia grata en el entorno laboral.

Con la caracterización de la población se puede diseñar un plan de bienestar que según diferentes estudios logra evidenciar un aumento en la satisfacción, motivación, sentido de pertenencia, potencialización del desarrollo y en la productividad. Por esta razón, se decidió caracterizar los intereses de la población, partiendo de sus necesidades y características con el propósito de que la empresa construyera un plan de bienestar a la luz de los resultados.

De acuerdo a los antecedentes previamente presentados, se ha demostrado la importancia que tiene para una organización la construcción de planes de bienestar que estén enfocados en los

intereses y necesidades de sus empleados y vinculados. Por esta razón, se hace indispensable la caracterización de la población en búsqueda de información de valor para la organización.

## **4.2. Marco Conceptual**

La presente investigación, se propone como una herramienta fundamental para comprender en profundidad las características, intereses y necesidades de los miembros de la Cooperativa. El objetivo es generar información relevante que permita a COOPEVIAN, en el futuro, diseñar estrategias y programas efectivos que contribuyan a mejorar el bienestar laboral de sus asociados y empleados.

Es crucial investigar la importancia de identificar y desarrollar nuevas estrategias que permitan a las empresas satisfacer de manera efectiva las necesidades de sus empleados y asociados. Por su parte, la literatura y estudios previos han demostrado que los planes de bienestar tienen un impacto positivo cuando se fundamentan en el conocimiento de los intereses y necesidades de los empleados. Estos planes, al ser diseñados de manera estratégica, no solo mejoran la satisfacción y productividad de los trabajadores, sino que también contribuyen al éxito y fortalecimiento de la organización.

En la actualidad, el entorno laboral evoluciona de manera dinámica, adaptándose a los cambios en la industria. Por consiguiente, se hace necesario plantear nuevos enfoques para construir espacios de trabajo saludables y beneficiosos para los empleados. Según Castañeda, Betancourt, Salazar y Mora (2017), el ambiente laboral ha cobrado gran relevancia en las organizaciones, ya que los trabajadores dedican la mayor parte de su tiempo a las actividades laborales. Esta realidad impulsa a las empresas a desarrollar estrategias que permitan alcanzar un equilibrio entre la seguridad organizacional y el bienestar de los trabajadores, reconociendo que ambos aspectos están intrínsecamente relacionados y son interdependientes

La evolución ya nombrada lleva a considerar las necesidades propias de los colaboradores, más allá de los propósitos patronales, o directivos, es decir, el programa de bienestar ya no solo debe alinearse a la plataforma misional de las empresa, sino a las demandas de los colaboradores, para así dar una respuesta efectiva que dé lugar a lo tanto nombrado en las investigaciones de satisfacción laboral.

## **Motivación, necesidades y satisfacción laboral**

De acuerdo a las investigaciones presentadas en los antecedentes, los estudios destacan la importancia que tienen el bienestar y la satisfacción laboral, en la motivación, la productividad y la retención del personal, factores clave para el éxito y la competitividad de las empresas; este apartado nos plantea entonces retomar asuntos que den lugar a intervenir de manera asertiva el bienestar laboral, que dé respuesta a las necesidades de los trabajadores, por ello es importante retomar teorías como la de Maslow.

### **Teoría de las Necesidades de Maslow**

Abraham Maslow, quien es uno de los principales exponentes en el ámbito de la motivación y el desarrollo humano, en su “Teoría de la Motivación Humana” propone una estructura jerárquica de necesidades y factores que impulsan la motivación de las personas. Esta jerarquía se representa mediante cinco niveles de necesidades principales, los cuales mueven al ser humano. Los mismos son: necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de autoestima/reconocimiento y la autorrealización, están organizadas de manera ascendente, de acuerdo con su relevancia para la supervivencia y su capacidad para motivar a los individuos (Reid, 2008).

Asimismo, el autor argumenta que Maslow muestra en su pirámide que, para lograr satisfacer una necesidad de nivel alto, es necesario haber satisfecho las de niveles bajos, dicha teoría permitirá visualizar los campos que se deberán considerar a la hora de proponer o diseñar un programa de bienestar laboral, que vaya enfocado en las necesidades de los trabajadores y no en las necesidades netamente administrativas.

**La figura 1**, muestra la pirámide de Maslow

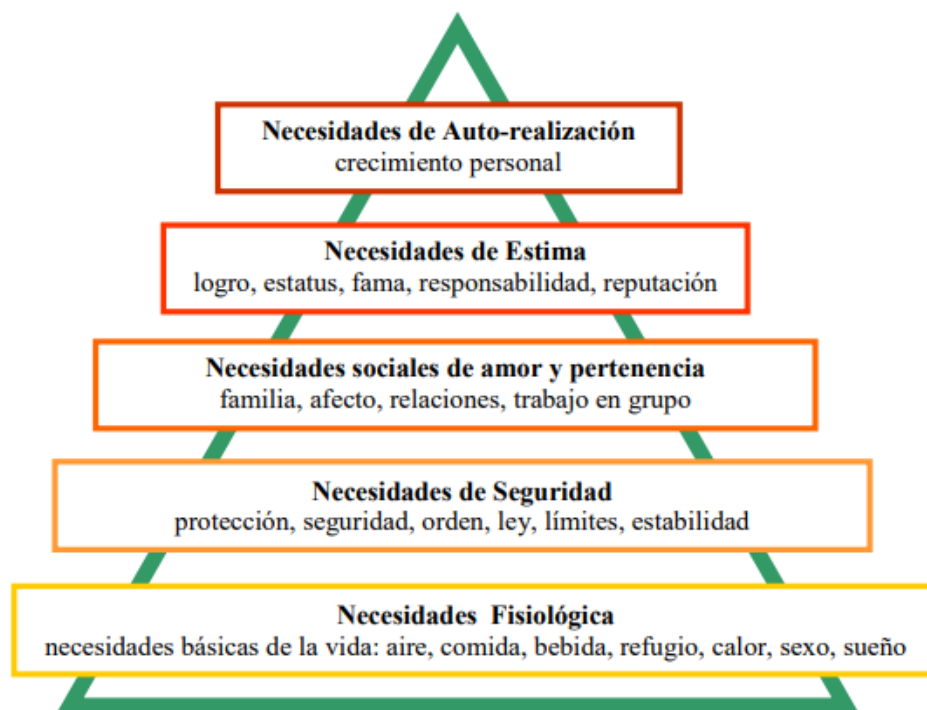


Figura 1. Adaptado de Chapman (2007).

Frente a la caracterización de jerarquías de necesidades de Maslow, los autores Simons, Irwin y Drinnien 1987; Boeree 2006; Feist y Feist 2006 (como se citó en Quintero, 2017) destacan que las:

**Necesidades Fisiológicas:** son de origen biológico y están orientadas a garantizar la supervivencia del ser humano. Se consideran fundamentales e incluyen aspectos esenciales como respirar, descansar, alimentarse, reproducirse y protegerse.

**Necesidades de Seguridad:** cuando las necesidades fisiológicas se encuentran mayormente satisfechas, surge un segundo nivel enfocado en la protección personal, el orden, la estabilidad y la paz mental. Estas necesidades abarcan elementos como la seguridad física, estabilidad en el empleo, ingresos y recursos económicos, protección familiar, cuidado de la salud y salvaguarda de los bienes personales.

**Necesidades de Amor, Afecto y Pertenencia:** una vez cubiertas las necesidades anteriores, surgen aquellas relacionadas con el amor, el afecto y la integración en un grupo social. Estas buscan contrarrestar la soledad y el aislamiento. En la vida diaria, se reflejan en el deseo de formar una familia, integrarse a una comunidad, participar en una congregación religiosa o involucrarse en actividades sociales, como unirse a un club.

**Necesidades de estima:** después de cubrir de manera adecuada las tres categorías previas, surgen las necesidades de estima, centradas en el reconocimiento personal, la autoestima, los logros individuales y el respeto mutuo. Al satisfacer estas necesidades, las personas sienten seguridad y valor en la sociedad; de lo contrario, pueden aparecer sensaciones de inferioridad y falta de autovaloración.

**Necesidades de autorrealización:** constituyen el nivel más alto dentro de la jerarquía y ocupan su punto culminante. Según Maslow, la autorrealización se define como la necesidad de cada individuo de convertirse en lo que está destinado a ser, alcanzando su máximo potencial y desarrollando sus talentos y habilidades únicas.

Implementar la caracterización de las necesidades de la población en una empresa es fundamental para el desarrollo de estrategias efectivas de bienestar y motivación.

Comprender las necesidades de los empleados, siguiendo la jerarquía de Maslow, permite a la empresa identificar las prioridades y diseñar programas que satisfagan cada nivel, desde las necesidades más básicas hasta las más avanzadas de autorrealización.

La motivación laboral es un factor crucial que influye en el rendimiento, la productividad y el bienestar de los empleados dentro de una organización. A lo largo de los años, diversas investigaciones han explorado cómo la motivación impacta en el comportamiento de los trabajadores, su compromiso y su satisfacción en el entorno laboral. Comprender los factores motivacionales es esencial para las empresas, ya que permite implementar estrategias que potencien el desempeño y el desarrollo de su capital humano. Las teorías de la motivación laboral, como la teoría de Maslow, han sido ampliamente estudiadas y aplicadas en contextos empresariales para identificar cómo satisfacer las necesidades de los empleados y fomentar un ambiente de trabajo que promueva su crecimiento, compromiso y sentido de pertenencia.

Otras de las investigaciones que confirma lo expuesto anteriormente es “Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones” realizada por Parrales Reyes, Psico Suarez, Villao Reyes, (2022) la cuál tenía como objetivo “determinar cómo influye la motivación en el desarrollo de las organizaciones para lograr el éxito organizacional” (p.178). Donde concluyeron por medio de un enfoque cualitativo con método bibliográfico. Que el personal se sentirá mayor motivado y su productividad aumentará dado al sentido de pertenencia y el trabajo en equipo. El resultado final es la creación de un vínculo significativo que establece la armonía y el equilibrio entre la organización y sus empleados.

Esto permite satisfacer necesidades básicas, fomentar un sentido de pertenencia y crear una atmósfera de trabajo favorable que promueve patrones de conducta positivos, facilitando una convivencia armoniosa en el proceso social en constante evolución del individuo.

Con relación a la motivación laboral, Puma y Estrada (2020) realizaron una nueva investigación “La motivación laboral y el compromiso organizacional”, con el objetivo de “determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios.” (p.51), utilizando un diseño no experimental correlacional, donde decidieron tomar como muestra probabilística de 80 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, a los cuales les aplicaron los Cuestionarios de Motivación elaborado por Sulca y el de Compromiso Organizacional adaptado por Rivera. Sus resultados indican que existe una correlación positiva alta entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, que implica pertenencia, permanencia e identificación. Así como replicación de este en su círculo social.

Dentro de las investigaciones de bienestar laboral se precisa que las actividades o estrategias, que aborden los programas deben estar direccionadas a beneficios para solucionar las necesidades reales del trabajador; desde el “Análisis de las necesidades de bienestar laboral de los empleados de universidades en la región caribe: Caso barranquilla” realizada por Arrieta, Cabarcas y Rodríguez (2019) busco mediante un análisis jerárquicos se establecieran las fortalezas y amenazas que imperan en los programas de bienestar laboral de las universidades de la región Caribe dirigidas a sus empleados, ellos abordan entonces un modelo para diseñar programa de bienestar laboral el cual aborda tres esferas: socio afectiva familia- ocupacional y personal que a su vez entrelazan conceptos como lenguaje , coherencia, emoción y cuerpo con el propósito de establecer un ámbito laboral ideal para el desarrollo y creación de procesos, pues tener en cuenta estas esferas permite diseños desde calidad de vida, bienestar laboral y productividad, es así que concluyen desde su investigación que e bienestar laboral abarca distintos aspectos de la vida del trabajador, “ es entonces que existe la necesidad de las empresas en reconocer a los empleados como seres humanos, desde lo que significa “ser humano” y no como “activos” los cuales deben ser eficientemente utilizados para obtener el mejor resultado posible” (Arrieta, Cabarcas y Rodríguez , 2019, p.86). Es por esto que es importante que los programas se diseñen teniendo en cuenta las necesidades reales de los trabajadores de manera que se logre impactar en lo posible las tres esferas, para fomentar la participacion y realizar seguimiento desde la

aceptación de las actividades de manera que se pueda valorar el impacto que tenga en los trabajadores.

Se puede concluir que los estudios revisados indican que los programas de bienestar laboral, deben estar situados desde las necesidades del trabajador pues la motivación y el compromiso organizacional están intrínsecamente relacionados y son fundamentales para el éxito organizacional. Los planes de bienestar deben permitir intervenir las necesidades reales que se pueden edificar desde la escala de Maslow teniendo en cuenta las tres esferas principales que aborda al sujeto esfera personal, esfera socioafectiva o emocional y esfera familiar.

En las perspectivas investigativas emergen nuevos temas de Bienestar laboral, no solo desde un enfoque motivacional, sino también desde un contrato psicológico, como lo plantean Álvarez Ramírez y Racero López (2014) en el cual concluye que existe de manera explícita entre el empleado y el empleador, de cómo se impacta el bienestar de las personas que prestan sus servicios. Sin duda alguna el comportamiento humano y las percepciones existentes entre las relaciones organizacionales cada vez son más exigentes, dado que se busca un equilibrio tanto entre las necesidades individuales como las colectivas de la organización; es acá donde es importante tener claro el diagnóstico que se realizará desde la caracterización de la población para apuntar a esos intereses reales y tener ese equilibrio que se hace necesario hoy en día para dar cumplimiento a las exigencias ya nombradas.

A manera de conclusión, los estudios revisados indican que los programas de bienestar laboral, la motivación y el compromiso organizacional están intrínsecamente relacionados y son fundamentales para el éxito organizacional; por ello tener claridad de las necesidades, exigencias, y demandas de los colaboradores desde la caracterización es fundamental pues brinda a las organizaciones un diagnóstico inicial que les permite que sus programas de bienestar estén realmente alineados a la realidad laboral y la estrategia organizacional;

En conjunto, estas investigaciones subrayan que invertir en el bienestar y la motivación de los empleados no solo es beneficioso para ellos, sino también esencial para la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones; motivaciones que se logran con la intervención pertinente desde de la caracterización de necesidades.

En el ámbito laboral, las necesidades e intereses de los trabajadores se interconectan de manera compleja. Las necesidades de seguridad, autonomía, reconocimiento y crecimiento, junto con los intereses en salud, calidad del trabajo y conciliación trabajo-vida personal, son fundamentales para el bienestar y la satisfacción laboral. Abordar estas necesidades de manera integral es clave para crear un entorno laboral que fomente el bienestar y el rendimiento óptimo.

### **¿Qué es Organización?**

Para poder realizar la caracterización es importante entender algunos conceptos básicos como que una organización es un sistema social un conjunto de elementos y personas que convergen para conseguir el mismo objetivo desde un orden y que crea una necesidad de lograr las metas propuestas, teniendo en cuenta asuntos tiempo, espacio, normas y la cultura que la determina, además que normalmente tienen un orden jerárquico que permite estructurar las funciones para el cumplimiento de metas, por medio de una comunicación eficiente y eficaz que es fundamental en las organizaciones.

### **Economía Solidaria**

COOPEVIAN por su parte es una organización con miras a una estructura de economía solidaria que hace alusión a aquellas empresas del sector privado que están en el mercado “produciendo bienes y servicios, asegurando o financiando y cuya distribución del beneficio y toma de decisiones no están directamente ligadas con el capital aportado por cada socio” (Fernández, 2006), es un enfoque transversal que vincula iniciativas en todos los sectores de la actividad económica, es una manera de entender la economía de organización dentro de lo social, desde los recursos productivos, que va más allá solo de lo económico sino que se enmarca en el progreso y el bienestar; así se incluye definiciones de asociaciones o cooperativas como está constituida COOPEVIAN las cuales se entienden de acuerdo a la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) en 1995 como “una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes, por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada” (como se cita en Fernández, 2006, p.239) se busca que sea una forma equitativa de beneficios que responde al trabajo de cada asociado, todos los

pertenecientes tienen un mismo objetivo económico y social; existen 2 clasificaciones de cooperativas Cooperativas de Producción de Bienes y Servicios y Cooperativas de Consumo de Bienes y Servicios en donde COOPEVIAN se ubica desde las producción de bienes y servicios pues se da por la agrupación de sujetos con un mismo oficio y actividad económica que se ofrece un servicio directo a las empresas; para las cooperativas como COOPEVIAN es importante la orientación de los valores y principios del cooperativismo, de acuerdo con Celis Minguet (como se cita en Fernández, 2006) los valores que orientan al Cooperativismo son Ayuda Mutua, Responsabilidad, Democracia Participativa, Igualdad, Equidad, Solidaridad que van en concordancia con los valores y Principios de COOPEVIAN: la equidad- fidelidad - Respeto- lealtad- solidaridad - honestidad- igualdad - compromiso y responsabilidad, respondiendo a la necesidad que existe de que todas las cooperativas en esencia tengan un mínimo de principios y valores para ser coherentes con su finalidad social de compromiso con la comunidad para el desarrollo armónico y el bienestar de las mismas.

### **Principios Cooperativos**

Es por lo antes mencionado que COOPEVIAN no solo se destaca por su compromiso con la excelencia en el servicio al cliente, sino que también prioriza el bienestar integral de sus asociados y empleados. A través de un programa de bienestar cuidadosamente diseñado, la empresa busca atender las necesidades específicas de su personal, promoviendo su felicidad y satisfacción.

COOPEVIAN es una empresa de servicios integrales de Vigilancia y Seguridad Privada en Colombia, con aproximadamente 3.200 asociados, contando con más de 47 años de trayectoria; con principios claros: “ Participación económica de sus asociados, Autonomía e independencia, Educación y formación, Mejoramiento continuo, Cultura de calidad y del servicio al cliente, Adhesión voluntaria y abierta, Gestión Democrática, Integración e interés por la comunidad, Servicio Integral, Trabajo en equipo” (coopevian, 2024). Su equipo humano y su alta tecnología le permiten ofrecer soluciones de seguridad en tres líneas de servicio: Vigilancia fija y móvil, Servicio de Escolta y Medios tecnológicos.

Actualmente, cuenta con una variedad de incentivos y herramientas de bienestar. Sin embargo, para maximizar su impacto, se requiere una articulación más efectiva con la

estrategia general de la empresa y las áreas involucradas. Esto permitirá una mejor identificación y medición del nivel de satisfacción que generan estas acciones entre los colaboradores.

La misión de Coopevian, basada en la anticipación al riesgo, la responsabilidad social y la promoción de la felicidad organizacional, se refleja claramente en su visión de convertirse en una organización solidaria, sostenible y vanguardista para el año 2030. Esta visión a largo plazo garantiza la protección integral de todos sus grupos de interés, consolidando su posición como líder en el mercado.

## **Bienestar**

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 1981) define el bienestar como "un estado de completo equilibrio físico, mental y social, y no meramente la ausencia de afecciones". Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) afirma que la salud es un principio esencial y un derecho que garantiza el acceso a las condiciones más óptimas en el ambiente laboral. De no garantizarse estas condiciones óptimas, resultaría complejo contribuir a la productividad y al desarrollo económico, además de que podrían manifestarse repercusiones adversas en la salud mental de los trabajadores.

## **Principios de Bienestar Laboral**

A lo largo de este trabajo, y a partir de las investigaciones realizadas y las aportaciones de distintos teóricos sobre bienestar, motivación y satisfacción laboral, se han identificado que cada uno de ellos menciona los siguientes principios fundamentales que conforman el bienestar laboral:

**Holístico:** El bienestar debe ser holístico que integre Además de los aspectos físicos y mentales, también considerar el bienestar social y espiritual.

**Personalizado:** Implementar programas de bienestar que se adapten a las necesidades y preferencias individuales de los empleados.

**Participativo:** Involucrar a los empleados en todas las etapas del diseño e implementación de los programas de bienestar.

**Sostenible:** Asegurar que los programas de bienestar sean sostenibles a largo plazo y estén integrados en la cultura organizacional.

### **Bienestar integral:**

En palabras de **López, P., & Martínez, J. (2022)** el bienestar integral es

Un enfoque holístico que busca promover la salud y el bienestar de los empleados en todas las dimensiones de su vida, tanto dentro como fuera del entorno laboral. Este concepto abarca múltiples áreas, incluyendo la salud física, el bienestar emocional y mental, la estabilidad financiera, el desarrollo profesional y personal, y la calidad de vida social y ambiental. El objetivo es crear un ambiente de trabajo que no solo fomenta la productividad y la eficiencia, sino que también mejore la satisfacción y el compromiso de los empleados, conduciendo a resultados sostenibles tanto para los empleados como para la organización.

### **Calidad de Vida**

Granados (2011) busca definir la calidad de vida laboral como un concepto multidimensional en el que influyen diversos aspectos relacionados con el entorno de trabajo. Este concepto abarca factores tanto subjetivos como objetivos, entre los que se encuentran: la satisfacción con el puesto de trabajo, la autonomía en la toma de decisiones, los sistemas de trabajo, las estructuras organizacionales, el aprendizaje continuo, las oportunidades de ascenso y el reconocimiento social.

En síntesis, la calidad de vida laboral se concibe como el enfoque centrado en el desarrollo y bienestar integral del capital humano dentro del ámbito profesional. La implementación de programas orientados a optimizar los factores que impactan la calidad de vida laboral generará beneficios significativos tanto para la organización como para sus colaboradores.

### **Plan de Bienestar**

A nivel empresarial, un plan de bienestar se define como “un conjunto de políticas, programas y acciones estructuradas y sistemáticas, diseñadas con el objetivo de promover y mejorar la salud física, mental y emocional de los empleados, así como su bienestar social y financiero” García, M., & Sánchez, F. (2018). Estos planes están orientados a crear un

ambiente laboral saludable, aumentar la satisfacción y el compromiso de los trabajadores, y, en última instancia, mejorar la productividad y sostenibilidad de la organización.

### **Caracterización de la Población:**

Uno de los objetivos principales de este trabajo de grado es la caracterización de la población de COOPEVIAN, lo cual resulta fundamental para obtener un conocimiento detallado sobre sus características y particularidades. Esta información permitirá generar un análisis más preciso y proporcionar datos de valor que contribuirán a la toma de decisiones dentro de la empresa, facilitando estrategias alineadas con las necesidades y realidades de su comunidad.

Según Uninorte (s.f.), la caracterización permite comprender en profundidad las realidades de la población estudiada, facilitando la identificación de dinámicas y contextos sociales relevantes. Este proceso ayuda a definir quiénes son los individuos que conforman la población, así como sus necesidades e intereses específicos, permitiendo interpretar la información obtenida y ofrecer una representación real de sus características y contextos.

### **Tipos de Caracterización**

En el presente trabajo se tendrá en cuenta distintos tipos de caracterización que permitirán observar, cuantificar y comprender información relevante sobre la población de COOPEVIAN.

- **Caracterización sociodemográfica:** Permite entender la composición de la población en términos de distribución por edad, diversidad de género y otras características personales esenciales para el análisis.
- **Caracterización educativa:** Examina el nivel educativo y otros aspectos relacionados con la formación académica de la población.
- **Caracterización laboral:** Analiza factores como el tipo de contrato, la antigüedad en el puesto, y los niveles de satisfacción en relación con el salario y las condiciones laborales.

Además, se integrarán las dimensiones de la teoría de Maslow, con el propósito de profundizar en las necesidades de esta población y brindar una visión más integral de sus motivaciones y expectativas.

## **Metodología:**

La técnica utilizada es la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual es aplicado a ambas variables de estudio. La encuesta “Se fundamenta en un conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas” (Bernal, 2010, p.194)

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo, con el objetivo de caracterizar las características sociodemográficas, los intereses y las necesidades de la población asociada y empleada de COOPEVIAN. Este enfoque permitió recolectar y analizar datos objetivos que faciliten la toma de decisiones futuras orientadas al bienestar laboral, en línea con los postulados de la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow.

### **5.1. Población y Muestra**

La población de interés incluyó a los empleados de COOPEVIAN. Sin embargo, para este estudio se seleccionó una muestra de 54 empleados del área administrativa. Los trabajadores operativos, como los guardas de seguridad, fueron excluidos debido a la falta de acceso y capacitación en herramientas ofimáticas, lo que dificultaría su inclusión en el método digital propuesto.

### **5.2. Instrumentos y Técnicas de Recolección de Datos**

La técnica principal fue la encuesta, con un cuestionario estructurado como instrumento. Este cuestionario abordó las tres dimensiones de los objetivos específicos:

- Características sociodemográficas, tales como edad, género y nivel educativo.
- Necesidades respecto al bienestar laboral, comprendiendo factores externos e internos, explorados a través de preguntas basadas en la teoría de Maslow, para identificar motivaciones relacionadas con necesidades básicas, de seguridad, sociales, de estima y autorrealización.
- Intereses percibidos, con preguntas cerradas sobre las áreas de mejora relacionadas con el bienestar laboral y diferentes esferas del colaborador y empleador.

El cuestionario fue diseñado y aplicado utilizando Microsoft Forms, una herramienta digital que permitió el envío de la encuesta a través del correo institucional, garantizando la seguridad y anonimato de las respuestas.

## Procedimiento

El desarrollo del estudio constó de las siguientes etapas:

1. **Diseño del cuestionario:** se formularon las preguntas alineadas con los objetivos específicos y la pregunta de investigación.
2. **Pilotaje:** Se realizó una prueba piloto con 5 empleados administrativos para validar la claridad y pertinencia de las preguntas.
3. **Aplicación de la encuesta:** El cuestionario definitivo se distribuyó por correo institucional, con un tiempo de respuesta de dos semanas.
4. **Recolección de datos:** Las respuestas fueron recopiladas automáticamente mediante la plataforma Forms, lo que permitió una organización eficiente de los datos.

## Análisis de Datos

Los datos recolectados se analizaron mediante estadísticas descriptivas para responder a la pregunta de investigación y los objetivos específicos. Se utilizó un software de análisis estadístico para calcular frecuencias, porcentajes y tendencias relacionadas con las características sociodemográficas, los intereses y las necesidades de los participantes.

## Justificación del Diseño Metodológico

La elección de una encuesta digital como técnica principal respondió a la necesidad de recolectar información representativa y detallada de manera eficiente. Además, la conexión con los objetivos de investigación permitió garantizar que los datos recolectados respondieron de manera integral a la pregunta planteada, proveyendo insumos claros y objetivos para la toma de decisiones orientadas al bienestar laboral de COOPEVIAN.

## Hallazgos

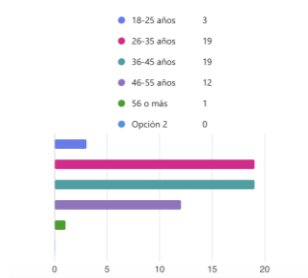
La presente investigación cuantitativa tiene como propósito explorar las percepciones, características, intereses y necesidades de los participantes en correlación con el bienestar laboral en COOPEVIAN. A través de un enfoque interpretativo, se recopilieron datos mediante una encuesta, lo que permitió un acercamiento contextualizado a los asociados y empleados. Los resultados obtenidos buscan no solo describir las perspectivas individuales, sino también identificar patrones y variaciones que aporten una comprensión integral del fenómeno en estudio. En esta sección, se presentan los hallazgos principales, organizados en torno a la escala de necesidades de Maslow y referenciando conceptos presentados en el marco teórico del presente estudio, proporcionando una visión que contribuye a un análisis teórico y práctico.

A los encuestados se les realizó una serie de preguntas, las cuales se dividieron de acuerdo a diferentes categorías y variables.

### - Dimensión sociodemográfica:

Se identifica que, en relación a la población de empleados y asociados de COOPEVIAN, los rangos de edades más prevalentes son los que comprenden las edades de los 26 a los 35 años y los 36 a los 45 años con un porcentaje del 35% cada uno; por otro lado, se identifica que el rango de edad que menos se presenta es el de los 56 años en adelante, seguido del comprendido entre los 18 y 24 años, que hace referencia a un 2% y 3% respectivamente.

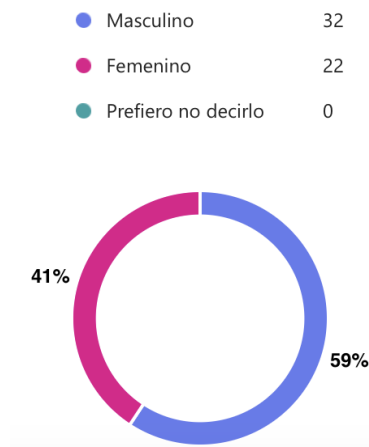
**Gráfica 1. Distribución porcentual de las edades de los participantes del estudio COOPEVIAN 2024**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

Por otro lado, a la pregunta ¿cuál es tu sexo? Se identifica que el 41% de la población son mujeres y el 59% son hombres, lo cual representa que hay más hombres que mujeres trabajando en el equipo COOPEVIAN.

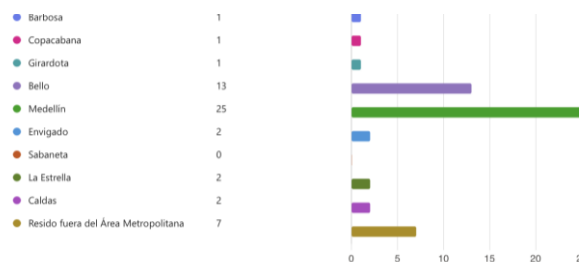
**Gráfica 2. Distribución porcentual del sexo de los participantes del estudio COOPEVIAN 2024**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

Con relación a la pregunta ¿En qué municipalidad del área metropolitana vives? Los empleados y asociados de COOPEVIAN manifestaron que, con un 46% de prevalencia, la mayoría de ellos residen en el municipio de Medellín, seguidos por un 24% que reside en Bello. Asimismo, se identifica que solo el 13% de la población reside por fuera del Área metropolitana, y el 6% reside en los municipios de Barbosa, Copacabana y Girardota. con un 2% respectivo para cada uno.

**Gráfica 3. Distribución porcentual del sexo de los participantes del estudio COOPEVIAN 2024**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

Al requerimiento sobre la selección del tipo de vivienda en la que viven, se pudo identificar que el 50% de los empleados reside en casa arrendada, el 26% en vivienda propia, y el 24% reside en vivienda familiar respectivamente.

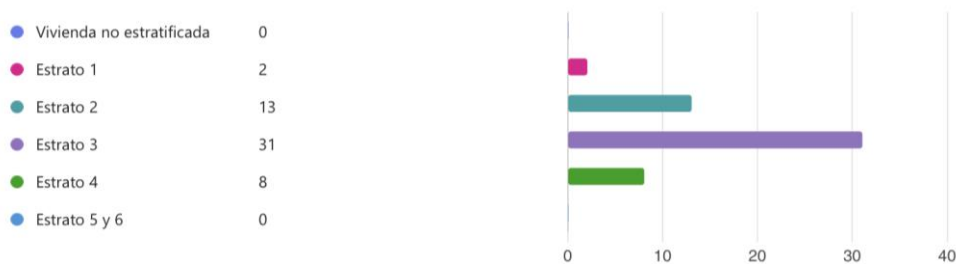
**Gráfica 4: Distribución porcentual del tipo de vivienda de los participantes del estudio COOPEVIAN 2024**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

Asimismo, se evidencia que frente al estrato socioeconómico de los empleados y asociados, el 31% de la población reside en estrato 3, un 0% reside en vivienda no estratificada y tan solo un 8% reside en vivienda estrato 4.

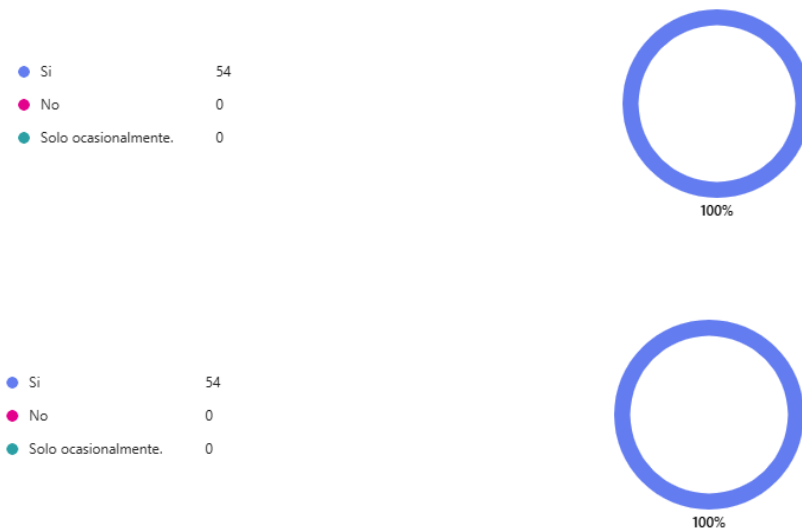
**Gráfica 5: Distribución porcentual del estrato socioeconómico de los participantes del estudio COOPEVIAN 2024**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

Frente a las características de una vivienda digna, a las preguntas ¿tienes acceso a servicio de agua potable en tu vivienda? y ¿Tienes acceso a energía eléctrica en tu vivienda? El 100% de las personas encuestadas tienen acceso a ambos servicios. Esto significa que, según los datos recolectados, no hay ninguna persona en el grupo encuestado que carezca de acceso a agua potable ni a energía eléctrica.

### Gráfica 6 y 7 Distribución porcentual del acceso a servicios básicos agua y energía de los participantes del estudio COOPEVIAN 2024



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

Ahora bien, a la pregunta ¿tienes conexión a internet en tu vivienda? Los resultados muestran que el 96% de los encuestados tienen conexión a internet en sus viviendas. Y solo un 4% no cuenta con conexión a internet en sus hogares, este porcentaje es minoritario.

### Gráfica 8: Distribución porcentual del tipo de vivienda de los participantes del estudio COOPEVIAN 2024



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

Asimismo, el 94% de los encuestados refiere contar con conexión a gas en sus hogares, mientras que un 6% no cuenta con él, este porcentaje es minoritario.

**Gráfica 9: Distribución porcentual del servicio del gas de los participantes del estudio COOPEVIAN 2024**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

Frente al número de personas con el que residen los empleados, se identifica que el 44% de los mismos reside con 2 o 3 personas más, y solo el 11% reside solo. El porcentaje que se posiciona de segundo es el relacionado con 4 personas, al mismo pertenecen el 22% de la población de COOPEVIAN.

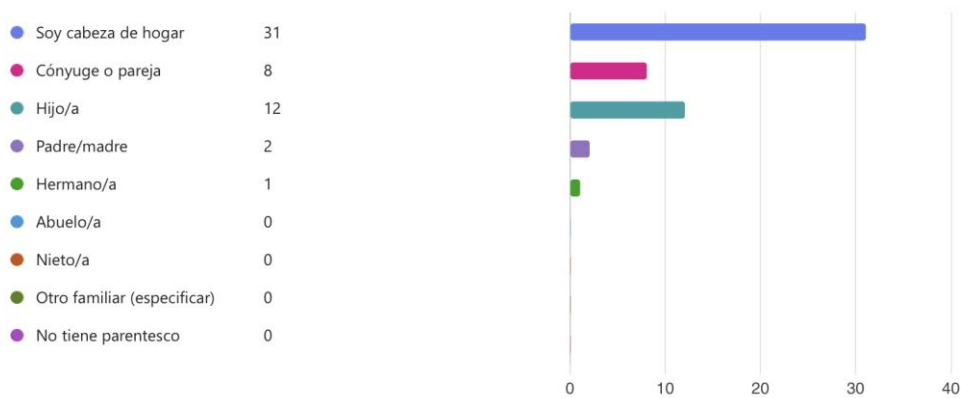
**Gráfica 10: Distribución porcentual del número de persona con quienes los participantes residen del estudio COOPEVIAN 2024**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

Ahora bien, con relación al parentesco que los empleados y asociados sostienen con la cabeza de hogar, el 57% se identifican como cabezas de hogar, y tan solo el 1% tiene como parentesco ser hermano o hermana de la cabeza de hogar. Por otro lado, se identificó que el 15% de la población tiene el parentesco de cabeza de hogar con su pareja.

**Gráfica 11: Distribución porcentual del parentesco con la cabeza de hogar de los participantes del estudio COOPEVIAN 2024**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

Frente a la pregunta: sin incluirte, ¿cuántas personas dependen económicamente de ti? y de acuerdo al análisis de la encuesta, se pudo afirmar que el 56 % de la población tienen a su cargo entre 2 y 3 personas; mientras que la población comprendida en un 24% sostiene a una sola persona. Por otro lado, un 2 % sostiene a 4 personas, y otro 2% sostiene a 5 o más. Esto indica que una gran proporción de los encuestados tienen familias de tamaño mediano y asumen responsabilidades económicas considerables.

**Gráfica 12: Distribución porcentual del número de personas que dependen económicamente de los participantes del estudio COOPEVIAN 2024**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

De acuerdo a la pregunta sobre la tenencia de hijos por parte de los empleados y asociados, se identificó que hay un 70% de los encuestados que afirman sí tener hijos; en contraste, el 30% de ellos no posee hijos.

**Gráfica 13: Distribución porcentual de si tienen hijos o no de los participantes del estudio COOPEVIAN 2024**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

Respecto al número de hijos, los encuestados dieron una respuesta del 9% (no aplica), lo cual es un porcentaje relativamente bajo que indicó que esta pregunta no aplica a su situación, esto podría deberse a diversas razones, como no tener hijos, no desear tener hijos o no considerar relevante responder a esta pregunta. Asimismo, el 37% de los encuestados afirmó tener 1 hijo/a; siendo este el grupo más numeroso, lo que sugiere que la familia nuclear de solo un hijo/a es común entre los encuestados.

Por otro lado, el tener 2 hijos/as representa un 24%, lo cual es un porcentaje significativo que refuerza la idea de que la familia nuclear de dos hijos es también una estructura familiar común en la empresa. Finalmente, el tener 3 o más hijos/as, con un porcentaje de 5%, es el porcentaje menor, lo que indica que las familias numerosas, aunque presentes, son menos frecuentes.

**Gráfica 14: Distribución porcentual del número de hijos de los participantes del estudio COOPEVIAN 2024**

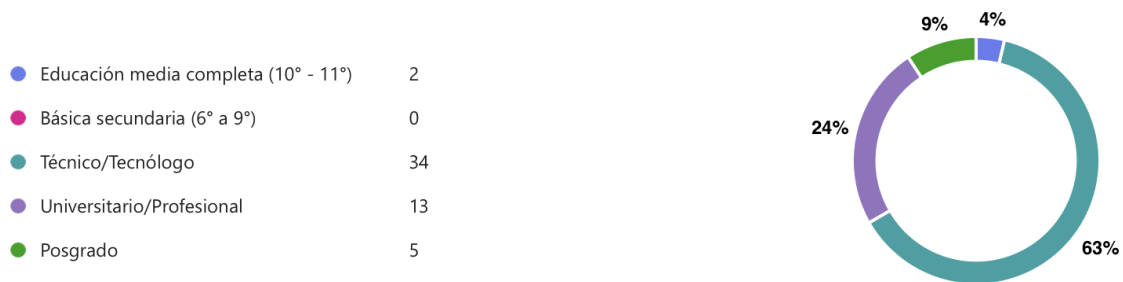


Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

## DIMENSIÓN EDUCATIVA

En relación a la dimensión educativa, se conoce que el 63% de la población de empleados de COOPEVIAN ha completado estudios de técnica y tecnología, el 9% ha completado estudios de posgrado y el 24% de ellos ha terminado ciclos profesionales de pregrado. Finalmente, es importante mencionar que, si bien es un porcentaje menor, el 4% de los empleados y vinculados han completado solo estudios de educación media.

**Gráfica 15: Distribución porcentual del tipo de estudio culminado de los participantes del estudio COOPEVIAN 2024**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

Respecto a la pregunta: ¿Estás estudiando actualmente? Se evidencia que el 65% de los encuestados no están realizando estudios de ningún tipo. Por otro lado, el 35% de los encuestados sí lo están haciendo.

**Gráfica 16: Distribución porcentual del número de participantes del estudio COOPEVIAN 2024 que están estudiando actualmente**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

Siguiendo esta línea, a la pregunta ¿Qué tipo de estudio estás realizando? El 86% de quienes respondieron que sí estaban estudiando, especificaron que se encontraban cursando estudios formales a nivel universitario. Este dato indicó una alta concentración de estudiantes en el nivel superior de educación; mientras que en la opción de Básica- media, se evidenció que todos los encuestados que están estudiando se encuentran en niveles educativos superiores.

**Gráfica 17: Distribución porcentual del tipo de estudio que está realizando de los participantes del estudio COOPEVIAN 2024**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

## **DIMENSIÓN LABORAL**

Respecto a la dimensión laboral, se le preguntó a la población encuestada sobre el tipo de vinculación que tenía con la empresa, se encontró entonces que el 50% de los encuestados tiene contrato a término indefinido, siendo entonces esta la forma más común de vincular empleados en COOPEVIAN. Por su parte, el 30% está vinculado indefinidamente a la empresa, y solo un 2% sostiene contratos de aprendizaje

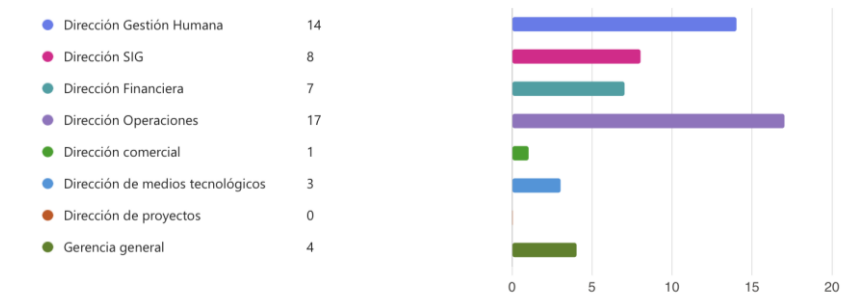
**Gráfica 18: Distribución porcentual del tipo de contrato de los participantes del estudio COOPEVIAN 2024**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

Siguiendo esta rama de la dimensión laboral y frente al área a la que pertenecen los encuestados, el 26% hace parte de Gestión Humana, el 36% a Dirección de operaciones y encontramos una nula participación del área de Dirección de proyectos, lo que puede sugerir no tener interés en el bienestar laboral.

**Gráfica 19: Distribución porcentual del área a la que pertenecen los participantes del estudio COOPEVIAN 2024**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

Al cuestionar sobre el tiempo de permanencia en la empresa COOPEVIAN, se obtuvo que el 50% de los empleados encuestados llevan en la empresa más de 7 años, lo que sugiere una alta estabilidad laboral; no obstante, un 13% llevan en la empresa un año o menos de un año.

**Gráfica 20: Distribución porcentual del tiempo de vinculación a la empresa de los participantes del estudio COOPEVIAN 2024**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

Dando respuesta a la pregunta: Generalmente ¿cuál es el medio de transporte que utilizas con mayor frecuencia para llegar a tu lugar de trabajo? Con un 37% se encuentra que la población utiliza el transporte público, esto indicó una alta dependencia de este servicio para desplazarse al trabajo; asimismo, se identificó que un 33% de la población hace uso de vehículo propio (sea moto o carro), y con un 2% la minoría se transporta en bicicleta u otros medios.

**Gráfica 21: Distribución porcentual del tipo de transporte para llegar al trabajo según los participantes del estudio COOPEVIAN 2024**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

En la línea de salario y respondiendo a la afirmación: tu salario es suficiente para cubrir tus necesidades básicas (alojamiento, alimentación y transporte). La mayoría de las personas considera que su salario es suficiente, un 55% de los encuestados respondió que está "de acuerdo" o "totalmente de acuerdo" con la afirmación de que su salario cubre sus necesidades básicas, esto indica que una parte significativa de las personas encuestadas percibe una estabilidad económica en cuanto a sus gastos básicos. (alojamiento, alimentación y transporte). Por otro lado, se identificó que el 22% de los encuestados respondieron "neutro".

Finalmente, el 9% restante de los encuestados expresó “desacuerdo” o “total desacuerdo” con la afirmación. Esto sugiere que una parte de la población encuestada enfrenta dificultades económicas para cubrir sus necesidades básicas.

**Gráfica 22: Distribución porcentual del alcance salarial de los participantes del estudio COOPEVIAN 2024**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

Respecto a la afirmación: “las condiciones laborales (horarios, pausas, descansos) son adecuadas para mantener tu bienestar físico”, la mayoría de las personas considera que las condiciones laborales son adecuadas o muy adecuadas, en tanto un 78% de los encuestados respondió que está "de acuerdo" o "totalmente de acuerdo" con la afirmación.

Un 22% de los encuestados se mostró neutral, en desacuerdo o totalmente en desacuerdo respecto a esta afirmación. Esto sugiere que una parte de la población encuestada percibe que las condiciones laborales podrían mejorar en cuanto a su bienestar físico.

**Gráfica 23: Distribución porcentual del tipo condiciones laborales (horarios, pausas, descansos) son adecuadas para mantener tu bienestar físico según los participantes del estudio COOPEVIAN 2024**

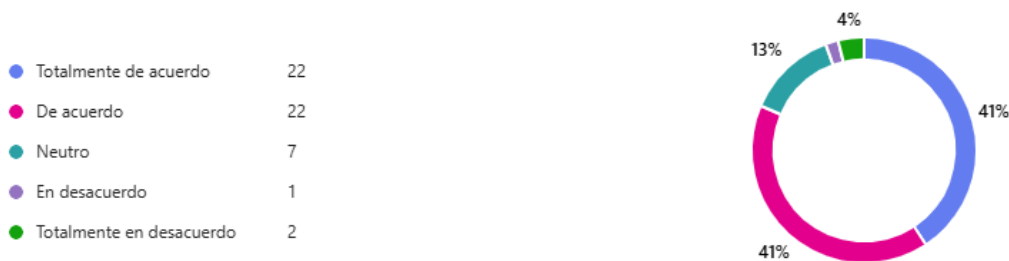


Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

A la pregunta: ¿Te sientes seguro(a) en cuanto a tu estabilidad laboral dentro de COOPEVIAN? La mayoría de los encuestados se sienten seguros o muy seguros respecto a su estabilidad laboral, con un contundente 82% (sumando "Totalmente de acuerdo" y "De acuerdo") los encuestados expresan un alto nivel de confianza en la estabilidad de su empleo dentro de la empresa. Esto indica un alto nivel de satisfacción general con la seguridad laboral en COOPEVIAN.

Un porcentaje muy bajo de encuestados se siente en “desacuerdo” o “totalmente en desacuerdo”, ya que un 7% de los encuestados expresó una percepción negativa sobre la estabilidad laboral. Aunque esta cifra no es despreciable, es relativamente baja en comparación con el porcentaje de los que se sienten seguros. Esto sugiere que las preocupaciones sobre la estabilidad laboral son minoritarias dentro de la empresa.

**Gráfica 24: Distribución porcentual de la seguridad de los participantes frente a su trabajo, del estudio COOPEVIAN 2024**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

En cuanto a la pregunta: ¿Tienes buenas relaciones con tus compañeros de trabajo? Un 94% de los encuestados respondió que está "totalmente de acuerdo" o “de acuerdo” con la afirmación. Esto indica un alto nivel de satisfacción con las relaciones interpersonales en el entorno laboral. Mientras que el 1% de los encuestados respondió que está en desacuerdo, esta persona hace parte del área de operaciones.

**Gráfica 25: Distribución porcentual de: buenas relaciones con los compañeros de trabajo según los participantes del estudio COOPEVIAN 2024**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

Referente a las actividades que promueven el compañerismo y la integración entre empleados/asociados por parte de la empresa, el 87% de los empleados afirma que la empresa realiza con frecuencia actividades de integración. No obstante, el 4% respondió “nunca” o “poco frecuente”.

**Gráfica 26: Distribución porcentual de la frecuencia en que se realizan actividades de integración por parte de COOPEVIAN según los participantes del estudio**



Fuente:

cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

En lo que se refiere a la pregunta: ¿Te sientes valorado(a) y respetado(a) por tus superiores? La mayoría de las personas se siente valorada y respetada, en tanto un 54% de los encuestados respondió que se siente de esta forma "muy frecuentemente"; esto además puede indicar un alto nivel de satisfacción con la relación laboral con sus jefes.

En contraste, el 4% de las personas se sienten poco valoradas y respetadas. Para finalizar, el 7% afirma sentirse valorado y respetado por sus superiores “ocasionalmente”, esto sugiere que las situaciones en las que los empleados no se sienten valorados son poco comunes, Las

direcciones que obtuvieron puntajes más bajos son Operaciones (1), Financiera (1), Talento Humano (1), Gerencia (1) y SIG (2).

**Gráfica 27: Distribución porcentual de sentirse valorado(a) y respetado(a) por los superiores según los participantes del estudio COOPEVIAN 2024**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

Ahora bien, frente al interrogante: ¿Te sientes valorado(a) y respetado(a) por tus compañeros en COOPEVIAN? Los resultados indican un alto nivel de satisfacción en este aspecto, la mayoría de los encuestados (52%) afirmaron sentirse muy frecuentemente valorados y respetados por sus compañeros. Esto sugiere un ambiente laboral sano. Un porcentaje muy bajo (4%) respondió que ocasionalmente o nunca se sienten valorados y respetados; las dos personas que respondieron poco frecuente, una pertenece al área de SIG y la otra persona pertenece a gerencia general.

**Gráfica 28: Distribución porcentual de la frecuencia en que los participantes del estudio se sienten valorados y respetados en COOPEVIAN**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

Al indagar sobre el reconocimiento por el trabajo y los logros propios dentro de la cooperativa, un 67% lo considera adecuado, mientras que un 22% se muestra neutral y un 11% considera que es insuficiente. Esto indica que, en general, los miembros valoran los esfuerzos de reconocimiento que hay dentro de la Cooperativa y hay un porcentaje inferior que sugiere oportunidades de mejora.

**Gráfica 29: Distribución porcentual del reconocimiento por el trabajo y los logros propios según los participantes del estudio COOPEVIAN 2024**

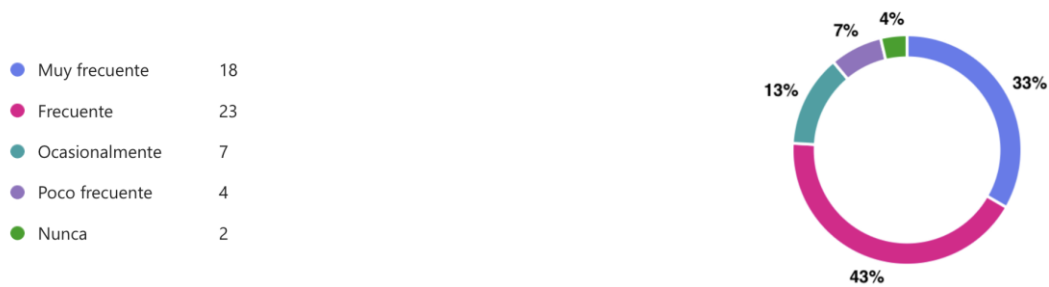


Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

En cuanto a la percepción que tienen los encuestados frente a si su opinión es tomada en cuenta en decisiones relacionadas con el trabajo, se encontró que un tercio de los encuestados indica que sus opiniones son “muy frecuentemente” tomadas en cuenta, lo que sugiere una alta participación en la toma de decisiones en este grupo. Además, casi la mitad de los encuestados (43%) afirma que sus opiniones son consideradas con frecuencia, lo cual refuerza la idea de que en general existe un nivel de participación en la toma de decisiones.

Por otro lado, los encuestados afirman con un 13% que consideran que son tenidos en cuenta “ocasionalmente”. “Poco frecuente” y “nunca” sumando entre ellos un 11%, representan un área de oportunidad para mejorar la participación y empoderamiento de los empleados. Dos de las personas encuestadas pertenecen al área de operaciones, 5 de ellas pertenece al área de Talento Humano, 4 a Financiera, una a Medios Tecnológicos y por último una persona a la Gerencia General.

**Gráfica 30: Distribución porcentual de la frecuencia en que los participantes del estudio consideran que sus opiniones son tenidas en cuenta en COOPEVIAN**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

De acuerdo a las percepciones laborales y frente a la pregunta: ¿Consideras que COOPEVIAN te brinda oportunidades para desarrollarte profesionalmente (cursos, capacitaciones, ascensos)? El 82% de los encuestados indica que las oportunidades de desarrollo profesional son muy frecuentes, lo que sugiere una alta satisfacción con las opciones de crecimiento ofrecidas por la empresa.

Por otro lado, un 18% respondió que las oportunidades de desarrollo son ocasionales, poco frecuentes o nunca suceden, 2 de las personas encuestadas que respondieron “nunca” son de Talento Humano y otra de Operaciones respectivamente. Este grupo representa un área de oportunidad para mejorar la oferta de capacitación y desarrollo profesional

**Gráfica 31: Distribución porcentual sobre las oportunidades para desarrollarse profesionalmente en cursos, capacitaciones y ascensos según los participantes del estudio COOPEVIAN 2024**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

## DIMENSIÓN DE INGRESOS Y GASTOS

Frente a la dimensión de ingresos y gastos y respecto a la pregunta: ¿Tus gastos mensuales superan tu salario? Un porcentaje considerable de encuestados (36%) afirma que sus gastos superan significativamente sus ingresos, lo que indica una posible situación financiera crítica. En contraposición (34%) afirma que sus gastos están por debajo de sus ingresos, lo que podría indicar una situación de ahorro significativo o ingresos muy superiores a los gastos.

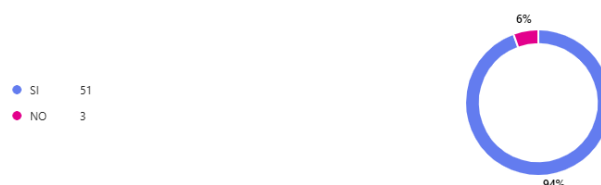
**Gráfica 32: Distribución porcentual de la entre gastos y salarios de los participantes del estudio en COOPEVIAN**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

En la misma línea, teniendo como base la pregunta: ¿Tienes algún tipo de deuda o crédito? La mayoría de los encuestados (94%), ha indicado que tiene algún tipo de deuda o crédito. Esto sugiere que el endeudamiento es común entre este grupo de personas. Tan solo, un pequeño porcentaje (6%), afirmó no tener ninguna deuda o crédito, lo que indica que una minoría mantiene una situación financiera libre de deudas.

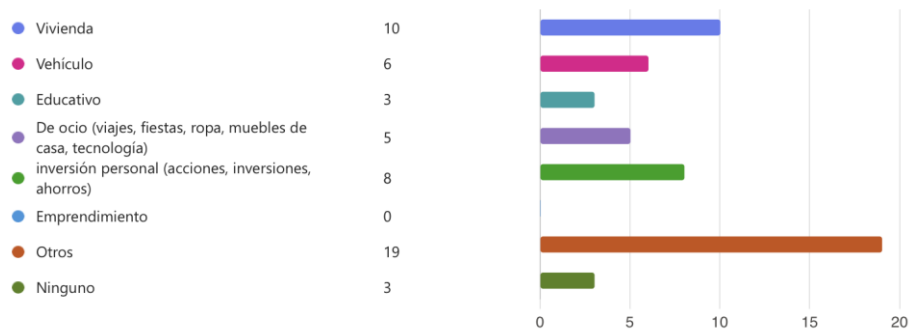
**Gráfica 33: Distribución porcentual sobre el tipo de deuda o crédito que tienen los participantes del estudio COOPEVIAN 2024**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

De acuerdo a la dimensión de ingresos y gastos y con relación a la pregunta: ¿Qué tipo de crédito tienes? La encuesta revela la diversidad en los tipos de endeudamiento. El 30% se enfoca en activos a largo plazo como vivienda (19%) y vehículos (11%). Asimismo, se encontró que el 35%, siendo un porcentaje importante, tienen otros tipos de endeudamientos no específicos. Ahora bien, el porcentaje en endeudamiento para financiar nuevos emprendimientos es bajo.

**Gráfica 34: Distribución porcentual del tipo de créditos de los participantes del estudio en COOPEVIAN**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

A la pregunta: ¿Cuentas con ahorros para cubrir emergencias? La mitad de la población (50%) afirma tener ahorros para cubrir emergencias, lo que indica una buena planificación financiera y conciencia de la importancia de tener un fondo de reserva. No obstante, un 39% indica que no tiene ahorros para emergencias, lo que eventualmente los vuelve vulnerables a situaciones imprevistas como problemas de salud, pérdida de empleo o reparaciones inesperadas.

En la misma línea, el 11% reconoció que no logra ahorrar debido a sus gastos mensuales, lo que sugiere una situación financiera más ajustada.

**Gráfica 35: Distribución porcentual sobre si cuenta con ahorros para cubrir emergencias según los participantes del estudio COOPEVIAN 2024**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

## DIMENSIÓN SALUD FÍSICA Y MENTAL

Al indagar sobre el consumo de alcohol, el cual se desprende de la dimensión de salud física y mental, se encontró que el 48% de los empleados consume bebidas alcohólicas de forma poco frecuente y el 44% lo hace de forma ocasional; además, se encontró que no hay personas que consuman alcohol de forma frecuente o muy frecuente

**Gráfica 36: Distribución porcentual de la frecuencia del consumo de alcohol por parte de los participantes del estudio en COOPEVIAN**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

En la misma línea y al preguntar por el consumo de cigarrillo se halló que un 4% de la población fuma de forma regular, un 15% lo hacía pero lo dejó y un 76% de la población nunca ha fumado, esto es un dato positivo desde la perspectiva de salud pública, ya que podría significar una menor exposición a enfermedades relacionadas con el tabaquismo.

**Gráfica 37: Distribución porcentual del consumo de cigarrillo por parte de los participantes del estudio en COOPEVIAN**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

Frente a la práctica moderada de actividad física, entendiendo moderada como actividad que se realiza más de 30 minutos al día, los datos revelan una marcada disparidad en los hábitos de actividad física. Un 28% mantiene un estilo de vida activo, realizando ejercicio de forma

regular y moderada. Sin embargo, un significativo 37% realiza poca o ninguna actividad física, lo cual podría indicar niveles de sedentarismo. Finalmente, un 24% restante practica ejercicio de forma ocasional.

**Gráfica 38: Distribución porcentual de la frecuencia del consumo de cigarrillo por parte de los participantes del estudio en COOPEVIAN**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

A la pregunta, en el último mes, ¿has visto o presenciado venta o tráfico de drogas, balaceras o disparos, robos o asaltos en la vía pública, en tu barrio, vereda o localidad?, la población de COOPEVIAN respondió que el 59% nunca; esto podría interpretarse como un indicio de relativa tranquilidad en ciertas zonas o un bajo nivel de exposición directa a la violencia e inseguridad. Sin embargo, hay un 31% de personas que lo han evidenciado de forma poco frecuente, esto sugiere que, aunque estos sucesos no son constantes, ocurren lo suficiente como para ser percibidos como un problema que afecta a una parte importante de la comunidad.

**Gráfica 39: Distribución porcentual de la frecuencia en que se han observado actos de violencia por parte de participantes del estudio en COOPEVIAN**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

A la pregunta, durante la última semana, ¿con qué frecuencia te sentiste estresada(o)? Se obtuvo que un porcentaje reducido 4% de encuestados indicó que se sintió muy estresado, el 24% de los encuestados reportó sentirse estresado con frecuencia o mucha frecuencia, lo que sugiere posibles niveles de estrés. Por su parte, 39% de la muestra refirió sentirse estresado “ocasionalmente”. Y solo un porcentaje del 2% afirmó no haber experimentado estrés durante la semana anterior.

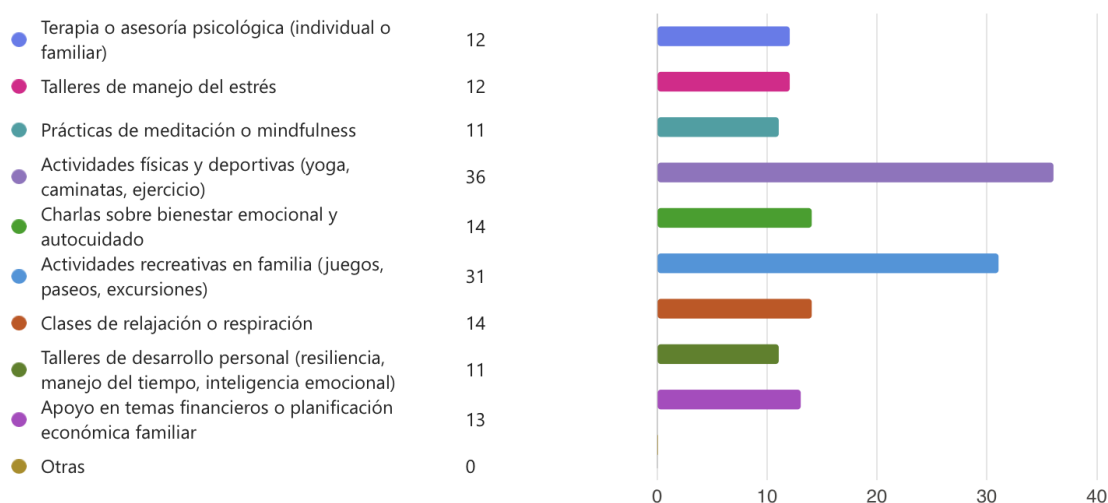
**Gráfica 40: Distribución porcentual de la frecuencia en que se experimenta el estrés por parte de los participantes del estudio en COOPEVIAN**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

¿Qué actividades te gustaría realizar para mejorar tu salud mental y la de tu familia?. Referente a este interrogante la encuesta revela una clara preferencia por actividades prácticas y enfocadas en el bienestar integral para mejorar la salud mental. Con un notable 43%, las actividades físicas y el fortalecimiento de los vínculos familiares se posicionan como las opciones más buscadas.

**Gráfica 41: Distribución porcentual de la preferencia de las actividades relacionadas con la salud mental y la familia por parte de participantes del estudio en COOPEVIAN**

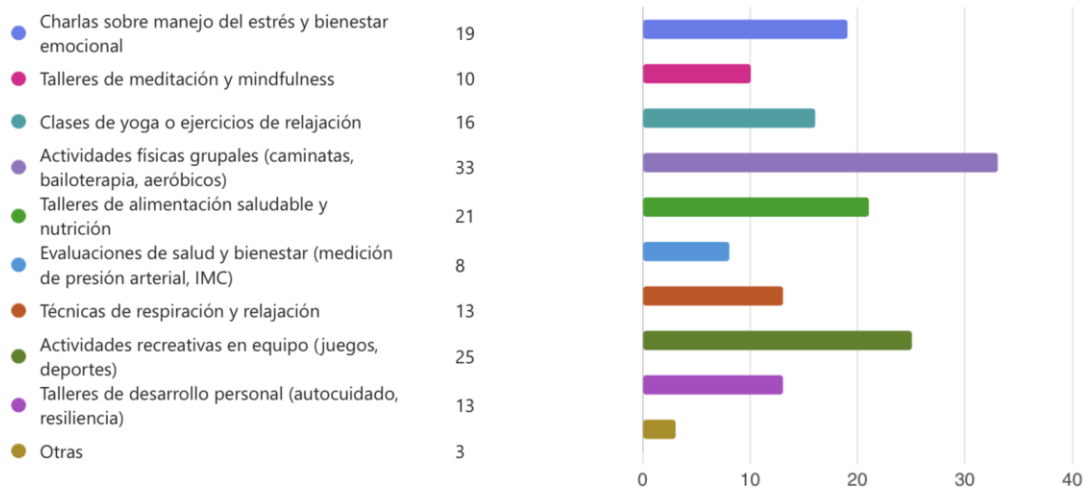


Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

## DIMENSIÓN DE BIENESTAR Y FORMACIÓN

Teniendo como referencia la dimensión de bienestar y formación, se le pidió a la población seleccionar las actividades que más llamaban su atención para desarrollar en las jornadas de bienestar o salud de COOPEVIAN. La encuesta arroja como guía para diseñar jornadas de bienestar efectivas tales como lo muestran los resultados que más predominaron, donde las actividades físicas grupales, los talleres de alimentación saludable y las actividades recreativas en equipo son las más populares, con un 33%, seguidas por las charlas sobre manejo del estrés, bienestar emocional y actividades recreativas con un 28%.

**Gráfica 42: Distribución porcentual del interés en actividades de bienestar y salud de participantes del estudio en COOPEVIAN**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

Las respuestas son muy variadas, lo que sugiere que es importante ofrecer una variedad de opciones para satisfacer las necesidades individuales de los empleados y asociados a la Cooperativa.

Ahora bien, frente a la solicitud “De los temas enfocados en mejorar tus competencias laborales, selecciona los que sean de tu interés”, la alta diversidad de respuestas y la distribución relativamente pareja de las opciones seleccionadas indican un interés generalizado por el desarrollo profesional en múltiples áreas.

### **DIMENSIÓN DE OCIO Y DISFRUTE DEL TIEMPO LIBRE**

Se quiso hacer énfasis en la línea de ocio y disfrute planteando a los encuestados el siguiente interrogante: ¿Cuáles son las actividades que realizas con mayor frecuencia en tu tiempo libre? Así pues, el análisis de los datos revela que las personas encuestadas dedican su tiempo libre a una variedad de actividades, con un ligero predominio de aquellas relacionadas con el ocio y la socialización. Resultados obtenidos de la siguiente manera:

- Pasar tiempo con amigos y familiares: 17%
- Practicar deportes o hacer ejercicio: 16%
- Ver películas o series: 16%
- Escuchar música o podcast: 14%

- Viajar o hacer excursiones: 10%
- Leer libros o artículos: 9%
- Cocinar o experimentar en la cocina: 9%
- Participar en actividades culturales (teatro, conciertos, exposiciones) 4%
- Jugar videojuegos: 3%
- Realizar manualidades o proyectos de bricolaje: 1%
- Meditar o practicar mindfulness: 1%
- Otras: 2%

En promedio en el último año, ¿con qué frecuencia saliste de paseo, visitaste parques recreativos o espacios naturales?. Frente a esta pregunta, se observa una tendencia positiva hacia la conexión con la naturaleza, aunque con variaciones significativas en la frecuencia con la que se llevan a cabo estas actividades. La categoría “ocasionalmente” obtuvo el porcentaje más alto, 34%, lo que sugiere que una porción considerable de las personas encuestadas visita parques o espacios naturales de manera esporádica. Las categorías “muy frecuente” y “frecuente” suman entre ellas un 43% e infieren que casi la mitad de los encuestados realiza estas actividades de manera regular. Finalmente, las categorías, “poco frecuente” y “nunca” arrojan un 23%, sugiriendo que una parte de la población tiene menor acceso o interés por este tipo de actividades.

**Gráfica 43: Distribución porcentual de la frecuencia de los paseos por parte de participantes del estudio en COOPEVIAN**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

Dicho esto y al preguntar a la población sobre la frecuencia en que participó de actividades culturales y recreativas como ir a teatro, cine, visitar museos, conciertos y eventos deportivos en el último mes, los resultados muestran una participación moderada de las personas en actividades culturales y recreativas. Si bien un porcentaje considerable (38%) indica participar

"ocasionalmente", es notable que un grupo importante (32%) declare participar de manera "muy frecuente" o "frecuente". En contraste, un 30% indica participar "poco frecuente" o "nunca" de este tipo de actividades.

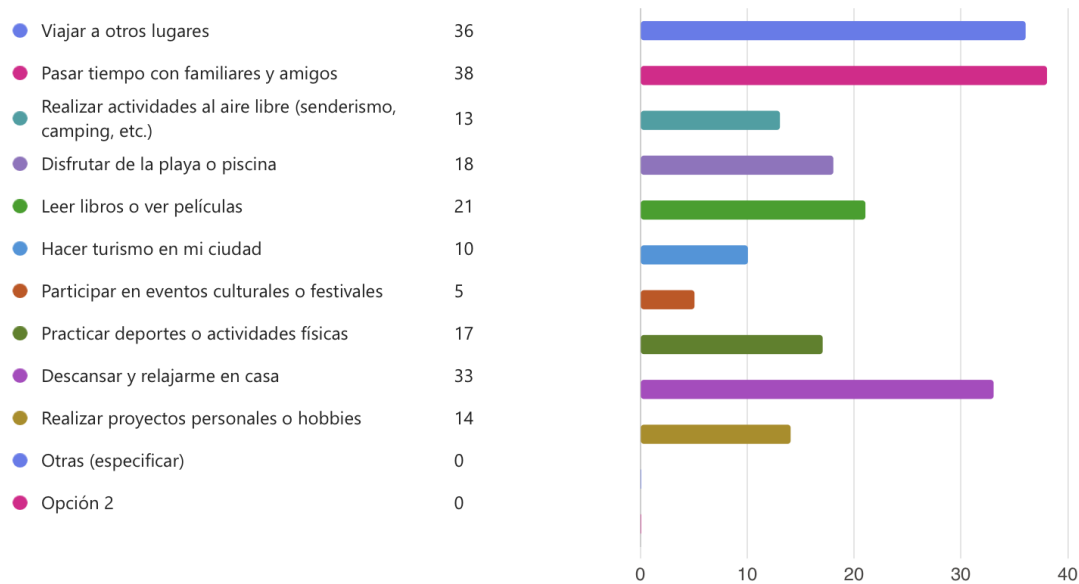
**Gráfica 44: Distribución porcentual de la frecuencia de participación en actividades de culturales y recreativas de participantes del estudio en COOPEVIAN**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

Con relación a las actividades que los encuestados suelen realizar durante sus periodos de vacaciones, pasar tiempo con familiares y amigos y viajar son las actividades más populares, lo que indica una fuerte tendencia a socializar durante las vacaciones con un porcentaje total de 37%. Realizar actividades al aire libre, disfrutar de la playa o piscina y practicar deportes suman un total de 23%, esto muestra un interés significativo por el contacto con la naturaleza y la actividad física. Hacer turismo en la ciudad (5%) y participar en eventos culturales (2%) representan un 7% del total; aunque es un porcentaje menor, indica un interés por conocer y experimentar diferentes culturas. Leer, ver películas y descansar en casa representan un 26% del total, lo que sugiere que muchas personas buscan desconectar y relajarse durante sus vacaciones. Por último, un 7% desea realizar proyectos personales o hobbies, lo que muestra un interés por el desarrollo personal y la exploración de nuevas habilidades.

**Gráfica 44: Distribución porcentual de las actividades preferidas para realizar en vacaciones por parte de los participantes del estudio en COOPEVIAN 2024**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

Finalmente y con relación a la tenencia de mascotas, se evidencia una alta proporción actual de dueños de mascotas, esto podría indicar una inclinación hacia el cuidado y la compañía de animales, lo que también puede estar relacionado con aspectos culturales, sociales, o emocionales. En contraste, el 45%, casi equiparable al de quienes tienen mascotas, podría estar compuesto por individuos que, por razones como falta de tiempo, espacio, recursos, o preferencia personal, no tienen animales en su hogar.

**Gráfica 45: Distribución porcentual de la tenencia de mascotas por parte de participantes del estudio en COOPEVIAN**



Fuente: cuestionario aplicado a participantes de COOPEVIAN 2024

## Conclusión del estudio

El análisis realizado sobre la población de empleados y asociados de COOPEVIAN evidencia una organización con un perfil demográfico diverso y una tendencia a la estabilidad en aspectos laborales y personales. A continuación, se destacan las conclusiones clave alineadas con los objetivos establecidos:

Frente a las características demográficas y socioculturales, la mayoría de los empleados tienen entre 26 y 45 años, con una representación masculina mayoritaria del 59%. Por otro lado, Medellín es el municipio de residencia predominante con un 46%. Asimismo, el 50% vive en viviendas arrendadas. En relación al estrato socioeconómico, 3 es el más frecuente (31%), y todos los encuestados tienen acceso a servicios básicos como agua potable y electricidad, lo que indica un nivel generalizado de bienestar en las condiciones de vida.

De acuerdo a la dimensión educativa y profesional, se puede concluir que el 63% posee formación técnica o tecnológica; ahora bien, aunque la mayoría no están estudiando actualmente (65%), quienes lo hacen (35%) están enfocados principalmente en educación superior. También, se concluye que un porcentaje significativo (82%) percibe oportunidades de desarrollo profesional dentro de la organización, lo cual puede significar que COOPEVIAN realiza esfuerzos en este aspecto.

Respecto a las condiciones laborales y de bienestar, se deduce que la vinculación laboral es mayormente a término indefinido (50%), y la mayoría, con un 82% del porcentaje total de los empleados expresan confianza en su estabilidad laboral. Siguiendo esta línea, las relaciones laborales son positivas, lo cual se evidencia con un 94% de los encuestados satisfechos con sus compañeros, y un 87% que reconoce esfuerzos de integración promovidos por la empresa. Finalmente, a pesar de que el salario es percibido como suficiente por la mayoría (55%), el 36% reporta que sus gastos superan sus ingresos, lo que podría reflejar retos financieros entre algunos empleados.

Considerando la dimensión de bienestar físico y mental, un 78% percibe adecuadas las condiciones laborales para su bienestar físico. Sin embargo, los niveles de sedentarismo son inquietantes, con un 37% reportando poca o ninguna actividad física. Aunque el 43% de los encuestados priorizan actividades físicas y familiares para su bienestar mental, un 24% reporta sentirse estresado con frecuencia.

Teniendo en cuenta la dimensión de ocio y tiempo libre, las actividades que los empleados realizan, son variadas, destacando pasar tiempo con amigos y familiares (17%), practicar deportes (16%) y ver películas o series (16%). Sin embargo, las actividades culturales y recreativas tienen menor frecuencia, lo que sugiere una oportunidad para diversificar las iniciativas de bienestar.

Se puede entonces, en líneas generales, definir que el presente trabajo de grado tiene como objetivo principal caracterizar la población de COOPEVIAN, integrando tanto a los asociados como a los empleados, para proporcionar información valiosa que sirva como base para la toma de decisiones estratégicas en la empresa. Este propósito surge de la necesidad de comprender de manera integral las particularidades de esta población en términos de sus características, necesidades e intereses.

Para dar cumplimiento de este objetivo general, se plantearon los siguientes objetivos específicos:

1. Determinar las características sociodemográficas de la población: este objetivo buscaba identificar aspectos fundamentales y relevantes que permitieran establecer un perfil general de los integrantes de COOPEVIAN. Este estudio permitió encontrar que la población de COOPEVIAN está conformada principalmente por personas con edades entre los 26 y 45 años, predominando una representación masculina. La mayoría de los encuestados residen en la zona céntrica de Medellín y en el norte del área metropolitana, donde se destaca una estratificación socioeconómica de nivel 3. Un dato relevante es que el 100% de los encuestados tienen acceso tanto a agua potable como a energía eléctrica, lo que indica que no se identificaron carencias en estos servicios básicos dentro del grupo analizado.

Además, más del 50% de los encuestados cumplen el rol de cabeza de hogar en sus sistemas familiares. Esto cobra especial relevancia, dado que los datos arrojados indican que en su mayoría tienen hijos bajo su responsabilidad económica. Finalmente, el nivel educativo de los encuestados se concentra en las áreas técnica y tecnológica, lo que define el perfil predominante en la Cooperativa COOPEVIAN.

2. Considerando el segundo objetivo que era identificar las necesidades específicas respecto al bienestar laboral, teniendo en consideración la teoría de la escala de necesidades de Maslow, se pretendía hallar las necesidades que los asociados y empleados tienen en relación con su desarrollo personal y profesional dentro de la Cooperativa COOPEVIAN. Se

analizaron entonces estas necesidades en función de las diferentes jerarquías propuestas por Maslow, las cuales son necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización.

### **Necesidades fisiológicas**

Se hizo énfasis en las necesidades fisiológicas, que son el descanso y la vivienda, y de acuerdo a lo planteado, el análisis de los datos arroja que las personas encuestadas dedican su tiempo libre a una variedad de actividades, con un ligero predominio de aquellas relacionadas con el ocio y la socialización. Dentro de las cuales predominan las siguientes actividades:

- Pasar tiempo con amigos y familiares
- Practicar deportes o hacer ejercicio
- Ver películas o series
- Escuchar música o podcasts.

Dentro de las necesidades fisiológicas, el refugio se destaca como una de las principales. Los resultados del estudio sobre el tipo de vivienda indican que el alquiler es la modalidad más común entre los empleados. Sin embargo, también se observa una presencia considerable de empleados propietarios de sus viviendas o que residen en viviendas familiares, con un 100% de empleados que cuentan con acceso a servicios básicos de energía y acueducto. Esto plantea la necesidad de promover dentro de la empresa planes estratégicos que le permitan a los empleados la posibilidad de adquisición de vivienda, promoviendo el conocimiento acerca de las alternativas que tienen los mismos a través del gobierno y las diferentes cajas de compensación..

### **Necesidades de seguridad**

El análisis de la vinculación laboral frente a las necesidades de seguridad, las cuales son protección, seguridad y estabilidad, revela que la mayoría de los empleados de COOPEVIAN están vinculados a través de contratos a término indefinido, consolidándose como la forma más común de contratación dentro de la organización; la estabilidad laboral se evidencia en la alta proporción de empleados con una antigüedad superior a siete años; en cuanto a la percepción de estabilidad laboral, la mayoría de los empleados expresan un alto nivel de

confianza en la seguridad de su empleo. En línea con el salario, la mayoría expresaron sentirse satisfechos con sus ingresos, considerando que estos les permiten cubrir sus gastos fundamentales. No obstante, una parte significativa se mostró indecisa al respecto,

Los datos revelan un panorama mixto en cuanto a endeudamiento y hábitos de ahorro. Si bien muchos encuestados han invertido en activos a largo plazo como vivienda y vehículos, una proporción significativa presenta deudas diversas y no especificadas. Respecto al ahorro, la mitad de los empleados cuenta con un fondo de emergencia, pero un porcentaje considerable no ha logrado establecer este hábito, lo que los vuelve vulnerables a imprevistos, esto suscita la necesidad de activar líneas de atención, con miras a posibles intervenciones, teniendo en cuenta los riesgos psicosociales que puedan surgir debido a este último análisis presentado.

### **Necesidades de amor y pertenencia**

El análisis de las relaciones interpersonales, revela un alto nivel de satisfacción entre los empleados, quienes valoran positivamente el ambiente de trabajo colaborativo. Así mismo, la percepción de valoración y respeto por parte de los superiores es predominantemente positiva entre los empleados, esto sugiere un ambiente laboral positivo y colaborativo. Sin embargo, es importante destacar que un pequeño grupo, principalmente concentrado en el área de operaciones, percibe una menor integración, lo que sugiere la necesidad de atención en áreas específicas.

### **Necesidades de estima**

En cuanto al reconocimiento por el trabajo y los logros, la mayoría de los colaboradores perciben que la cooperativa realiza esfuerzos adecuados; asimismo, y respecto a la participación en la toma de decisiones, un porcentaje significativo indica que sus opiniones son consideradas con frecuencia o muy frecuentemente, lo que sugiere un nivel de participación considerable. Sin embargo y visto como una necesidad, existe un grupo que considera que este reconocimiento podría ser más frecuente o personalizado.

### **Necesidades autorrealización**

Los colaboradores de COOPEVIAN valoran altamente las oportunidades de desarrollo profesional y personal que se les ofrecen, destacando la variedad de cursos, capacitaciones y posibilidades de ascenso. Asimismo, al explorar sus intereses específicos, se ha evidenciado

una amplia gama de necesidades, que abarcan desde el desarrollo personal y el bienestar emocional hasta la adquisición de habilidades prácticas y el cuidado de la salud física.

3. Explorar los intereses de la población respecto al bienestar laboral, en este objetivo se pretendía profundizar en las áreas de oportunidad y los intereses específicos que los miembros de COOPEVIAN consideran beneficiosos para mejorar su calidad de vida laboral. A partir del análisis realizado, se identificaron los principales intereses de los empleados, los cuales abarcan aspectos relacionados con la estabilidad, el desarrollo profesional, las condiciones laborales, y las dinámicas de integración dentro de la organización.

Frente a la estabilidad y la seguridad laboral, el 82% de los empleados expresaron confianza en su estabilidad laboral, lo que evidencia que el interés por mantener un empleo seguro es prioritario. Este dato se alinea con el alto porcentaje de vínculos laborales a término indefinido (50%), sugiriendo que los empleados valoran la seguridad contractual como un elemento clave de su bienestar laboral.

Asimismo y conforme al desarrollo profesional y educativo, un porcentaje significativo de empleados (63%) cuenta con formación técnica o tecnológica, y aunque la mayoría no está estudiando actualmente (65%), aquellos que lo hacen (35%) están enfocados en la educación superior. Además, el 82% percibe oportunidades de desarrollo dentro de COOPEVIAN, lo que refleja un interés manifiesto en el crecimiento profesional. Esto sugiere que los empleados valoran la capacitación y el desarrollo de habilidades como componentes esenciales de su bienestar laboral.

En la misma línea, la satisfacción con los compañeros de trabajo y el reconocimiento de los esfuerzos de integración promovidos por la empresa reflejan un interés claro en mantener un ambiente laboral armonioso. Esto evidencia que los empleados valoran las dinámicas de colaboración y la cultura organizacional como parte integral de su bienestar.

Por otro lado, la alta percepción de condiciones laborales adecuadas para el bienestar físico, indica que los empleados reconocen los esfuerzos de COOPEVIAN en este ámbito. Sin embargo, la preocupación por el sedentarismo representado por un 37% resalta un interés latente en iniciativas que promuevan la actividad física, como programas de ejercicios o eventos recreativos en el lugar de trabajo.

Aunque el 55% considera que su salario es suficiente, el 36% reporta que sus gastos superan sus ingresos. Esto señala que posiblemente algunos empleados tienen interés en mejorar sus condiciones económicas, lo que podría traducirse en un deseo de obtener beneficios adicionales, incentivos o apoyo financiero por parte de la empresa.

En consideración de factores externos, si bien un porcentaje alto prioriza actividades físicas y familiares para su bienestar mental, un 24% reporta sentir estrés con frecuencia. Esto sugiere un probable interés en programas que promuevan la salud mental, el manejo del estrés y actividades que fomenten el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Adicionalmente, las actividades de ocio más frecuentes entre los empleados incluyen pasar tiempo con amigos y familiares, practicar deportes y ver películas o series, lo que evidencia interés en sostener sus círculos de apoyo y calidad del tiempo libre.

En conclusión, los intereses de los empleados de COOPEVIAN respecto al bienestar laboral giran en torno a la estabilidad laboral, el desarrollo profesional, las condiciones de trabajo, y un ambiente de trabajo positivo. No obstante, existen áreas de oportunidad, como la promoción de la actividad física, el apoyo financiero y la implementación de programas para mejorar el bienestar emocional y recreativo.

## **Recomendaciones**

El presente apartado tiene como propósito brindar recomendaciones estratégicas a la Cooperativa COOPEVIAN basadas en los resultados obtenidos en el estudio realizado a sus empleados y asociados. Esta iniciativa surge del análisis detallado de las características sociodemográficas, intereses y necesidades.

### **1. Promoción de actividad física y salud física:**

- Implementar programas internos que promuevan la actividad física, como pausas activas, caminatas organizadas y subsidios para gimnasios.
- Desarrollar campañas educativas sobre los beneficios del ejercicio y hábitos de vida saludables.

### **2. Apoyo al bienestar mental y manejo del estrés:**

- Ofrecer talleres sobre manejo del estrés, inteligencia emocional y equilibrio vida-trabajo y mindfulness, considerando las preferencias por actividades que fortalezcan vínculos familiares y bienestar emocional.
- Establecer un programa de asistencia psicológica para brindar apoyo en situaciones de estrés o ansiedad.
- Promover espacios de relajación dentro de las instalaciones, como salas de descanso o meditación.

### **3. Mejoras en la estabilidad financiera:**

- Diseñar programas de educación financiera que incluya temas como ahorro, manejo de deudas e inversión.
- Proporcionar beneficios adicionales, como ayudas para la adquisición de vivienda o acceso a créditos con tasas preferenciales.
- Evaluar la viabilidad de otorgar incentivos salariales o bonificaciones por desempeño.

### **4. Fortalecimiento del desarrollo profesional:**

- Incrementar la oferta de capacitaciones, cursos y talleres orientados a fortalecer las habilidades técnicas, blandas y de liderazgo, según las áreas de interés identificadas

- Facilitar el acceso a programas de formación superior mediante subsidios internos y convenios con instituciones educativas o cajas de compensación.
- Diseñar planes de carrera claros que permitan visualizar oportunidades de crecimiento dentro de la cooperativa.
- Ampliar la oferta de cursos y capacitaciones, especialmente en áreas con menor satisfacción, como Talento Humano y Operaciones.

#### **5. Fomento de la integración y relaciones laborales:**

- Organizar actividades recreativas y culturales que involucren a todos los empleados, como días de integración o eventos temáticos.
- Continuar promoviendo dinámicas de trabajo colaborativo y fortaleciendo el reconocimiento entre compañeros.
- Evaluar y mejorar la integración de las áreas donde los empleados reportan menor cohesión a través del fortalecimiento del clima laboral y grupos focales intencionados en indagar a profundidad el relacionamiento.

#### **6. Diversificación de actividades de ocio y tiempo libre:**

- Crear convenios con entidades culturales y recreativas para ofrecer descuentos en eventos y actividades.
- Organizar salidas grupales a eventos culturales, como exposiciones o conciertos.
- Diseñar programas de voluntariado corporativo que permitan a los empleados contribuir a la comunidad y desarrollar nuevas habilidades.

#### **7. Dimensión de transporte**

- Implementar políticas de subsidios o incentivos para el transporte público o compartido, especialmente para aquellos que viven en municipios con menor prevalencia de empleados.

## **8. Dimensión mascotas:**

- Organizar jornadas de vacunación y bienestar para mascotas en colaboración con veterinarias locales, como parte de los beneficios de bienestar para empleados.

## Referencias Bibliográficas

- Álvarez Ramírez, A., & Racero López, V.(2014). Contrato psicológico y bienestar laboral. Revista Académica e Institucional Páginas de la UCP, (95), 61-70. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5551791>
- Arrieta E., Cabarcas M. & Rodríguez C. (2019). Análisis de las necesidades de bienestar laboral de los empleados de universidades en la región caribe: Caso barranquilla. Adgnosis, 8(8), 73-90. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8703277>
- Barbosa Martinez, C., Cataño Ruiz, K., & Duran Charris, J.P. (2019). Impacto del programa de bienestar laboral sobre los niveles de satisfacción y productividad de los empleados de la empresa Servicios Administrativos Bananeros S.A.S. Repositorio Universidad Jorge Tadeo Lozano. Recuperado de <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/7604/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=3>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación, Administración economía, humanidades y ciencias sociales. Obtenido de Prentice Hall. Tercera edición: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-deinvestigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Castañeda, Y., Betancourt, J., Salazar, N.L, & Mora, A. (2017). Bienestar Laboral y Salud Mental en las Organizaciones. Revista Psyconex, 9(14). Recuperado de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547/20785360>
- Chapman A. (2007). Maslow's Hierarchy of Needs. Documento en línea recuperado el 15 abril de 2011: [www.businessballs.com/maslow.htm](http://www.businessballs.com/maslow.htm)
- COOPEVIAN SEGURIDAD PRIVADA. (s.f.). Recuperado de <https://www.coopevian.com/coopevian2021/historia/>
- Fernández S., M. E., (2006). Las cooperativas: organizaciones de la economía social e instrumentos de participación ciudadana. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XII(2),237-253. ISSN: 1315-9518. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28011651004>.

- Florez, L.J. (2023). Bienestar y satisfacción laboral de los empleados en una compañía Agroindustrial de barranquilla: un análisis cuantitativo. Repositorio Universidad Simón Bolívar. Recuperado de <https://bonga.unisimon.edu.co/server/api/core/bitstreams/f2c474e8-98bc-43de-8711-2d71a35e4dd9/content>
- García, M., & Sánchez, F. (2018). Salud y bienestar en el entorno laboral: Un enfoque integral. *Revista de Salud Ocupacional*, 23(1), 12-24. doi:10.5271/salud.2018.23.1.12
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios EN: *Revista de Investigación en Psicología*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. 14(2), 213-225. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
- López, P., & Martínez, J. (2022). El bienestar integral como estrategia para la retención del talento en las empresas. *Human Resource Management Review*, 32(1), 101-115. doi:10.1016/j.hrmr.2021.100829
- Organización Internacional de Trabajo (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Centro Internacional de Formación de la OIT. Recuperado de [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiZyrD097TrAhVBgK0KHQCBB9cQFj-AAegQIARAB&url=https%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fwcm%2Fgroups%2Fpublic%2F---ed\\_protect%2F---protrav%2F---safework%2Fdocuments%2Fpublication%2Fwcm-s\\_466549.pdf&usg=AOvVaw2YPlt4eTIZmH9smZaz2Hlv](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiZyrD097TrAhVBgK0KHQCBB9cQFj-AAegQIARAB&url=https%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fwcm%2Fgroups%2Fpublic%2F---ed_protect%2F---protrav%2F---safework%2Fdocuments%2Fpublication%2Fwcm-s_466549.pdf&usg=AOvVaw2YPlt4eTIZmH9smZaz2Hlv)
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. Recuperado de: [https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249\\_spa.pdf](https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf)
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (1981). Estrategia mundial de salud para todos en el año 2000. Ginebra: Organización Mundial de la Salud, Serie “Salud para todos”, n° 3.

- Parrales Reyes, J.E., Psico Suarez, G.E., Villao Reyes, J.M. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. Revista científica Dominio de las ciencias. Vol. 8, (1). ISSN: 2477-8818, 177-186.  
Recuperado de: file:///C:/Users/seleccion/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralComoHerramientaEficazParaElMejorD-8383369%20(1).pdf
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. Revista Ciencia y Desarrollo UAP. 23 (3), 45-53. Recuperado el 04 de abril, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7643637>
- Quintero Angarita, J.R. (2017). Teoría de las necesidades de Maslow. Udelar. 1-6.  
Recuperado de <https://www.sanfelipe.edu.uy/wp-content/uploads/2017/04/Teor%C3%ADa-de-Maslow-de-EVA-Udelar>
- Reid Cunningham, A.R. (2008). Maslow's Theory of Motivation and Hierarchy of Human Needs: A Critical Analysis. PhD Qualifying Examination School of Social Welfare University of California, Berkeley. 1-83. Recuperado de <https://fouziygm.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/05/maslows-hierarchy-of-needs-a-critical-analysis.pdf>
- UNINORTE. (s.f) ¿Qué es una caracterización? Revista Científica Uninorte. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/472118779/que-es-una-caracterizacion>