

**Análisis del Bienestar Laboral en funcionarios Vinculados en Carrera
Administrativa a la Alcaldía de Cartago**

Proyecto de Investigación Maestría en Gerencia del Talento Humano

Dorahena Montoya Murcia
Jorge Armando Rivera Daniels
Autores

Ana María Peña Pineda
Director del Proyecto
Mgs.

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano
Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad
Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad
Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano
Bogotá, septiembre 2023

Tabla de Contenido

	Pág.
Título de Proyecto.....	12
Situación Problema	12
Pregunta de Investigación	24
Justificación	24
Objetivo General y Específicos.....	27
Objetivo General.....	27
Objetivos Específicos	27
Antecedentes Teóricos y Empíricos.....	27
Marco Teórico.....	27
Antecedentes Empíricos.....	42
Diseño Metodológico.....	44
Tipo de Investigación.....	44
Participantes	45
Instrumentos de Recolección de Datos	46
Procedimiento de Recolección de Datos.....	47
Procedimiento de Análisis de Datos	47
Alcance del Estudio	47

Operacionalización de Variables de Estudio	48
Criterios de Cientificidad.....	50
Aspectos Éticos.....	50
Resultados.....	52
Discusión y Conclusiones.....	105
Referencias.....	112
Anexos	120
Anexo A. Aprobación de Investigación por Parte de la Alcaldía de Cartago.....	120
Anexo B. Consentimiento Informado.....	123
Anexo C. Cuestionario Sociodemográfico.....	124
Anexo D. Cuestionario de Bienestar Laboral General.....	126
Anexo E. Estrategia difusión del cuestionario.....	128



Lita de Tablas

	<i>Pág.</i>
Tabla 1 Operacionalización de Variables	48
Tabla 2 Rango de edad de los encuestados	52
Tabla 3 Género de los encuestados	53
Tabla 4 ¿Es padre o madre cabeza de hogar?	53
Tabla 5 Nivel del cargo de los encuestados	54
Tabla 6 Nivel de ingresos de los encuestados.....	54
Tabla 7 Nivel educativo de los encuestados	55
Tabla 8 Antigüedad en el puesto de trabajo.....	55
Tabla 9 Insatisfacción-Satisfacción Laboral.....	57
Tabla 10 Inseguridad-Seguridad Laboral.....	58
Tabla 11 Intranquilidad-Tranquilidad Laboral	58
Tabla 12 Impotencia-Potencia Laboral.....	59
Tabla 13 Malestar-Bienestar Laboral.....	60
Tabla 14 Desconfianza-Confianza Laboral	61
Tabla 15 Incertidumbre-Certidumbre Laboral.....	62
Tabla 16 Confusión-Claridad Laboral	63
Tabla 17 Desesperanza-Esperanza Laboral	63
Tabla 18 Dificultad-Facilidad Laboral.....	64
Tabla 19 Insensibilidad-Sensibilidad Laboral	65
Tabla 20 Irracionalidad-Racionalidad Laboral	66
Tabla 21 Incompetencia-Competencia Laboral	67



Tabla 22 Inmoralidad-Moralidad Laboral	68
Tabla 23 Maldad-Bondad Laboral	69
Tabla 24 Fracaso-Éxito Laboral.....	69
Tabla 25 Incapacidad-Capacidad Laboral	70
Tabla 26 Pesimismo-Optimismo Laboral	71
Tabla 27 Ineficacia-Eficacia Laboral.....	72
Tabla 28 Inutilidad-Utilidad Laboral	73



Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1 En mi trayectoria laboral: Mi motivación por el trabajo	74
Figura 2 En mi trayectoria laboral: Mi identificación con los valores de la organización	74
Figura 3 En mi trayectoria laboral: La calidad de mis condiciones de trabajo	75
Figura 4 En mi trayectoria laboral: La conciliación de mi trabajo con mi vida privada	76
Figura 5 En mi trayectoria laboral: Mi calidad de vida laboral	77
Figura 6 En mi trayectoria laboral: El nivel de excelencia de mi organización	78
Figura 7 En mi trayectoria laboral: Mi rendimiento profesional	79
Figura 8 En mi trayectoria laboral: Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo.....	80
Figura 9 En mi trayectoria laboral: Mi autoestima profesional	81
Figura 10 En mi trayectoria laboral: La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	82
Figura 11 En mi trayectoria laboral: Mi confianza en mi futuro profesional	83
Figura 12 En mi trayectoria laboral: El sentido de mi trabajo.....	84
Figura 13 En mi trayectoria laboral: Mi acatamiento de las pautas de la dirección	85
Figura 14 En mi trayectoria laboral: Mi estado de ánimo laboral	86
Figura 15 En mi trayectoria laboral: Mis oportunidades de promoción laboral	87
Figura 16 En mi trayectoria laboral: Mi sensación de seguridad en el trabajo.....	88
Figura 17 En mi trayectoria laboral: Mi participación en las decisiones de la organización	89
Figura 18 En mi trayectoria laboral: Mi satisfacción con el trabajo.....	90
Figura 19 En mi trayectoria laboral: Mi realización profesional	91
Figura 20 En mi trayectoria laboral: Mi eficacia profesional	92
Figura 21 En mi trayectoria laboral: Mi compromiso con el trabajo.....	93



Figura 22 En mi trayectoria laboral: Mis competencias profesionales	94
Figura 23 Trastornos digestivos por causa de mi trabajo	95
Figura 24 Dolores de cabeza por causa de mi trabajo	96
Figura 25 Insomnio por causa de mi trabajo.....	97
Figura 26 Dolores de espalda por causa de mi trabajo	97
Figura 27 Tensiones musculares por causa de mi trabajo.....	98
Figura 28 Sobrecarga de trabajo por causa de mi trabajo.....	99
Figura 29 Desgaste emocional por causa de mi trabajo.....	100
Figura 30 Agotamiento físico por causa de mi trabajo	101
Figura 31 Saturación mental por causa de mi trabajo.....	101
Figura 32 Mal humor por causa de mi trabajo	102
Figura 33 Baja realización profesional por causa de mi trabajo.....	103
Figura 34 Trato despersonalizado por causa de mi trabajo.....	104
Figura 35 Frustración por causa de mi trabajo.....	104



Resumen

El presente proyecto se elaboró en el campo de la administración pública municipal con el objetivo de estudiar los rasgos característicos del bienestar laboral de los empleados de la Alcaldía de Cartago. Para poder analizar la variable bienestar laboral, se realizó una investigación cuantitativa de alcance descriptivo con un diseño no experimental de corte transversal. Se tomó una muestra de 100 trabajadores vinculados en carrera administrativa, los cuales fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, empleando como instrumento de recolección de información el cuestionario de “Bienestar Laboral General” diseñado por Blanch et. al., (2010), el cual contiene 55 ítems, conformados por el Factor de Bienestar Psicosocial (Escala de Afecto, Escala de Competencia, Escala de Expectativas) y el Factor de Efectos Secundarios (Escala de Somatización, Escala de Desgaste, Alienación) donde las opciones de respuesta se encuentran en una escala de medición ordinal con siete opciones de respuesta. El análisis estadístico de los datos obtenidos se realizó con el programa SPSS. Se evidenció que en la Alcaldía de Cartago existe una percepción positiva del entorno laboral. Sin embargo, existen factores obstaculizadores que generan percepción negativa por parte de los empleados especialmente en lo referente al crecimiento laboral y el salario.

Palabras Clave

Bienestar laboral, programa de bienestar, sector público.



Abstract

This project was developed in the field of municipal public administration with the objective of studying the characteristic features of the labor well-being of the employees of the Mayor's Office of Cartago. In order to analyze the variable "labor well-being", a quantitative research of descriptive scope was carried out with a non-experimental cross-sectional design. A sample of 100 workers linked to an administrative career was taken, which were selected through a non-probabilistic convenience sampling, using the "General Labor Well-being" questionnaire designed by Blanch et. al., (2010), which contains 55 items, made up of the Psychosocial Well-Being Factor (Affect Scale, Competence Scale, Expectations Scale) and the Secondary Effects Factor (Somatization Scale, Wear Scale, Alienation) where the response options are on an ordinal measurement scale with seven response options. The statistical analysis of the data obtained was carried out with the SPSS program. It was evidenced that in the Mayor's Office of Cartago there is a positive perception of the work environment. However, there are hindering factors that generate a negative perception on the part of employees, especially in relation to job growth and salary.

Keywords

Labor welfare, welfare program, public sector.



Introducción

En la actualidad, el bienestar laboral ha emergido como un factor crucial en la gestión de recursos humanos de las organizaciones, siendo un factor decisivo tanto para la productividad como para la satisfacción de los trabajadores, ya que dicho factor infiere en un estado de equilibrio y satisfacción que experimenta los empleados en su lugar de trabajo. En este sentido como lo expresa Mebarak et. al., (2009) el bienestar laboral representa más que la simple ausencia de dolencias o padecimientos físicos y emocionales, abarcando aspectos como la calidad del ambiente laboral, el grado de entusiasmo y dedicación que muestran los trabajadores, así como su capacidad para mantener un equilibrio saludable entre sus relaciones personales y laborales, que les permite sentirse en un ambiente armónico con oportunidad de realización.

Así, el bienestar en el ámbito laboral no solo influye beneficiosamente en la salud tanto física como mental de los empleados, sino que también juega un papel fundamental en aspectos como la eficiencia en el trabajo, la retención del talento y el fomento de un ambiente laboral positivo y colaborativo. Ante la realidad de exigencias laborales intensas y desafíos constantes, la promoción del bienestar en el entorno laboral se posiciona como una prioridad para las organizaciones y sus colaboradores.

Por tanto, la presente investigación se sumerge en el análisis exhaustivo del bienestar laboral en la alcaldía de Cartago, con un enfoque específico en los funcionarios en Carrera Administrativa, a través de un estudio con alcance descriptivo centrado netamente en recopilar información y describir características propias del objeto de estudio, es así como dicho estudio es de carácter netamente descriptivo, que examina las características del bienestar laboral del personal administrativo, el cual es equivalente a 100 funcionarios previamente seleccionado a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia.



En consideración con lo anterior el objetivo principal de esta investigación se enfocó en realizar el análisis de las características del bienestar laboral de los servidores públicos vinculados en Carrera Administrativa en la alcaldía de Cartago, empleando como herramienta el Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas, desarrollado por Blanch et al. (2010). A detalle se caracterizaron las concepciones y las acciones enfocadas en el bienestar laboral en la alcaldía de Cartago, se identificaron factores facilitadores y obstaculizadores, además se estimó la satisfacción en bienestar laboral de los funcionarios de la alcaldía de Cartago con vinculación por concurso de méritos, es decir, en Carrera Administrativa.

Empleando el programa de análisis SPSS como herramienta para examinar datos descriptivos se logra proporcionar un resumen claro, organizado y conciso de los objetivos propuestos. Se logró caracterizar los factores que afectan el bienestar laboral de los colaboradores de la Alcaldía Municipal de Cartago. En este proceso se identificó una prevalencia de factores positivos, sin embargo, hay algunos que necesitan atención, especialmente las expectativas en seguridad y habilidades laborales. La antigüedad laboral es un obstáculo importante; el 78% tiene 1-3 años de antigüedad, lo que podría afectar su percepción de bienestar debido a la limitada promoción o salario. Los factores facilitadores muestran una percepción positiva del entorno laboral debido a una gestión favorable por parte de la Alcaldía. En general, los empleados de carrera administrativa están satisfechos con su bienestar laboral según la escala Likert de 1 a 7, con la mayoría dando puntuaciones favorables, especialmente en el rango 6-7.



Título de Proyecto

Análisis del bienestar laboral en funcionarios vinculados en carrera administrativa a la Alcaldía de Cartago.

Situación Problema

La globalización y los cambios que impone el trabajo se refleja de manera significativa en los trabajadores y para muchos sectores de la sociedad, junto con los salarios, los ambientes de trabajo armoniosos, guiados por el respeto, la empatía y la flexibilidad son el nuevo ideal para atraer y retener el talento, dicho esto, crear un entorno laboral que incentive el bienestar en el trabajo hace más competitivas a las organizaciones que aplican sus prácticas frente a sus competidores.

El grado de bienestar laboral incide en los factores de desarrollo organizacional interno, en particular los relacionados con el trabajo administrativo y social. Estos aspectos se encuentran estrechamente ligados a los niveles de motivación y al comportamiento exhibido por los individuos dentro de la organización. Estos elementos, a su vez, repercuten en el crecimiento de los equipos de recursos humanos y en la efectiva ejecución de sus labores.

En cualquier tipo de producción, los colaboradores que forman parte de la población activa laboralmente son un componente esencial. La economía de cualquier país está determinada por la forma en que produce riqueza activamente. De acuerdo con lo expuesto, aunque estas tienen diferentes formas, la idea de bienestar se ha extendido por todo el mundo a medida que han ido avanzando las civilizaciones humanas. Para que la fuerza laboral esté altamente capacitada, el desarrollo económico, las necesidades alimentarias y los derechos como nivel mínimo de vida, el tema del bienestar laboral también se vuelve crucial.



En los barrios marginales de Londres, el primero en establecer el término en 1884 es Boyer (2022). Con la evolución de las muchas fases del sistema económico a lo largo del tiempo, el sistema de bienestar en el lugar de trabajo ha cambiado. Posteriormente, con el cambio de siglo, comienza a tomar fuerza la idea de bienestar laboral, influenciada también por las teorías sobre la economía del bienestar, Myrdal, et al., 2010 que afirman que un estado de bienestar se basa en dos pilares fundamentales: políticas estabilizadoras y reguladoras, y políticas destinadas a redistribuir el ingreso o políticas de bienestar social, respectivamente.

En otras palabras, el bienestar en el ámbito laboral guarda una estrecha relación con la protección que deben ofrecer, las organizaciones, las compañías e instituciones, a sus colaboradores ya sean estos del sector público o privado. Este concepto engloba todas las medidas adoptadas para asegurar el confort, el bienestar y las condiciones laborales óptimas para los trabajadores.

Se han aprobado muchos tipos de leyes para dar respuesta a los niveles mínimos de vida en el trabajo, como el establecimiento de la Organización para el Trabajo Internacional (OIT) en 1919 luego de la primera guerra mundial, en la intención de incentivar una vida mejor basada en justicia. Sin duda, la naturaleza del trabajo está cambiando globalmente en el siglo XXI derivada de la globalización, los cambios en la política económica y un mercado abierto para el libre comercio.

En este sentido, la Comisión Internacional sobre la Dimensión Social de la Globalización, propuesta por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) , desde otro punto de vista, la promoción del trabajo decente y digno ha sido el principal objetivo de esta organización desde 1999, cuando el concepto de trabajo decente se introdujo por primera vez y se describió en términos “Oportunidades para que mujeres y hombres obtengan un trabajo decente y productivo



en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (OIT , 1999, p. 3). De hecho, la OIT considera que el trabajo decente no sólo hace una importante contribución al desarrollo sostenible, sino que también es un objetivo importante por derecho propio, considerando que es calificado un derecho humano básico.

Por otro lado, los organismos multilaterales, en particular la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2016) han sostenido que el trabajo decente y digno se relaciona con las expectativas de los individuos sobre el ámbito laboral, esto se enfoca en la oportunidad de desenvolverse en un entorno de alta producción, con un salario adecuado, en un entorno seguro que cuente con protección social, que permita el crecimiento personal, la libertad de expresión, la participación en la toma de decisiones que inciden en su vida laboral, la igualdad de oportunidades y la organización.

Los ejemplos anteriores de lo que debe significar el trabajo, que están realizando las organizaciones internacionales muestran cómo se enmarca actualmente la perspectiva mundial sobre los factores relacionados con el bienestar del trabajador. Estos factores se vuelven particularmente claros cuando se sacan a la luz las preocupaciones de las personas sobre estabilidad financiera, cuidar su salud, certificar procesos de jubilación o lograr la satisfacción laboral, bienestar en el trabajo y comprender cómo puede afectar de manera positiva el nivel de producción de las empresas. De acuerdo con Vigoya, 2002, p. 25, se define como "el conjunto de prestaciones y programas que se organizan para satisfacer las necesidades de un individuo".

Por la posición teórica reflejada por el autor, el bienestar laboral es un constructo caracterizado por las interacciones que se dan con el individuo en su lugar de trabajo y las percepciones resultantes de estas relaciones. Además, el bienestar en el entorno laboral afecta diversas facetas de la vida de la persona, incluyendo su entorno familiar y social. Estos, a su vez,



tienen una influencia notable en la percepción del bienestar en el ámbito laboral. El bienestar laboral se percibe a partir de relaciones laborales caracterizadas por la presencia de afectos positivos, negativos y satisfacción, en las que la satisfacción es una valoración cognitiva de las experiencias de vida, como consecuencia de valores considerados importantes para el individuo (Diener, 1994).

En América Latina existe un éxodo de talento hacia las naciones del primer mundo, lo que se explica por las condiciones laborales favorables que esas naciones brindan para que las personas se desarrollen y satisfagan sus necesidades, en base a lo determinado en un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), en el continente americano se perdieron el equivalente a más de 50 millones de puestos de trabajo. Países como México, Brasil, y Chile han definido estrategias para atraer y retener al trabajador mejorando las condiciones que satisfagan sus requerimientos de protección, participación y autorrealización.

Existen múltiples estrategias de retención que buscan promover la satisfacción laboral de los empleados en las entidades organizacionales, incluida la lealtad de los empleados, que no se puede obtener únicamente a través de salarios altos y recompensas financieras, lo que indica que estas cosas no representan el único factor motivador.

Las empresas aplican nuevos valores corporativos, incluidos los beneficios no económicos de todo tipo que contribuyen a la identidad de una organización, al darse cuenta de que las pretensiones van más allá de lo que se pensaba. Cuando se trata de reforzar el talento humano, las políticas relacionadas con el desempeño, el reconocimiento, el trato justo en el trabajo, la satisfacción laboral, abordar las perspectivas de desarrollo profesional y la calidad de vida en el ámbito laboral son cruciales (Payne & Bowden, 2010).



Las perspectivas a estos cambios en las empresas latinoamericanas son el resultado de la brecha en los planes de bienestar laboral y los nuevos requisitos de talento que, en ocasiones, no cumplen con las expectativas, lo cual generan oportunidades en otros contextos sociales y económicos.

Las tendencias de la política social latinoamericana sugieren un posible vínculo entre los beneficios laborales y la fidelidad de los trabajadores hacia la empresa, pero esto solo es cierto para la sección privada; pues en el sector público, la realidad difiere de estos planteamientos, puesto que está basado en programas de bienestar que están restringidos por las leyes nacionales y tienen escasez de personal para la suplir las necesidades y requerimientos de los funcionarios públicos.

Dada las necesidades en el trabajador a partir de la década de 1970, los movimientos dentro de los sindicatos en Colombia cambiaron la dinámica de interacción entre los trabajadores y las organizaciones, esto como resultado de razones tanto humanas como de gestión. Actualmente, en Colombia se ha consagrado en la constitución diversos aspectos sociales vinculados al progreso en la carrera profesional, el respeto por los derechos fundamentales y el avance laboral, con la finalidad de determinar los temas críticos en el trabajo y garantizar el bienestar de las personas, derechos que han sido consagrados en leyes constitucionales que rigen las relaciones laborales.

Con el fin de identificar los temas apremiantes en los entornos laborales y defender la calidad de vida de los habitantes, los aspectos sociales que fomentan la promoción de los derechos humanos en el ámbito laboral se han incorporado a los principios fundamentales de los derechos constitucionales.



Algunos expertos creen que los patronos desconocen la ubicación del campo normativo, lo que impide su aplicación. La calidad de vida y salud de los trabajadores se ha visto perjudicada por la falta de aplicabilidad en las entidades públicas, lo que ha resultado en una disminución de la productividad, haciendo que una organización no sea rentable y redundando en una disminución del estándar del ambiente de trabajo (Sanabria, 2019).

En Colombia se ha establecido un grupo de normas que se enfocan al sistema de incentivos del sector público, incluyendo el Decreto-Ley 1567/98, la Ley 909/2004, el Decreto 1227/2005 y el Decreto 4661/2005, con el fin de promover el bienestar de los servidores de las entidades públicas, en particular en la protección y servicios sociales.

Por lo anterior, los organismos públicos deben adaptarse a requisitos especiales y situaciones complejas para afrontar con éxito estas dificultades. Debido a esto, es esencial que esté equipado para manejar estas situaciones y adaptarse de manera útil para cumplir con las expectativas cambiantes. Una excelente ilustración de esto es cómo las personas actualmente trabajan desde casa. Debido a cambios sustanciales, la administración pública se enfrenta ahora a problemas en un entorno dinámico con buenos métodos y tendencias (Galeano y Cubillos, 2022).

El Departamento Administrativo de la Función pública fue instado por el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, a crear un Programa Bienestar en los trabajadores de las entidades públicas utilizando tácticas como el teletrabajo, el bilingüismo, la flexibilidad horaria, el voluntariado, entre otras formas que fomenten el bienestar de los empleados públicos (Departamento A), el cual es importante dado el entorno actual (Casado, 2021).

En la realidad los organismos públicos en Colombia tienen desarticulados el sistema de bienestar con el DAFP, aun cuando registran las normativas, no implementa las líneas y normativas señaladas por el mismo, particularmente las entidades regionales y locales que no



incluyen Planes de Bienestar Laboral y Programas de Incentivos en sus áreas de Recursos Humanos.

Esto demuestra que una parte de las organizaciones dentro del gobierno mantienen una mentalidad paternalista y dependiente, a la que se someten la mayoría de los trabajadores de las entidades públicas. La falta de programas locales y regionales para el bienestar de los colaboradores puede atribuirse a un aspecto político que incide en el constante cambio del personal asignado para la gestión del recursos humanos, quienes tienen la opción de nombrar y reubicar libremente a los trabajadores, y el cumplimiento de los compromisos políticos conduce a un cambio en su comportamiento, lo que a su vez conlleva a cambios en las políticas y estrategias del área, lo que se vincula en ciertos casos, a las fallas con respecto al entendimiento de la ley.

También se reflejan desinterés en cuanto al involucramiento de los trabajadores en la lucha por la aplicación de leyes y políticas que garanticen una mejor calidad de vida en el ámbito laboral, establecidos en las normas, a causa de las numerosas organizaciones regionales y locales que cuentan con comisiones activas y actualizadas sobre salud personal y ocupacional, así como escenarios diseñados para desarrollar procesos sociales organizacionales.

De igual forma, existen falencias teóricas y metodológicas que deben ser atendidas para que las entidades estatales avancen en una gestión integral del bienestar laboral que le conceda el disfrute de todos factores esenciales para satisfacer las necesidades fundamentales de sus trabajadores. Como resultado de esto, existen deficiencias en los diagnósticos que identifiquen dichas necesidades, para proceder a la sustentación de planes, proyectos y programas como solución al problema, así como mecanismos para evaluar y monitorear el mismo (Gordillo, 2019).



Al ejecutar procesos de observación no estructurada en la alcaldía de Cartago no se están logrando de manera consistente porque hay una alta rotación de personal y, en ocasiones, un mediano desempeño. Esto se traduce en una falta de esfuerzo en función a las responsabilidades planteadas y eleva los índices de insatisfacción de la sociedad. Además, dentro de la institución se expresa que: el dominio del sector en la política pública, lo que contribuye al desequilibrio en el área laboral y la carencia de habilidades requeridas para realizar los trabajos. En la organización no existen modelos administrativos que hayan definido los procesos de contratación, capacitación y desarrollo del personal. Se presenta un inadecuado conocimiento general del Plan Municipal de Desarrollo por parte del personal contratado ya restricciones de tiempo y dinero que impiden la puesta en práctica de acciones en temas de salud y la calidad de vida ocupacional del personal, lo que conlleva a la desmotivación de los empleados y la falta de compromiso con la organización. Muy pocas veces, los niveles directivos más altos de la alcaldía de Cartago poseen un conocimiento profundo de los aspectos fundamentales que resultan necesarios para propiciar el bienestar y desarrollo integral de sus empleados. Suelen presentar un plan de Bienestar laboral, sin embargo, el problema radica en la falsa creencia de que con solo tenerlo en el papel cumple con su responsabilidad; sin embargo, rara vez hay un compromiso real por parte del área Administrativa en la asignación de recurso y apoyo a realización de las actividades propuestas en dicho plan de bienestar.

De igual forma, es evidente que los procesos que garantizan el bienestar no cuentan con el nivel de integración necesario para funcionar de manera coherente, esto también sucede con diversos procesos relacionados con los recursos humanos, como lo son la elección y evaluación del rendimiento, esto tiene un impacto perjudicial, que afecta directamente el contexto laboral, así como en el desempeño.



Los factores internos de la alcaldía de Cartago parecen restringir el crecimiento organizacional porque la alta dirección está más preocupada por satisfacer las necesidades del público que los requerimiento y necesidades sus clientes internos, y no existen normas o procedimientos claros que ayuden a los trabajadores a desarrollar sus capacidades, que los motive a crecer profesionalmente y a atender sus necesidades en tanto en su vida profesional como personal. Esto podría restringir el desarrollo social y humano.

Esto permite identificar potenciales brechas entre el departamento directivo y el de Recursos Humanos, lo que resulta en que su plan de operaciones esté desconectado de la capacidad de sentir y actuar de los empleados, perturbando los niveles locales de productividad y eficiencia.

Con base en lo anterior, de continuar la situación en la alcaldía de Cartago, sería riesgoso, ya que sus empleados mantendrían un comportamiento organizacional desmotivado, afectando las condiciones del servicio brindado a los ciudadanos. Además, la carencia de agentes que permitan la satisfacción de las necesidades primordiales de los funcionarios tiene como consecuencia una baja productividad, que se traduce en la reducción en la eficiencia y eficacia de la gobernabilidad local.

Producto de lo anterior, ahora es posible identificar brechas entre el equipo de alta gerencia y el departamento de recursos humanos. Estos vacíos hacen que las acciones de estos últimos sean modelos operativos desvinculados de la capacidad de sentir y actuar de los servidores públicos, lo que repercute en bajos niveles de productividad y eficiencia laboral en la entidad.

Por lo anteriormente planteado se debe Analizar las características del bienestar laboral de los funcionarios con vinculación en Carrera Administrativa en la alcaldía de Cartago bajo el



paradigma cuantitativo, tipo descriptiva-analítica, aplicada a 100 colaboradores de la alcaldía de Cartago vinculados por concurso de mérito, los cuales se le aplicará un instrumento propuesto por Blanch et al. (2010), destinado a medir el Bienestar Laboral.

El Departamento Administrativo de la Función Pública por exigencia del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, creó el Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022, como una herramienta que ayudará a desarrollar tácticas de bienestar para los Empleados del Sector Público, el cual puede ser tomado como referente por las entidades nacionales, departamentales y locales para el diseño de sus propios planes de incentivos y bienestar laboral, ya que, en este se sugiera la implementación de tácticas como el teletrabajo, el bilingüismo, la flexibilidad horaria, el voluntariado y otras actividades que promuevan el bienestar de sus colaboradores (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020), el cual es determinante para propiciar el bienestar, dado el entorno actual (Bueno, 2021).

Todos estos ajustes organizacionales están destinados a mejorar la productividad, así como la capacidad de adopción en congruencia con los desafíos que se presentan en el contexto económico actual y, al mismo tiempo, preparar a la organización para cambios futuros menos traumáticos. Esto es particularmente cierto cuando se utilizan recursos humanos para ayudar a las empresas. Además, considera los artículos recién encontrados (Moreno et al., 2020).

Dado que la satisfacción laboral está directamente relacionada con el clima laboral y depende de una serie de factores, así como que gran parte de las veces los riesgos psicosociales son los causantes del estrés y la infelicidad, es necesario examinar la supuesta resistencia que tiene el sector público. Este análisis reveló que, si bien existe normatividad para la elaboración y aplicación de un programa de bienestar dirigido a funcionarios públicos, aún no se implementa



de manera generalizada. Lo anterior se debe a que a pesar de exigirse el programa nacional de bienestar por el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 no fue sino hasta el 2020 que se extendió el documento y se desconoce si las organizaciones públicas han comenzado a implementarlo.

En cuanto a los antecedentes investigativos relacionados con la problemática de estudio, se relacionan los siguientes:

El artículo investigativo elaborado por Quintero Vergara y Castro Pineda (2022), se enfocó en realizar un análisis sobre los programas de bienestar laboral y salud laboral, priorizando el impacto que tienen los mismos en la sensación de bienestar de los empleados y en la productividad de las organizaciones. Para tal fin, estos autores realizaron una revisión bibliométrica mediante la cual revisaron y analizaron artículos investigativos publicados sobre el tema desde el año 2001 hasta el 2020. Los autores evidenciaron como resultado de su investigación que gran parte de las investigaciones hechas sobre bienestar se han dado en Estados Unidos y Reino Unido, enfocándose principalmente en aspectos como: la promoción y prevención en salud, la prevención del burnout y la prevención de la obesidad por medio del acondicionamiento físico. En conclusión, a su estudio, evidenciaron que la investigación sobre el tema de bienestar laboral en Colombia es poca y que los estudios que han realizado otros países son de poca aplicación en el contexto latinoamericano.

Por su parte, Peiró et al., (2020) realizaron una investigación sistemática en la cual se propusieron establecer la relación entre el bienestar laboral y desempeño laboral, enfatizando en las organizaciones del contexto iberoamericano. Como resultado de su investigación, los autores identificaron que dentro de las dimensiones del bienestar se relacionan componentes afectivos, emocionales y cognitivos, los cuales se complementan con aspectos relacionados con el



propósito de vida, la autorrealización y el compromiso personal. Asimismo, los autores identificaron que de acuerdo con algunas investigaciones analizadas se dan relaciones paradójicas entre bienestar laboral y productividad, llevando en algunos casos a que empleados con bajos niveles de bienestar tengan muy buen desempeño, situación que consideran importante analizar con más investigaciones para determinar la permanencia y viabilidad de este hecho a largo plazo y sus causas. Asimismo, los autores reconocieron la incidencia del bienestar en el trabajo de aspectos relacionados con la accesibilidad de recursos en el entorno laboral y la dinámica de los equipos de trabajo. Estos factores también son cruciales para establecer relaciones efectivas y fomentar el progreso individual y grupal en el ámbito profesional y laboral.

Finalmente, el trabajo de Torres Solano (2022) centró sus esfuerzos en realizar un análisis sistemático de diferentes artículos 2018 y 2022 Sobre la administración de empleo en el ámbito público a nivel global, enfatizando en que la misma está alineada a la calidad del nivel institucional y la acción administrativa del sector público. El escritor también subrayó la importancia del capital humano en la administración pública. No solo por su contribución a la competitividad de la organización, sino también por la percepción de los ciudadanos respecto a los servicios proporcionados por las entidades públicas. Al finalizar el análisis, el autor determinó que España es el país con mayor producción investigativa en este ámbito. Además, identificó que los principales factores que influyen en el bienestar laboral de los empleados públicos son la compensación económica, la modalidad de empleo, la productividad, la satisfacción y la motivación.

A thick, solid blue horizontal bar located at the bottom of the page.

Pregunta de Investigación

¿Cuál es el nivel de bienestar laboral percibido por los funcionarios de Carrera Administrativa de la alcaldía de Cartago en el año 2023?

Justificación

En la realidad globalizada de hoy en día, que se encuentra en constante evolución, las empresas, negocios y organizaciones reconocen la relevancia del bienestar en el lugar de trabajo y los factores que contribuyen a ello. A pesar de sus esfuerzos por implementar diversos

programas y políticas, los estudios muestran que el 80% de los trabajadores en Colombia, es decir, 8 de cada 10 personas, expresan insatisfacción laboral (La República, 2019).

Por otro lado, La República (2019) indica que esto no se debe únicamente a la aversión hacia líderes ineficaces o a la creciente preferencia por participar en proyectos específicos, sino que está vinculado con un indicador preocupante de insatisfacción laboral, ya que, de acuerdo con el informe del autor en mención, el porcentaje de empleados que no se sienten satisfechos es inquietante (80%). Además, el 25% de los individuos afirma que su trabajo es la principal fuente de estrés. En el ámbito empresarial, alrededor del 38% tiene dificultades para lograr la plena participación de su personal. Esta falta de compromiso con el entorno laboral suele traducirse en que, en términos promedio, una persona cambia de empleo hasta siete veces antes de llegar a los 30 años.

Por parte de la investigación realizada por Mercer- Marsh se da a conocer que Colombia encabeza la lista de naciones con el mayor índice de estrés laboral en América Latina, registrando un 56%. Este estudio revela que el 76% de los trabajadores afirman que sus empresas no demuestran preocupación por su bienestar. Sumado a esto, las responsabilidades en el hogar y la creciente preocupación por la situación política, social y económica, tanto en el ámbito local

como en el global, tienen la capacidad de generar un efecto perjudicial en la salud, tanto mental como física. Este escenario puede resultar en altos niveles de ansiedad y depresión, así como desencadenar problemas como la privación de sueño y un aumento en la fatiga, entre otros (Infobae, 2023).

De acuerdo con lo anterior y según la Asociación Americana de Psicología (2016), es así como la seguridad laboral se convierte en uno de los aspectos que han tomado fuerza y trascendencia en los estos años porque responde a una necesidad urgente por parte de las organizaciones de asegurar que sus los empleados experimentan el ambiente de trabajo ideal y, como resultado, son más productivos para las organizaciones.

Es importante señalar que el área operativa a la que están conectados los empleados también ejerce un rol esencial en la determinación de lo que constituye un entorno favorable que contribuye a la percepción del bienestar ideal en el lugar de trabajo. En este contexto, dada la percepción del sector público, en comparación con el privado, es posible decir que existe una desconexión entre esta percepción y la realidad en el sentido de que el sector público está legalmente obligado a proporcionar más beneficios que el sector privado mientras que este último solo se requiere para proporcionar beneficios mínimos. De acuerdo con lo dicho anteriormente, hay mucha evidencia de que el sector público normativamente debe proporcionar un mejor ambiente laboral por los beneficios que debe ofrecer a sus colaboradores. Sin embargo, no hay más pruebas de que el sector privado no esté proporcionando un lugar de trabajo seguro.

Aunque Vásquez (2018) no lo menciona, del análisis documental realizado en este contexto se desprende que la búsqueda del placer en el trabajo de los empleados ha sido tema de investigación como estrategia exitosa y ventaja competitiva para las empresas de carácter



privado. Sin embargo, se puede afirmar que este es un tema que generalmente ha atraído poca atención del sector público dada la pequeña cantidad de investigaciones al respecto.

Adicionalmente, se puede decir que los funcionarios públicos cuentan con algunos beneficios, tales como estabilidad laboral, horarios de trabajo flexibles, planes de retiro más expeditos y sistemas de pago de indemnizaciones, si se entiende que el término "empleados del sector público" incluye a aquellos que trabajan para el gobierno, órganos de control, establecimientos y unidades administrativas especiales. A la luz de lo anterior, es importante averiguar si estos trabajadores realmente están realizando sus tareas tan bien como la mayoría de los trabajadores que forman parte de industrias privadas sienten que lo están, y qué tan satisfechos están con ellas.

Con el fin de garantizar que los ciudadanos tengan acceso al empleo público y logren la eficiencia, la presente investigación, tiene como finalidad analizar la percepción que tienen los servidores públicos administrativos sobre su bienestar personal en su ámbito laboral. Lo hace definiendo el rol administrativo como: Un modelo de gestión de recursos humanos basado en el mérito como criterio para el ingreso, permanencia y ascenso en los puestos del sector público.

En esta serie de ideas se abordará el sector público con el fin de analizar el avance y gestión de la Alcaldía de Cartago como institución pública en lo que relacionado al bienestar laboral de los empleados. Esta información será contrastada con la concepción que tienen los colaboradores de ese sector sobre el tema en cuestión, ya que son ellos quienes, de hecho, pueden brindar un indicador verídico a través de sus experiencias y acciones, y esto es lo que se pretende con la presente investigación.



Objetivo General y Específicos

Objetivo General

Analizar los niveles de bienestar laboral percibidos por los funcionarios de Carrera Administrativa de la alcaldía de Cartago en el año 2023

Objetivos Específicos

- a) Realizar una caracterización sociodemográfica de la muestra objeto de estudio.
- b) Identificar los factores de bienestar psicosocial y de efectos colaterales que destacan los trabajadores de la alcaldía de Cartago vinculados en Carrera Administrativa
- c) Establecer las escalas vinculadas a los factores de bienestar laboral que sobresalen en los trabajadores de la alcaldía de Cartago vinculados en Carrera Administrativa

Antecedentes Teóricos y Empíricos

Marco Teórico

Teniendo en cuenta la problemática de estudio, a continuación, se da a conocer los antecedentes teóricos y empíricos los cuales constituyen las bases referentes para construir el conocimiento y delinear las fronteras de esta investigación, para analizar este contexto se revisa y sintetiza la literatura existente, tanto en términos de teorías y conceptos relevantes como de investigaciones previas que abordan el mismo tema. Estos antecedentes brindan la base esencial para entender la problemática en consideración y respaldan la importancia de realizar el estudio en cuestión.

Dicho esto, a continuación, se da la conceptualización de algunos términos que tienen una relevancia significativa y que son de utilidad para lograr una comprensión más completa tanto en el análisis de los resultados como en su evaluación.



No se encuentran elementos de tabla de ilustraciones.

a) Bienestar laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) afirma que la capacidad de una persona para un trabajo efectivo está influenciada por una variedad de elementos biológicos, psicológicos y sociales (socioeconómicos, ambientales y culturales). Dado que sirve como una ilustración de los pasos proactivos que puede tomar una empresa para maximizar la experiencia de sus empleados, lo que ayuda a la organización a lograr mejores resultados, es una de las metas que los empleados de la organización han establecido (Gómez, 2020).

La frase "grupo de planes y utilidades que se presentan, con la finalidad de solucionar las necesidades demostradas por los individuos, tienen influencia como componente clave al formar parte de una organización o comunidad funcional; resaltando la participación activa en un entorno social" es utilizado para describir la idea de bienestar social en el lugar de trabajo como resultado (Vigoya, 2002, p. 41).

Ante la inquietud sobre la naturaleza de empleos mal remunerados y la creciente insatisfacción laboral, el concepto de bienestar se vincula con la calidad de vida en el ámbito laboral y busca impulsar el desarrollo humano integral dentro de las organizaciones. Según Berg siendo citado por Hernández et al., (2003) una forma de evaluar el bienestar es a través de la satisfacción en el trabajo. Esta métrica se encuentra correlacionada con tres elementos: las particularidades específicas del trabajo, como la autonomía, variedad y relevancia del rol, así como la capacidad de aplicar conocimientos y habilidades; y las prácticas laborales de alto desempeño, tales como el trabajo en equipo, grupos de resolución de problemas, capacitación y sistemas de comunicación horizontal.



La investigación sobre el bienestar laboral posee relevancia en los campos de la psicología organizacional y laboral. Al analizar aspectos laborales como el desempeño en el trabajo, la rotación de empleados, el agotamiento laboral y el síndrome de desmotivación profesional, se considera que el bienestar de los trabajadores representa un componente esencial. (Villajos et. al., 2020).

Dado que sirve como una ilustración de las medidas proactivas que toma una empresa para aprovechar al máximo las habilidades de sus empleados, lo que ayuda a la organización a lograr mejores resultados, es una de las metas establecidas por los empleados de la organización (Gómez, 2020).

En conclusión, el bienestar de los colaboradores en las organizaciones es un componente crucial para la mejora corporativa, ya que los individuos invierten un gran porcentaje de su día trabajando allí, con el fin de aumentar su calidad de vida, como también el de los integrantes de su familia y la comunidad a la que pertenecen.

Los factores generadores de bienestar incluyen: Cultura organizacional, que se compone de un conjunto de estándares, comportamientos y valores orientados a la adaptabilidad de los empleados; estos estándares, comportamientos y principios se relacionan tanto con elementos internos como externos, indicando una trazabilidad adecuada para la organización. También hay muchos factores que afectan el bienestar, y estos factores tienen un impacto en el accionar de los colaboradores en el contexto laboral.

Las reglas, procedimientos e ideas que enfatizan la capacidad de los trabajadores para adaptarse, conforman la cultura de la empresa. Estos estándares tienen una relación interna y externa, lo que indica que pueden ser negociados dentro de la administración empresarial.



En el ambiente laboral se consideran tanto el espacio físico como el entorno mental en el que una organización lleva a cabo sus negocios. Las políticas y procedimientos internos que han estado vigentes durante mucho tiempo pueden ser los culpables de la insatisfacción del personal.

b) Elementos que se relacionan con el bienestar laboral

Según diferentes autores, el liderazgo, la cultura, la salud y seguridad en el trabajo son algunos de los factores más significativos que tienen la capacidad de influir negativa o positivamente en la vida de las personas. Estos factores también inciden en el desarrollo profesional de los individuos al formar parte de cualquier tipo de organización, lo que sugiere que el manejo y control de estos factores es crucial a la hora de desarrollar propuestas que tengan impacto en los empleados.

Bienestar y Liderazgo

Se reconocen múltiples puntos de vista sobre la conexión entre liderazgo y bienestar y la manera en la cual dichos factores influyen directamente en otros aspectos, como el ambiente laboral, la comunicación, la cultura y la calidad de vida de los empleados. Cuando Peiró y Rodríguez (2008) afirman que los constantes cambios organizacionales resultan de elementos como la evolución de los mercados, las nuevas tecnologías, la fuerza laboral y diferentes cambios que promueven el desarrollo diferentes actividades laborales, se están refiriendo a la relación que existe entre el bienestar y el liderazgo. Esto supone un cambio en los programas de gestión, tomando un enfoque centrado en la mejora de la relación que tienen las organizaciones con sus empleados.

Un buen liderazgo brinda una contribución beneficiosa al representar un papel importante en la mejora del ambiente laboral, el social y la planificación de las actividades en el trabajo, como también puede tener consecuencias negativas que afecten la felicidad y la salud de los



trabajadores si no se presenta un liderazgo genuino (Peiró y Rodríguez, 2008, p. 71). Con base a la información anterior, el departamento gerencial, cumpliendo con una función donde es esencial el liderazgo, es un agente fundamental para la potenciación de la calidad de vida del personal.

Es trascendental ceder el liderazgo a personas que fomenten el “cambio y transformación social positiva, a través de la materialización del bienestar laboral y el consecuente empoderamiento del capital social que sustenta a las organizaciones” (Contreras et al., 2009, p. 14). Para mantener buenos niveles de producción, y garantizar a su vez el bienestar y la salud de las personas que conforman la colectividad laboral, es esencial contar con buenos líderes (Contreras et al., 2009, p. 15).

Como se mencionó anteriormente, el liderazgo es un componente primordial para considerar en las instituciones, porque afecta de manera directa la calidad de los entornos laborales, y puede añadir o quitar valor al proceso de creación de entornos que promuevan el bienestar de los colaboradores, lo que implica que debe tenerse en cuenta para el diseño de estrategias enfocadas en el desarrollo integral de la gestión humana.

Bienestar y Cultura Organizacional

La cultura es otro elemento asociado al bienestar ya que según Schein (2016), aunque la cultura es un concepto, “la influencia que tiene en la sociedad es bastante notoria” (p. 41). Entender que la cultura laboral por tanto representa el entorno en el que se construye y garantiza el bienestar de los empleados, esto puede ayudar a evitar ser víctimas de estas fuerzas. Según Robbins et al., (2017) las personas actúan de cierta manera en función de cómo perciben o creen que es su entorno, tomando esto en consideración, es fundamental analizar el entorno en el cual



los colaboradores se desempeñan, para determinar si este favorece su bienestar, teniendo en cuenta todos los factores que implica dicho proceso.

El vínculo entre la calidad de vida del trabajador y la cultura de la organización se reconoce en aspectos como un liderazgo que transmite seguridad y credibilidad, manifestaciones de empatía y capacidad de escucha (Calderón et al., 2017, p. 119). Adicionalmente, los mismos autores afirman que las asociaciones entre aspectos específicos como la cultura y el bienestar en el ámbito laboral, se observan en organizaciones donde son evidentes rasgos como la preferencia por las personas sobre el trabajo y el corporativismo sobre el profesionalismo. Empresas con estructuras abiertas y controles débiles donde prima el pragmatismo y prima la salud del personal.

Es factible confirmar que los aspectos sociales y culturales tienen un impacto en cómo se evalúa el bienestar al observar las investigaciones elaboradas por Diener (1994). Si esta premisa se aplica a instituciones, la cultura de la organización se transforma en ambiente agradable en el que emerge el bienestar de los trabajadores, ya que este depende de dicho componente, razón por la cual es indispensable tomarlo en cuenta como un aspecto que se debe poner en práctica.

Según investigaciones de Ballesteros et al., (2006) la definición de bienestar está conectada a una variedad de factores que difieren según la cultura, como la satisfacción con la vida, la prevalencia otorgada a los objetivos y el estado de ánimo de la persona (p. 240). Según Salazar et al., (2009), tiene como objetivo proporcionar bienestar a largo plazo a los empleados, y la cultura contribuye a este esfuerzo, pues tiene la capacidad de facilitar o complicar la solución a problemáticas de adaptación al medio y al medio ambiente. Aparte de lo mencionado, también señala que un ambiente organizacional apropiado y una cultura integral fomentan la creación de iniciativas que vayan más allá de los objetivos individuales. Esto, sin duda, beneficia



a la empresa en su conjunto, permitiendo la formación de una organización que se preocupa por la calidad de vida de todos sus integrantes. Debe considerarse que, si existe una excelente estabilidad social dentro de la empresa y, a medida que los individuos sientan comodidad en su entorno de trabajo, definitivamente serán más productivas.

Es claro que la cultura debe ser tenida en cuenta como parte de un modelo de bienestar ya que juega una influencia significativa en el bienestar de los funcionarios y proporciona el entorno para que se desarrolle dicho bienestar. Martinell (2010) afirma que “los factores culturales hacen hoy parte constitutiva del bienestar social y la calidad de vida colectiva” (p. 39).

La creación de la Organización Mundial de la Salud, establecida por la Conferencia Sanitaria Internacional y suscrita por representantes de 61 Estados en 1946, con vigencia desde 1948, fundamenta que “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades ” (Organización Mundial de la Salud, 1985). Esto indica que mantener las condiciones mínimas para el bienestar del trabajador en la organización es una preocupación que abarca todos los aspectos asociados.

En este sentido, es esencial resaltar que “el contexto en el cual se desarrollan las actividades laborales tiene efecto directo en la salud y bienestar de las personas” (Parra, 2003, p. 2), razón por la cual las empresas tienen el deber de garantizar entornos en los cuales se cumpla con las condiciones y derechos fundamentales para la seguridad de los empleados, minimizando el nivel de exposición de estos a los riesgos laborales. Por otro lado, Parra (2003) resalta que “Una organización del trabajo puede contribuir a un mejoramiento del nivel de bienestar de los trabajadores y trabajadoras o puede operar como un factor agravante del riesgo existente” (p. 16). Con base a lo planteado por el autor, se puede desarrollar un enfoque que trate sobre si realmente las empresas no promueven los espacios que potencien los factores de riesgo.

A thick, solid blue horizontal bar located at the bottom of the page.

Garrosa y Carmona (2011), relacionan las emociones con la calidad de vida de los trabajadores, “hay factores adicionales que están en juego además de tener un buen estado físico y de salud que garantice circunstancias de bienestar” (p. 225). En el contexto organizacional, se destaca la importancia de los sentimientos y emociones que experimentan los empleados, siendo un factor fundamental en su bienestar, ya que estos representan un elemento necesario para promover la salud en las instituciones, pues tienen efectos en la construcción de un ambiente laboral positivo, además de en la calidad del trabajo, el nivel de productividad y el servicio que se presta.

Otros investigadores que estudian la conexión entre bienestar y salud expanden el contexto, e incluyen la idea de un ambiente de trabajo saludable, demostrando otros componentes que, cuando se examinan en detalle, brindan condiciones que hacen posible que los empleados se sientan a gusto: no solo se refieren a manejar un adecuado entorno laboral físico; también intervienen otros factores, como “las sanas relaciones personales, la óptima administración, el cuidado de la salud psicológica y fomento del bienestar familiar y social” (Barrios & Paravic, 2006, p. 139).

Según Parra (2003), “Las condiciones sociales y materiales en las que se realiza el trabajo pueden afectar de manera negativa el estado de bienestar de las personas” (p. 2). El bienestar y la salud se relacionan, ya que ambos elementos tienen como propósito asegurar un ambiente que brinde al empleado las condiciones mínimas de seguridad para su óptimo desarrollo. Es por ello que muchas organizaciones se han convertido en una prioridad regular y establecer políticas que aseguren la protección del personal, velando por su salud y seguridad en el lugar de trabajo.

Por su parte, Parra (2003) vincula la salud con “el bienestar, cuando señala que existen dolencias físicas que, aun cuando no se hayan convertido en enfermedad, repercuten en el



bienestar de los individuos” (p. 3), por ejemplo: el dolor de cabeza luego de trabajar por mucho tiempo en entornos que no cuentan con buena ventilación, o que tienen mala iluminación; otros síntomas pueden ser la fatiga muscular, o el cansancio de la vista.

Se ha discutido acerca de la existencia de factores estresantes en los espacios laborales que pueden impactar tanto en la salud física como mental de los trabajadores. Cuando se exponen a estos factores estresantes en el lugar de trabajo, los empleados pueden desarrollar el síndrome de Bornout, el cual tiene como “principal característica el agotamiento emocional, cinismo o despersonalización y carencia del sentido de logro o la realización personal” (Maslach, 2009, p. 39). Los individuos que no tienen balance entre su vida laboral y familiar lo describen como sentirse sobrecargados de trabajo, sin tener recursos emocionales o físicos. La sobrecarga de trabajo y los conflictos interpersonales son las principales causas del agotamiento emocional.

Una actitud negativa, indiferente o demasiado apática hacia el trabajo se conoce como cinismo o despersonalización. Este tipo de respuesta trae como consecuencia la pérdida del idealismo y la deshumanización, una mala actitud hacia las personas y hacia el trabajo, y te impide darlo todo. Cuando las personas simplemente logran lo mínimo en su trabajo, gastan menos tiempo y energía en ello. Todavía actúan, pero la calidad de su trabajo sufre como resultado (Maslach, 2009, p. 37).

La ineficiencia, también conocida como realización personal, es el término utilizado para describir emociones de ineptitud, falta de éxito y productividad en el trabajo. También se reconoce que no hay suficientes recursos laborales, apoyos sociales o perspectivas de progreso. Los trabajadores que experimentan este sentimiento pueden creer que fallaron al seleccionar su carrera, sintiéndose inconformes con quién son, y con la realidad que viven, desarrollando así opiniones negativas sobre otras personas y sobre sí mismos (Maslach, 2009, p. 38).



En línea con lo expuesto, corresponde a las instituciones asegurar condiciones laborales que promuevan el bienestar de los trabajadores. Esto implica que los entornos de trabajo donde se ejecutan las tareas deben ser seguros y no generar impactos negativos en los individuos, considerando sus posibles consecuencias. Es crucial tener en cuenta que los efectos sobre la salud del individuo no solo lo afectan a él; también tienen un efecto en otras personas, como señalan varios expertos en el tema cuando dicen que:

La salud del trabajador tiene un impacto directo en el nivel de producción, tanto individual como colectiva. Ya que un porcentaje mayor a la mitad de las personas que viven en países del Sur dependen directamente de la población activa para su supervivencia económica, el deterioro de su salud también tiene un impacto negativo en el bienestar familiar. (Mazzáfero et al., 1999, p. 8).

c) Perspectivas Teóricas de Bienestar Laboral

Según Américo (1995), el enfoque ecológico investiga y examina la interacción entre los individuos y los entornos naturales que las rodean. Se discuten los aspectos ambientales, su influencia en la calidad y forma de vida, así como todos aquellos principios que lo caracterizan.

La teoría económica del bienestar pone especial énfasis en los ingresos, teniendo en cuenta los gastos sociales y las inversiones de las personas o las comunidades. Por lo general, el criterio utilizado para medir el nivel de bienestar social de un grupo social es cómo se financian y administran sus recursos.

El enfoque sociológico habla de las condiciones objetivas y observables de una comunidad. La medida en que se implementen los servicios y ventajas de la comunidad, el impacto de los factores demográficos, el lugar de residencia o el hábitat de una persona, así como



otros factores como el ocio, la familia o el empleo, tendrán un impacto significativo en el bienestar integral de una persona.

Desde una perspectiva psicosocial, se examina la interacción entre la percepción del individuo sobre sí mismo y su entorno. Se evalúa el bienestar psicosocial en función de esta interacción. La creación y el uso de recursos cuando se presentan conflictos o momentos de dificultad en la vida cotidiana. Se reconoce que esta idea es multifacética e incorpora factores como la felicidad y el valor que se le da a la vida. Se elige como criterio la fuerza y constancia con la cual aparecen las emociones afectivas (Páez y Álvaro, 1999).

Operativamente, se establece la capacidad de manejar conflictos en el contexto de las responsabilidades laborales, y se considera la conexión entre emociones positivas y negativas en relación con el entorno y la realidad en la que se desenvuelven.

La piedra angular de estos puntos de vista es la satisfacción laboral, ya que las repercusiones de la ausencia de felicidad pueden dañar el nivel de rendimiento de la empresa y llevar a un deterioro en la calidad del entorno laboral. Puede conducir a un rendimiento más bajo, más quejas, ausentismo o cambios de trabajo. El mayor grado de satisfacción de los empleados se conoce como bienestar, el cual es un estado mental dinámico que se presenta como comportamiento y tiene como característica principal el equilibrio entre las necesidades, las expectativas y las facultades del empleado, así como las oportunidades y validez que su entorno le ofrece.

El papel activo de una organización moderna está moldeado por el conocimiento, la experiencia, las habilidades y la comprensión de su personal. Una empresa logra su mayor rendimiento cuando su cultura laboral considera tanto la estrategia implementada como los resultados alcanzados, integrándose como componentes interrelacionados y complementarios.



Usualmente, al abordar el factor organizacional, las investigaciones han tomado como enfoque el estudio de la motivación, sin embargo, uno de los determinantes de esta es el bienestar laboral. Reconocer la problemática detrás de la falta de motivación y satisfacción de un trabajador con su trabajo es crucial. También es necesario identificar posibles problemas con las relaciones interpersonales o la comunicación organizacional que puedan verse reflejados en los atributos del empleado.

El bienestar laboral crea un contexto físico y social favorable para el cumplimiento de las tareas diarias, afecta la satisfacción y consecuentemente la competitividad. Además, se encuentra relacionado con la experiencia de los directivos, el comportamiento de los trabajadores y el sentido de pertenencia de estos últimos hacia sus colegas y la organización. El empleado se siente identificado con la organización en la cual trabaja, cuando se reconoce reflejado en ella, potenciando su sentido de valía y autoestima; sin embargo, si carece de libertad para la realización de sus actividades profesionales, no emplea su autoridad personal, y simplemente se encarga de seguir instrucciones o desarrollar las tareas que otras personas ya han elaborado, su habilidad profesional se convierte en algo extraño y ajeno.

Las empresas son modelos sociales en la actualidad, y los sistemas sociales están regulados por procesos dinámicos, que hacen del cambio una constante a la que hay que enfrentarse para sobrevivir. La entidad organizacional se configura como un sistema social, compuesto por una serie de procesos estructurados que implican a personas que se desenvuelven en diversas esferas laborales, todo ello orientado a lograr un objetivo compartido. Se conforma de componentes sociales estructurales, rectores, objetivos, tecnológicos y humanos en ese orden.

Por lo tanto, la consideración y el manejo de los procesos psicosociales se vuelve más fácil cuando los gerentes de cualquier nivel de mando conocen las capacidades, conductas y



necesidades de un empleado, así como las del grupo al que pertenece. Esto aumenta la eficiencia y el rendimiento de la empresa, y aumenta la calidad de vida de los trabajadores.

Todas estas consideraciones funcionan para resaltar la necesidad de que los departamentos directivos tomen en consideración el componente psicosocial en su empresa. Sin embargo, esta representa una actividad que les exige estudiar el vínculo que existe entre los trabajadores y la organización, además de sus expectativas, logros e intereses. También deben fomentar la participación y las condiciones para el intercambio reflexivo, crítico y creativo.

El bienestar social de la institución pública consiste en un grupo de políticas y servicios destinados a satisfacer las necesidades humanas, que tienen un impacto significativo en el área funcional a la que pertenece y reconocen su lugar en un contexto social. Queda claro cuán estrechamente se relacionan las iniciativas sociales con el objetivo institucional de la organización como un lugar para que los funcionarios crezcan.

La investigación, planeación y ejecución de planes que fomenten la retroalimentación y la orientación innovadora de tareas laborales, así como la generación creativa de estrategias para el desarrollo de proyectos auspiciados y aprovechando los intercambios de conocimientos entre el sector público y privado en el campo de Bienestar Social, son algunas de las labores más cruciales del área asistencial de las organizaciones. La difusión de información acerca de los estudios y programas creados también estimula la participación y proactividad de los colaboradores.

La actual estrategia de bienestar social se basa en la participación, la integralidad y el uso eficiente de los recursos. La finalidad de la citada política es el uso adecuado y sensato de los recursos del Estado que se encuentran planteados para la construcción de planes, que se manejen organizadamente y que atiendan las demandas reales de las autoridades.



La potenciación de las capacidades de gestión y la eliminación del paternalismo que la ha caracterizado son necesarias para la gestión integral del bienestar. Es una participación que contempla al empleado como sujeto capaz de identificar las variables que afectan su bienestar y con capacidad de involucrarse en los procesos que conducen a su resolución.

Es de vital importancia lograr una comprensión integral del servidor público, viéndolo tanto en su desarrollo laboral, como también como un individuo que participa de forma activa en diferentes ámbitos de la vida cotidiana, a fin de precisar la rama en la cual actúa como un agente del bienestar social profesional. Este trabajo debe realizarse desde una perspectiva interdisciplinaria a nivel personal, familiar y social, a fin de identificar los factores que afectan el bienestar y rendimiento en el trabajo.

Marco Legal

Las leyes, normas o reglamentos que sirven de base y apoyo a la presente investigación se enumeran a continuación:

Ley 100/1993: De acuerdo con el mandato constitucional de la ley (anteriormente desarrollado por las leyes 60/1993 y 100/1993), (1) todo individuo posee el derecho de disfrutar de un estado óptimo de salud, y (2) el sistema de seguridad social es responsable de coordinar, proporcionar y administrar un efectivo el servicio de salud colectivo, universal y colectivo, así como los demás servicios sociales que deban prestarse de conformidad con las leyes y lineamientos presentes en la ley.

El derecho de los empleados a trabajar en condiciones dignas y lícitas, así como su libertad, intimidación, salud mental y armonía general en el trabajo, están protegidos por leyes laborales que prohíben el acoso y la discriminación, según el artículo 1 de la Ley 1010 de 2006. La protección integral a la familia está contemplada en la Ley 1361 de 2009. Estas leyes, junto

con otras de la misma naturaleza, establecen las obligaciones del Estado en cuanto a la existencia de políticas públicas familiares y la recopilación de datos relacionados con la familia.

La Ley 1496 de 2011 tiene como objetivo garantizar la igualdad de remuneración y cualquier otra forma de compensación profesional entre mujeres y hombres, así como establecer los mecanismos que hacen real y efectivamente esta igualdad en el área laboral, tanto público como privado. Estableciendo los lineamientos generales para eliminar cualquier tipo de discriminación en lo referente a la de compensación laboral en el sector privado.

El decreto reglamentario para los sectores de salud y seguridad social se pone en vigencia mediante el decreto 780 de 2016 de la Presidencia de la República. Existen normas relativas a la calidad del producto en las leyes 170 de 1994 y 9 de 1979, así como en los artículos 245 de la ley 100 de 1993 y 126 de la ley 019 de 2012. Estas normas son muy detalladas y técnicas.

Los programas de bienestar social son definidos como procesos en constante evolución orientados a establecer y mejorar las condiciones laborales, con la meta de impulsar el desarrollo integral de los empleados y fomentar la mejora de su calidad de vida de ellos y la de sus familias, así como hacer posible el crecimiento del grado de satisfacción, eficiencia, eficacia de los trabajadores. Los requisitos para el Sistema de Estímulos, Previsión Social y Programas de Incentivos están establecidos por el Decreto Ley 1567. (Decreto 1567:1998: Art 20) A todas las Organizaciones del Sector Público como instrumento para la consolidación de Estrategias de Bienestar, el Sector Público presenta el Programa Nacional de Bienestar: “Programa Nacional de Bienestar: Servicios Sostenibles, Entidades Sostenibles 2020-2022”. El sistema de incentivos podrá ser actualizado y ampliado con el auxilio de este modelo, en función a lo propuesto en el Decreto-Ley 1567 de 1998.



En síntesis, estamos enfocados en hacer una contribución tangible al bienestar y motivación de quienes sirven a la nación y al estado a través del Decreto 1083 de 2015, cuyo objetivo es contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados que trabajan en el ámbito público, en el contexto de la gestión estratégica de los recursos humanos.

Antecedentes Empíricos

El estudio de Sánchez de 2022, titulado "La gestión del bienestar de los recursos humanos en las empresas que brindan servicios de salud en Colombia, 2007-2022", fue el primero que se encontró. La investigación de este estudio tiene como uno de sus objetivos una propuesta de revisión bibliográfica. A través de una revisión documental que abarcó los años 2007 a 2022, se eligió el método de revisión documental y se utilizaron fuentes de datos secundarias con un enfoque cuantitativo. Los hallazgos llevaron a la conclusión de que debido a que la competencia, el avance tecnológico y la globalización priorizan la productividad y el logro de objetivos sobre otros factores, han cambiado la naturaleza de la labor y han complicado las relaciones profesionales.

El estudio "El bienestar en el trabajo y la calidad de vida en empleados de 25 a 30 años del sector público y privado de Colombia" de Moreno et al. (2020) fue tomado en consideración en ese momento. La finalidad de esta investigación fue emplear el cuestionario "CVT-GOHISALO" para examinar la calidad de vida en el trabajo en Colombia desde las perspectivas pública y privada. En la manifestación participó un grupo de 50 personas, cuyas edades estaban entre los 25 y los 30 años. Se demostró que mientras que los empleados del sector privado parecen encontrar muy atractivo el "establecimiento del trabajo estable", los empleados del sector público parecen encontrar que su tiempo libre es menos satisfactorio. Con este panorama,



se propone una serie de recomendaciones con el fin de fortalecer los aspectos que evidencian un nivel de satisfacción bajo.

En la misma línea, el objetivo general del presente estudio, realizado por Flores (2018) titulado “Grado de Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Corte Suprema de Justicia del Distrito de Lima para el Año 2018”, fue conocer el grado de satisfacción laboral de los funcionarios de la Corte Suprema de Justicia del Distrito de Lima para el año 2018. La investigación fue descriptiva, centrada en datos cuantitativos, de diseño transversal y no utilizó ningún método experimental. 54 empleados de la Corte Suprema de Justicia integraron la población, mientras que 47 personas participaron en la manifestación armada. Se utilizó un cuestionario que mide la calidad de vida laboral (Blanch, 2009). Los hallazgos arrojaron que, en 2018, el personal de la Corte Suprema de Justicia del Distrito de Lima experimentó un nivel de bienestar laboral 42,55% superior al promedio nacional. Esto demuestra que los empleados estaban más contentos con su trabajo y recibían una compensación óptima a nivel profesional, personal y familiar, lo que motivaba a la plantilla para seguir trabajando de forma eficaz.

El estudio de Laverde (2018), "El Bienestar de los Trabajadores en los Empleados del Sector Público: Una Propuesta de Análisis y de Intervención", también fue publicado en la revista Recursos Humanos. Por ejemplo, empleados del servicio EAB-alcantarillado ESP. Para examinar cómo el bienestar en el lugar espacio laboral, tiene influencia en el bienestar de los empleados y cómo se relaciona con otros factores, el estudio se realizó utilizando una metodología analítica. La propuesta de intervención podría fortalecerse identificando los factores determinantes que afectan el bienestar del trabajador. Como resultado, fue posible desarrollar un modelo de bienestar que apuntaba a aumentar las condiciones en las cuales laboran los empleados en una comunidad conectada.

A thick, solid blue horizontal bar located at the bottom of the page.

En 2016, Bohórquez culminó el estudio, al que se le dio por título “Plan Estratégico que Posibilita el Desarrollo de un Programa de Bienestar Laboral para los Trabajadores del Concejo Municipal de Macanal-Boyacá”. Su objetivo general fue establecer un plan estratégico que permitiera a los empleados del Municipio de Macanal-Boyacá Concejo desarrollar este programa. La clase de estudio que se desarrolló fue la investigación descriptiva exploratoria. Cada uno de los 22 empleados que participaron en la exposición recibió un premio. Debido a que no fueron considerados los aspectos que influyen en el bienestar en el trabajo, se concluyó que el grado de bienestar ocupacional en la alcaldía era deficiente.

Diseño Metodológico

Teniendo en cuenta que el diseño metodológico de un trabajo de investigación es un componente fundamental que proporciona la estructura y el enfoque requerido para realizar un estudio de forma sistemática y rigurosa. En el presente apartado, se describe el tipo de investigación, población, muestra, procedimientos, entre otros criterios que fueron utilizados para recopilar, analizar e interpretar los datos que no solo sentaron las bases para la recolección de información, sino que también garantizaron la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos, permitiendo así alcanzar los objetivos propuestos de manera efectiva en esta investigación.

Tipo de Investigación

Entendiendo la investigación cuantitativa de acuerdo con Hernández et al., (2017) como un proceso que implica la recolección de datos mediante medición numérica y que examina la realidad en su contexto natural y tal como se presenta, esta investigación se enmarcó en un enfoque positivista.



De acuerdo con la naturaleza del problema y los resultados deseados, se eligió la investigación propuesta por Tamayo & Tamayo (2014), que se caracteriza por ser una investigación descriptiva. Este proyecto incluye la documentación, el estudio y la interpretación del entorno actual, así como la composición del proceso de investigación, con el objetivo principal de describir cómo se desarrolla un fenómeno en el presente con referencia a un contexto, en lugar de analizar las conclusiones dominantes.

De acuerdo con los focos antes mencionados, que han sido sustentados por numerosos autores, la investigación es cuantitativa de tipo descriptiva y analítica porque destaca los elementos claves del tema en consideración, que son las condiciones de trabajo de aquellos empleados que sirven directamente a la alcaldía de Cartago a nivel administrativo. Según Hernández et al. (2017), el concepto investigación de campo se relaciona con los estudios que se hacen directamente con los sujetos de la investigación o en el mismo escenario donde ocurren los hechos.

Este estudio se situó en un diseño de campo no experimental y de cohorte transversal (datos primarios). En este sentido, se recopilaron datos manteniendo la situación actual, centrando la observación y el análisis del objeto de estudio en su entorno natural.

Participantes

Para la realización de este estudio se tomó como población los funcionarios públicos de la alcaldía Municipal de Cartago que a la fecha está conformado por 380 servidores con diferentes tipos de vinculación.

Para la determinación de la muestra se hizo mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, entendiendo esta forma de muestreo como “un método de muestreo no probabilístico ni aleatorio, en función a la facilidad para acceder a él, la disponibilidad de los



individuos para participar en la muestra o cualquier práctica necesaria en un factor específico” (Questionpro, 2023), es así como dicha muestra fue integrada por 100 funcionarios, los cuales, actualmente están vinculados en la Alcaldía de Cartago en carrera administrativa, teniendo en cuenta que nuestro foco es analizar es ese nicho del Sector Público.

Instrumentos de Recolección de Datos

Se empleó el cuestionario como herramienta de recopilación de datos con el fin de tomar los datos esenciales para la determinación de los objetivos. En este contexto se hizo uso del Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas el cual ha sido desarrollado por Blanch et al., (2010), el cual contiene 55 ítems, integrados por el Factor de Bienestar Psicosocial (Escala de Afecto, Escala de Competencias, Escala de Expectativas) y el Factor de Efectos Colaterales (Escala de Somatización, Escala de Desgaste , Escala de Alienación) donde las opciones de respuesta son en escala de medición ordinal con siete opciones de respuesta. (Ver anexo D)

De acuerdo con Blanch et al., la valoración psicométrica del cuestionario se realizó mediante dos fases, donde la primera consistió en validar el contenido por medio de una revisión de literatura y un consejo de jueces. La segunda fase aplicada para la valoración se realizó mediante un análisis de los componentes principales de los ítems que se incluyeron en las escalas de medición. Finalmente, se realizó una última validación del instrumento mediante el análisis de fiabilidad calculando el coeficiente Alfa de Cronbach para cada una de las escalas del cuestionario y de la totalidad de ítems. Como nota aclaratoria vale recalcar que el instrumento en cuestión es un instrumento que se aplicó, e involucró a la población colombiana.



Procedimiento de Recolección de Datos

De acuerdo con el enfoque y alcance del estudio, como procedimiento para recolección de datos, se llevaron a cabo las siguientes acciones:

- a) Se solicitó el permiso al secretario de Servicios Administrativos y Gestión del Talento Humano de la alcaldía municipal para la respectiva autorización de la investigación y así mismo para acceder a los correos electrónicos y WhatsApps de la muestra para el envío del instrumento.
- b) Se socializó el proyecto de investigación con la muestra seleccionada para incentivar su participación.
- c) Se envió la encuesta desde Google Forms inicialmente por WhatsApps y posteriormente por correo electrónico.

Procedimiento de Análisis de Datos

Se realizó el análisis de datos empleando la estadística descriptiva como herramienta para proporcionar un resumen claro, organizado y conciso de las características clave de un conjunto de datos previamente recolectados, utilizando el programa de análisis de datos SPSS. Además, se hizo una presentación clara con gráficos y tablas, a los cuales se le realizó su respectiva descripción.

Alcance del Estudio

Entendiendo el alcance descriptivo de una investigación de acuerdo con Hernández et. al., (2017) como aquella que se enfoca en recopilar información y describir las características, propiedades y relaciones entre variables relevantes. A través de la recopilación de datos, la observación y la documentación sistemática, en pro de brindar una imagen clara y completa del tema investigado.



Es así como la presente investigación se enfocó en un alcance netamente descriptivo centrado únicamente en examinar las características del bienestar laboral del personal administrativo de la Alcaldía de Cartago. Así mismo el presente estudio tuvo una trascendencia valiosa en la formación de los estudiantes investigadores exponiéndolos a las realidades de las comunidades locales, generando conocimiento sobre el tema del bienestar ocupacional.

Operacionalización de Variables de Estudio

Tabla 1

Operacionalización de Variables

Variab	Operacionalización Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Bienestar Laboral	Debido a la preocupación por la naturaleza del trabajo subcompensado y una creciente insatisfacción con el empleo, la noción de bienestar se relacionó con la calidad de vida en el trabajo y se buscó avanzar en el desarrollo humano integral dentro de la organización. En este sentido Berg	En el caso de esta investigación la variable bienestar laboral se operacionaliza a través del instrumento de recolección de datos, “Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades	Factor de bienestar psicosocial. Factor de efectos colaterales	Afectos Competencias Expectativas Somatización Desgaste Alienación	Ordinal



	<p>siendo citado por Hernández et al., (2003), una forma de medir el bienestar es el nivel de satisfacción laboral, ya que está relacionado con tres cosas: las características específicas del trabajo (como la autonomía, la variedad del trabajo, la importancia del trabajo y la capacidad de usar el conocimiento o las habilidades) y las prácticas laborales de alto rendimiento (como el trabajo en equipo, los grupos de resolución de problemas) y formación y sistemas de comunicación horizontal).</p>	<p>Psicométricas” el cual ha sido desarrollado por Blanch et al. (2010), el cual contiene 55 ítems, integrados por el Factor de Bienestar Psicosocial (Escala de Afecto, Escala de Competencias, Escala de Expectativas) y el Factor de Efectos Colaterales (Escala de Somatización, Escala de Desgaste , Escala de Alienación)</p>			
--	--	---	--	--	--

Nota. Elaboración Propia.



Criterios de Cientificidad

En cuanto a los criterios que brindan soporte científico al proyecto, se basó en los siguientes aspectos: el estudio se caracterizó por la confiabilidad y validez al apearse al cumplimiento del método científico seleccionado, así como al emplear un instrumento estandarizado y aceptado por la comunidad científica, lo que permitió la replicabilidad de sus resultados así como también confiar en el rigor sistemático aplicado, al aplicar técnicas y herramientas de análisis que proporcionan objetividad a los resultados.

Aspectos Éticos

Este estudio garantizó el cumplimiento ético del proceso investigativo, por lo que se buscó en todo momento el beneficio de los participantes, cuidando su seguridad, y acceso justo y equitativo a la información. Además de garantizar el manejo confidencial de los resultados, soportados en la solicitud de consentimiento informado para cada participante, brindó así las medidas éticas indispensables para el resguardo de los datos recolectados.

En este sentido, se destacó la importancia del diligenciamiento del consentimiento informado de los participantes. El mismo se presentó al inicio del cuestionario, junto con una breve descripción del proceso de investigación, asegurando que los participantes comprendieran plenamente los objetivos y riesgos de la investigación. Asimismo, se hizo hincapié en la confidencialidad de la información recopilada y en la protección de la integridad y privacidad de los Participantes en el estudio. Con este propósito, únicamente se solicitó el correo electrónico para realizar seguimiento y evitar duplicación en el cuestionario, con el fin de promover la imparcialidad y la objetividad tanto en la recopilación de los datos como en su análisis, evitando cualquier conflicto de intereses. Además, se enfatizó a los participantes la importancia de la honestidad en sus respuestas.



Por tanto, se consideró lo referente a la ética en la investigación estipulado por Colciencias en la Política de Ética, Bioética e Integridad Científica, donde se plantea que, en las investigaciones desarrolladas con seres humanos, se deben considerar aspectos como el respeto, la autonomía y la autodeterminación del individuo, garantizando en todo momento el respeto y la protección a la persona minimizando al máximo los riesgos y potencializando los beneficios que puede aportar la investigación. (Colciencias, 2017)

Así mismo la presente investigación se llevó a cabo teniendo en cuenta los principios y consideraciones éticas de la Resolución 8430 de 1993 que establece las reglas académicas y estrategias de gestión para el estudio en salud, el cual establece que “El sujeto encargado de la investigación, tendrá la responsabilidad de suspender, sí reconoce cualquier clase de riesgo o efectos negativos en la salud del objeto de estudio” (Resolución 8430, 1993).

Este estudio se clasificó como de riesgo mínimo, además, cumplió otro requisito como lo son:

- a) La investigación se llevó a cabo por personas idóneas, con conocimiento en dicho campo con el fin de cuidar la integridad de los integrantes.
- b) Se tuvo en cuenta el consentimiento por parte de los entes respectivos de la Alcaldía de Cartago y de la Institución Politécnico Grancolombiano para llevar a cabo la investigación.
- c) Solo se tuvo en cuenta las personas que aceptaron el consentimiento informado.
- d) La selección de los participantes se realizó de una manera justa y equitativa, usando un muestreo no probabilístico por conveniencia.
- e) En esta investigación, se resaltó el respeto a la dignidad, así como la protección de los derechos y la salud.



- f) Se garantiza la confidencialidad del estudio, teniendo en cuenta la privacidad de los datos personales recolectados de los participantes.
- g) Dicha investigación se llevó a cabo con la previa autorización de los funcionarios de la alcaldía.
- h) Asimismo, se trataron con respeto a las personas, partiendo de hacer el bien como lo indica el principio de beneficencia, a través de una atención con justicia y sin maleficencia.
- i) Para concluir, es relevante mencionar que la presentación de resultados y la atribución se realizaron de manera apropiada, utilizando fuentes confiables y otorgando los derechos de autor correspondientes. Todo esto con el objetivo de promover una investigación responsable, justa y ética que beneficie tanto a la entidad como a los investigadores.

Resultados

Para la evaluación de resultados se tomaron como recurso los resultados del cuestionario, Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas, aplicado por medio de *Google Forms* el cual fue analizado en el programa SPSS, así como documentos de instituciones oficiales del municipio. A continuación, se presentan los resultados de acuerdo con los objetivos planteados en la investigación.

La población muestra tomada para la investigación, se caracteriza de la siguiente manera:

Tabla 2

Rango de edad de los encuestados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	45-55	22	22,0	23,9	23,9
	36-45	35	35,0	38,0	62,0
	26-35	32	32,0	34,8	96,7

	18-25	3	3,0	3,3	92,0
	Más de 55	8	8,0	8,0	100,0
Total		100	100,0		

Nota. Elaboración propia.

Es notable que la mayoría del personal se encuentra dentro de los grupos de edad de 26 a 35 años y de 36 a 45 años, los cuales conforman un 32% y un 35% de la población sujeta a análisis, respectivamente. Esto indica que estas dos categorías de edad son las más prominentes dentro de la muestra de estudio.

Tabla 3

Género de los encuestados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	57	57,0	57,0	57,0
	Masculino	43	43,0	43,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Predominantemente, el personal está compuesto por mujeres, representando un 57% de la fuerza laboral, mientras que los hombres constituyen un 43% de la misma. Esta distribución de género revela una mayoría femenina en la organización.

Tabla 4

¿Es padre o madre cabeza de hogar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	59	59,0	59,0	59,0
	Sí	41	41,0	41,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

En la tabla 4, se puede observar que el 59% de los encuestados indicaron que no ostentan el rol de padre o madre cabeza de hogar, mientras que el 41% afirmó desempeñar este papel.



Estos hallazgos indican que la mayoría del personal no asume esta responsabilidad, pero, aun así, un porcentaje considerable de ellos sí lo hace.

Tabla 5

Nivel del cargo de los encuestados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Asesor	1	1,0	1,0	1,0
	Asistencial	42	42,0	42,0	43,0
	Profesional	32	32,0	32,0	75,0
	Técnico	25	25,0	25,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Como se observa en la tabla 5, predominantemente el personal asistencial constituye la mayor parte del equipo, con un total de 42 personas, seguido por el personal profesional, que cuenta con 32 integrantes. Por otro lado, se observa que los niveles técnicos y los asesores no experimentan una demanda tan significativa en la estructura laboral de la alcaldía de Cartago.

Tabla 6

Nivel de ingresos de los encuestados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 a 2 SMMLV	44	44,0	44,0	44,0
	2 a 3 SMMLV	33	33,0	33,0	77,0
	3 a 4 SMMLV	13	13,0	13,0	90,0
	4 y más SMMLV	10	10,0	10,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

En cuanto a los niveles de ingresos, se observa que aproximadamente la mitad de los encuestados (44%) reporta ingresos situados en el rango de 1 a 2 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV), seguido por un 33% que se encuentra en el rango de 2 a 3 SMMLV. Estos resultados proporcionan una clara perspectiva de cómo se distribuyen los ingresos entre los



encuestados. En este sentido es importante destacar que la mayoría de los encuestados tienen ingresos dentro del rango de 1 a 2 SMMLV, lo que sugiere que esta es la categoría de ingresos más común dentro de la entidad.

Tabla 7

Nivel educativo de los encuestados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bachillerato	5	5,0	5,0	5,0
	Postgrado	31	31,0	31,0	36,0
	Profesional Universitario	42	42,0	42,0	78,0
	Técnico	12	12,0	12,0	90,0
	Tecnólogo	10	10,0	10,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

En cuanto al nivel educativo, se destaca que la mayoría de los encuestados son profesionales universitarios, representando el 42% de la muestra. Le sigue el grupo de personas con estudios de postgrado, que conforman un 31% de la población estudiada. Además, un 5% de los encuestados poseen únicamente estudios de bachillerato y el restante son técnicos y tecnólogos. Estos datos reflejan la diversidad en el nivel educativo de la población en estudio, donde una proporción significativa cuenta con formación universitaria, también es importante reconocer la presencia de personas con un nivel educativo inferior donde sus habilidades y conocimientos pueden aportar valor en diferentes aspectos de la organización.

Tabla 8

Antigüedad en el puesto de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1-3 años	78	78,0	78,0	78,0
	10 o más años	12	12,0	12,0	90,0

	4-6 años	7	7,0	7,0	97,0
	7-9 años	3	3,0	3,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

En lo que respecta a la antigüedad en el puesto de trabajo, se destaca que la mayoría del personal, representada por 78 personas, ha acumulado una experiencia laboral en sus roles actuales que oscila entre 1 y 3 años. Por otro lado, un grupo más reducido, compuesto por 22 personas, cuenta con una antigüedad de 4 años o más, incluyendo aquellos que llevan más de una década en sus posiciones. Estos datos reflejan una combinación de empleados relativamente nuevos y otros con una larga trayectoria dentro de la organización.

En síntesis, en términos de aspectos sociodemográficos, se identificó que el personal se sitúa en los rangos de edad de 26-35 y 36-45 años, donde en su la mayoría son mujeres, representando un 57% de la fuerza laboral, mientras que los hombres constituyen un 43% de la misma. Por otro lado, se evidencia que el 59% de los encuestados no son padre o madre cabeza de hogar, mientras que el 41% afirmó desempeñar este papel. En términos de cargos ocupados dentro de la entidad el cargo predominante es asistencial con un 42%, el cual según el Manual específico de funciones y de competencias laborales del 2019, de la Alcaldía de Cartago solo requiere “nivel educativo bachillerato y experiencia relacionada” (p.435). En este sentido al comparar cargos versus ingreso se evidencia que tienden a ser proporcionales ya aproximadamente la mitad de los encuestados (44%) reporta ingresos situados en el rango de 1 a 2 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV). Finalmente, para terminar de caracterizar la muestra objeto de estudio se evidencia que la mayoría del personal, representada por 78 personas, ha acumulado una experiencia laboral en sus roles actuales que oscila entre 1 y 3 años. Por otro lado, un grupo más reducido, compuesto por 22 personas, cuenta con una

antigüedad de 4 años o más, incluso hay personas que llevan más de una década en sus posiciones.

A continuación, se analizan los resultados de la dimensión de bienestar psicosocial que abarca a su vez, las escalas de Afectos, Competencias y Expectativas. En este sentido frente a la escala de Afectos y haciendo énfasis en identificar cómo se sienten actualmente los empleados de la alcaldía de Cartago con su trabajo se evidencia:

Tabla 9

Insatisfacción-Satisfacción Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto de insatisfacción laboral	3	3,0	3,0	3,0
	Nivel medio de insatisfacción laboral	4	4,0	4,0	7,0
	Nivel bajo de insatisfacción laboral	9	9,0	9,0	16,0
	Nivel neutral de satisfacción laboral	15	15,0	15,0	31,0
	Nivel bajo de satisfacción laboral	29	29,0	29,0	60,0
	Nivel medio de satisfacción laboral	23	23,0	23,0	83,0
	Nivel alto de satisfacción laboral	17	17,0	17,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Como se evidencia en los datos proporcionados en la presente tabla, se puede destacar que el 17% de los encuestados reporta experimentar un nivel alto de satisfacción laboral, mientras que un 23% se encuentra en un nivel medio de satisfacción laboral. Sin embargo, es importante notar que un considerable 29% de los encuestados indica un nivel bajo de satisfacción laboral. Además, un segmento adicional de encuestados se sitúa entre un nivel neutral de



satisfacción y un nivel alto de insatisfacción, lo que refleja la diversidad de opiniones y sentimientos dentro del grupo estudiado.

Tabla 10

Inseguridad-Seguridad Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto de inseguridad laboral	7	7,0	7,0	7,0
	Nivel medio de inseguridad laboral	2	2,0	2,0	9,0
	Nivel bajo de inseguridad laboral	12	12,0	12,0	21,0
	Nivel neutral de seguridad laboral	13	13,0	13,0	34,0
	Nivel bajo de seguridad laboral	19	19,0	19,0	53,0
	Nivel medio de seguridad laboral	29	29,0	29,0	82,0
	Nivel alto de seguridad laboral	18	18,0	18,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Según los datos presentados en la Tabla 6, se destaca que alrededor del 50% de los encuestados experimenta un nivel de seguridad considerado medio o bajo. Además, un 18% de los participantes refieren sentir un nivel alto de seguridad en su entorno laboral. Por otro lado, el resto de los encuestados se sitúa en un nivel de seguridad neutral y un nivel alto de inseguridad en su ambiente de trabajo.

Tabla 11

Intranquilidad-Tranquilidad Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto de intranquilidad laboral	4	4,0	4,0	4,0



	Nivel medio de intranquilidad laboral	7	7,0	7,0	11,0
	Nivel bajo de intranquilidad laboral	8	8,0	8,0	19,0
	Nivel neutro de tranquilidad laboral	15	15,0	15,0	34,0
	Nivel bajo de tranquilidad laboral	22	22,0	22,0	56,0
	Nivel medio de tranquilidad laboral	22	22,0	22,0	78,0
	Nivel alto de tranquilidad laboral	22	22,0	22,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

En relación a la sensación de intranquilidad o tranquilidad que experimentan los empleados de la Alcaldía de Cartago, los datos muestran una distribución bastante equitativa en cuanto a la percepción de niveles altos, medios y bajos de tranquilidad laboral. Específicamente, un 22% de los encuestados refiere sentir un nivel alto de tranquilidad, otro 22% se sitúa en un nivel medio y un porcentaje similar del 22% reporta un nivel bajo de tranquilidad en su trabajo.

Sin embargo, también se observa que un 15% de los participantes siente un nivel neutro de tranquilidad en sus funciones laborales. Además, un grupo adicional, que comprende un 19%, percibe un nivel que varía desde bajo hasta alto en términos de inseguridad en el trabajo.

Tabla 12

Impotencia-Potencia Laboral

		Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto de impotencia laboral	8		8,0	8,0	8,0
	Nivel medio de impotencia laboral	8		8,0	8,0	16,0
	Nivel bajo de impotencia laboral	16		16,0	16,0	32,0

	Nivel neutro de potencia laboral	13		13,0	13,0	45,0
	Nivel bajo de potencia laboral	21		21,0	21,0	66,0
	Nivel medio de potencia laboral	22		22,0	22,0	88,0
	Nivel alto de potencia laboral	12		12,0	12,0	100,0
	Total	100		100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

En cuanto al nivel de Impotencia o Potencia Laboral, se destaca que la mayoría, equivalente al 68% del personal, manifiesta una percepción que varía desde neutral hasta alta en cuanto a su potencia laboral. Por otro lado, un segmento menor de los encuestados, representando el restante porcentaje, describe sentir un nivel que oscila desde bajo hasta alto de impotencia en el trabajo.

Tabla 13

Malestar-Bienestar Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto de malestar laboral	6	6,0	6,0	6,0
	Nivel medio de malestar laboral	6	6,0	6,0	12,0
	Nivel bajo de malestar laboral	13	13,0	13,0	25,0
	Nivel neutro de bienestar laboral	19	19,0	19,0	44,0
	Nivel bajo de bienestar laboral	17	17,0	17,0	61,0
	Nivel medio de bienestar laboral	27	27,0	27,0	88,0
	Nivel alto de bienestar laboral	12	12,0	12,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.



Según los datos recopilados en la tabla 9, se puede observar que un 12% del personal manifiesta una percepción alta de bienestar laboral en su lugar de trabajo, mientras que un 27% describe su percepción como media. Además, un 17% indica tener una percepción baja del bienestar laboral, y un 19% se sitúa en un nivel neutral en este aspecto. En resumen, se evidencia que aproximadamente el 75% de los encuestados tiene una percepción positiva del bienestar laboral en la Alcaldía de Cartago. Sin embargo, también es importante notar que un 25% de los trabajadores manifiesta tener una tendencia a sentir malestar en su entorno laboral.

Tabla 14

Desconfianza-Confianza Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto de desconfianza laboral	8	8,0	8,0	8,0
	Nivel medio de desconfianza laboral	12	12,0	12,0	20,0
	Nivel bajo de desconfianza laboral	7	7,0	7,0	27,0
	Nivel neutral de confianza laboral	17	17,0	17,0	44,0
	Nivel bajo de confianza laboral	19	19,0	19,0	63,0
	Nivel medio de confianza laboral	21	21,0	21,0	84,0
	Nivel alto de confianza laboral	16	16,0	16,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Un significativo grupo de personas, representando un total de 56 participantes, manifiesta una percepción que abarca desde alta, media hasta baja confianza en su entorno laboral. En contraste, el resto de los participantes, es decir, 44 personas, se encuentran en un rango que va



desde una neutralidad en cuanto a la confianza laboral, con 17 personas, hasta niveles de desconfianza que oscilan entre alto y bajo, abarcando un total de 27 personas.

Tabla 15

Incertidumbre-Certidumbre Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto de incertidumbre laboral	8	8,0	8,0	8,0
	Nivel medio de incertidumbre laboral	11	11,0	11,0	19,0
	Nivel bajo de incertidumbre laboral	12	12,0	12,0	31,0
	Nivel neutral de certidumbre laboral	17	17,0	17,0	48,0
	Nivel bajo de certidumbre laboral	14	14,0	14,0	62,0
	Nivel medio de certidumbre laboral	22	22,0	22,0	84,0
	Nivel alto de certidumbre laboral	16	16,0	16,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

En relación a la dimensión de Incertidumbre o Certidumbre laboral, los datos presentados en la Tabla 11 indican que aproximadamente el 70% de los trabajadores encuestados experimenta una percepción que abarca desde alta hasta neutral en cuanto a la certidumbre laboral. Esto sugiere que una mayoría significativa de empleados se siente relativamente segura y confiada en su entorno laboral.

Por otro lado, el 30% restante de los participantes se divide en distintos niveles de incertidumbre laboral. Un 12% describe sentir un nivel bajo de incertidumbre, un 11% se encuentra en un nivel medio de incertidumbre, y un 8% reporta una percepción de alto nivel de incertidumbre laboral.



Tabla 16*Confusión-Claridad Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto de confusión laboral	9	9,0	9,0	9,0
	Nivel medio de confusión laboral	6	6,0	6,0	15,0
	Nivel bajo de confusión laboral	11	11,0	11,0	26,0
	Nivel neutro de claridad laboral	11	11,0	11,0	37,0
	Nivel bajo de claridad laboral	18	18,0	18,0	55,0
	Nivel medio de claridad laboral	28	28,0	28,0	83,0
	Nivel alto de claridad laboral	17	17,0	17,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Un considerable 45% del personal manifiesta tener una percepción tanto alta como media de claridad en su entorno laboral. Además, un 29% describe su percepción como baja o neutral en cuanto a la claridad laboral. Por otro lado, un 23% de los empleados refiere experimentar niveles de confusión laboral que varían desde bajo hasta alto.

Tabla 17*Desesperanza-Esperanza Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto de desesperanza laboral	7	7,0	7,0	7,0
	Nivel medio de desesperanza laboral	8	8,0	8,0	15,0
	Nivel bajo de desesperanza laboral	13	13,0	13,0	28,0
	Nivel neutral de esperanza laboral	14	14,0	14,0	42,0

	Nivel bajo de esperanza laboral	14	14,0	14,0	56,0
	Nivel medio de esperanza laboral	21	21,0	21,0	77,0
	Nivel alto de esperanza laboral	23	23,0	23,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

En cuanto a la dimensión de Desesperanza o Esperanza Laboral, se destaca que un número significativo de personas manifiestan una percepción tanto media como alta en cuanto a la esperanza laboral. Concretamente, un 23% de los encuestados describe su nivel de esperanza como alto, mientras que un 21% se sitúa en un nivel medio de esperanza. Por otro lado, un 28% de los participantes expresaron sentir un nivel de esperanza que varía desde bajo hasta neutral. Por el contrario, el resto de los encuestados experimenta niveles que oscilan entre bajos y altos de desesperanza en su entorno laboral.

Tabla 18

Dificultad-Facilidad Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto de dificultad laboral	8	8,0	8,0	8,0
	Nivel medio de dificultad laboral	7	7,0	7,0	15,0
	Nivel bajo de dificultad laboral	10	10,0	10,0	25,0
	Nivel neutral de facilidad laboral	19	19,0	19,0	44,0
	Nivel bajo de facilidad laboral	14	14,0	14,0	58,0
	Nivel medio de facilidad laboral	26	26,0	26,0	84,0
	Nivel alto de facilidad laboral	16	16,0	16,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

La mayoría del personal como se evidencia en la tabla 14, muestra una percepción que abarca desde alta hasta neutral en cuanto a la facilidad laboral. Específicamente, un 16% de los encuestados experimenta un nivel alto de facilidad en su trabajo, mientras que un 26% se encuentra en un nivel medio y un 19% en un nivel neutral de facilidad. Por otro lado, en términos de dificultad laboral, un 25% de los encuestados reporta niveles que varían desde bajo hasta alto de dificultad en sus roles laborales.

En relación con la Escala de Afectos, se identificaron como factores facilitadores la Esperanza Laboral, donde se obtuvo una valoración positiva en la mayoría de los encuestados. Sin embargo, en los demás aspectos (Insatisfacción-Satisfacción, Inseguridad-Seguridad, Intranquilidad-Tranquilidad, Impotencia-Potencia, Malestar-Bienestar, Desconfianza-Confianza, Incertidumbre-Certidumbre, Confusión-Claridad, Dificultad-Facilidad), se evidenciaron en su mayoría valoraciones neutras y bajas, lo que hace que se conviertan en factores obstaculizadores al momento de desarrollar prácticas de bienestar laboral dentro de la Alcaldía de Cartago.

Continuando con la escala de Competencias y haciendo énfasis en identificar cómo se sienten actualmente los empleados de la alcaldía de Cartago con su trabajo respecto a ese factor, se evidencia:

Tabla 19

Insensibilidad-Sensibilidad Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto de insensibilidad laboral	6	6,0	6,0	6,0
	Nivel medio de insensibilidad laboral	5	5,0	5,0	11,0
	Nivel bajo de insensibilidad laboral	9	9,0	9,0	20,0
	Nivel neutral de sensibilidad laboral	16	16,0	16,0	36,0



	Nivel bajo de sensibilidad laboral	20	20,0	20,0	56,0
	Nivel medio de sensibilidad laboral	30	30,0	30,0	86,0
	Nivel alto de sensibilidad laboral	14	14,0	14,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

La Tabla 15 muestra que el 50% de la muestra presenta una percepción que varía desde media hasta baja en lo que respecta a la sensibilidad laboral. En síntesis, un 14% de los encuestados describe su nivel de sensibilidad laboral como alto. Además, un 16% se encuentra en un nivel neutral de sensibilidad, mientras que un 6% manifiesta una percepción de alto nivel de insensibilidad laboral.

Tabla 20

Irracionalidad-Racionalidad Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto de irracionalidad laboral	6	6,0	6,0	6,0
	Nivel medio de irracionalidad laboral	4	4,0	4,0	10,0
	Nivel bajo de irracionalidad laboral	8	8,0	8,0	18,0
	Nivel neutral de racionalidad laboral	11	11,0	11,0	29,0
	Nivel bajo de racionalidad laboral	17	17,0	17,0	46,0
	Nivel medio de racionalidad laboral	29	29,0	29,0	75,0
	Nivel alto de racionalidad laboral	25	25,0	25,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

En lo que concierne a la dimensión de Irracionalidad o Racionalidad Laboral, se observa una distribución variada en las percepciones de los empleados en la Alcaldía de Cartago. Un

número significativo de empleados, específicamente 25 personas, describe una percepción alta de racionalidad laboral en sus puestos de trabajo. Además, un grupo similar de 29 personas se sitúa en un nivel medio de racionalidad laboral. Por otro lado, un número representativo de empleados oscila entre una percepción baja (17 personas) y una percepción neutral (11 personas) en cuanto a la racionalidad laboral. Por último, un grupo de 18 personas reporta sentir niveles de irracionalidad que varían desde bajos hasta altos en sus roles laborales.

Tabla 21

Incompetencia-Competencia Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto de incompetencia laboral	6	6,0	6,0	6,0
	Nivel medio de incompetencia laboral	5	5,0	5,0	11,0
	Nivel bajo de incompetencia laboral	9	9,0	9,0	20,0
	Nivel neutral de competencia laboral	6	6,0	6,0	26,0
	Nivel bajo de competencia laboral	14	14,0	14,0	40,0
	Nivel medio de competencia laboral	33	33,0	33,0	73,0
	Nivel alto de competencia laboral	27	27,0	27,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 17, se observa que la mayoría del personal encuestados, equivalente al 60%, manifiesta una percepción que abarca desde alta hasta media en lo que respecta a la competencia laboral; detalle, un 27% de los expresa sentir un nivel de competencia laboral como alto, mientras que un 33% opta por un nivel medio de competencia. Por otro lado, un 20% de los empleados refiere sentir una percepción que varía desde baja hasta neutral en cuanto al nivel de competencia laboral. Además, un grupo adicional



del 25% experimenta niveles que oscilan desde bajos hasta altos de incompetencia en sus roles laborales.

Tabla 22

Inmoralidad-Moralidad Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto de inmoralidad laboral	5	5,0	5,0	5,0
	Nivel medio de inmoralidad laboral	5	5,0	5,0	10,0
	Nivel bajo de inmoralidad laboral	5	5,0	5,0	15,0
	Nivel neutral de moralidad laboral	7	7,0	7,0	22,0
	Nivel bajo de moralidad laboral	13	13,0	13,0	35,0
	Nivel medio de moralidad laboral	34	34,0	34,0	69,0
	Nivel alto de moralidad laboral	31	31,0	31,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

En lo que respecta a la dimensión de Inmoralidad o Moralidad Laboral, se destaca que la gran mayoría del personal, correspondiente al 65%, manifiesta una percepción que abarca desde alta hasta media moralidad en su entorno laboral. Por otro lado, un 15% de los empleados expresan estar en desacuerdo con la moralidad que se percibe en la organización, lo que se refleja en la percepción de inmoralidad. Este grupo se divide representativamente en un 5% que percibe un nivel bajo de inmoralidad, otro 5% en un nivel medio de inmoralidad, y un último 5% en un nivel alto de inmoralidad.



Tabla 23*Maldad-Bondad Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto de maldad laboral	8	8,0	8,0	8,0
	Nivel medio de maldad laboral	2	2,0	2,0	10,0
	Nivel bajo de maldad laboral	7	7,0	7,0	17,0
	Nivel neutral de bondad laboral	6	6,0	6,0	23,0
	Nivel bajo de bondad laboral	17	17,0	17,0	40,0
	Nivel medio de bondad laboral	33	33,0	33,0	73,0
	Nivel alto de bondad laboral	27	27,0	27,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Según los datos presentados en la Tabla 19, se observa que en lo que respecta a la dimensión de Maldad o Bondad Laboral, la gran mayoría de los trabajadores de la Alcaldía que participaron en la presente investigación, concretamente el 83%, perciben niveles de bondad que van desde alto hasta neutral. En este sentido, un 60% se encuentra en un rango que va desde alto a medio de bondad laboral, mientras que un 23% se sitúa entre bajo y neutral en esta dimensión. Por otro lado, un segmento minoritario de los encuestados, representando un 27%, experimenta niveles de maldad que varían desde bajos hasta altos en su entorno laboral.

Tabla 24*Fracaso-Éxito Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto de fracaso laboral	9	9,0	9,0	9,0



Nivel medio de fracaso laboral	3	3,0	3,0	12,0
Nivel bajo de fracaso laboral	8	8,0	8,0	20,0
Nivel neutral de éxito laboral	9	9,0	9,0	29,0
Nivel bajo de éxito laboral	22	22,0	22,0	51,0
Nivel medio de éxito laboral	30	30,0	30,0	81,0
Nivel alto de éxito laboral	19	19,0	19,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

En cuestiones de Fracaso o Éxito Laboral los datos de la presente tabla indican que 20 personas experimentan niveles que varían desde bajos hasta altos de fracaso en su entorno laboral. Además, 9 personas prefieren mantener una percepción neutral en esta dimensión. Por otro lado, un número considerable de empleados, específicamente 22 personas, describe una percepción de bajo nivel de éxito laboral, mientras que 30 personas se sitúan en un nivel medio de éxito laboral. Asimismo, 19 personas expresan una percepción de alto nivel de éxito en su entorno de trabajo.

Tabla 25

Incapacidad-Capacidad Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto de incapacidad laboral	7	7,0	7,0	7,0
	Nivel medio de incapacidad laboral	3	3,0	3,0	10,0
	Nivel bajo de incapacidad laboral	6	6,0	6,0	16,0
	Nivel neutral de capacidad laboral	8	8,0	8,0	24,0
	Nivel bajo de capacidad laboral	13	13,0	13,0	37,0
	Nivel medio de capacidad laboral	35	35,0	35,0	72,0

	Nivel alto de capacidad laboral	28	28,0	28,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

La tabla en cuestión muestra que un número significativo de personas, específicamente el 35%, describe una percepción de capacidad laboral que se encuentra en un nivel medio. Además, un 28% de los encuestados manifiesta sentir una alta capacidad en las labores que desempeñan en la Alcaldía de Cartago. Esto indica que más del 60% de los empleados se sienten confiados en sus habilidades laborales y en su capacidad para llevar a cabo sus responsabilidades con éxito en la organización. Sin embargo, es importante destacar que alrededor del 40% de los encuestados prefieren mantener una percepción neutral o experimentan niveles que varían desde bajos hasta altos de incapacidad laboral.

Tabla 26

Pesimismo-Optimismo Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto de pesimismo laboral	8	8,0	8,0	8,0
	Nivel medio de pesimismo laboral	4	4,0	4,0	12,0
	Nivel bajo de pesimismo laboral	10	10,0	10,0	22,0
	Nivel neutral de pesimismo laboral	11	11,0	11,0	33,0
	Nivel bajo de optimismo laboral	16	16,0	16,0	49,0
	Nivel medio de optimismo laboral	26	26,0	26,0	75,0
	Nivel alto de optimismo laboral	25	25,0	25,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.



En términos de Optimismo Laboral más del 50% del personal tiene una percepción media y alta de optimismo laboral, un 27% entre baja y neutral de optimismo laboral y aproximadamente un 23% por el contrario experimentan niveles de pesimismo laboral que van desde bajos hasta altos.

Tabla 27

Ineficacia-Eficacia Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto de ineficacia laboral	7	7,0	7,0	7,0
	Nivel medio de ineficacia laboral	6	6,0	6,0	13,0
	Nivel bajo de ineficacia laboral	5	5,0	5,0	18,0
	Nivel neutral de eficacia laboral	11	11,0	11,0	29,0
	Nivel bajo de eficacia laboral	17	17,0	17,0	46,0
	Nivel medio de eficacia laboral	29	29,0	29,0	75,0
	Nivel alto de eficacia laboral	25	25,0	25,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

En cuanto a niveles de desconfianza la Tabla 23 muestra que aproximadamente un 20% de los encuestados perciben niveles de ineficiencia laboral que varían desde bajos hasta altos. Por otro lado, el 80% restante manifiesta una percepción de eficiencia en su trabajo distribuida de la siguiente manera: un 25% describe un nivel alto de eficiencia, un 29% se encuentra en un nivel medio, un 17% experimenta una eficiencia baja, y un 11% se sitúa en un nivel neutral en términos de eficiencia laboral.



Tabla 28*Inutilidad-Utilidad Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto de inutilidad laboral	7	7,0	7,0	7,0
	Nivel medio de inutilidad laboral	4	4,0	4,0	11,0
	Nivel bajo de inutilidad laboral	6	6,0	6,0	17,0
	Nivel neutral de utilidad laboral	12	12,0	12,0	29,0
	Nivel bajo de utilidad laboral	12	12,0	12,0	41,0
	Nivel medio de utilidad laboral	29	29,0	29,0	70,0
	Nivel alto de utilidad laboral	30	30,0	30,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Aproximadamente el 60% de la muestra cómo se evidencia en la tabla 24 tienen una percepción alta y media de la utilidad laboral, un 12% respectivamente se inclinan por un nivel bajo y neutral. El restante de los encuestados por su parte experimenta niveles de inutilidad que van desde bajos (6%), pasando por medios (4%) y hasta llegar a altos (7%).

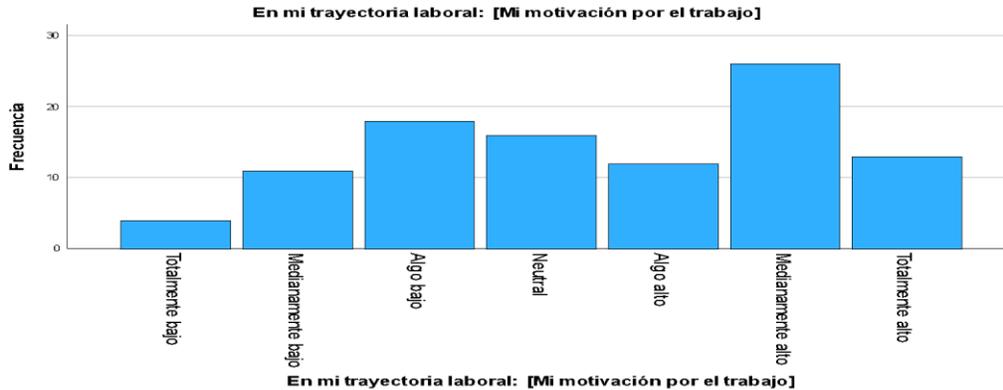
En resumen, tras analizar los resultados obtenidos en la Escala de Competencias, se identifican como factores facilitadores debido a su valoración dada en su mayoría media o alta, a los siguientes: Racionalidad, Competencia, Moralidad, Bondad, Capacidad, Optimismo, Eficacia y Utilidad. En cuanto a los factores obstaculizadores, se identificaron principalmente por su valoración media y baja: Insensibilidad y el fracaso.

Haciendo énfasis en la escala de Expectativas en búsqueda de identificar cómo se sienten empleados de la alcaldía de Cartago con su trayectoria laboral, se evidencia:



Figura 1

En mi trayectoria laboral: Mi motivación por el trabajo

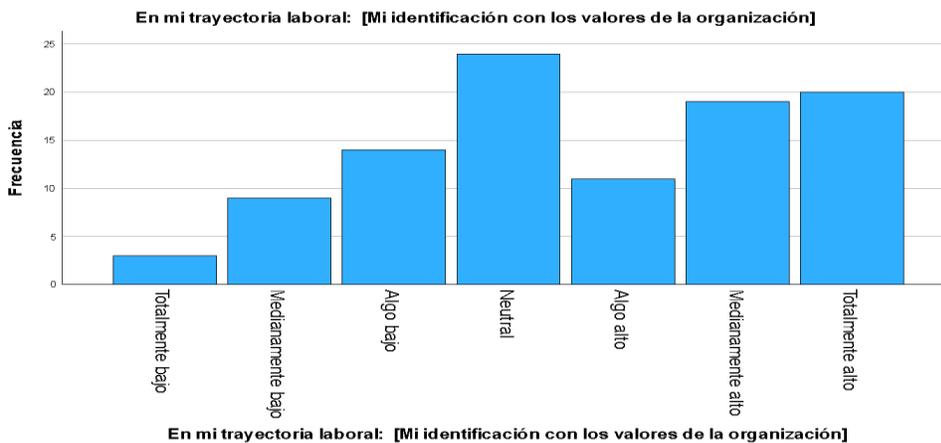


Nota. Elaboración propia.

En la figura actual, se puede observar que la motivación en el trabajo de los encuestados presenta picos más destacados en los niveles de Motivación Medianamente Alta, que equivale al 26%, y Motivación Algo Baja, que representa un 18%. Además, se observa un grupo considerable en el nivel Neutral, con un 16%, y otro grupo en el nivel de Motivación Totalmente Alta, con un 13%.

Figura 2

En mi trayectoria laboral: Mi identificación con los valores de la organización



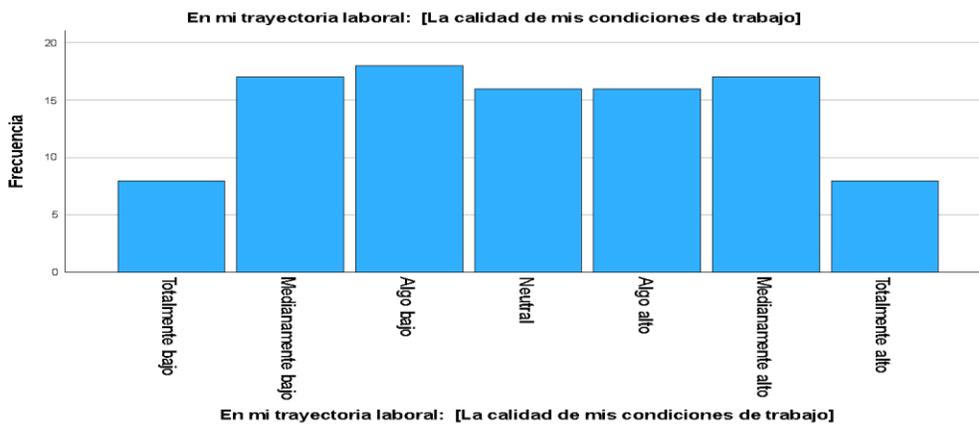
Nota. Elaboración propia.



Tal como se ilustra en la Figura 2, la identificación de los empleados con los valores de la organización muestra una tendencia hacia la neutralidad, representando el 24% de los encuestados. Sin embargo, también se observa un porcentaje significativo que se inclina hacia niveles de identificación que varían entre Medianamente Alto (19%) y Totalmente Alto (20%). Es importante señalar que un 26% de los encuestados se encuentra en un rango que abarca desde Totalmente Bajo hasta Algo Bajo en lo que respecta a su identificación con los valores de la organización.

Figura 3

En mi trayectoria laboral: La calidad de mis condiciones de trabajo



Nota. Elaboración propia.

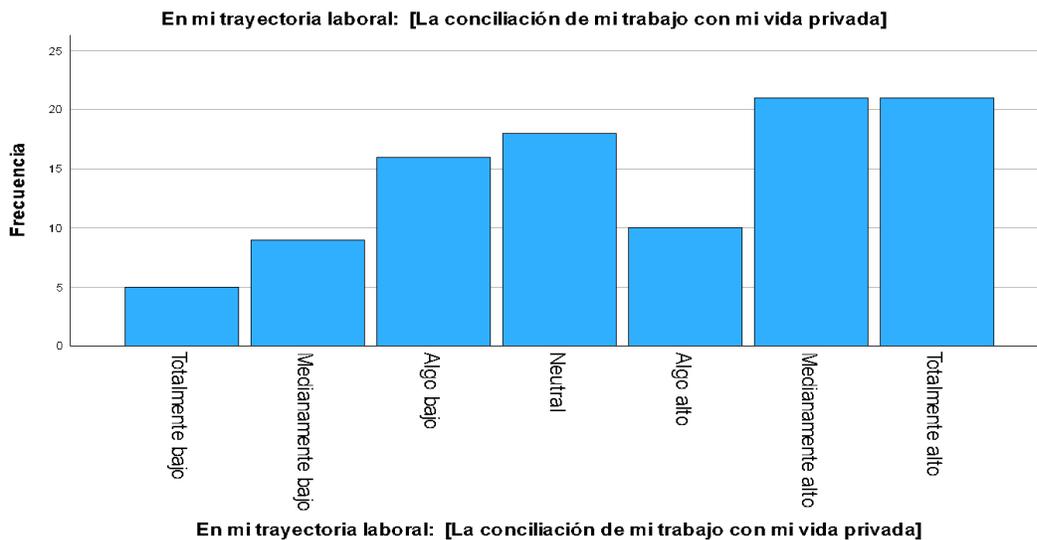
En relación con la percepción de la calidad de las condiciones de trabajo, se observa una tendencia lineal en los resultados. Los empleados presentan una distribución equitativa que abarca desde niveles de percepción Medianamente Bajo (17%) y Algo Bajo (18%), pasando por un punto Neutro (16%), hasta alcanzar niveles de percepción Algo Alto (16%) y Medianamente Alto (17%).



No obstante, se identifican dos picos más bajos en los niveles de percepción. Un 8% de los encuestados experimenta una percepción de calidad de las condiciones de trabajo que se clasifica como Totalmente Bajo, mientras que otro 8% se encuentra en el nivel Totalmente Alto.

Figura 4

En mi trayectoria laboral: La conciliación de mi trabajo con mi vida privada



Nota. Elaboración propia.

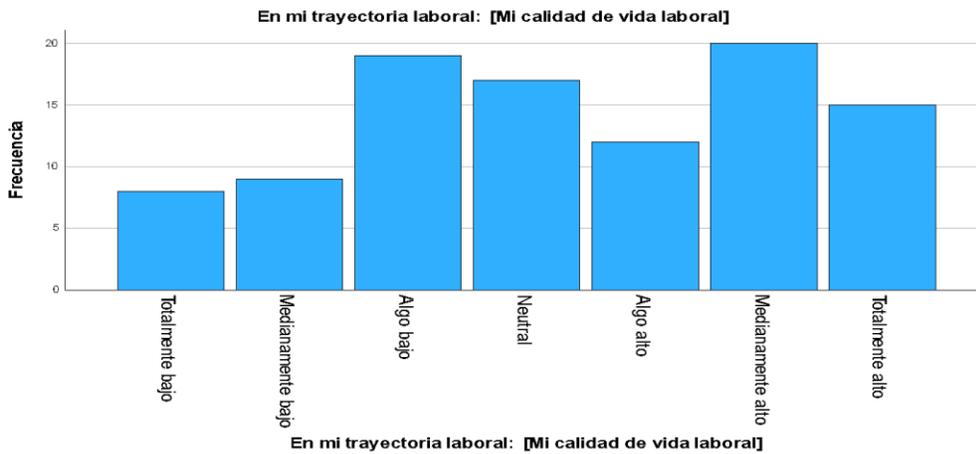
En lo que respecta a la conciliación entre el trabajo y la vida privada, se observa una distribución diversa en las percepciones de los empleados. Un grupo importante, equivalente al 21%, describe un nivel Medianamente Alto de conciliación en su trayectoria laboral, mientras que otro grupo también significativo experimenta un nivel Totalmente Alto de conciliación, que también es del 21%.

Por otro lado, un porcentaje de empleados se ubica en niveles que van desde Algo Bajo (16%) hasta Neutral (18%) en cuanto a la conciliación entre el trabajo y la vida privada. Además, hay encuestados que experimentan niveles más bajos, con un 5% en el nivel Totalmente Bajo y un 9% en el nivel Medianamente Bajo de conciliación.



Figura 5

En mi trayectoria laboral: Mi calidad de vida laboral



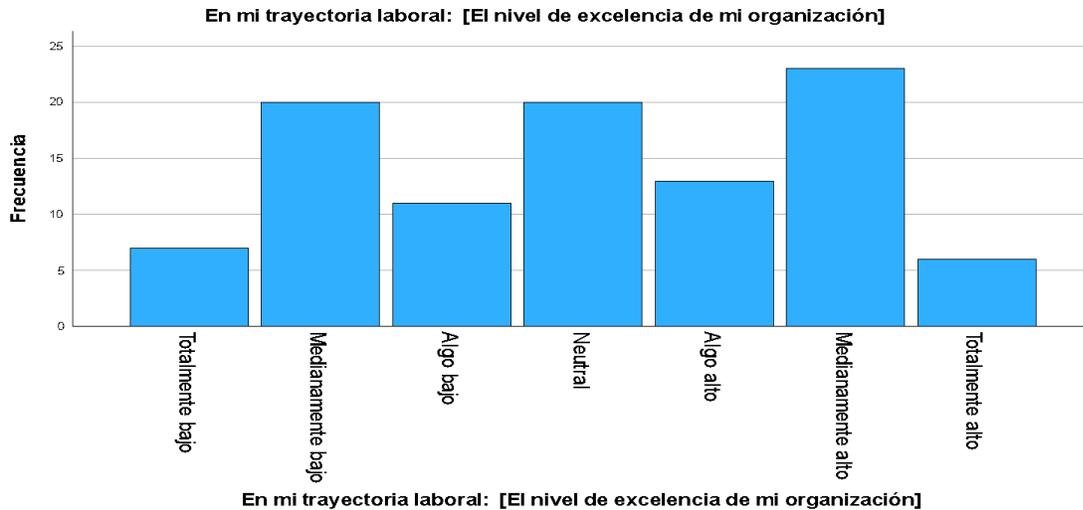
Nota. Elaboración propia.

En la figura actual, se pueden identificar tres picos destacados en relación a la percepción de Calidad de Vida Laboral. El primer grupo, equivalente al 19%, se encuentra en el nivel Algo Bajo de calidad de vida laboral. Le sigue un grupo que se sitúa en el nivel Neutral, representando el 17% de los encuestados. Además, otro pico se encuentra en el nivel Medianamente Alto, con un 20% de los participantes. Posteriormente, se suman dos grupos más: el primero corresponde al nivel Totalmente Alto, con un 15%, y el segundo al nivel Algo Alto, con un 12%. Finalmente, también se observa un segmento de la muestra que se encuentra en niveles de percepción que varían desde Totalmente Bajo hasta Medianamente Bajo, constituyendo el 17% restante.



Figura 6

En mi trayectoria laboral: El nivel de excelencia de mi organización



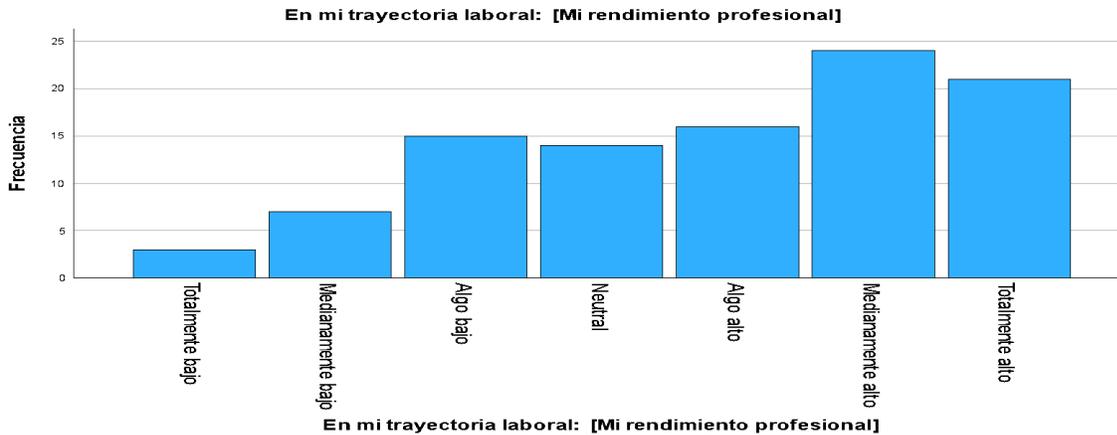
Nota. Elaboración propia.

Frente al nivel de excelencia de la organización, se observa que la mayoría de los empleados perciben este nivel de manera Medianamente Alta, representando un 23% de los encuestados. Además, un segmento considerable se encuentra en un nivel Neutral y Medianamente Bajo, con un 20%. Por otro lado, un porcentaje significativo de empleados se distribuye entre los niveles de Algo Bajo y Algo Alto, con un 11% y un 13%, respectivamente.



Figura 7

En mi trayectoria laboral: Mi rendimiento profesional



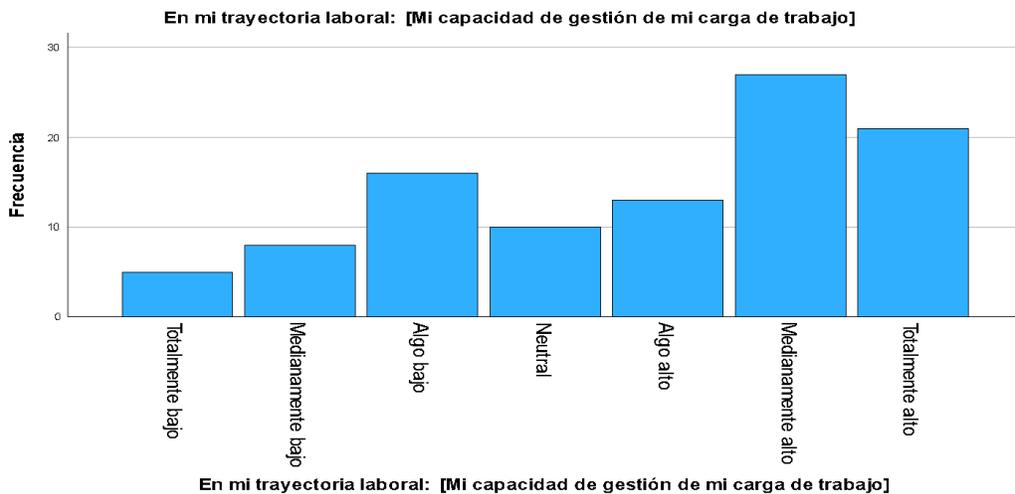
Nota. Elaboración propia.

Por parte del Rendimiento Profesional, los encuestados muestran una diversidad de percepciones en su distribución. La percepción de Totalmente Bajo representa un 3%, mientras que Medianamente Bajo es del 7%. Algo Bajo abarca al 15% de los encuestados, y el nivel Neutral es compartido por un 14% de ellos. Por otro lado, un porcentaje importante de empleados experimenta percepciones positivas de Rendimiento Profesional. El nivel Algo Alto es mencionado por el 16% de los encuestados. La mayor concentración se encuentra en los niveles Medianamente Alto y Totalmente Alto, que suman un 45% de los encuestados.



Figura 8

En mi trayectoria laboral: Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo



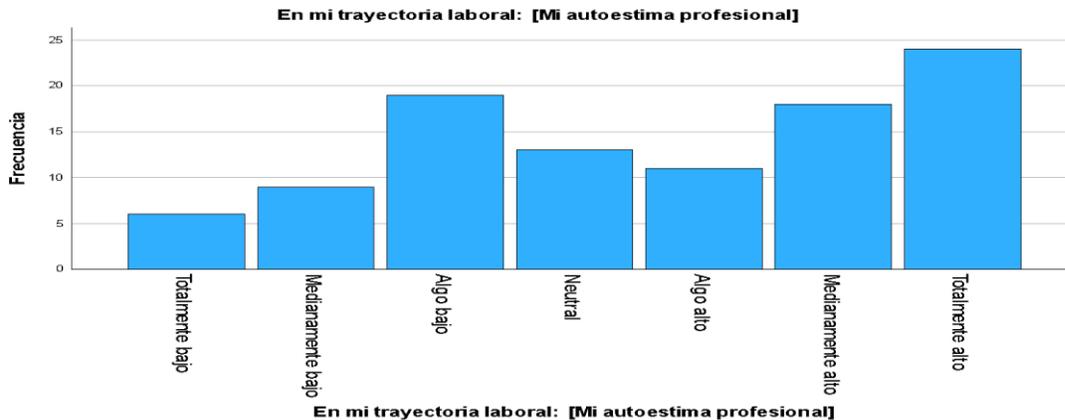
Nota. Elaboración propia.

En la figura 8, se observa que el personal encuestado describe una percepción variada en lo que respecta a su capacidad para gestionar la carga laboral. La mayoría de los encuestados, un total de 71 personas, manifiestan sentirse en un rango que va desde Neutral hasta Totalmente capaces de gestionar la carga laboral. Por otro lado, un segmento más pequeño de empleados experimenta niveles de percepción que varían desde Totalmente Bajo hasta Algo Bajo en términos de su capacidad para gestionar la carga laboral.



Figura 9

En mi trayectoria laboral: Mi autoestima profesional



Nota. Elaboración propia.

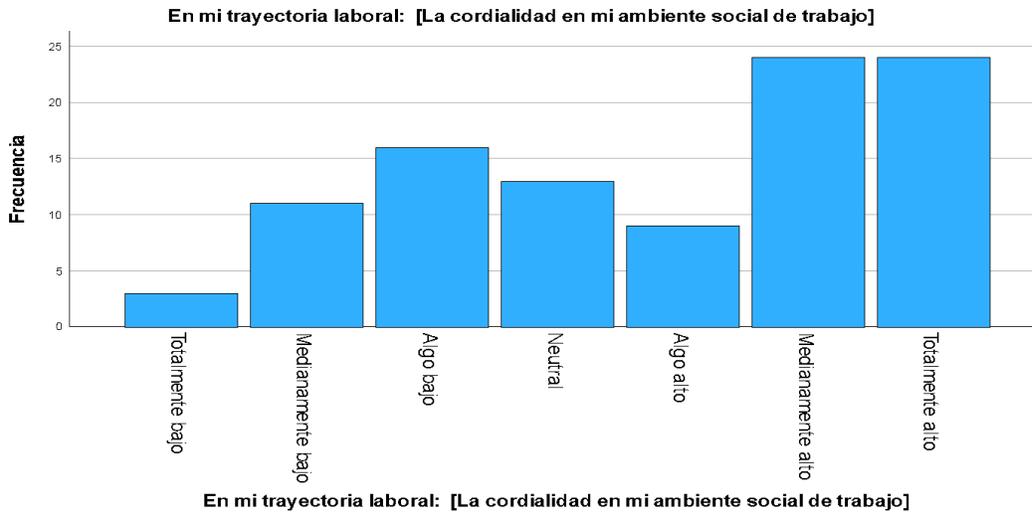
En lo que respecta a la Autoestima Profesional, se pueden observar diversas percepciones entre los empleados, donde en la mayoría de los encuestados percibe este nivel como Totalmente Alto, lo que representa un sólido 23% del total. Sin embargo, también existe un segmento considerable que se sitúa en niveles Algo Bajo y Medianamente Bajo, compuestos por el 15% y el 16% de los encuestados, respectivamente.

Además, un porcentaje significativo de empleados presenta percepciones que varían desde Algo Bajo hasta Algo Alto. El nivel Algo Bajo está representado por el 6% de los encuestados, mientras que el nivel Algo Alto lo está por el 11%. Por otro lado, los niveles Medianamente Bajo y Neutral son compartidos por el 9% y el 13% de los participantes, respectivamente.



Figura 10

En mi trayectoria laboral: La cordialidad en mi ambiente social de trabajo



Nota. Elaboración propia.

La cordialidad en el ambiente social de trabajo se percibe de diversas maneras según los encuestados. El nivel más destacado es aquel que oscila entre Medianamente Alto y Totalmente Alto, con una concentración de 48 personas que lo describen de esta manera.

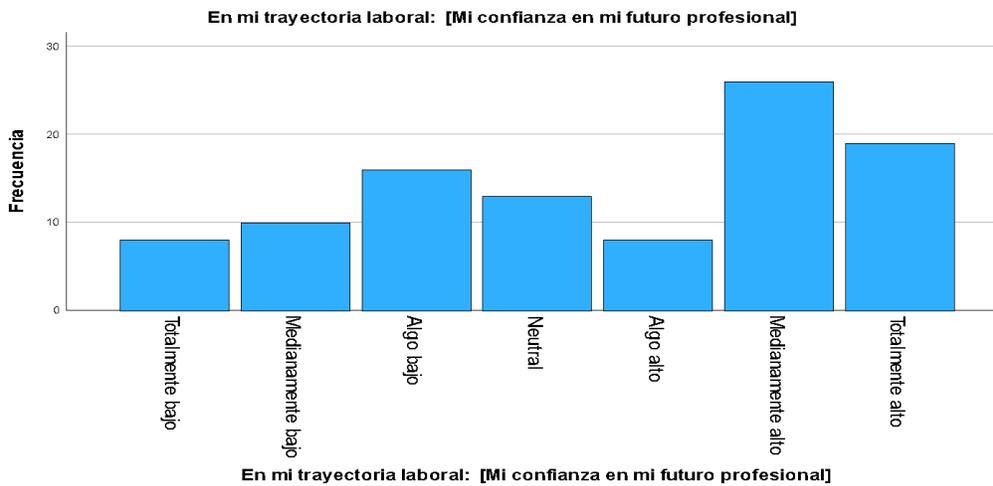
Por otro lado, hay una concentración más pequeña de empleados que se ubican en niveles que varían desde Algo Bajo hasta Neutral, con la participación de 28 personas.

Además, se observa que un grupo minoritario de participantes se encuentra en niveles de percepción más bajos, con 3 personas en el nivel Totalmente Bajo, 11 en el nivel Medianamente Bajo y 9 en el nivel Algo Bajo en lo que respecta a la cordialidad en el ambiente social de trabajo.



Figura 11

En mi trayectoria laboral: Mi confianza en mi futuro profesional



Nota. Elaboración propia.

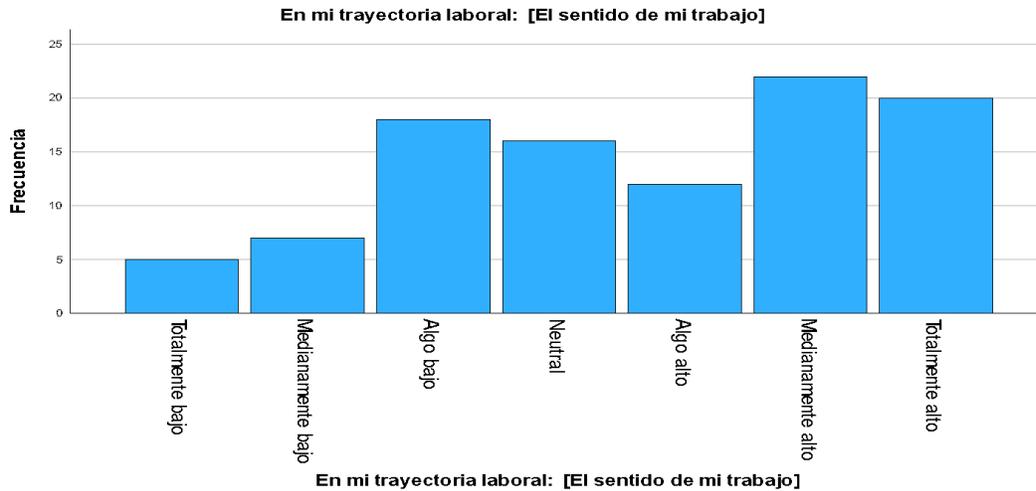
La figura 11 revela que la percepción de confianza en el futuro profesional de los empleados es variada. La mayoría de los encuestados, un 26%, describe su nivel de confianza como Medianamente Alto, mientras que otro grupo significativo, el 19%, se siente Totalmente Alto en cuanto a su futuro profesional. Además, un porcentaje considerable de empleados experimenta niveles de confianza que varían desde Algo Bajo, que representa un 16%, hasta el nivel Neutral, que abarca al 13% de los encuestados.

Por otro lado, se observan niveles de percepción más bajos, con un 8% en el nivel Totalmente Bajo, un 10% en el nivel Medianamente Bajo y otro 8% en el nivel Algo Alto en lo que respecta a la confianza en su futuro profesional.



Figura 12

En mi trayectoria laboral: El sentido de mi trabajo



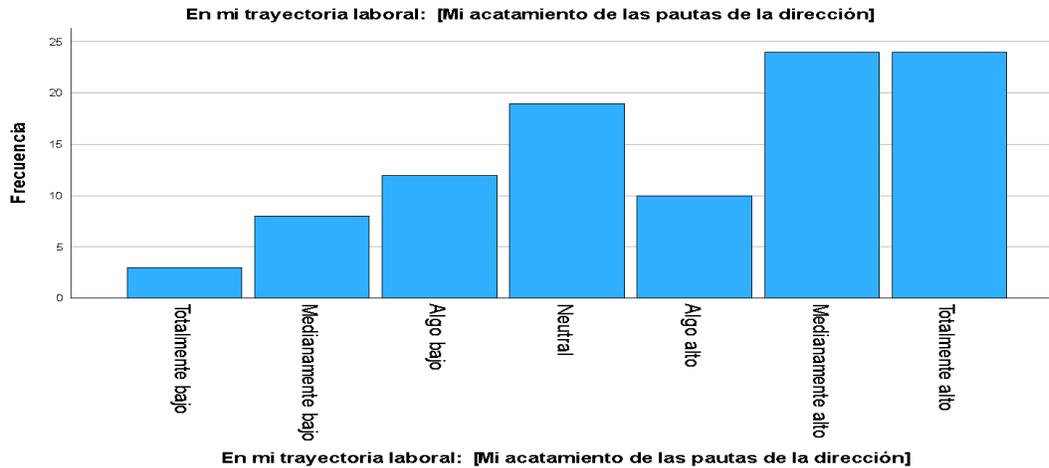
Nota. Elaboración propia.

En relación con el sentido que tiene el trabajo para los encuestados, se pueden identificar tres grupos principales. Un grupo, compuesto por el 12% de los encuestados, describe su sentido laboral en niveles que varían desde Totalmente Bajo hasta Medianamente Bajo. El grupo más grande, que representa el 46% de los encuestados, se ubica en niveles que oscilan desde Algo Bajo hasta Algo Alto en términos del sentido que encuentran en su trabajo. Esto sugiere que una parte significativa de los empleados experimenta una percepción mixta en cuanto al significado de su trabajo. Finalmente, el resto de los encuestados se encuentra en niveles de percepción que abarcan desde Medianamente Alto hasta Totalmente Alto en lo que respecta al sentido de su trabajo. Esto indica que un número considerable de empleados encuentra un alto grado de significado y satisfacción en sus roles laborales.



Figura 13

En mi trayectoria laboral: Mi acatamiento de las pautas de la dirección



Nota. Elaboración propia.

En cuanto al grado de acatamiento de las pautas de la dirección, se observa una distribución diversa en las percepciones de los empleados. La mayoría del personal experimenta percepciones positivas, ya que un 24% describe su acatamiento como Medianamente Alto y otro 24% como Totalmente Alto.

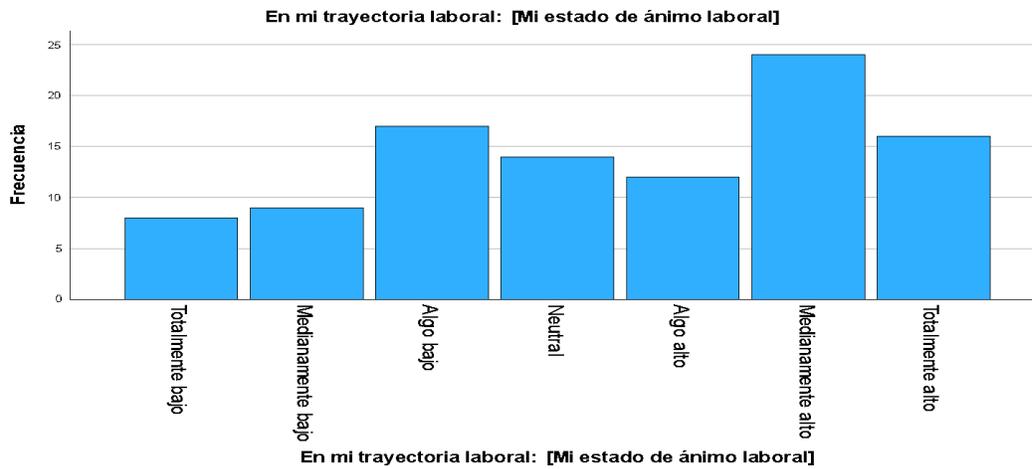
Además, un porcentaje significativo de empleados se encuentra en el nivel Neutral, con un 19%, lo que indica que se mantienen en una posición equilibrada en cuanto al acatamiento de las directrices de la dirección.

Por otro lado, hay un grupo que experimenta niveles de percepción que varían desde Algo Bajo, con un 12%, hasta Algo Alto, con un 10%.



Figura 14

En mi trayectoria laboral: Mi estado de ánimo laboral



Nota. Elaboración propia.

La figura 14 deja ver que, en cuanto al grado de acatamiento de las pautas de la dirección, hay una distribución diversa en las percepciones de los empleados. La mayoría del personal experimenta percepciones positivas, ya que un 24% describe su acatamiento como Medianamente Alto y otro 24% como Totalmente Alto.

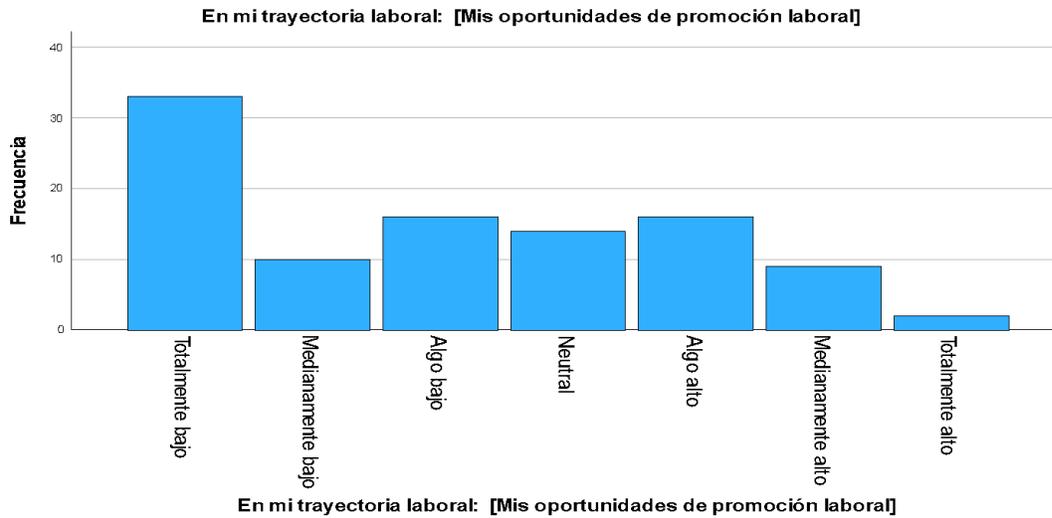
Además, un porcentaje significativo de empleados se encuentra en el nivel Neutral, con un 19%, lo que indica que se mantienen en una posición equilibrada en cuanto al acatamiento de las directrices de la dirección.

Por otro lado, hay un grupo que experimenta niveles de percepción que varían desde Algo Bajo, con un 12%, hasta Algo Alto, con un 10%.



Figura 15

En mi trayectoria laboral: Mis oportunidades de promoción laboral



Nota. Elaboración propia.

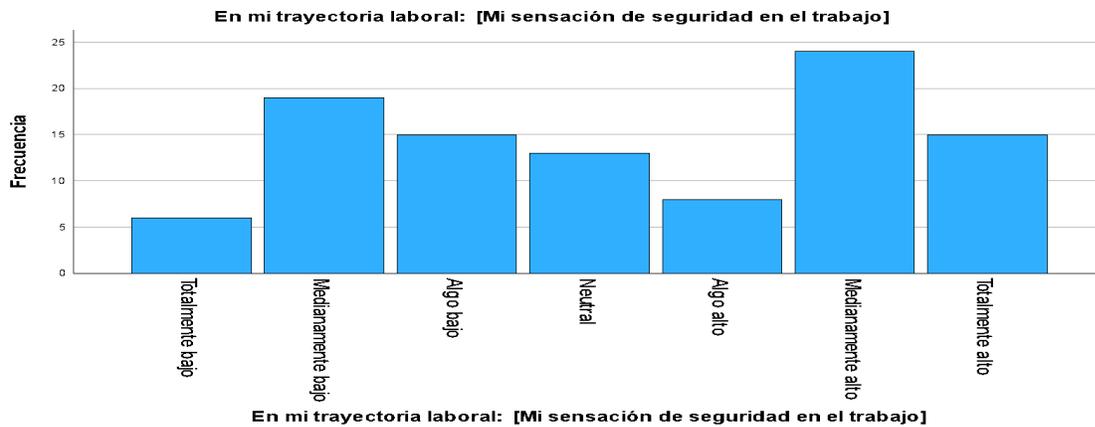
La figura ilustra claramente que un 33% de los encuestados tiene una percepción muy baja en cuanto a las oportunidades de promoción laboral. Por otro lado, el resto de los encuestados muestra una distribución equitativa en niveles que varían desde Medianamente Bajo hasta Medianamente Alto en lo que respecta a las oportunidades de promoción laboral.

Es importante destacar que solo un 2% de los encuestados está totalmente de acuerdo con las oportunidades de promoción laboral que se ofrecen en la Alcaldía de Cartago.



Figura 16

En mi trayectoria laboral: Mi sensación de seguridad en el trabajo



Nota. Elaboración propia.

La percepción de seguridad en el trabajo varía entre los empleados de la organización. Un grupo significativo, que abarca el 39%, describe su sensación de seguridad laboral como Medianamente Alto o Totalmente Alto. Por otro lado, existe un grupo que se ubica en niveles que van desde Medianamente Bajo, Algo Bajo y Neutral, representando en conjunto un 47%. Además, un segmento minoritario de empleados, equivalente al 14%, experimenta niveles de percepción que oscilan entre Totalmente Bajo y Algo Alto en cuanto a la seguridad en el trabajo.



Figura 17

En mi trayectoria laboral: Mi participación en las decisiones de la organización



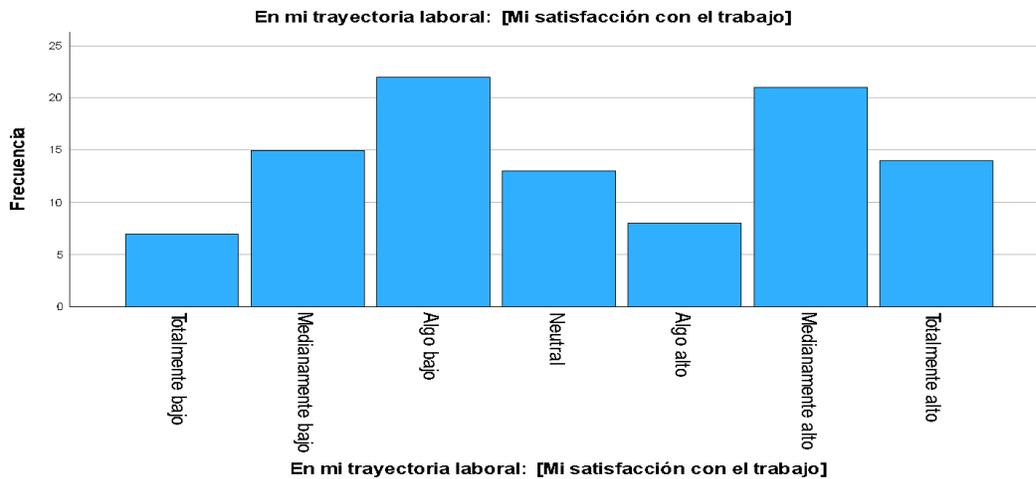
Nota. Elaboración propia.

La figura actual ilustra una concentración significativa en los niveles que van desde Totalmente Bajo hasta Neutral en lo que respecta a la participación en las decisiones de la organización, alcanzando un porcentaje del 73%. Por otro lado, el resto de los encuestados se encuentra en niveles que oscilan entre Algo Alto y Totalmente Alto en términos de participación en las decisiones de la organización. Esto sugiere que un grupo más reducido de empleados se siente más involucrado en el proceso de toma de decisiones y tiene la percepción de tener un mayor grado de influencia en las cuestiones organizativas.



Figura 18

En mi trayectoria laboral: Mi satisfacción con el trabajo



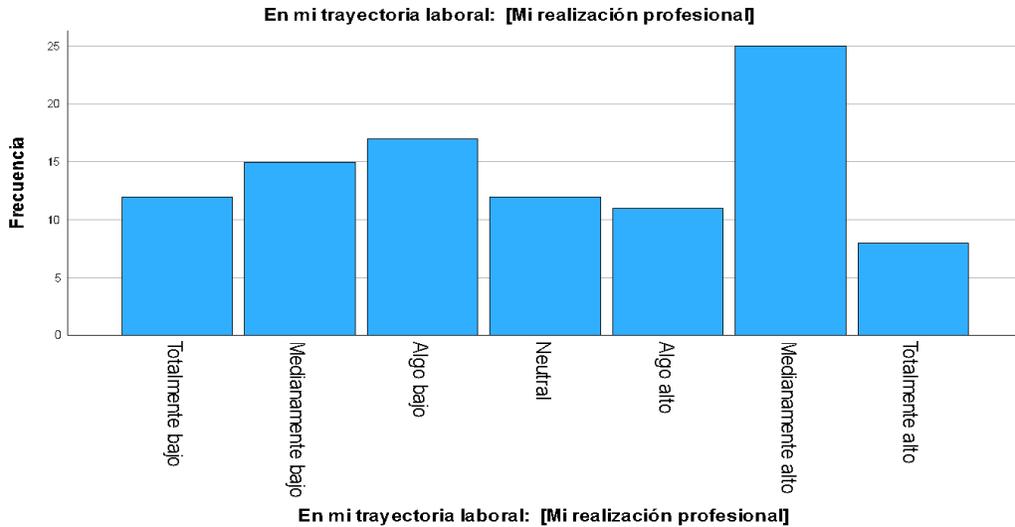
Nota. Elaboración propia.

La satisfacción laboral de los empleados se distribuye principalmente en dos niveles clave, siendo Algo Bajo y Medianamente Alto, con una participación porcentual del 22% y 21% respectivamente. Esto indica que una parte significativa de los encuestados experimenta niveles mixtos de satisfacción en su trabajo. A continuación, le sigue el nivel de Medianamente Bajo, con un 15%. Por otro lado, se observa un grupo que describe su satisfacción laboral como Totalmente Alto, con un 14%, lo que refleja un alto grado de satisfacción en el trabajo. Además, un porcentaje considerable de empleados se encuentra en el nivel Neutral, con un 13%, lo que indica que se mantienen en una posición equilibrada en términos de satisfacción laboral. Finalmente, el resto de los encuestados se ubica en niveles que oscilan desde Totalmente Bajo hasta Algo Bajo en cuanto a la satisfacción laboral.



Figura 19

En mi trayectoria laboral: Mi realización profesional



Nota. Elaboración propia.

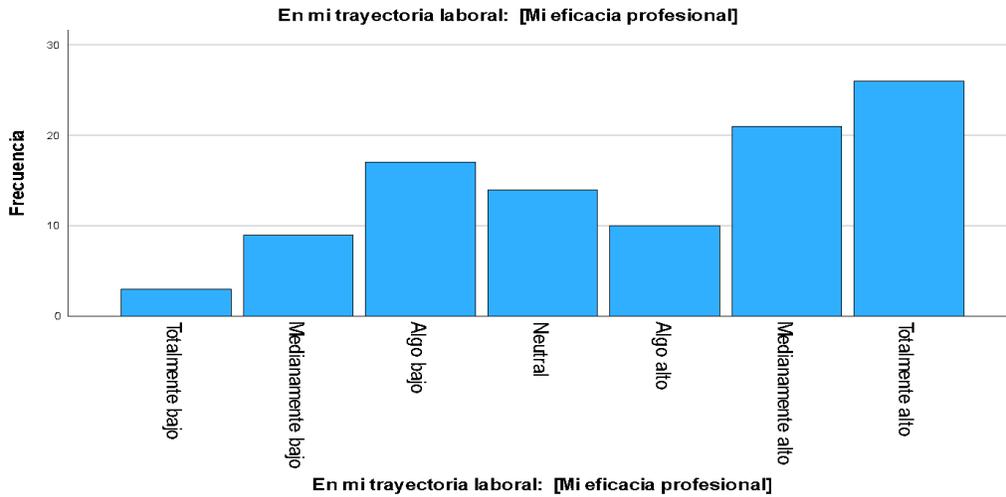
Se observa que en lo que respecta a la realización personal, existe una gran concentración en el nivel Medianamente Alto, con un total de 25 encuestados que se sienten satisfechos en este aspecto de sus vidas laborales. Por otro lado, se observa una distribución bastante equitativa entre los niveles Totalmente Bajo (12), Medianamente Bajo (15) y Algo Bajo (17). Además, un segmento significativo de los encuestados se encuentra en niveles que varían desde Neutral (12) hasta Algo Alto (11). Finalmente, un número reducido de encuestados experimenta niveles de realización personal que oscilan entre Totalmente Alto (8) y Algo Alto (8).

Estos resultados resaltan una diversidad de percepciones en cuanto a la realización personal en el trabajo.



Figura 20

En mi trayectoria laboral: Mi eficacia profesional



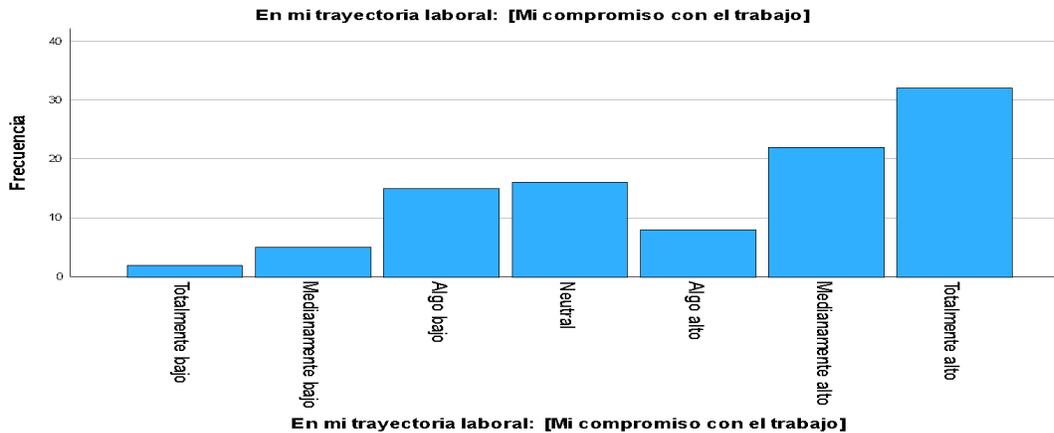
Nota. Elaboración propia.

En lo que respecta a la eficacia laboral, se observa una concentración significativa, alcanzando el 47%, en los niveles que varían desde Medianamente Alto hasta Totalmente Alto. Por otro lado, un 31% de los encuestados se ubica en niveles que oscilan desde Algo Bajo hasta Neutral en términos de eficacia laboral. Además, un segmento menor de los encuestados se distribuye entre los niveles Algo Alto (10%), Medianamente Bajo (9%) y Totalmente Bajo (3%) en cuanto a su eficacia laboral.



Figura 21

En mi trayectoria laboral: Mi compromiso con el trabajo



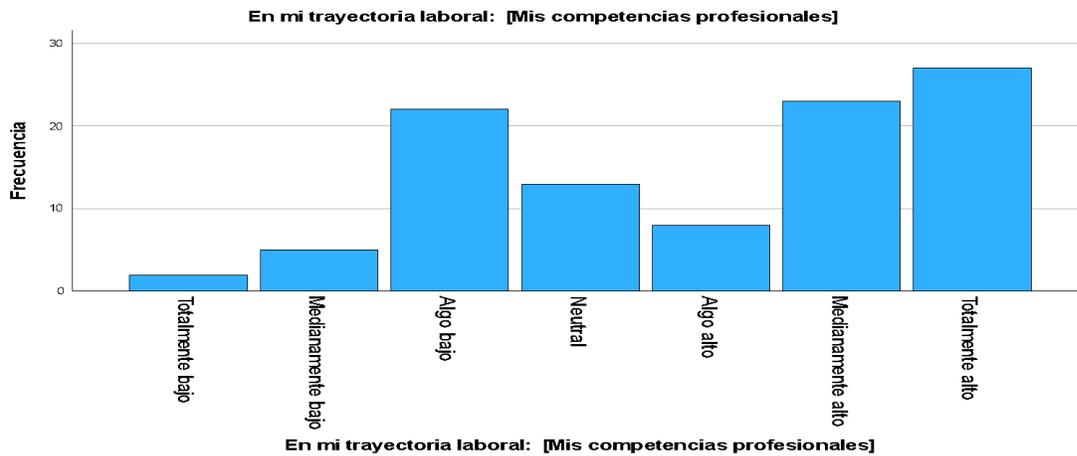
Nota. Elaboración propia.

La figura muestra que la mayoría del personal (54%) tiene una percepción de su compromiso con el trabajo que oscila entre Totalmente Alto y Medianamente Alto. Esto indica que un número significativo de empleados se siente altamente comprometido con sus responsabilidades laborales y con la organización en general. Adicionalmente, un 15% de los empleados tiene una percepción de compromiso que se encuentra entre Algo Bajo. Otro 16% se sitúa en el nivel Neutral, lo que indica que tienen una posición intermedia en términos de compromiso con el trabajo. Por otro lado, también se observa que un porcentaje minoritario de trabajadores opta por una percepción de su compromiso laboral que oscila entre Totalmente Bajo y Medianamente Bajo.



Figura 22

En mi trayectoria laboral: Mis competencias profesionales



Nota. Elaboración propia.

La percepción que tienen los encuestados acerca de sus competencias profesionales tiene una gran concentración entre Algo bajo (22%), Medianamente alto (23%) y Totalmente alto (27%), siendo equivalente al 72% de los encuestados. Se evidencia otra agrupación entre Medianamente bajo (5%), Neutral (13%) y Algo alto (8%) y así mismo existe un 2% que optan por un nivel de totalmente bajo en cuanto a su percepción acerca de sus competencias profesionales.

En relación con la Escala de Expectativas, la mayoría de los ítems fueron valorados por los encuestados de manera positiva, considerando la valoración medianamente alta y totalmente alta, lo que evidencia un grado de satisfacción laboral positivo. Sin embargo, se dieron valoraciones negativas (Totalmente bajo, medianamente bajo y algo bajo) en aspectos como las oportunidades de promoción laboral con un ponderado de 59% entre los niveles ya mencionados, la participación en las decisiones de la organización con un 54%, la satisfacción con el trabajo con un 44% y la realización profesional también con un 44% ponderando los niveles de Totalmente bajo, medianamente bajo y algo bajo.



Haciendo énfasis en la dimensión de Efectos Colaterales que abarca a su vez, las escalas Somatización, Desgaste y Alienación, a continuación, se inicia analizando los datos obtenidos de la escala de somatización y haciendo énfasis en identificar cómo se sienten actualmente los empleados de la alcaldía de Cartago por causa de su trabajo:

Figura 23

Trastornos digestivos por causa de mi trabajo



Nota. Elaboración propia.

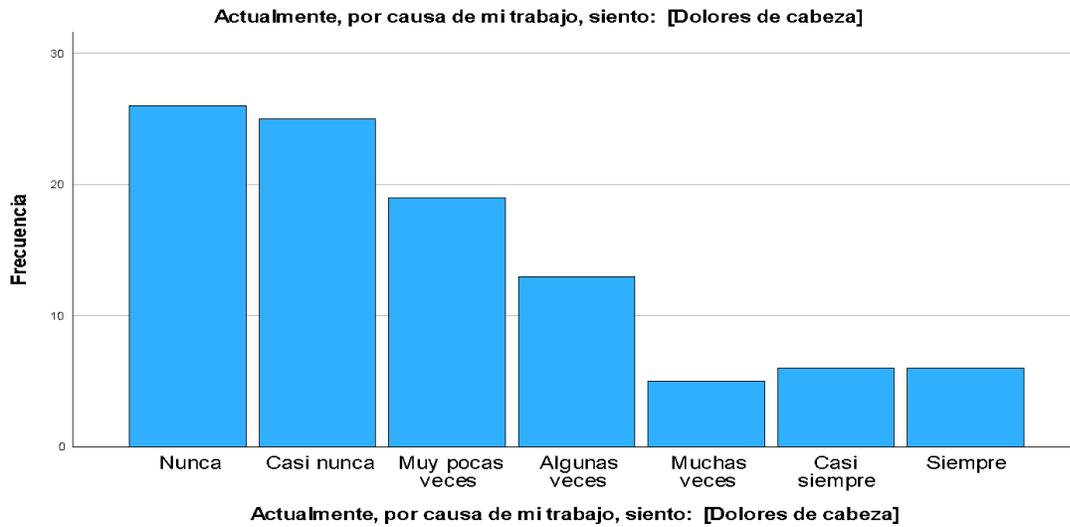
En la actualidad, la mayoría de los encuestados que trabajan en la Alcaldía de Cartago, representando un 67%, informan que nunca o casi nunca experimentan trastornos digestivos como resultado de su trabajo. Por otro lado, un porcentaje equivalente al 21% menciona que experimenta estos síntomas muy pocas veces y algunas veces.

Aunque la mayoría de los encuestados no experimenta trastornos digestivos relacionados con el trabajo, también se observa que un número significativo de personas (12%) indican que los presentan con mayor frecuencia, incluyendo muchas veces y siempre.



Figura 24

Dolores de cabeza por causa de mi trabajo



Nota. Elaboración propia.

En lo que implica Dolores de cabeza por causa del trabajo se evidencia una gran concentración en la escala de Muchas veces hasta Nunca, donde los resultados se distribuyen de la siguiente manera: Muchas veces 5%, Algunas veces 13%, Muy pocas veces 19%, Casi nunca 25 % y Nunca 26%. Además, un pequeño porcentaje, aproximadamente un 6% en cada caso, manifiesta sentir dolores de cabeza relacionados con el trabajo Casi siempre y Siempre, lo que sugiere que algunos empleados experimentan este malestar de manera más frecuente.



Figura 25

Insomnio por causa de mi trabajo

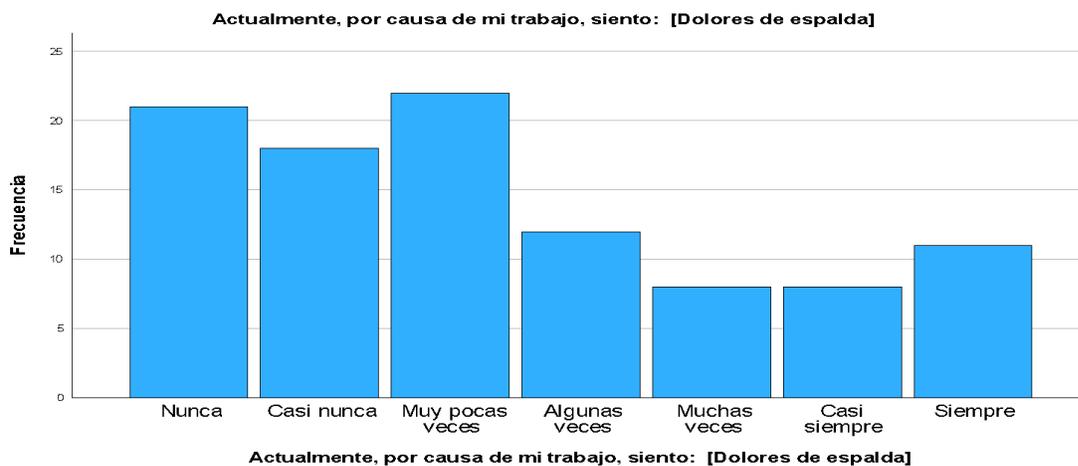


Nota. Elaboración propia.

El insomnio relacionado con el trabajo es un problema que no afecta al 50% de los encuestados, ya que informan que Nunca lo experimentan. Sin embargo, el otro 50% restante tiene opiniones variadas en cuanto a la frecuencia con la que experimentan insomnio en relación con su trabajo, con una distribución que va desde Casi Nunca hasta Siempre.

Figura 26

Dolores de espalda por causa de mi trabajo



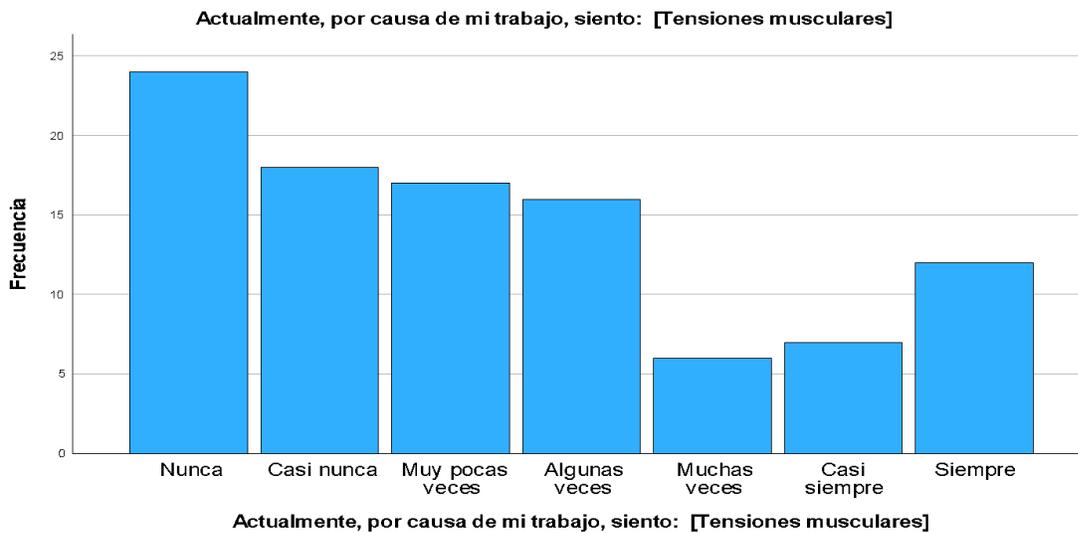
Nota. Elaboración propia.



En la figura 26 se evidencia que el dolor de espalda se presenta entre Algunas veces (12%), Muchas veces (8%), Casi siempre (8%) y Siempre (11%), el resto de los encuestados en cambio Nunca o muy pocas veces han sentido dicho malestar.

Figura 27

Tensiones musculares por causa de mi trabajo



Nota. Elaboración propia.

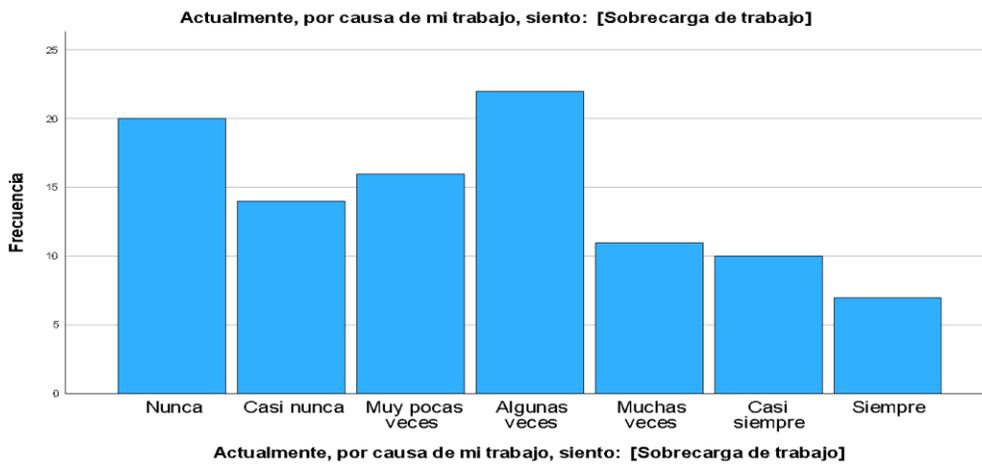
En lo que respecta a las tensiones musculares relacionadas con el trabajo, la mayoría de los encuestados (75%) informaron que las han experimentado entre Algunas veces a Nunca. Sin embargo, aproximadamente un 25% de los encuestados indicaron que experimentan tensiones musculares con mayor frecuencia, específicamente entre Casi siempre y Siempre.



En relación con la escala de Desgaste que los encuestados actualmente perciben como resultado de su trabajo en la Alcaldía de Cartago, se observa lo siguiente:

Figura 28

Sobrecarga de trabajo por causa de mi trabajo



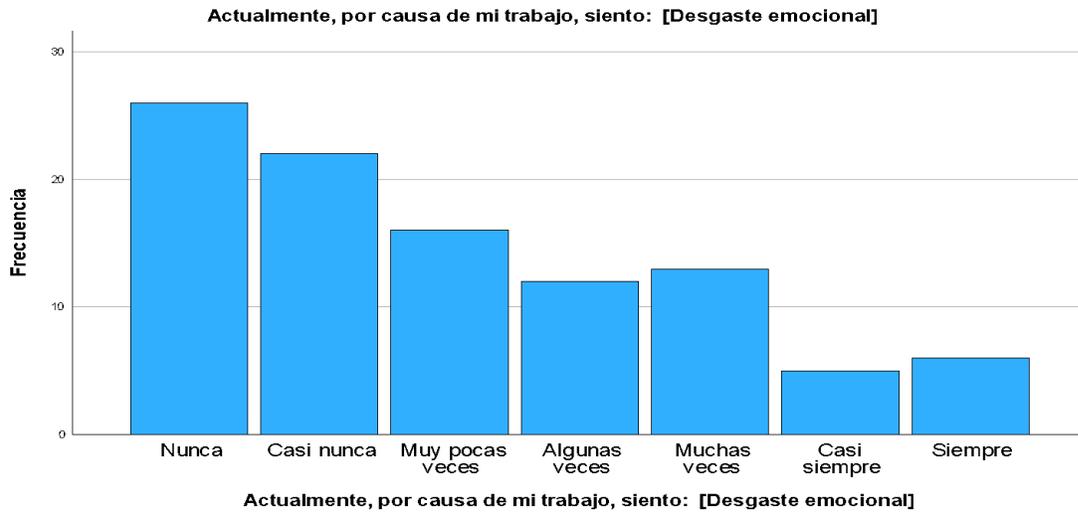
Nota. Elaboración propia.

En lo que respecta a la Sobrecarga causada por el trabajo, se observa que la mayoría de los encuestados experimenta esta situación solo ocasionalmente, con un 20% indicando Algunas veces y un 22% informando que Nunca tienen sobrecarga de trabajo. Otro grupo significativo se encuentra en el rango de Casi nunca (14%) y Muy pocas veces (16%). En contraste, un porcentaje menor de encuestados experimenta sobrecarga laboral con mayor frecuencia, que varía desde Muchas veces (11%) hasta Siempre (7%).



Figura 29

Desgaste emocional por causa de mi trabajo



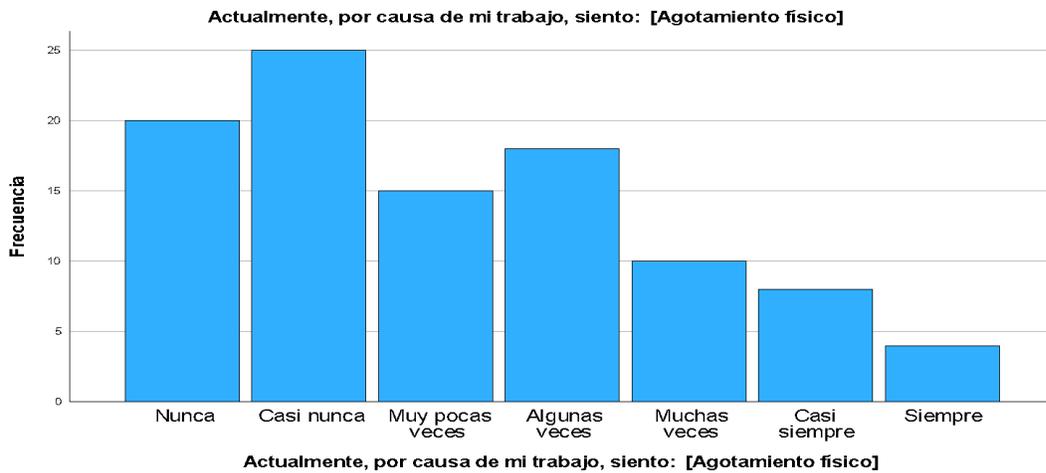
Nota. Elaboración propia.

En la Figura 29, se observa que la mayoría del personal de la Alcaldía de Cartago nunca o casi nunca experimenta desgaste emocional debido a su trabajo, ya que un gran porcentaje (64%) indica que Nunca o Muy pocas veces han experimentado esta situación. En contraste, un 36% de los encuestados ha experimentado desgaste emocional en mayor medida, con un 12% reportando que ocurre Algunas veces y un 6% mencionando que ocurre Siempre.



Figura 30

Agotamiento físico por causa de mi trabajo



Nota. Elaboración propia.

Con el porcentaje más alto siendo un 26% de Casi Nunca, continuando con 20% de Nunca, 18% de Algunas veces y 15% de Muy pocas veces, se evidencia en la presente figura que la mayoría de los encuestados no perciben un agotamiento físico a causa de su trabajo, sin embargo, un 22% restante sí, en una escala de Muchas veces a Siempre.

Figura 31

Saturación mental por causa de mi trabajo



Nota. Elaboración propia.

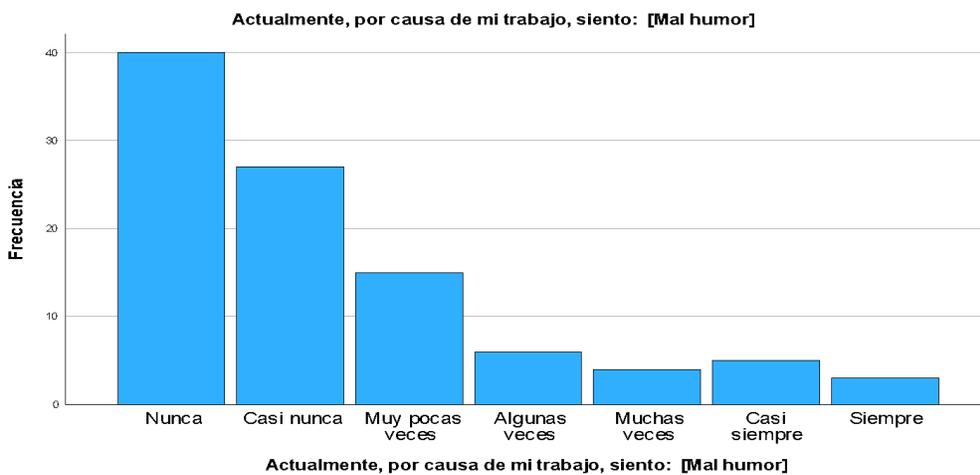


En relación con la sensación de saturación mental debido al trabajo, se observa que la mayoría de los encuestados en la Alcaldía de Cartago experimenta niveles bajos de saturación mental. Un 26% indicó que Nunca lo siente, seguido por un 29% que dijo que Casi nunca lo experimenta, y un 15% mencionó que lo siente algunas veces o Muy pocas veces. Sin embargo, un 25% de los encuestados sí experimenta saturación mental en mayor medida, con un 11% reportando que esto ocurre Muchas veces y un 6% mencionando que ocurre Siempre.

Finalizando el análisis con la escala de Alineación, se observa que los encuestados que trabajan en la Alcaldía de Cartago tienen la siguiente percepción de ésta, de la siguiente manera:

Figura 32

Mal humor por causa de mi trabajo



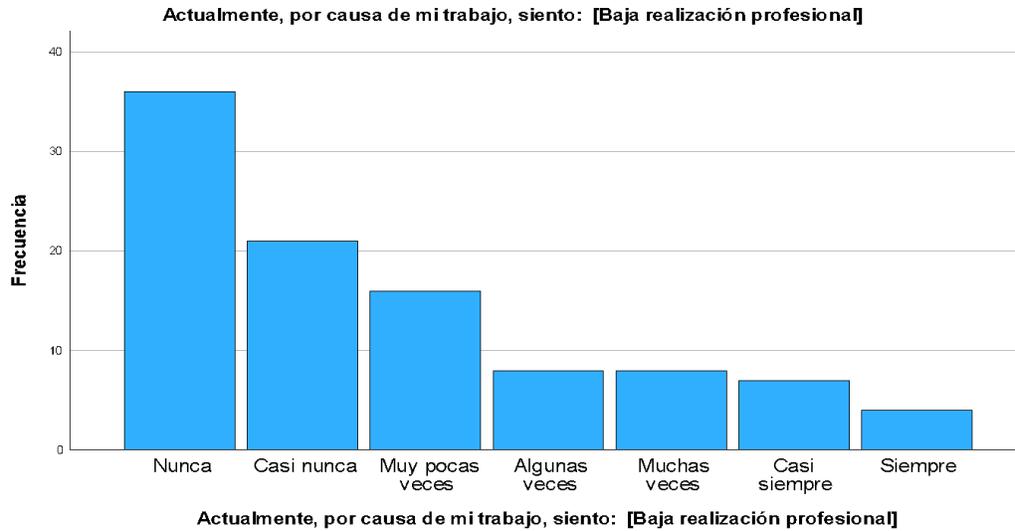
Nota. Elaboración propia.

En lo que respecta al mal humor debido al trabajo, la figura 32 muestra que la mayoría del personal rara vez o casi nunca experimenta mal humor debido a su trabajo, representando un 82%. Sin embargo, un grupo más reducido (28%) mencionó que experimenta mal humor algunas veces, con un 6%, y otros indicaron que lo sienten con más frecuencia representando un 3% de siempre. Esto sugiere que, aunque la mayoría no experimenta mal humor relacionado con el

trabajo con regularidad, hay un grupo significativo que sí lo experimenta ocasionalmente o incluso con mayor frecuencia.

Figura 33

Baja realización profesional por causa de mi trabajo



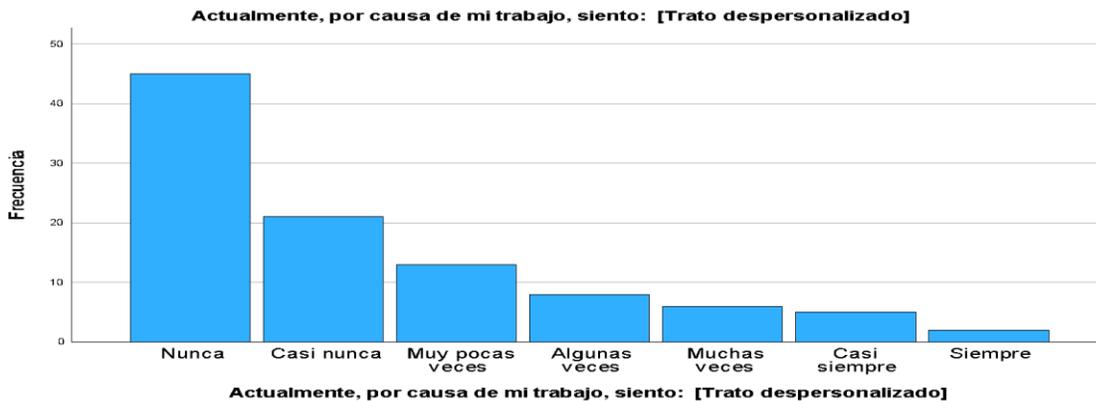
Nota. Elaboración propia.

La figura actual destaca que la mayoría del personal Nunca o Casi nunca experimenta una baja realización profesional, representando un 36% y un 21%, respectivamente. Un porcentaje significativo, un 16%, menciona sentirlo Muy pocas veces, mientras que un pequeño grupo, un 4%, indica que lo experimenta Siempre. Esto deja ver que la mayoría del personal se siente satisfecho en términos de realización profesional en su entorno laboral, aunque existe un segmento minoritario que experimenta esta sensación con más frecuencia.



Figura 34

Trato despersonalizado por causa de mi trabajo

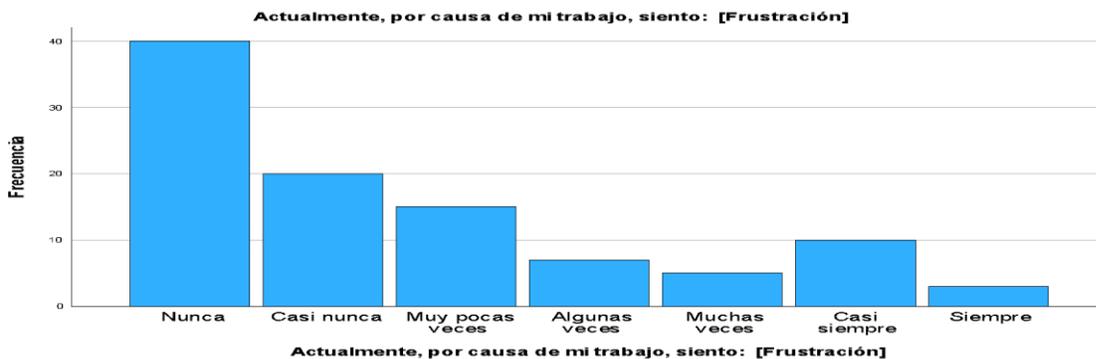


Nota. Elaboración propia.

En cuanto al trato despersonalizado en el trabajo, se observa que la mayoría de los encuestados que laboran en la Alcaldía de Cartago (45%) no han experimentado esta forma de trato en su entorno laboral. Sin embargo, en el extremo opuesto de la gráfica, un pequeño porcentaje (2%) de trabajadores sí ha experimentado este tipo de trato. Los demás encuestados se distribuyen entre las escalas de Algunas veces (8%) y Casi siempre (5%). Esto sugiere que, si bien la mayoría no percibe un trato despersonalizado en su trabajo, existe un grupo minoritario que sí ha experimentado esta situación en ciertas ocasiones.

Figura 35

Frustración por causa de mi trabajo



Nota. Elaboración propia.



En cuestiones de Frustración debido al trabajo, el 40% de los encuestados Nunca ha experimentado esta sensación, seguido por un 20% que lo siente Casi nunca. Además, un 15% lo ha sentido muy pocas veces y un 10% lo ha experimentado casi siempre. El resto de los encuestados ha experimentado la frustración en diversas ocasiones, oscilando entre Algunas veces y Siempre. Esto refleja que, si bien la mayoría no se siente frustrada por causa del trabajo, un porcentaje significativo ha experimentado esta sensación en ciertas ocasiones.

En lo que respecta a los factores de efectos colaterales evaluados a través de las escalas de Somatización, Desgaste y Alineación, la mayoría de los encuestados indicó que rara vez o casi nunca experimenta los síntomas evaluados. Sin embargo, en relación con la sobrecarga de trabajo, dolores de cabeza, dolores de espalda y tensiones musculares relacionados con el trabajo, se observó que algunos encuestados mencionaron que experimentan estos factores con cierta frecuencia, desde algunas veces hasta siempre, lo que sugiere que estos problemas pueden estar presentes en el entorno laboral para algunos empleados.

Discusión y Conclusiones

Los resultados obtenidos evidencian que el panorama laboral tiene aspectos positivos que es importante mantener para asegurar el bienestar laboral. Sin embargo, existen aspectos que se deben considerar para su evaluación y mitigación con el fin de reducir el impacto negativo que pueden tener en los empleados y los cuales son dados a conocer en el transcurso de la siguiente sección.

En concordancia con lo anterior y teniendo en cuenta lo que respecta al nivel de ingresos, como factor clave en la satisfacción laboral, aproximadamente la mitad de los encuestados (44%) tienen ingresos entre 1 a 2 SMMLV, seguido de 2 a 3 SMMLV (33%). Estos resultados ofrecen una visión de la distribución de ingresos entre los encuestados. Teniendo en cuenta que la



mayoría de los encuestados ganan entre 1 y 2 SMMLV, lo que puede indicar que esta es la categoría de ingresos más común dentro de la entidad. Ahora, al considerar estos datos en el contexto del bienestar laboral de los participantes, se puede inferir que existe una relación potencial entre los niveles de ingresos y el bienestar en el trabajo. Sería relevante por tanto profundizar en el análisis para determinar cómo estas categorías de ingresos pueden influir en aspectos clave del bienestar laboral, como la satisfacción laboral, el equilibrio entre trabajo y vida personal y la percepción de la seguridad financiera, entre otros, ya que estos factores pueden desempeñar un papel crucial en la experiencia general de los trabajadores en la entidad.

En cuanto al bienestar psicosocial se evidenció que en general el entorno laboral de los empleados tiene condiciones favorables que aseguran la vivencia y percepción positiva de su experiencia en el trabajo. Sin embargo, es importante considerar los aspectos que interfieren de manera negativa con el bienestar psicosocial, con el fin de asegurar una mejora permanente en este aspecto. En concordancia con Ballesteros et. al., (2006) la identificación de los factores que intervienen con el bienestar de los empleados debe considerarse en función de su contexto, el cual puede ser determinante en su percepción y estado de ánimo frente al entorno laboral. En este sentido explorar y comprender estos factores contextuales es crucial para diseñar estrategias efectivas que promuevan un mayor bienestar psicosocial en el lugar de trabajo.

En lo que respecta a la escala de competencias laborales del Bienestar Psicosocial, se destacan aspectos positivos que reflejan la satisfacción de los empleados en su desempeño laboral. Sin embargo, en lo que respecta a las expectativas, se observan principalmente bajos niveles de seguridad y percepción de competencias laborales, lo cual representa un área crítica que merece mejoras. Estos hallazgos sugieren que es esencial abordar estos aspectos para aumentar la satisfacción de los empleados en su entorno laboral.



Estos resultados son coherentes con las ideas planteadas por Maslach (2009) en relación con la importancia del equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral, donde expone que la falta de seguridad y competencias en el trabajo puede contribuir al agotamiento emocional y a efectos negativos en la salud mental de los empleados. Por lo tanto, es fundamental considerar medidas que promuevan un ambiente laboral más adecuado y equilibrado, donde los empleados se sientan competentes y seguros en sus roles, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en su bienestar y rendimiento laboral.

Haciendo énfasis en la Escala de Expectativas del Bienestar Psicosocial, se destaca que la mayoría de los ítems recibieron valoraciones positivas por parte de los encuestados, reflejando niveles medianamente altos y totalmente altos de satisfacción laboral. Esto indica que en general existe un grado de satisfacción positivo en el entorno laboral de los empleados de la alcaldía. No obstante, es importante señalar que se observaron valoraciones negativas en varios aspectos. Por ejemplo, un 59% de los encuestados manifestó niveles de Totalmente bajo, medianamente bajo y algo bajo en relación con las oportunidades de promoción laboral. Además, el 54% expresó niveles bajos en cuanto a la participación en las decisiones de la organización, mientras que un 44% reportó niveles bajos de satisfacción laboral y realización profesional. Estos resultados sugieren la existencia de áreas de mejora en la organización que podrían ser objeto de atención y desarrollo con el fin de aumentar el bienestar laboral de los empleados y promover un ambiente laboral más satisfactorio.

Por otro lado, analizando el Factor de Efectos Colaterales en relación con la somatización y el desgaste, los niveles sintomáticos son bajos, pero a pesar de eso, se da la presencia de síntomas que afectan la salud de los empleados, ante los cuales se hace prioritaria la gestión del empleador para identificar las causas asociadas a los mismos y definir estrategias para su



atención y mitigación. En este sentido y en línea con las investigaciones previas, como la de Robbins et al. (2017), es crucial evaluar la percepción que tienen los empleados sobre su entorno laboral, ya que esto puede revelar factores que impactan tanto en su bienestar físico como emocional. Un ambiente laboral que genera síntomas de somatización y desgaste puede tener consecuencias negativas significativas en la salud y el desempeño de los trabajadores, por lo que la identificación temprana de las causas y la implementación de medidas correctivas son esenciales para mantener un entorno laboral saludable y productivo. Parra (2003) también enfatiza la importancia de investigar las raíces de las dolencias físicas en el trabajo, dado su potencial efecto perjudicial en la salud y la eficiencia de los empleados.

Dentro del contexto del bienestar laboral, uno de los factores identificados como potencialmente influyentes es la antigüedad laboral de los empleados, ya que se observa que un significativo 78% del personal ha permanecido en sus cargos durante un período de 1 a 3 años. Esto sugiere que, a pesar de disfrutar de una cierta estabilidad en sus puestos, algunas personas con mayor antigüedad podrían experimentar una percepción negativa de su bienestar laboral debido a la falta de oportunidades de promoción o un estancamiento en sus niveles salariales. Es esencial prestar atención a esta dinámica, ya que puede tener un impacto significativo en la satisfacción y el compromiso de los empleados a largo plazo.

Por otro lado, en lo que respecta a los factores que facilitan el bienestar laboral, los resultados de la encuesta indican una percepción positiva por parte de los empleados con respecto a su entorno de trabajo. Este hallazgo puede considerarse un indicador alentador y sugiere que la Alcaldía de Cartago ha implementado prácticas y políticas que promueven un ambiente laboral favorable para sus empleados. Sin embargo, es importante continuar



monitoreando y mejorando estos factores facilitadores para garantizar que el bienestar laboral se mantenga y mejore constantemente en beneficio de todos los trabajadores en la entidad.

En este contexto, es relevante destacar el estudio realizado por Torres Solano (2022), que subraya la importancia del bienestar laboral en el ámbito de los empleados públicos. Este enfoque cobra gran relevancia debido al profundo impacto que estos empleados tienen en las relaciones que las instituciones públicas establecen con la ciudadanía y en la calidad de los servicios que ofrecen. Así, la inversión que realiza una entidad pública como la Alcaldía de Cartago en la promoción del bienestar de sus empleados no solo conlleva beneficios internos, sino que también tiene un impacto positivo en la comunidad en general.

El bienestar laboral de los empleados públicos no solo influye en su satisfacción personal y en su rendimiento, sino que también afecta la eficacia y eficiencia de los servicios gubernamentales, lo que se traduce en una mejor atención a los ciudadanos y una mayor confianza en las instituciones. En este sentido, el estudio de Torres Solano destaca cómo la inversión en el bienestar de los empleados públicos es una estrategia que no solo beneficia a los trabajadores en sí, sino que contribuye de manera significativa al fortalecimiento de la relación entre la administración pública y la comunidad que atiende.

En consecuencia, resulta fundamental enfocarse en el fortalecimiento de aquellos aspectos que han sido identificados como problemáticos, con el propósito de alcanzar un nivel de satisfacción más elevado entre los empleados de la Alcaldía de Cartago. Esto no solo se trata de mejorar las condiciones actuales, sino también de prevenir posibles situaciones que, de no ser abordadas de manera oportuna, podrían dar lugar a un deterioro futuro del bienestar laboral en la organización.



Es crucial por tanto reconocer que la atención a estos aspectos negativos no solo beneficia a los empleados en términos de su satisfacción y bienestar individual, sino que también contribuye a fortalecer la salud organizacional y la productividad de la entidad. Al abordar y resolver las acciones de mejora identificadas, la Alcaldía de Cartago estará sentando las bases para un ambiente de trabajo más saludable, en el que sus empleados puedan desarrollarse de manera más efectiva y contribuir de manera más positiva a los objetivos y servicios de la institución.

Finalmente, se determinó que el bienestar laboral entre los empleados de carrera administrativa de la Alcaldía de Cartago refleja un grado de satisfacción generalmente favorable. Esto mediante el análisis llevado a cabo utilizando la escala de Likert, tomando una escala de 1 al 7, donde la mayoría de los resultados obtenidos se inclinaron hacia el extremo más positivo de la escala, específicamente en el rango de 6 a 7. Estos resultados indican una percepción positiva predominante entre los empleados con respecto a su bienestar laboral en la entidad.

Este hallazgo es favorable y sugiere que la Alcaldía de Cartago ha logrado, en su mayoría, establecer un entorno laboral que satisface las necesidades y expectativas de sus empleados de carrera administrativa. No obstante, es importante seguir monitoreando y mejorando las condiciones laborales para mantener y potenciar aún más este grado de satisfacción, garantizando así un ambiente de trabajo óptimo y propicio para el desempeño efectivo y el bienestar continuo de su personal.

Durante la investigación, se logró llevar a cabo una caracterización de los factores clave que influyen en el bienestar laboral de los empleados en la Alcaldía de Cartago. Se observa que en general existen factores que contribuyen positivamente al bienestar de los empleados, lo cual es una señal alentadora. Sin embargo, también se identificaron áreas críticas que requieren una



atención particular, especialmente en lo que respecta a las expectativas relacionadas con la seguridad y las competencias laborales. Estos resultados proporcionan una base sólida para la formulación de estrategias y políticas que puedan mejorar aún más el entorno laboral y el bienestar de los empleados en la Alcaldía de Cartago.

Finalmente, al asumir el papel de investigadores, factores como la limitación en la participación de la muestra fue el reto más significativo encontrado. Aunque todos los trabajadores seleccionados estuvieron dispuestos a contribuir al estudio, la recopilación de datos a través del instrumento dentro de los plazos previstos resultó ser un esfuerzo considerable. Para superar este obstáculo, se implementaron múltiples canales de comunicación, como WhatsApp, correo electrónico y reuniones personales, con el fin de recopilar información de los 100 participantes y de esta manera, asegurar la cantidad y calidad de los datos recopilados.

Es importante destacar que el bienestar laboral, siendo la variable principal del presente estudio, es un tema que ofrece una amplia gama de información confiable. Además, es un tema que sigue siendo relevante y digno de estudio, especialmente en contextos particulares, como el de las alcaldías ya que al profundizar en esta área puede proporcionar valiosas ideas y contribuir al desarrollo de estrategias para mejorar el bienestar laboral de los empleados en entornos gubernamentales locales.



Referencias

- American Psychological Association. (2016). *Workplace Well-being Linked to Senior Leadership Support*. <https://www.apa.org/news/press/releases/2016/06/workplace-well-being>
- Ballesteros, P., Medina, A., & Caycedo, C. (2006). El bienestar psicológico definido por asistentes a un servicio de consulta psicológica en Bogotá, Colombia. *Universitas Psychologica*, 5(2), 239-258. <https://www.redalyc.org/pdf/647/64750204.pdf>
- Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L., & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), págs. 157-170. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v26n2/v26n2a07.pdf>
- Bohórquez, k. (2016). *Plan estratégico para el bienestar laboral del talento humano en la alcaldía del municipio de Macanal – Boyacá. Trabajo de Grado, para optar por el título de Especialista en Gerencia del Talento Humano*. [Tesis especialización, Fundación Universidad de Amercá], Cundinamarca. Bogotá: Repositorio Uamerica. <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/603/1/07111507097-2016-2-GTH.pdf>.
- Boyer, R. (2022). *¿Existe una crisis del Estado de bienestar?: estudio comparativo de la política social de Francia*. <https://www.ilo.org/public/spanish/protection/ses/info/publ/welfare.htm>
- Bueno, C. (Octubre de 2021). *Coaching y Resiliencia*. Capital Humano: <https://web-p-ebsohost-com.loginbiblio.poligran.edu.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=6465f7db-48d8-4e8a-99fe-59cdf253560%40redis>

- Calderón, J., Laca, F., & Pando, M. (2017). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. *Psicología y Salud*, 27(1), 71-78.
<https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/2438/4291>
- Casado, L. (2021). El plan nacional de desarrollo 2018-2022: " Pacto por Colombia, pacto por la equidad". *Apuntes del CENES*, 38(68), 12-14.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-30532019000200012
- Centro de Administración Municipal CAM. (2020). *Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2020-2023*. https://www.cartago.gov.co/wp-content/uploads/2018/10/PLAN_BIENESTAR_2020-23-avanzado.pdf
- Colciencias. (2017). *Política de Ética, Bioética e Integridad Científica*. Bogotá: Minciencias.
<https://minciencias.gov.co/sites/default/files/upload/noticias/politica-etica.pdf>
- Concepto 44171. (2019). *Departamento Administrativo de la Función Pública*. Bogotá: Función Pública.
- Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., Uribe, A., & Mejía, C. (2009). Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud: Un estudio comparativo. *Acta Colombiana de psicología*, 12(2), 13-26.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-91552009000200002&script=sci_abstract&tIng=es
- Decreto Ley 1567. (1998). *Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado*. Bogotá. Función Pública.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). *Programa Nacional de Bienestar: "Servidores Saludables, Entidades Sostenibles" 2020 - 2022*.
https://www.funcionpublica.gov.co/inicio?p_p_id=com_liferay_portal_search_web_portl
-

et_SearchPortlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_com_lif
ray_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_mvcPath=%2Fview_content.jsp&_com_lif
eray_portal_sear

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2023). *MIPG Modelo Integrado de Planeación y Gestión*.

https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/2022-07-26_Presentaci%C3%B3n_general_MIPG+%281%29.pdf/cf5452e4-5608-460d-6262-3ecb2e646ab8?t=1660251234878

Diener, E. (2007). El bienestar subjetivo. *Intervención Psicosocial*(3), 67-113.

<https://www.redalyc.org/pdf/650/65027764012.pdf>

Flores, D. (2018). La presente investigación tuvo como objetivo general determinar el nivel de bienestar laboral en trabajadores de la Corte Suprema de Justicia del Distrito de Lima, periodo 2018. 11-21. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3486>

Función Pública. (2022). *Modelo Integrado de Planeación y Gestión*. MIPG:

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

Galeano, G., & Cubillos, L. (2022). *Fortalecimiento de la mesa técnica de teletrabajo de la Secretaría Distrital de Integración Social, para incentivar el uso de la modalidad de teletrabajo suplementario como aporte al bienestar laboral de los servidores públicos de la entidad*. Bogotá: [Tesis especialización, Corporación Universitaria Minuto de Dios] Repositorio Uniminuto.

https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/14477/1/TM.GS_CubillosLiliana-GaleanoGerman_2022.pdf.



- Gómez, M. (2020). *Las prácticas de recursos humanos y su incidencia en el bienestar laboral de los empleados*. Chile: [Tesis especialización, Universidad de Chile].
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2398932?show=full>.
- Gordillo, A. (2019). *La satisfacción de los trabajadores en relación al trabajo que realiza recursos humanos respecto a la felicidad y bienestar laboral*. [Tesis especialización, Universidad Empresarial Siglo 21]. Repositorio 21 Edu.
<https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/16921/GORDILLO%20ADRIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Hernández, G., Galvis, S., & Narváez, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración*, 16(25), 109-137.
<https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hurtado, J. (2015). *Metodología de la investigación Holística*. (Q. edición, Ed.) Caracas, Venezuela: Ediciones de la Fundación de Servicios y Proyecciones para América Latina.
- Infobae. (05 de julio de 2022). *El 76% de los empleados aseguran que sus empresas no se preocupan por su bienestar*. <https://www.infobae.com/america/colombia/2022/07/06/el-76-de-los-empleados-aseguran-que-sus-empresas-no-se-preocupan-por-su-bienestar/>
- La República. (20 de febrero de 2019). *Ocho de cada 10 personas en Colombia están insatisfechas en su empleo*. <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/ocho-de-cada-10-personas-estan-insatisfechas-en-su-empleo-2830069>
- Laverde, S. (2018). *El bienestar laboral en funcionarios del sector público, análisis y propuesta de intervención*. Bogotá: [Tesis especialización, Universidad Externado de Colombia].
-

Repositorio Bdigital.

<https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/3a470fee-c160-4267-8cd9-235d74dc47cd/content>.

Mebarak, M., De Castro, A., Salamanca, M., & Quintero, M. (2009). Salud Mental: Un abordaje desde la perspectiva actual de la psicología de la salud. *Psicología desde el Caribe*(23), 1-30. <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/n23/n23a06.pdf>

Ministerio de Educación Nacional. (2009). *Guía para el diseño del programa de bienestar laboral del sector docente*. https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-190204_archivo_pdf_guia_programa.pdf.

Moreno, P., Obregón, J., Cantor, L., & stephanie, M. (2020). El Bienestar Laboral y La Calidad de Vida en Los Trabajadores de 25 A 30 Años en el Sector Público y Privado en Colombia. [*Tesis especialización, Universidad Politécnico Gran Colombiano*].
Repositorio.

https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2122/BIENES_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Obtenido de

https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2122/BIENES_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Municipio de Cartago, Valle del Cauca. (2019). *Manual específico de funciones y de competencias laborales*. Cartago: CAM Centro de administración Municipal.

<https://www.cartago.gov.co/Docs/DECRETO%20No.%20088-2017-MANUAL%20DE%20FUNCIONES.pdf>

Myrdal, G., Keynes, J., Marshall, A., Modigliani, F., Smith, A., Schumpeter, J., & Galbraith, J. (2010). *Great Thinkers in Economics Series*. México: Springer.



OIT . (1999). *Trabajo decente*. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

OIT. (14 de Enero de 2020). *OIT en América Latina y el Caribe*. OIT:

<https://www.ilo.org/americas/lang--es/index.htm>

ONU. (10 de Marzo de 2016). *Trabajo Decente*. Organización de las naciones unidas :

<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

Payne, J., & Bowden, N. (2010). *Sectoral analysis of the causal relationship between renewable and non-renewable energy consumption and real output in the US*.

https://www.researchgate.net/publication/233101816_Sectoral_Analysis_of_the_Causal_Relationship_Between_Renewable_and_Non-Renewable_Energy_Consumption_and_Real_Output_in_the_US

Peiró, J. M., Soriano, A., & Montesa, D. (2020). Revisión sistemática de la investigación sobre las relaciones entre el bienestar y desempeño laborales en Iberoamérica. *REVPSY Anuario Internacional de Revisiones en Psicología*, 95-121.

http://revpsy.com/ojs/index.php/Anu_Int_Revis_Psicol/article/view/9/8

Peiró, J., & Rodríguez, I. (2008). *Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional*.

<https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1540.pdf>

Questionpro. (2023). ¿Qué es el muestreo por conveniencia?

<https://www.questionpro.com/blog/es/muestreo-por-conveniencia/#:~:text=El%20muestreo%20por%20conveniencia%20es,pr%C3%A1ctica%20de%20un%20elemento%20particular.>

Quintero Vergara, H., & Castro Pineda, A. (2022). Un análisis bibliométrico sobre los Programas de Salud y Bienestar Laboral principales perspectivas de investigación. *Económicas CUC*, 43(2), 71-93. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8439211>

- Radicación 840. (1996). *Consejo de Estado - Sala de Consulta y Servicio Civil*. Bogotá: Régimen Legal de Bogotá.
- Resolución 8430. (1993). *Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud*. Bogotá: Ministerio de Salud.
- Resolución No. 090. (2022). *Por la cual se establecen horarios laborales flexibles para los servidores públicos de la Alcaldía de Cartago, Valle del Cauca"*. Municipio de Cartago: Cartago.gov. <https://www.cartago.gov.co/Docs/RESOLUCION%20No.%20090-2022-ESTABLECE%20HORARIOS%20FLEXIBLES%20FUNCIONARIOS.pdf>
- Robbins, S., Judge, T., & Campbell, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Sanabria, N. (2019). Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de los alumnos del ciclo profesional y de los graduados del plan vigente de las Ingenierías de la FaCENA UNNE. *Entorno Laboral*, 50-62. <https://revistas.unne.edu.ar/index.php/eitt/article/view/3760>
- Sánchez, J. A. (2022). *La gestión del bienestar laboral y social del talento humano en las instituciones prestadoras de servicios de salud en Colombia, 2007-2022*.: Medellín: [Tesis especialización, Universidad de Antioquia]. Repositorio Udea. https://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/32932/2/SanchezJhennifer_2022_BienestarSocialIPS.pdf.
- Schein, E. (2016). *Career Anchors and job/role planning*. San Diego, CA: University Associates. <https://core.ac.uk/download/pdf/4379974.pdf>
- Tamayo, & Tamayo, M. (2014). *El proceso de la Investigación científica*. Editorial Limusa, cuarta edición.

- Torres Solano, B. (2022). La gestión del empleo público: una revisión de literatura. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(6), 1-16.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3609/5463>
- Vásquez, L. (2018). *El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia : una revisión documental*. [Tesis especialización, Universidad de Antioquia].
Repositorio Udea. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/9950>.
- Vigoya, A. (2002). *Bienestar Social Laboral Departamento*.
<https://repositoriocdim.esap.edu.co/bitstream/handle/123456789/8625/12108-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Villajos, E., Tordera, N., & Peiró, J. (2020). Bienestar laboral: diferencias entre empresas sociales, entidades públicas y empresas capitalistas en España. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 85-103.
<http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/259>
- 

Anexos

Anexo A. Aprobación de Investigación por Parte de la Alcaldía de Cartago

Cartago - Valle del Cauca, marzo 21 de 2023.

ALCALDÍA MUNICIPAL
CARTAGO
VENTANILLA ÚNICA

21 MAR 2023

Doctor:
CARLOS ARTURO ARANGO VALENCIA
Secretario de Gestión Administrativa y Talento Humano
Alcaldía Municipal, Cartago Valle del Cauca.

RECIBIDO 0-2328
Dependencia: _____
Firma: _____
2:29

ASUNTO: Proyecto de Tesis de Maestría en Gerencia del Talento Humano

Cordial saludo,

Reciba un cordial saludo, por este medio solicito su amable colaboración, sobre las intenciones propuestas en documento adjunto. Lo anterior se debe a que, como funcionaria de la alcaldía de Cartago, por facilidad y como aporte a su gestión, me interesa realizar el proyecto de Tesis enfocado en esta alcaldía. Cabe resaltar que esto es un proceso formativo y lo que se busca también es dejarle un pequeño insumo a la entidad que le sirva como base para su plan de bienestar o para la toma de decisiones enfocadas en el Talento Humano.

Muchas Gracias por la atención prestada, quedo atenta a su pronta respuesta.

Cordialmente;



Dorahena Montoya Murcia

Cargo: Auxiliar Administrativa – Dirección de Rentas.
Profesión: Profesional en Salud Ocupacional.
Estudiante de Maestría en Gerencia del Talento Humano.
Correo Electrónico: dmontoyam@poligran.edu.co

Bogotá, 21 de marzo de 2023

Doctor:
CARLOS ARTURO ARANGO VALENCIA
Secretario de Gestión Administrativa y Talento Humano
Alcaldía Municipal, Cartago Valle del Cauca.

Asunto: Presentación de estudiantes de la Maestría en Gerencia del Talento Humano

Respetados señores:

Reciban un cordial saludo, por medio de la presente queremos como institución de educación superior, que propende por la generación de conocimiento científico desde la proyección social, presentar a nuestros estudiantes de la Maestría en Gerencia del Talento Humano quienes, están interesados en realizar una práctica profesional con un Proyecto de Investigación Formativa titulada **Caracterización del bienestar laboral de los funcionarios públicos de la alcaldía de Cartago**, Cuyo objetivo es realizar una caracterización del bienestar laboral de los empleados públicos adscritos a la alcaldía de Cartago, que permita determinar los factores predominantes concebidos como bienestar por dichos funcionarios.

Dicho proyecto, está enmarcado bajo los principios éticos y profesionales propios de los profesionales de la salud en formación, luego el proyecto no incluye intervención de ningún tipo, pero sí interacción con la población para recopilar información propia de un proceso diagnóstico y/o de investigación.

Es importante resaltar que el equipo de estudiantes cuenta con la supervisión y apoyo académico de la docente **Ana María Peña Pineda** a quien podrán contactar para verificar cualquier información al correo: ampenap@poligran.edu.co

Los integrantes del proyecto de investigación formativa se relacionan a continuación con su respectivo documento de identidad y teléfono de contacto.

Cargo	Nombres y apellidos	Código académico	Teléfono
Estudiante	Dorahena Montoya Murcia	100292715	3112111544
Estudiante	Jorge Armando Rivera Daniels	100293531	3108441739

Agradecemos como institución universitaria el apoyo brindado a nuestros estudiantes.

Cordialmente,

Diego Leonardo Cruz Serrano
Firmado digitalmente por Diego Leonardo Cruz Serrano
Número de reconocimiento (DN): cn=Diego Leonardo Cruz Serrano, o=Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana, ou=Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana, email=DiegoLeonardo@poligran.edu.co, c=CO
Fecha: 2023.03.21 09:45:48 -0500

Diego Leonardo Cruz Serrano
Politécnico Gran Colombiano
Coordinación académica programa Maestría en Gerencia del Talento Humano

SOMOS DIFERENTES,
SOMOS POLI. | POLI.EDU.CO | MIEMBRO DE LA RED
ILUMNOS

📍 Sede Bogotá: calle 57 3 - 00 Este ☎ (1) 744 0740 ☎ Línea nacional: 01 8000 180 779

NIT 860 078 643-1 – Vigilada MFN Resolución No. 19349 de 1980-11-04

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA [1]
	MEMORANDO	CÓDIGO: MAGD-AD-130 2-F36 VERSION: 6

Cartago, Valle del Cauca

ALCALDÍA MUNICIPAL
CARTAGO
VENTANILLA ÚNICA

PARA: **DORAHENA MONTOYA MURCIA**
Auxiliar Administrativa - Dirección de Rentas

31 MAR 2023

RECIBIDO 003565

Dependencia:

46 3444M

DE: **CARLOS ARTURO ARANGO VALENCIA**,
Secretario de Gestión Administrativa y Talento Humano

ASUNTO: Respuesta a Rad. 0-2328 del 21/03/2023

FECHA: 31 de marzo de 2023.

Cordial saludo,

En atención a su solicitud sobre su proyecto de Tesis de Maestría en Gerencia de Talento Humano y sus intenciones de aplicar la investigación en la Alcaldía Municipal de Cartago, me permito informar que para la Secretaría de Gestión Administrativa y Talento Humano es muy valioso este tipo de acciones, ya que, no solo se apoya el crecimiento de un funcionario, sino que también se genera información valiosa que sirven para gestionar mejor el Talento Humano de la entidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, se le informa que están autorizados para que pueda desarrollar su investigación formativa en esta Entidad, aunado a esto, le solicito que una vez culminado el proyecto por favor nos comparta el proyecto final con los resultados.

Cordialmente;


CARLOS ARTURO ARANGO VALENCIA
Secretario de Gestión Administrativa y Talento Humano

Elaboró: María Elena Isaza Osorio- Líder de Programa
Archivase en: administración de personal 400-08

Anexo B. Consentimiento Informado

Consentimiento Informado

Por medio del presente Consentimiento expreso que he sido informado(a) con total claridad respecto al ejercicio investigativo que los estudiantes **Jorge Armando Rivera Daniels, Dorahena Montoya Murcia** de la **Maestría En Gerencia del Talento Humano** de la **Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano**, que están realizando para su proyecto de investigación formativa, titulado **Análisis del bienestar laboral en funcionarios vinculados en carrera administrativa en la alcaldía de Cartago** el cual tiene como objetivo principal Analizar las características del bienestar laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa de la alcaldía de Cartago.

Me han indicado que debo responder preguntas en un cuestionario, el cual está dividido en dos partes, la primera corresponde a características sociodemográficas del participante y la segunda corresponde al cuestionario para determinar las características de bienestar laboral. En este cuestionario, es imprescindible y necesario la honestidad en sus respuestas, destacando que las mismas serán utilizadas con fines académicos, por lo que, no hay respuestas buenas o malas. El desarrollo de dicho cuestionario tomará aproximadamente **veinte (20) minutos**. Es importante mencionar que su participación es voluntaria y con conocimiento de la intención y finalidad del proceso. Además, se establece que la información que se brinde en el desarrollo de esta investigación es confidencial y no será utilizada para ninguna otra finalidad distinta a este ejercicio investigativo sin su consentimiento.

También se informa que puede realizar preguntas en cualquier momento sobre el proyecto y que puede tomar la decisión de retirarse u oponerse a la misma, sin que esto tenga afectación en su persona. Si se tienen preguntas sobre este estudio, puede contactar al estudiante investigador **Dorahena Montoya Murcia** al celular **3112111544**.

Aunado a lo anterior se hace claridad que esta investigación está orientada **solo al personal de Carrera Administrativa**, así que, por favor abstenerse de su diligenciamiento si su vinculación laboral en la Alcaldía de Cartago es diferente al de carrera administrativa, gracias por su comprensión.

¿Brinda su consentimiento?

Si ()

No ()



Anexo C. Cuestionario Sociodemográfico

Cuestionario Sociodemográfico

Su colaboración es importante para nosotros, por ello, le solicitamos de manera amable y cordial, de respuesta a las siguientes preguntas, con la intención de conocer su situación sociodemográfica. La presente sección contempla 7 ítems netamente sociodemográficos de única respuesta, por lo tanto, leer cuidadosamente cada pregunta y seleccionar la que crea que mejor lo identifica.

1. ¿Cuál es su rango de edad?

- a) 18-25
- b) 26-35
- c) 36-45
- d) 45-55
- e) Más de 55

2. ¿Cuál es su género?

- a) Femenino
- b) Masculino
- c) Otro

3. ¿Es padre o madre cabeza de hogar?

- a) Sí
- b) No

4. ¿Nivel del cargo al que pertenece?

- a) Directivo
- b) Asesor
- c) Profesional
- d) Técnico
- e) Asistencial

5. ¿Nivel de ingresos en el cargo que ocupa?

- a) 1 a 2 SMMLV
- b) 2 a 3 SMMLV
- c) 3 a 4 SMMLV
- d) 4 y más SMMLV

Fuente: Elaboración Propia (2023)



6. ¿Nivel educativo?

- a) Postgrado
- b) Profesional Universitario
- c) Tecnólogo
- d) Técnico
- e) Bachillerato

7. ¿Antigüedad en este puesto de trabajo?

- a) 1-3 años
- b) 4-6 años
- c) 7-9 años
- d) 10 o más

Fuente: Elaboración Propia (2023)



Anexo D. Cuestionario de Bienestar Laboral General

Factor de Bienestar Psicosocial

Escala de Afectos

Instrucciones: Rodee el número elegido

<i>Actualmente, en mi trabajo, siento:</i>								
Insatisfacción	1	2	3	4	5	6	7	Satisfacción
Inseguridad	1	2	3	4	5	6	7	Seguridad
Intranquilidad	1	2	3	4	5	6	7	Tranquilidad
Impotencia	1	2	3	4	5	6	7	Potencia
Malestar	1	2	3	4	5	6	7	Bienestar
Desconfianza	1	2	3	4	5	6	7	Confianza
Incertidumbre	1	2	3	4	5	6	7	Certidumbre
Confusión	1	2	3	4	5	6	7	Claridad
Desesperanza	1	2	3	4	5	6	7	Esperanza
Dificultad	1	2	3	4	5	6	7	Facilidad

Escala de Competencias

Instrucciones: Rodee el número elegido

<i>Actualmente, en mi trabajo, siento:</i>								
Insensibilidad	1	2	3	4	5	6	7	Sensibilidad
Irracionalidad	1	2	3	4	5	6	7	Racionalidad
Incompetencia	1	2	3	4	5	6	7	Competencia
Inmoralidad	1	2	3	4	5	6	7	Moralidad
Maldad	1	2	3	4	5	6	7	Bondad
Fracaso	1	2	3	4	5	6	7	Éxito
Incapacidad	1	2	3	4	5	6	7	Capacidad
Pesimismo	1	2	3	4	5	6	7	Optimismo
Ineficacia	1	2	3	4	5	6	7	Eficacia
Inutilidad	1	2	3	4	5	6	7	Utilidad

Escala de Expectativas

Instrucciones: Rodee el número elegido

Está(n) bajando	1	2	3	4	5	6	7	Está(n) subiendo
<i>En mi trayectoria laboral:</i>								
Mi motivación por el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi identificación con los valores de la organización	1	2	3	4	5	6	7	
Mi rendimiento profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
La calidad de mis condiciones de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi autoestima profesional	1	2	3	4	5	6	7	
La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
La conciliación de mi trabajo con mi vida privada	1	2	3	4	5	6	7	
Mi confianza en mi futuro profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Mi calidad de vida laboral	1	2	3	4	5	6	7	
El sentido de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi acatamiento de las pautas de la dirección	1	2	3	4	5	6	7	
Mi estado de ánimo laboral	1	2	3	4	5	6	7	
Mis oportunidades de promoción laboral	1	2	3	4	5	6	7	
Mi sensación de seguridad en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi participación en las decisiones de la organización	1	2	3	4	5	6	7	
Mi satisfacción con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi realización profesional	1	2	3	4	5	6	7	
El nivel de excelencia de mi organización	1	2	3	4	5	6	7	
Mi eficacia profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Mi compromiso con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mis competencias profesionales	1	2	3	4	5	6	7	

Nota: Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas” desarrollado por Blanch, Cantera, Cervantes, & Sahagún (2010)

Factor de Efectos Colaterales
Escala de Somatización
Instrucciones: Rodee el número elegido

Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
<i>Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:</i>								
Trastornos digestivos	1	2	3	4	5	6	7	
Dolores de cabeza	1	2	3	4	5	6	7	
Insomnio	1	2	3	4	5	6	7	
Dolores de espalda	1	2	3	4	5	6	7	
Tensiones musculares	1	2	3	4	5	6	7	

Escala de Desgaste
Instrucciones: Rodee el número elegido

Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
<i>Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:</i>								
Sobrecarga de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Desgaste emocional	1	2	3	4	5	6	7	
Agotamiento físico	1	2	3	4	5	6	7	
Saturación mental	1	2	3	4	5	6	7	

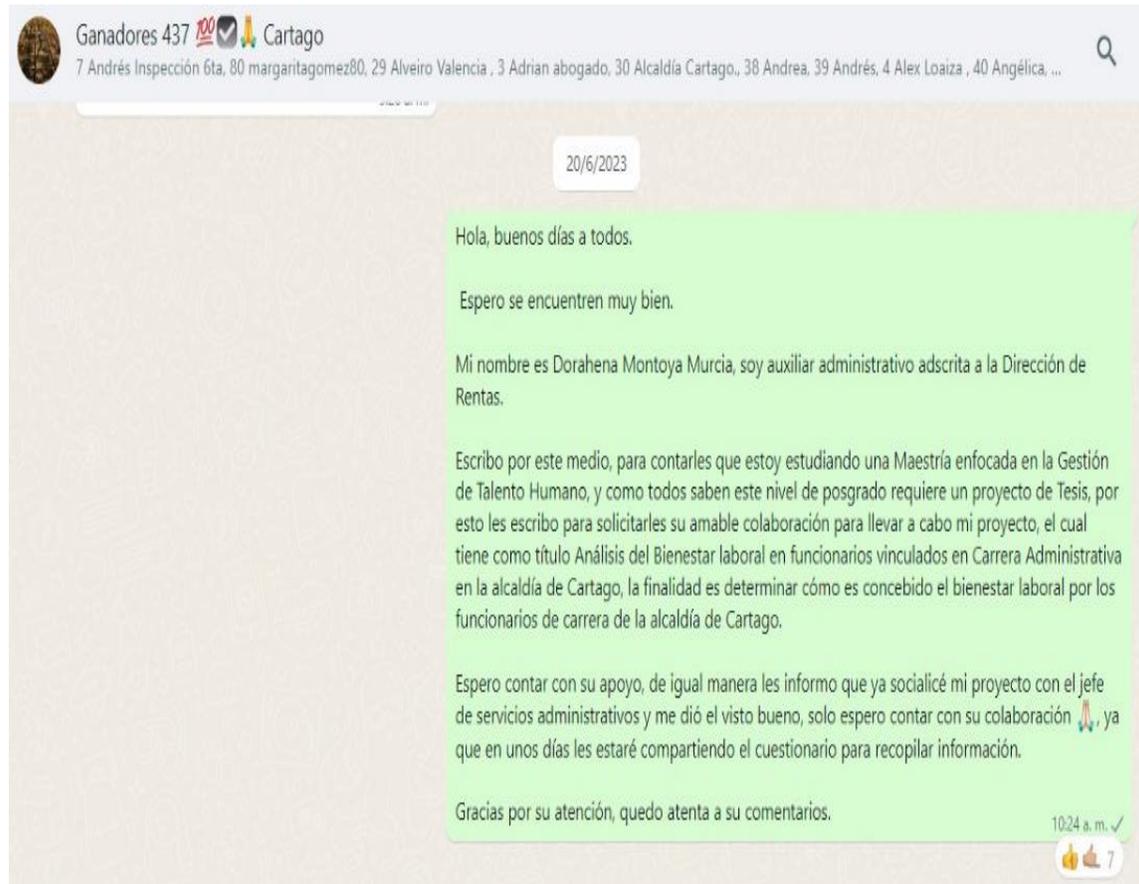
Escala de Alienación
Instrucciones: Rodee el número elegido

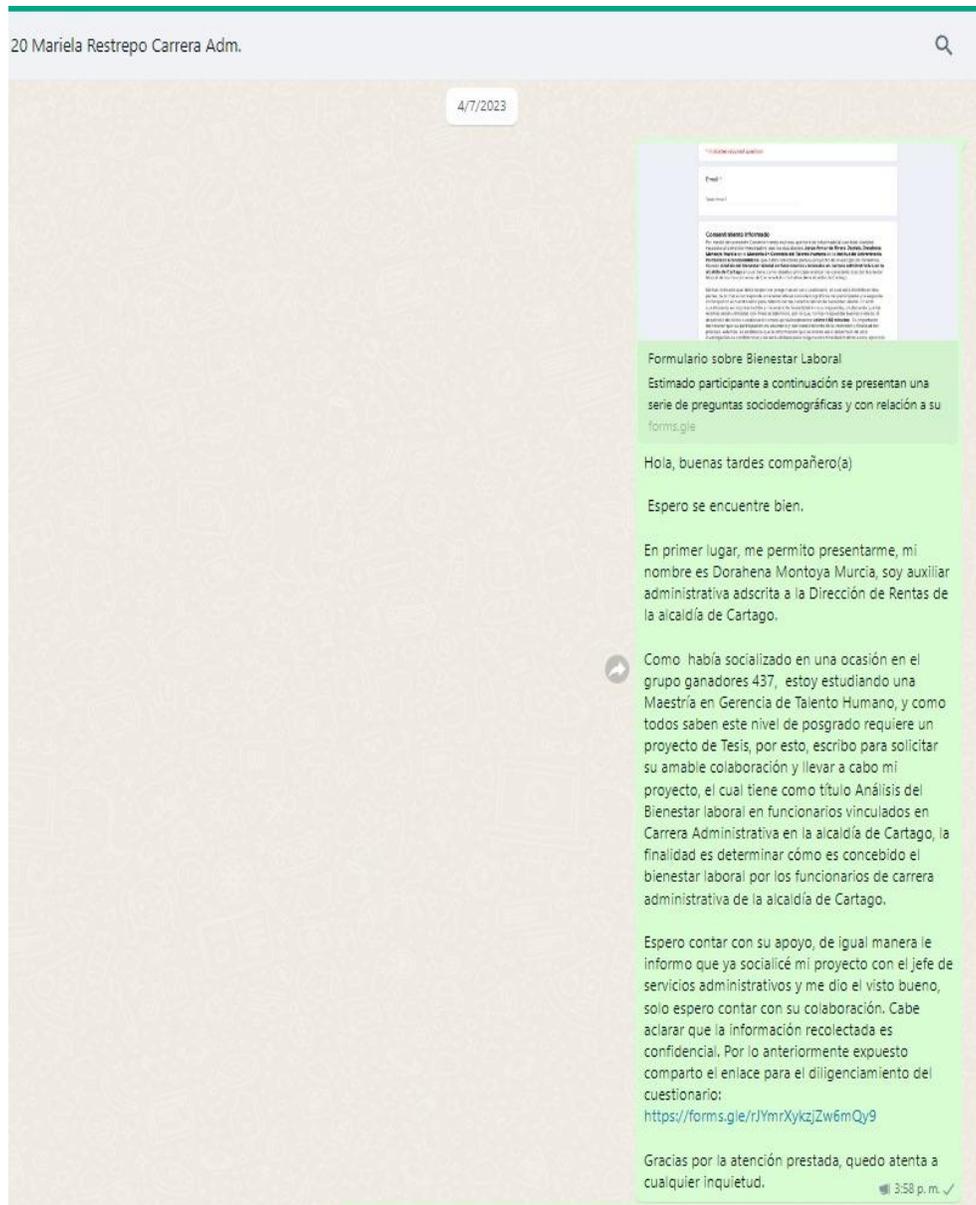
Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
<i>Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:</i>								
Mal humor	1	2	3	4	5	6	7	
Baja realización profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Trato despersonalizado	1	2	3	4	5	6	7	
Frustración	1	2	3	4	5	6	7	

Nota: Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas” desarrollado por Blanch, Cantera, Cervantes, & Sahagún (2010)

Anexo E. Estrategia difusión del cuestionario

Primer acercamiento: Se creó este mensaje difusión el cual le llegó a cada uno de los integrantes de la muestra de forma individualizada.





Luego desde el grupo de WhatsApp se les seguía informando, agradeciendo el apoyo y solicitando su colaboración para que toda la muestra terminara de completar la encuesta.

Segundo acercamiento: desde el correo institucional de Seguridad y salud en el trabajo de la Alcaldía de Cartago con apoyo de la profesional en SST se compartió la solicitud y el enlace por correo electrónico como refuerzo para los que estaban pendientes de diligenciar la encuesta.

----- Mensaje reenviado -----

From: oficina seguridad y salud en el trabajo <seguridadysaludeneltrabajo@cartago.gov.co>

To:

Cc: "DORAHENA MONTOYA M." <doryeny@gmail.com>

Bcc: elipatricia0221@hotmail.com

Date: Tue, 11 Jul 2023 19:35:02 -0500

Subject: ENCUESTA BIENESTAR LABORAL

Cordial saludo,

Les comparto esta solicitud que nos hace la compañera, por favor los que ya la diligenciaron no tienen que volver hacerlo.

Hola, buenas tardes compañero(a)

Espero se encuentre bien.

En primer lugar, me permito presentarme, mi nombre es Dorahena Montoya Murcia, soy auxiliar administrativa adscrita a la Dirección de Rentas de la alcaldía de Cartago.

Como había socializado en una ocasión en el grupo ganadores 437, estoy estudiando una Maestría en Gerencia de Talento Humano, y como todos saben este nivel de posgrado requiere un proyecto de Tesis, por esto, escribo para solicitar su amable colaboración y llevar a cabo mi proyecto, el cual tiene como título Análisis del Bienestar laboral en funcionarios vinculados en Carrera Administrativa en la alcaldía de Cartago, la finalidad es determinar cómo es concebido el bienestar laboral por los funcionarios de carrera administrativa de la alcaldía de Cartago.

Espero contar con su apoyo, de igual manera le informo que ya socialicé mi proyecto con el jefe de servicios administrativos y me dio el visto bueno, solo espero contar con su colaboración. Cabe aclarar que la información recolectada es confidencial. Por lo anteriormente expuesto comparto el enlace para el diligenciamiento del cuestionario: <https://forms.gle/rJYmrXykzjZw6mQy9>

Gracias por la atención prestada, quedo atenta a cualquier inquietud.

LINK:<https://forms.gle/rJYmrXykzjZw6mQy9>

21/7/23, 16:23

Correo de Municipio de Cartago - ENCUESTA BIENESTAR LABORAL



REPUBLICA DE COLOMBIA
MUNICIPIO DE CARTAGO

oficina seguridad y salud en el trabajo <seguridadysaludeneltrabajo@cartago.gov.co>

ENCUESTA BIENESTAR LABORAL

4 mensajes

oficina seguridad y salud en el trabajo <seguridadysaludeneltrabajo@cartago.gov.co>

11 de julio de 2023,
19:35

CC: "DORAHENA MONTOYA M." <doryeny@gmail.com>

CCO: wilbicho_10@hotmail.com, kreatordna@hotmail.com, Carlos Andres Mantilla Soto <cams129@gmail.com>, carlos andres vasquez holguin <chaggi006-04@hotmail.com>, efracocar1@hotmail.com, jairo alberto <inscripcionparalastics@gmail.com>, hefacava9@gmail.com, Geovanny Fernández <geovanny.fdez@gmail.com>, Wilmar Alberto Raigosa Gutierrez <wilmar.raiguti@gmail.com>, villa60co@gmail.com, dargenaro@hotmail.com, Helmer Tadeo <helttag@gmail.com>, eduardo_andres_1@hotmail.com, Andrés Correa <andey@gmail.com>, ANDRES ISAZA V <andresisaza.v@hotmail.com>, Cristian Andres Vasquez Henao <cristianv13@gmail.com>, jorwisarve@hotmail.com, RODRIGO GILBERTO ESQUIVEL FERNANDEZ <rodrigogilberto64@hotmail.com>, hermandoorrego@hotmail.com, Ricardo Vélez Daza <ricardovelezdaza@hotmail.com>, librerialuzcartago@yahoo.com, franciscojavier.mejatoro8@gmail.com, gatoander2008@hotmail.com, LUISGO PIEDRA <luisgopiedra@hotmail.com>, juanrm.1@hotmail.com, diegofer002009@hotmail.com, Juan Manuel Martinez Londoño <jmartinezlmvz@hotmail.com>, gregory7577@hotmail.com, Augusto Alzate <augusto22503@gmail.com>, mimaco7@hotmail.com, CARLOS ALBERTO GONZALEZ <car1gon@hotmail.com>, her sanrod <herbat121@hotmail.com>, JORGE ORLANDO ZAPATA FRANCO <jorgeorlandozf68@gmail.com>, hugosernavasquez@gmail.com, leito3duque@hotmail.com, carlosenriquestrujillo@yahoo.es, MARIA ELENA ISAZA OSORIO <marielenisaza@gmail.com>, Aracelly cardona montoya <aracellycardona@gmail.com>, Gloria Aristizábal <gloriainesag@hotmail.com>, Diana Ortega <dianaortega1224@gmail.com>, DORYS ADIELA GALLO GALLEGO <dorysag@misena.edu.co>, samicastrillon@hotmail.com, ivettee11_85@hotmail.com, dorisduran610@hotmail.com, Sandra Milena Holguin Carmona <samyhoca@hotmail.com>, evelher82@hotmail.com, hildalorena POLOCHE MARIN <lorepoloche@hotmail.com>, arianis rocio garcia pelaez <arianisrocioarciapelaez@gmail.com>, bettyvalen@gmail.com, alarcondiaz.lb1820@gmail.com, mari.lena61@hotmail.com, Maria Rubiola Rendón <leerlibera2013@gmail.com>, dalila sabogal <dalilasabogal2006@hotmail.com>, lustnioto23@hotmail.com, nicopatya28@gmail.com, elpidiap@hotmail.com, galia Esquivel Fernandez <gamaes4@yahoo.com>, albaluciabotergarcia@hotmail.com, FAY VELEZ <mafayve@hotmail.com>, MONICA SALAZAR NARANJO <mosana0913@hotmail.com>, luz idalba muñoz mejia <lucyidalba72@hotmail.com>, martha cecilia orozco toncel <marthacot@hotmail.com>, SANDRA MILENA VASQUEZ AGRADO <samiva73@hotmail.com>, elipatricia0221@hotmail.com, celeni37@gmail.com, Monica Marcela Gomez Gaviria <monimarcg@hotmail.com>, CLAU GALVIS <claudiagalvis78@hotmail.com>, Diana Echeverry <dianaeecheverry8@gmail.com>, Paola Buenaventura Núñez <panbunu@hotmail.com>, PAULA ANDREA GIRALDO RODRIGUEZ <pgirald@semcartago.gov.co>, margarita gomez <margaritagomez80@gmail.com>, DIANA ANDREA BETANCOURT BEDOYA <dianbe70@hotmail.com>, Erika Lizbeth Mendez Bolanos <erikadeval@yahoo.es>, Karolina Hincapie <karolhincapie@gmail.com>, BIBIANA240 <bibialzate@gmail.com>, mariaelenarestrepoagudelo@gmail.com, liliesperanza romero perez <liliesperanza1301@hotmail.com>, xiomara marin abadia <marin_xiomara@hotmail.com>, Domingo Granados Ayala <domo1970@hotmail.com>, Fabian Navarro <fanc77@gmail.com>, david ricardo herrera hoyos <rhoyos@gmail.com>, DARIO ALBERTO PEDRAZA CALA <dariopedraza1981@gmail.com>, Gustavo Mazo Arcila <gustavomazoarcila@gmail.com>, gesisaseguramiento@gmail.com, Catalina PEREZ DIAZ <mcatape@gmail.com>, MONICA ALEJANDRA RAMIREZ <rickimar36@hotmail.com>, Flavio Ramiro Fernandez Ortega <flizz2685@hotmail.com>, gustavocastillo1777@hotmail.com, Tatiana López López <tatianalopezlt@gmail.com>, dicmarcelita09@hotmail.com, smarianavg@gmail.com, Cristian Vargas <cristiangvg@misena.edu.co>, carlos alvarez s <calvarezsar_10@hotmail.com>, angelicamariarosas@hotmail.com, CHRISTIAN JHONATAN MEJIA HERRERA <cjmejia8@misena.edu.co>, "DORAHENA MONTOYA M." <doryeny@gmail.com>, francisco arango ayala <franciscoarango182@gmail.com>, "Angela Giraldo ..." <psgirald@hotmail.com>, galvis_023@hotmail.com, Brisa Gallego Muñoz <brisaagallego87@gmail.com>, Amor WhatsApp <contadoraintegral@gmail.com>, Leidy Quintero <leidyquintero16@hotmail.com>, SANTIAGO ALFONSO LOPEZ BURGOS <santlopezb89@hotmail.com>, laura gomez <melissagomez-26@hotmail.com>, Daniela Hernández <nanny0310@hotmail.com>, ruramirez@utp.edu.co, Edwin Rodriguez <edwin_0591@hotmail.com>, "Geraldine ..." <geraldine-727@hotmail.com>, Lina Moreno <nali_2607@hotmail.com>, Alba Luz Gonzalez <alba1510@hotmail.com>, YULIANA ANDREA OSORIO TOBON <yaosorio20@misena.edu.co>, vale93v@hotmail.com, Laura Daniela Aguirre Velez <lauraaguirrevez@gmail.com>, Marcela Vargas <macela_1312@hotmail.com>, WILDER STEVEN DIAZ GARCES <wilderdiaz1995@gmail.com>, juan daniel cortes salgado <juan.daniel.cortes.salgado.22@gmail.com>, karenvdc@hotmail.com, Natalia Rua Yepes <nati_ry13@hotmail.com>, paulis352008@hotmail.com, juanrivas.jcr@gmail.com, Yenny Minerva Rodriguez <yemiro23@hotmail.com>, erimontoya1991@gmail.com, Lorena Giraldo <lorederecho25@gmail.com>, daniela aristizabal <danielaaristizabal88@gmail.com>, juan miguel arevalo villaquiran <juanmiguel.arevalo.villa@hotmail.com>, MIGUEL GONZALEZ <magpimr@gmail.com>

Cordial saludo,

<https://mail.google.com/mail/u/0/?ik=a22b1a8138&view=pt&search=all&permthid=thread-a-r-5749088393473726801&siml=msg-a-r-579370546179...> 1/10