"Análisis de la Percepción de los Empleados de la Instituciones Públicas de Servicios (Salud, Educación, y administrativas) en Colombia, sobre la cultura organizacional Saludable, el Bienestar Laboral y la Eficiencia gubernamental"

Proyecto de Investigación Maestría en Gerencia del Talento Humano

Elizabeth Romaña Gómez

Lina Alejandra Rodríguez Molina

Director del Proyecto

Luisa Fernanda Aguilar Arenas

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

Apartadó Antioquia

Armenia Quindío

21/04/2025

Resumen

La presente investigación es acerca de la cultura organizacional saludable en el sector público colombiano, tiene como objetivo analizar la percepción que tiene los empleados públicos de las empresas donde laboran. Asimismo, conocer cómo ven el equilibrio entre la vida personal y la laboral. Hernández-Rincón, S. P. (2023).

Buscamos aportar bibliografía que ayude a futuros estudios sobre cómo mejorar la administración pública y les permita crear estrategias organizativas que promuevan el bienestar. De acuerdo con Schein, E. H. (2010), tanto la productividad como las condiciones de los servicios públicos son persuadidos por la cultura organizacional.

Por su parte, Hernández-Rincón, S. P. (2023), en su investigación nos da apuntes de la importancia de mantener un adecuado ambiente laboral ya que así se facilita aumentar la mejora la motivación y el compromiso de los colaboradores, traduciéndose en empresas gubernamentales más eficientes.

De esta manera se emplearán técnicas cuantitativas, realizando un cuestionario estructurado aplicado a empleados del sector público con el propósito de recolectar información de manera objetiva acerca de la satisfacción en sus puestos de trabajo, el ambiente organizacional y el rendimiento institucional. Buscando incentivar y mejorar la comunicación de los empleados y con esto su productividad, Bravo, C. (2020). Esta herramienta nos guiara hacia la búsqueda de un vínculo entre bienestar laboral y eficiencia gubernamental.

Los beneficios de la investigación se centran en dos aspectos.

Organizaciones del gobierno: los hallazgos facilitarán la creación de estrategias para potenciar el bienestar de los colaboradores y así aumentar la eficacia en la gestión. Casiello, C. (2020).

Además de incrementar el rendimiento de los empleados progresa la calidad de los servicios públicos y aumenta de la confianza en la administración gubernamental. Bravo, C. (2010).

Para Casiello, C. (2020), la puesta en marcha de una cultura sana en el sector público permite avanzar sobre la motivación, satisfacción y desempeño de estos.

Un ambiente laboral que promueve el bienestar emocional y laboral, ayuda disminuir y detectar los niveles de estrés, aumentar la dedicación y mejora en la eficiencia en la realización de tareas. De acuerdo con Casiello, C. (2020). Como elemento decisivo en el trabajo, la motivación impacta uniformemente en la productividad y en la calidad de los servicios que ofrece la organización. Así mismo, cuando los trabajadores sienten que su entidad se interesa por su bienestar, cultivan un sentido de pertenencia y dedicación en sus labores.

Este análisis entregara un poco más a la bibliografía sobre cultura organizacional en el sector público de Colombia, donde los estudios han sido limitados a pesar del creciente interés por el bienestar en el trabajo y relación de este con la eficiencia del gobierno. El reto será buscar mecanismos que permitan un análisis más profundo en el contexto colombiano. Grueso, C., & Rey, M. (2023). Finalmente, se espera que las estrategias que surjan y que se puedan implementar para mejorar el bienestar laboral en las instituciones públicas rompan con la desmotivación, la

resistencia al cambio, y haga de la administración pública un entorno más eficiente, eficaz y sostenible. (Peterson, 2004).

Palabras clave: cultura organizacional, trabajo feliz, bienestar laboral, motivación.

Abstract

This research focuses on healthy organizational culture in the Colombian public sector. It aims to analyze public employees' perceptions of the companies where they work. It also aims to understand how they view work-life balance. Hernández-Rincón, S. P. (2023).

We seek to contribute literature that will inform future studies on how to improve public administration and enable the creation of organizational strategies that promote well-being. According to Schein, E. H. (2010), both productivity and the conditions of public services are influenced by organizational culture.

For his part, Hernández-Rincón, S. P. (2023), in his research, highlights the importance of maintaining an adequate work environment, as this facilitates increased employee motivation and commitment, resulting in more efficient government companies.

In this way, quantitative techniques will be used, conducting a structured questionnaire administered to public sector employees to objectively collect information about job satisfaction, the organizational environment, and institutional performance. Seeking to encourage and improve employee communication and, consequently, their productivity, Bravo, C. (2020). This tool will guide us toward the search for a link between workplace well-being and government efficiency.

The benefits of the research focus on two aspects.

Government organizations: the findings will facilitate the creation of strategies to enhance employee well-being and thus increase management effectiveness. Casiello, C. (2020).

In addition to increasing employee performance, the quality of public services improves and trust in government administration increases. Bravo, C. (2010).

For Casiello, C. (2020), the implementation of a healthy culture in the public sector allows for progress in employee motivation, satisfaction, and performance.

A work environment that promotes emotional and occupational well-being helps reduce and detect stress levels, increase dedication, and improve efficiency in task performance. According to Casiello, C. (2020), as a decisive element in work, motivation uniformly impacts productivity and the quality of the services offered by the organization. Likewise, when employees feel that their organization cares about their well-being, they cultivate a sense of belonging and dedication to their work.

This analysis will add to the literature on organizational culture in the Colombian public sector, where studies have been limited despite the growing interest in workplace well-being and its relationship with government efficiency. The challenge will be to find mechanisms that allow for a more in-depth analysis in the Colombian context. Grueso, C., & Rey, M. (2023).

Finally, the strategies that emerge and can be implemented to improve employee well-being in public institutions are expected to overcome demotivation and resistance to change, making public administration a more efficient, effective, and sustainable environment (Peterson, 2004).

Keywords: organizational culture, happy workplace, workplace well-being, motivation

Tabla de Contenido

1. *Introducción* ---------- *10*

2. *Planteamiento Del Problema* ---------- *10*

3. *Justificación* ---------- *12*

4. *Objetivos Generales Y Específicos* ---------- *13*

4.1. Objetivo General ---------- 13

4.2. Objetivos Específicos ---------- 13

5. *Antecedentes Teóricos Y Empíricos* ---------- *14*

5.1. *Marco* Teórico ---------- 14

5.1.1. Concepto de Cultura ---------- 14

5.1.2. Concepto de Organización ---------- 15

5.1.3. Concepto de organización saludable ---------- 15

5.1.4. Concepto de Público (Sector Público) ---------- 16

5.1.5. Cultura Organizacional Saludable en el Sector Público Colombiano ---------- 17

5.1.6. Concepto Psicología Positiva: Pilar para el Bienestar Organizacional ---------- 17

5.1.7. Virtudes y Fortalezas del Carácter en la Cultura Organizacional ---------- 18

5.1.8. Estrategias para Implementar una Cultura Organizacional Saludable ---------- 19

5.1.9. Concepto de Cultura Organizacional ---------- 19

5.1.10. Cultura Organizacional Saludable en el Sector Público Colombiano ---------- 20

5.1.11. Cultura Organizacional Saludable ---------- 21

5.1.12. Impacto del Bienestar en la Eficacia Gubernamental ---------- 21

5.1.13. Estrategias para Desarrollar una Cultura Organizacional Saludable ---------- 22

5.1.14. Desafíos en el Sector Público Colombiano ---------- 23

5.1.15. El Concepto de Feliz en la Cultura Organizacional y el Bienestar en el Sector Público Colombiano ---------- 23

5.1.16. El Concepto de Bienestar en el Contexto de la Cultura Organizacional y la Eficacia Gubernamental. ---------- 25

6. Antecedentes Empíricos ---------- 26

6.1. Antecedentes Nacionales ---------- 27

6.2. Antecedentes Locales ---------- 28

7. Marco Normativo ---------- 28

7.1. Normatividad Internacional ---------- 28

7.2. Normatividad Nacional (Colombia) ---------- 29

7.3. Normatividad Local Y Organizacional ---------- 31

8. Diseño Metodológico ---------- 33

8.1. Tipo De Investigación ---------- 33

8.2. Alcance De Investigación ---------- 33

8.3. Diseño de Investigación no experimental- transversal ---------- 34

8.4. Diseño Transversal ---------- 34

8.5. Participantes ---------- 34

8.6. Muestra ----------35

9. Instrumento De Recolección De Datos ----------37

9.1. Instrumento----------38

9.1.1. Aspectos A Evaluar El Cuestionario ----------39

9.1.2. Validez Y Fiabilidad Del Instrumento ----------39

10. Resultados ----------41

10.1.1. Percepción de la Cultura organizacional Saludable por Sector----------42

10.1.2. Bienestar Laboral----------44

10.1.3. Cultura Organizacional----------46

10.1.4. Eficiencia institucional ----------47

11. Discusión Y Conclusiones----------49

11.1.1. Recomendaciones Y Sugerencias Para Futuros Estudios ----------49

12. Conclusiones ----------51

13. Referencias ----------54

14. Apéndices ----------59

14.1. Apéndice A:----------59

14.2. Apéndice B: Consentimiento Informado ----------63

14.3. Apéndice C: Base De Datos De Los Resultados.----------64

14.3.1. Tabla 1 *Base de Datos de Resultados* ----------64

Listado de figuras

Figura 1 Gráfica, Muestra 169 Empleados Públicos del Sector Servicios _____ *36*

Figura 2 Percepción de la Cultura organizacional Saludable por Sector. _____ *42*

Figura 3 Bienestar Laboral _____ *44*

Figura 4 Cultura Organizacional _____ *46*

Figura 5 Eficiencia institucional _____ *47*

Listado de tablas

14.3.1. Tabla 1 Base de Datos de Resultados _____ *64*

1. Introducción

"Análisis de la Percepción de los Empleados Públicos del sector de las empresas de servicios en Colombia, sobre la cultura organizacional Saludable y su impacto en el Bienestar Laboral y la Eficiencia gubernamental".

2. Planteamiento Del Problema

El mismo Schein, E.H (2010), dice que la cultura organizacional juega un papel sumamente decisivo en la eficiencia y eficacia en las instituciones gubernamentales, esta incide en la forma que los trabajadores del sector público enfrentan sus responsabilidades, convergen con los ciudadanos y adoptan valores institucionales.

La cultura organizacional rescata, la eficiencia y la eficacia de todo servidor público, esta influye en la manera en que estos asumen sus responsabilidades, interactúan con sus compañeros, los ciudadanos y adoptan valores institucionales Bravo, C. (2010).

Sin embargo, todavía en algunas instituciones gubernamentales, persisten problemáticas provenientes de la estructura rígida, la alta resistencia al cambio, la falta de un verdadero liderazgo y la escasa orientación hacia la innovación y transparencia en la gestión pública, Casiello, C. (2020). Estas diferencias provocan impactos negativos en la calidad de los servicios prestados por las entidades gubernamentales.

Para Hernández-Rincón, S. P. (2023). El concepto de lo público hace referencia a la forma en que las entidades gubernamentales asumen valores y principios que garantizan la generación de bienes colectivos, la confianza ciudadana y el cumplimiento de los objetivos institucionales del Estado. Por su parte Bravo, C. (2010), rescata que diversos estudios dejan en evidencia la existencia de una brecha entre cultura organizacional deseada y la cultura real en el sector público, de ahí la poca eficiencia de los procesos administrativos en respuesta a las necesidades de los ciudadanos.

Por esta razón, resulta fundamental analizar la percepción que tiene los empleados públicos en sus lugares de trabajo y revisar las mejores prácticas implementadas a nivel nacional que han logrado transformar las empresas gubernamentales en el sector servicios, y entregar pautas que permitan la creación de una política clara y con elementos inclusivos donde converjan los demás sectores públicos. Bravo, C. (2010).

Esta investigación busca identificar lineamientos que permitan una transformación organizacional en beneficio de la ciudadanía y la gestión pública de Colombia Casiello, C. (2020).

Además, la pertinencia de conocer la percepción que tienen los empleados sobre la cultura organizacional radica en reconocer la importancia que tiene el recurso humano en la transformación de esta dentro de la empresa del sector de servicios, porque dentro de todas las empresas gubernamentales las empresas de servicios tienes una conexión directa con la experiencia que tiene los ciudadanos con el aparato estatal. Casiello, C. (2020).

El ministerio de educación le ha apostado a mejorar la cultura organizacional de las instituciones educativas con capacitaciones de liderazgo, y gestión de cambio y el Departamento de Gestión Pública, buscan constantemente la mejora de los servidores públicos a través de estrategias de bienestar integral. Casiello, C. (2020).

3. Justificación

La conveniencia de esta investigación radica en la iniciativa de dejar una contribución al final del ejercicio en la comprensión de la importancia de la cultura organizacional en el sector público y con esto la mejora en la calidad del servicio en todas las instituciones gubernamentales Denison, D. R., Haaland, S., & Goelzer, P. (2004). El eje será como ven, como perciben los empleados públicos la cultura organizacional, el bienestar laboral y la eficiencia gubernamental en sus lugares de trabajo.

La percepción de la ciudadanía sobre la eficiencia de las instituciones gubernamentales está en constante en evaluación por eso se hace pertinente entregar un texto con recomendaciones aplicables a la administración pública Denison, D. R., Haaland, S., & Goelzer, P. (2004).

Indagando sobre estas variables esperamos dejar una herramienta que se adhiera a otras para mejorar las prácticas en la cultura organizacional y que se logre optimizar la gestión de los recursos humanos, fortaleciendo su compromiso y mejorar el nivel de confianza de los ciudadanos Bravo, C. (2020).

Se pretende dejar una base que sirva como guía para que todas las empresas públicas incorporen valores solidos que mejoren la eficiencia, los resultados y se eleve la innovación. Asimismo, se mejore y modernice la administración pública Bravo, C. (2010).

Esta investigación es relevante porque aporta conocimiento clave para la toma de decisiones de las empresas del ámbito público, proponiendo una cultura organizacional saludable alineada con los principios de la eficiencia, la transparencia, e innovación reconociendo que la transformación de este sector en ultimas depende de la capacidad de estas organizaciones para

adaptarse a los cambios actuales y mantener una comunicación clara y eficiente con los trabajadores reconociendo sus aportes y percepciones Bravo, C. (2010).

4. Objetivos Generales Y Específicos

4.1.Objetivo General

Analizar la percepción de empleados públicos, sobre la cultura organizacional saludable en instituciones del sector de servicios, con el fin de aportar al fortalecimiento teórico y dejar fundamentos que permitan de base para futuras investigaciones encaminadas a mejorar el bienestar laboral y el desempeño institucional gubernamental.

4.2.Objetivos Específicos

Describir la opinión de los empleados públicos en los sectores de educación, salud y administración pública, sobre la cultura organizacional saludable con énfasis en dimensiones como el liderazgo institucional y sentido de pertenencia.

Analizar la relación entre liderazgo organizacional y la percepción del ambiente laboral en instituciones gubernamentales de servicios, y como estas variables actúan en la motivación y el desempeño.

5. Antecedentes Teóricos Y Empíricos

5.1.*Marco* Teórico

5.1.1. Concepto de Cultura

La cultura se refiere al conjunto de valores, creencias, normas, tradiciones y comportamientos que comparten los miembros de una organización, comunidad o grupo. En el contexto organizacional la cultura se entiende como los patrones comunes de pensamiento, emociones y acciones que influyen en como los integrantes de la organización interactúa entre sí y con los grupos externos Grueso-Hinestroza, M. (2014).

En palabras de Farías, P. (2007), la cultura “son los programas colectivos de la mente que distinguen a los miembros de un grupo u organización de los de otro" lo que significa que la cultura influye directamente en las prácticas y valores de una organización, y así como en el comportamiento de los individuos dentro de ella.

5.1.2. Concepto de Organización

Una organización se define como un sistema social compuesto por individuos que trabajan en conjunto para lograr un objetivo común. Se define como. Bravo, C. (2010).

En el contexto organizacional, el término puede referirse a una estructura formal que distribuyen las funciones y responsabilidades, o a sus dinámicas informales relaciones entre individuos. La forma en que las organizaciones están estructuradas y gestionadas afecta su cultura, el bienestar de sus empleados y, en última instancia, su desempeño Hernández-Rincón, S. P. (2023).

Un concepto más específico dentro de las ciencias sociales y la psicología organizacional refiere a la organización saludable, hace énfasis en que favorece la participación, el bienestar de los empleados y la eficacia en el logro de los objetivos. Las organizaciones saludables son aquellas donde se permite un equilibrio entre las demandas laborales, la satisfacción de los empleados y el cumplimiento de las metas organizacionales. Hernández-Rincón, S. P. (2023).

5.1.3. Concepto de organización saludable

Se distinguen de aquellas organizaciones que no solo buscan el éxito en términos financieros, estas además se preocupan por el bienestar integral de sus empleados. Según López-López, E., Tobón, S., & Juárez-Hernández, L. G. (2019), una organización saludable se caracteriza por un ambiente laboral en el que las personas tienen la capacidad de crecer profesional y personalmente, donde se promueve un clima de confianza, respeto y colaboración

En el ámbito de la psicología positiva, se considera que las organizaciones saludables son aquellas que fomentan una cultura de bienestar emocional, resiliencia y motivación en el trabajo. Estos principios se alienan con la idea de bienestar organizacional, que abarca no solo la salud física, sino también la emocional López-López, E., Tobón, S., & Juárez-Hernández, L. G. (2019).

Además, el concepto de una organización saludable está estrechamente relacionado con la sostenibilidad y la responsabilidad social Hernández-Rincón, S. P. (2023). En el contexto del sector público, se entiende que las organizaciones no solo logran el éxito a nivel organizacional, sino que también están dedicadas al bienestar colectivo y al desarrollo social Hernández-Rincón, S. P. (2023).

5.1.4. Concepto de Público (Sector Público)

Es la parte de la economía administra el gobierno, ya sea a nivel local, nacional o internacional, toma como referencia todas las organizaciones, agencias y servicios que prestan los gobiernos para el beneficio público, como la educación, la salud, la seguridad y la infraestructura Hernández-Rincón, S. P. (2023).

En términos de cultura organizacional, en la esfera gubernamental a menudo enfrentan desafíos únicos, se limitan los presupuestos, la burocracia y la falta de incentivos tangibles. igualmente, presentan oportunidades para mejorar y estandarizar modelos de bienestar y psicología positiva que pueden eleven el desempeño de los empleados como la eficacia en la prestación de servicios públicos Hernández-Rincón, S. P. (2023).

5.1.5. Cultura Organizacional Saludable en el Sector Público Colombiano

Casiello, C. (2020), describe como entorno laboral donde se fomenta el bienestar, comunicación abierta y la motivación, elementos que impactan directamente en la productividad y la eficiencia de la organizacional.

Asimismo, menciona Hernández-Rincón, S. P. (2023). En el contexto del sector público colombiano, este concepto tiene una alta importancia, pues este sector se caracteriza considerando por una estructura jerárquica, regulaciones estrictas y la presión constante por mejorar el servicio a la ciudadanía. Implementar una cultura organizacional que priorice el bienestar de los empleados puede ser clave para aumentar la eficiencia del gobierno.

Un modelo de cultura organizacional saludable en las entidades del sector público colombiano debería no solo incluir las estructuras jerárquicas tradicionales, sino también incorporar aspectos que promueven el bienestar emocional, la equidad y la participación de los empleados Hernández-Rincón, S. P. (2023).

5.1.6. Concepto Psicología Positiva: Pilar para el Bienestar Organizacional

La psicología positiva, definida por Casiello, C. (2020). se centra en los aspectos que permiten a los individuos y organizaciones prosperar. Aplicada al contexto organizacional, la psicología positiva entrega herramientas para robustecer la teoría, fortalecer la cultura organizacional mediante la identificación y potenciación de virtudes personales, lo cual contribuye a lograr en el futuro un ambiente de trabajo saludable, y nos a acerca al logro de los objetivos colectivos Casiello, C. (2020).

En su obra, Rumbo al trabajo feliz, Casiello, C. (2020), argumenta que las organizaciones saludables, particularmente en el ámbito público, deben ir más allá de la simple gestión del bienestar, e introducir y accionar principios de psicología positiva que promuevan la felicidad, la creatividad y la resiliencia entre los empleados. El bienestar organizacional se debe comprender como un estado en el que los empleados sienten que su entorno les permite crecer, desarrollarse y estar motivados para alcanzar metas personales y profesionales, en palabras más claras les permite desarrollarse como individuos.

5.1.7. Virtudes y Fortalezas del Carácter en la Cultura Organizacional

Para (Peterson, 2004), desde el enfoque de la psicología positiva, los rasgos personales como las dignidades y las fortalezas destacan un papel importante para el bienestar en el trabajo. Igualmente, aspectos como el coraje, la sabiduría, la creatividad y la templanza, son cualidades que pueden ser fortalecidas mediante iniciativas enfocadas en el crecimiento personal y el liderazgo (Peterson, 2004).

Invertir y promover en estas virtudes dentro del ámbito organizacional no solo contribuye la calidad de vida laboral, sino que también impulsa el desempeño general de la organización como lo menciona (Bravo,2023).

Para (Hernández Rincón S.P.S, 2023), las organizaciones del sector público deben fomentar e implementar prácticas que promuevan estas virtudes esenciales, y así aporta a la disminución de la presión y estrés que suelen enfrentar los trabajadores públicos.

5.1.8. Estrategias para Implementar una Cultura Organizacional Saludable

Son formas o herramientas a utilizan para ayudar en el bienestar tanto físico como emocional de los trabajadores. Entre las formas importantes esta hacer un lugar de trabajo que incluya a todos, enseñar sobre el liderazgo bueno, manejar el estrés, apoyar el equilibrio entre la vida y el trabajo y reconocer los logros individuales y grupales. Martínez Aragón, C. L., Arellano González, A., & Lagarda-Leyva, E. A. (2022).

Una de las mayores dificultades para el uso eficaz de estos modelos en el sector público es la carencia de preparación en psicología positiva para los jefes y el personal de gestión humana y la oposición al cambio. Grueso-Hinestroza, M. (2014).

No obstante, investigaciones recientes indican que, cuando estas prácticas se añaden poco a poco, hay un aumento en la felicidad laboral y una mejora en los resultados organizacionales Hernández-Rincón, S. P. (2023).

5.1.9. Concepto de Cultura Organizacional

Según, Schein, E.H (2010), es un principio fundamental para entender la estructura de las interacciones los valores y los comportamientos dentro de cualquier organización. De este modo se puede decir que la cultura organizacional la define como un conjunto de creencias compartidas que orientan la manera en que los miembros de una organización se relacionan.

Se puede complementar con la teoría de Denison, D. R., Haaland, S., & Goelzer, P. (2004), quien destaca que la cultura influye directamente en el desempeño de la organizacional y la satisfacción de los trabajadores.

En el ámbito público de colombiana, tal como lo expone la tesis de (Hernández, Rincón. S. P, 2023), se considera la cultura organizacional como un elemento clave para la efectividad gubernamental. Deben promover una cultura que no solo valore eficiencia administrativa, sino también el bienestar de sus empleados. Esto evidencia la relevancia de promover una cultura organizacional sana, que no solo se centre en los resultados producción, sino también en el entorno de trabajo que facilita dichos resultados.

5.1.10. Cultura Organizacional Saludable en el Sector Público Colombiano

L gestión pública en Colombia ha tenido cambios importantes en los últimos años, en parte gracias a estrategias administrativa y a la modernización del Estado. Para Bravo, C. (2010), la adopción de prácticas de bienestar y salud organizacional en las entidades públicas es clave para mejorar la motivación de los empleados, la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía y la percepción pública de la eficacia del gobierno.

Además, la gestión pública moderna se enfatiza en los resultados, y una cultura organizacional sana que hace que los funcionarios públicos trabajen de manera más eficaz hacia el cumplimiento de los fines del gobierno Casiello, C. (2020).

Iniciativas como bienestar laboral, trabajo en casa, teletrabajo, el apoyo a la salud mental y el fomento del liderazgo participativo, son ejemplos de cómo el bienestar y la eficacia pueden ir de la mano en el sector público. Casiello, C. (2020).

5.1.11. Cultura Organizacional Saludable

Según Bravo, C. (2020), una cultura de trabajo saludable, en su estudio sobre la cultura de trabajo y éxito empresarial, es la que busca mejorar la felicidad en el empleo, el trabajo conjunto y el bienestar total de los empleados. Se enfoca en lo físico y mental de los trabajadores que ayuda directamente a hacer bien a la organización.

Esta idea es muy importante en un sector público donde el bienestar de los empleados puede verse en la calidad de los servicios dado a la ciudadanía Casiello, C. (2020).

En los estudios realizados sobre modelo de organización saludable para micro, pequeñas y medianas empresas de Hernández, Rincón S.P. (2023), se destaca el énfasis en la relación directa entre una cultura organizacional sana y el incremento de la productividad en organizaciones públicas y privadas. Por ende, esta perspectiva, el bienestar de los empleados es un motor esencial para mejorar el rendimiento general de la institución.

5.1.12. Impacto del Bienestar en la Eficacia Gubernamental

En Colombia, las entidades estatales tienen el desafío de manejar un ambiente que no solo sea productivo, sino también justo y feliz para sus trabajadores Bravo, C. (2010).

Según Casiello, C. (2020), el bienestar en el trabajo tiene un efecto directo sobre la satisfacción del trabajador; esto mejora la efectividad y calidad de los resultados en las organizaciones.

Esta autora señala que un lugar de trabajo que apoya el crecimiento personal, la enseñanza continua, y el reconocimiento del esfuerzo individual causa más compromiso entre los colaboradores con las metas institucionales Casiello, C. (2020).

El bienestar empresarial, se convierte en una estrategia para alcanzar altos niveles de desempeño en el sector gubernamental. En su libro sobre rumbo al trabajo feliz Casiello, C. (2020), explica que el trabajo feliz no se refiere solo a los logros individuales, sino a la capacidad de la organización para crear un ambiente en el cual los empleados se sientan motivados y comprometidos.

5.1.13. Estrategias para Desarrollar una Cultura Organizacional Saludable

El enfoque estratégico para crear una cultura organizacional saludable debe incluir varias dimensiones: liderazgo efectivo, políticas de bienestar, y la promoción de valores compartidos. Según Denison, D. R., Haaland, S., & Goelzer, P. (2004), la cultura organizacional está vinculada directamente a las capacidades de liderazgo dentro de la organización.

En el caso del sector público colombiano, un liderazgo transformacional, como lo defiende Bass, B. M. (1990), es esencial para construir una cultura que valore tanto la productividad como el bienestar de los empleados.

De este modo, según Hernández, Rincón S.P., (2023), enfatiza que, en el aparato estatal, las instituciones deben implementar un enfoque estratégico que promueva valores como la colaboración, la transparencia, y el respeto mutuo. A través de estas prácticas, los empleados se sienten más valorados y motivados, lo que, en última instancia, se traduce en un mayor desempeño organizacional.

5.1.14. Desafíos en el Sector Público Colombiano

Este sector colombiano enfrenta con desafíos para establecer una cultura organizacional saludable. De acuerdo con Bravo, C. (2010), uno de los principales desafíos es la falta de motivación y de compromiso por la innovación. Algunos de los empleados públicos se encentran con limitaciones en cuanto a formación, cursos y respaldo institucional, lo que impacta y repercute negativamente en su rendimiento y bienestar.

En el trabajo de investigación de Casiello, C. (2020), también resalta que, en numerosas situaciones, en las que las estructuras jerárquicas en las organizaciones públicas pueden generarse climas de tensión y desconfianza, lo que conlleva a perjudicar la cultura organizacional. No obstante, con la implementación de programas de bienestar y liderazgo participativo se pueden modificar estas estructuras y promover un entorno más sano y eficaz Brass, B.M. (1990).

5.1.15. El Concepto de Feliz en la Cultura Organizacional y el Bienestar en el Sector Público Colombiano

De acuerdo con Bravo, C. (2020), sustenta que, en las últimas décadas, la concepción de felicidad ha ganado una gran relevancia en el sistema estatal, principalmente, por su última conexión con el bienestar en el trabajo y el rendimiento de la organización. La felicidad no solo se entiende como una condición emocional, sino que también impacta en la eficiencia y el ambiente de trabajo de los empleados.

Según Bravo, C. (2020), sostiene que dentro del sistema Estatal en las últimas décadas el concepto de felicidad ha ganado una gran relevancia e importancia, debido a su estrecha relación con el bienestar laboral y el desempeño organizacional. La felicidad no solo se entiende como una condición emocional individual, sino también como un factor que impacta en la eficacia y el clima de los colaboradores.

En este sentido, esta percepción en las organizaciones se toma en un ambiente de trabajo positivo, donde los empleados experimentan satisfacción en sus qué haceres, perciben un apoyo adecuado y desarrollan un sentido de pertenencia a la institución.

Dentro del contexto específico del sector público, los elementos que contribuyen a la felicidad organizacional se complican debido a las dinámicas y los desafíos particulares de este ámbito. Según los estudios de Bravo, C. (2020), en donde expone que el clima organizacional en las instituciones públicas latinoamericanas está marcado por factores como la comunicación interna, el liderazgo, la transparencia y la gestión de los recursos humanos.

Como asegura Casiello, C. (2020), el significado de trabajo feliz se asocia con la creación de un entorno donde los empleados no solo se sientan valorados y apoyados, sino también motivados alcanzar objetivos comunes en un ambiente de respeto y trabajo mutuo.

Es fundamental que los líderes adopten prácticas y elaboren manuales de convivencia que fomenten la inclusión, el reconocimiento y la participación de todos los colaboradores de la organización. Casiello, C. (2020).

Este tipo de cultura se enfatiza en adoptar de valores que promuevan el bienestar integral de los empleados, considerando su satisfacción no solo en términos económicos, si mismo en su desarrollo personal y profesional Casiello, C. (2020).

Así, la integración de estrategias de bienestar en el sector público colombiano será el reto para mejorar el desempeño gubernamental, confirmando que los empleados trabajen en un ambiente donde la felicidad y el bienestar sean considerados aspectos centrales para alcanzar los objetivos de la administración pública. Casiello, C. (2020).

5.1.16. El Concepto de Bienestar en el Contexto de la Cultura Organizacional y la Eficacia Gubernamental.

El concepto aclarar la integralidad de los empleados, la cual incluye tanto su salud física y mental como su satisfacción en el trabajo y su sentido de pertenencia, está estrechamente relacionado con las prácticas organizacionales que fomentan un ambiente saludable Hernández-Rincón, S. P. (2023).

A nivel organizacional, el bienestar es concebido como un factor importante para el rendimiento y la productividad, Hernández-Rincón, S. P. (2023).

En el escenario público, la calidad de vida de los trabajadores impacta su satisfacción personal, la eficiencia de los servicios que ofrecen al público y como resultado entidades cada vez más débiles y sin credibilidad Hernández-Rincón, S. P. (2023).

El bienestar de los funcionarios del sector público tiene un impacto directo en la eficacia de la gestión pública, ya que origina una fuerza laboral motivada, comprometida y capaz de enfrentar los retos del trabajo Bravo, C. (2010).

De esta forma, una cultura organizacional saludable es un mecanismo esencial para lograr objetivos estratégicos, mejorar la calidad del servicio público y fomentar la confianza de los ciudadanos en las instituciones.

Hernández-Rincón, S. P. (2023), rescata que el bienestar organizacional debe estar articulado a través de un modelo que considere no solo la salud física y emocional de los empleados, y que se articule con todos los tipos de empresas gubernamentales que existen en el país.

la implementación de este tipo de modelo es importante para crear un ambiente laboral en el que los funcionarios públicos puedan desarrollarse plenamente, lo que a su vez mejora la calidad del trabajo y la eficiencia en la gestión pública Bravo, C. (2020).

En particular, el bienestar se logra cuando la organización promueve la inclusión, el respeto en todas las áreas Bravo, C. (2020).

6. Antecedentes Empíricos

Investigaciones como las realizadas por Casiello, C. (2020), se ha evidenciado que un entorno de trabajo sano es esencia importante para el bienestar completo de los trabajadores, lo cual impacta directamente en la productividad y en la eficiencia de las organizaciones. En la cual enfatiza que las prácticas laborales que eleven el bienestar en el trabajo no solo optimizan el ambiente interno, sino que también mejora el trabajo de la organización a largo plazo.

Casiello, C. (2020) de esta forma y mediante una observación y estudio de casos en varias compañías, determina que fomentar una cultura empresarial que aprecie tanto el crecimiento personal como laboral de los trabajadores puede provocar un cambio notable en los rendimientos de la organización.

6.1.Antecedentes Nacionales

En el escenario colombiano, varias investigaciones han empezado a destacar la relevancia de una cultura organizacional sana en el sector público. De acuerdo con Hernández-Rincón, S. P. (2023), en su tesis titulada Administración del bienestar laboral en el sector público colombiano, el establecimiento de entornos de trabajo saludables en instituciones gubernamentales potencia significativamente tanto el ambiente de trabajo como el rendimiento de los trabajadores. De acuerdo con Hernández-Rincón, S. P. (2023) examina como la ausencia de una cultura organizacional impacta en la dedicación de los empleados del sector público, subrayando que, al implementar estrategias nuevas y novedosas políticas de bienestar, como programas de ayuda psicológica, flexibilidad en el trabajo y valoración del esfuerzo, ayuda a reducir el estrés en el trabajo y potenciar la productividad.

Una investigación realizada por la Universidad Nacional de Colombia (2022) también enfatiza que la ausencia de una estrategia centrada en el bienestar laboral en el sector público ha causado un impacto en el entorno laboral, lo que podría significar que afecta negativamente en la calidad de los servicios públicos. Este estudio sostiene que las compañías promueven una cultura con el objetivo de mejorar el bienestar de los trabajadores aumenta tanto la satisfacción de los funcionarios públicos como la eficacia en la gestión gubernamental Hernández-Rincón, S. P. (2023).

6.2.Antecedentes Locales

A nivel local, estudios recientes en varias instituciones públicas de Colombia han explorado cómo los cambios en la cultura organizacional han impulsado la mejora de los resultados relacionados con la eficacia gubernamental Bravo, C. (2010).

En un estudio sobre la gestión del bienestar en el sector público de colombiano, se descubrió que aquellas instituciones que implementaron políticas de bienestar organizacional, al mejorar la comunicación interna y hacerla más eficiente y crear espacios de participación para los empleados, vieron incremento notable en el rendimiento y satisfacción en el trabajo Bravo, C. (2010),

7. Marco Normativo

7.1.Normatividad Internacional

Establecieron derechos fundamentales relacionadas con el trabajo en la declaración Universal de los derechos humanos (ONU, 1948). En el artículo 23, se deja consignado el derecho a tener condiciones de trabajo justas y favorables y en el artículo 24 el de descansar y disfrutar del tiempo libre.

El convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, establecido por la OIT en 198 a través de su convenio 155 de SST, exige que se implementen políticas nacionales que fomenten la seguridad, la salud y el bienestar en los lugares de trabajo.

Dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU de 2015, se promueve la implementación del objetivo 8 que trata del trabajo decente y el crecimiento económico, y establece la necesidad de crear ambientes laborales que sean dignos, seguros y justos. De esta manera, da las pautas para las creaciones de políticas públicas orientadas en el bienestar físico y mental de los empleados General, O. A. (2015).

7.2.Normatividad Nacional (Colombia)

La constitución política de Colombia 1991 en su artículo 53, garantiza el derecho a trabajar en circunstancias dignas y justas. Esto involucra que se debe respetar los derechos laborales provocar un entorno laboral seguro. En este marco legal es esencial para cultivar una cultura organizacional saludable en el país De Colombia, A. C. (2022).

En cambio, el propósito de la ley 1010 es prevenir y castigar el acoso en el trabajo en Colombia. Esta ley promueve lugares de trabajo en los que se respete a todos, favoreciendo de esta manera la generación de entornos laborales saludables. Además, enfatiza la importancia de preservar la salud mental y emocional de los trabajadores, la cual es un elemento crucial para preservar un ambiente laboral positivo.

Congreso de Colombia. (2006). Ley 1010 de 2006. Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral conductas que pueden afectar la dignidad. Peña Cuellar, D. M., & Vidal Lasso, A. D. (2023).

Resolución 0312 de 2019

Esta resolución del Ministerio de Trabajo establece estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluyendo lineamientos para la gestión de riesgos psicosociales y el bienestar en el lugar de trabajo Buelvas Pianeta, A. M. (2019).

Ministerio del Trabajo. (2019). Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los estándares mínimos del SG-SST.

Decreto 1072 de 2015 (actualizado en 2022)

Este mandato unificado establece la reglamentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Posee una actualización en el 2022 que fortaleció los estándares para prevenir los riesgos psicosociales y fomentar ambientes saludables, sincronizando las políticas de trabajo con las demandas de bienestar integral según Buelvas Pianeta, A. M. (2019).

Presidencia de la República de Colombia. (2015). Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Diario Oficial.

Ley 2121 de 2021 (Ley de Trabajo en Casa).

Esta legislación plantea el trabajo desde casa como una forma validad del empleo del que se requiere se establezcan condiciones dignas para desempeñarlo incluyendo pausas activas, el acceso a herramientas tecnológicas necesarias y apoyo al bienestar emocional de los trabajadores Villalba Carrillo, A. C. (2021).

Congreso de Colombia. (2021). Ley 2121 de 2021. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial.

Resolución 2404 de 2019

El Ministerio de Salud y Protección Social, en esta resolución establece un procedimiento para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales en las organizaciones fomentando la promoción de ambientes saludables y el desarrollo de programas de intervención que aborden factores de estrés y bienestar. Murillo, K. D. M., Suárez, O. B. G., & Moreno-Chaparro, J. (2020).

.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2019). Resolución 2404 de 2019. Protocolo para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

7.3.Normatividad Local Y Organizacional

Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PN-SST) 2022-2026

Liderado por el Ministerio de Trabajo, establece metas específicas para mejorar las condiciones de salud y seguridad en las empresas colombianas. Destaca la promoción de ambientes saludables como una estrategia para reducir la accidentalidad laboral y reparando la calidad de vida de los trabajadores.

Ministerio del Trabajo. (2022). Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2026. Recuperado de https://www.mintrabajo.gov.co

Código Sustantivo del Trabajo (actualizado)

Regula las relaciones laborales en Colombia, haciendo énfasis en las condiciones dignas de trabajo, el respeto por los derechos laborales y la estabilidad ocupacional. Proporciona un marco jurídico para estructurar políticas organizacionales alineadas con el concepto de cultura saludable.

Congreso de Colombia. (2021). Código Sustantivo del Trabajo. Recuperado de https://www.mintrabajo.gov.co

Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2030

Este plan estratégico prioriza la gestión de riesgos psicosociales y promueve la implementación de programas de bienestar integral en las organizaciones. Es un referente fundamental para la adopción de políticas saludables en el ámbito laboral.

Ministerio del Trabajo. (2022). Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2030. Recuperado de https://www.mintrabajo.gov.co

8. Diseño Metodológico

8.1.Tipo De Investigación

Esta investigación se enmarca en un enfoque cuantitativo, descriptivo y de corte no trasversal lo que nos permitió medir la percepción de la cultura organizacional en un tiempo determinado y analizar sus efectos en gestión pública de las organizaciones de servicios de los sectores de salud, educación y administrativas Bravo, C. (2010).

8.2.Alcance De Investigación

La investigación posee un enfoque descriptivo, ya que busca detallar cómo perciben la cultura organizacional empleados públicos del sector de servicios, y su influencia en el bienestar de los trabajadores.

Según Sampieri, R.H. (2018). las investigaciones descriptivas dejan evidenciar las características y perfiles de los individuos o procesos. El estudio no pretende afectar ni alterar la cultura de las instituciones gubernamentales, sino más bien describir la percepción de los trabajadores en cuanto a su bienestar laboral dentro de sus respectivos contextos.

La metodología descriptiva se convierte en un elemento fundamental para toda investigación pues facilita la documentación exacta de los elementos organizacionales que inciden en la satisfacción, motivación y rendimiento de los trabajadores públicos. Permitirá crear políticas públicas que fomenten entornos de trabajo saludable Casiello, C. (2020).

8.3.Diseño de Investigación no experimental- transversal

La investigación es de tipo no experimental, lo que implica que no se alteran las variables en análisis, sino que se examinan tal y como suceden en su ambiente natural. En este enfoque no buscamos cambiar las variables, nos enfocamos analizar los fenómenos tal como se presentan actualmente, para identificar correlaciones sin interferir en el entorno y el comportamiento de los participantes Sampieri, R.H. (2018).

Además, buscamos investigar la conexión entre cultura organizacional y el bienestar laboral en las instituciones gubernamentales, todo ello sin interferir en las dinámicas laborales de los servidores públicos.

8.4.Diseño Transversal

En cuanto al corte transversal, la recopilación de datos se realizará en un único instante temporal. De acuerdo con Sampieri, R.H. (2018), los estudios de corte transversal nos ayudan a analizar la conexión entre variables durante un periodo determinado.

8.5.Participantes

Los funcionarios, contratistas, servidores públicos y demás trabajadores de instituciones públicas de servicios del sector salud, educación y administrativas serán la población base para este análisis, dado que el estudio tiene como objetivo analizar la percepción que tiene estos sobre la cultura de la organización y como afecta su bienestar en el trabajo.

Harán parte de la investigación empresas como:

Sector salud.

Sector educación.

Sector administración.

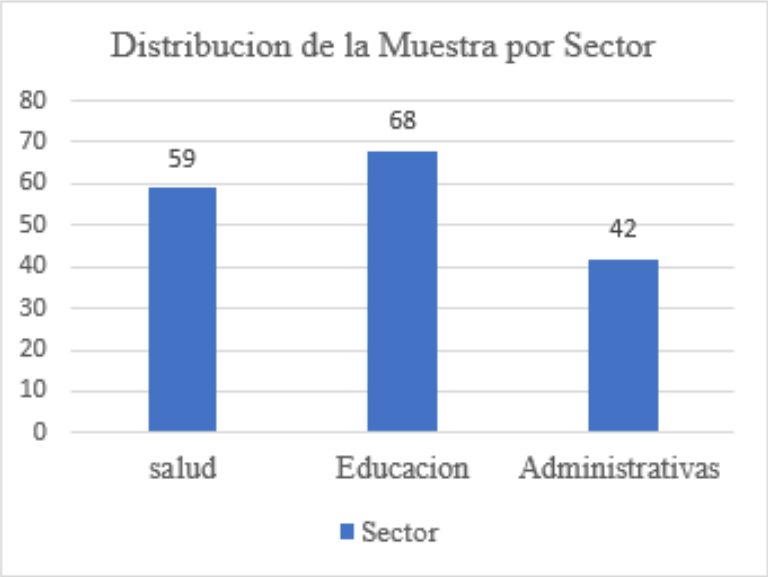
Se eligió una población representativa que facilite la obtención de resultados universales para el sector público de Colombia.

8.6.Muestra

Para la selección de la muestra, se realizó un muestreo estratificado asegurando la representatividad de los diferentes tipos de empresas del sector servicios en el contexto publico Colombino, se incluyeron trabajadores públicos de las empresas de salud, educación, y administración. Inicialmente el cuestionario fue aplicado a un total de 300 empleados, finalmente la muestra quedo de 169 empleados después de la depuración de los datos y la eliminación de respuestas inconsistentes. Aleatoriamente el 35% de la muestra fue del sector salud, el 40% del sector educación y finalmente el 25% del sector administrativo, asegurándonos que estén representados las principales áreas del sector público en cuanto a las empresas gubernamentales de servicios se refiere.

Figura 1

Gráfica, Muestra 169 Empleados Públicos del Sector Servicios



Fuente: Elaboración propia.

Para Hernández-Rincón, S. P. (2023), la aplicación de un muestreo con la característica de estratificación permite ser más preciso en los resultados, incluye los subgrupos en la investigación a estudiar, nos permiten representar a todos los empleados públicos que se desempeñan en empresas del sector servicios, favorece la validez externa de los hallazgos y nos ayuda a realizar conclusiones que se puedan aplicar a otros sectores gubernamentales.

Aplicar un estudio cuantitativo ayuda a recopilar datos numéricos para realizar una evaluación de forma imparcial y medir la conexión entre cultura organizacional, bienestar laboral y eficiencia gubernamental. Hernández-Rincón, S. P. (2023).

Para Hernández-Rincón, S. P. (2023). la investigación cuantitativa nos permite la utilización de herramientas como las encuestas o cuestionarios como fue el caso de esta

investigación y esto nos ha facilitado la medición de las variables, utilizar técnicas estadísticas que nos permitieron analizar la conexión entre la población de interés y verificar finalmente la hipótesis.

Asimismo, nos permitió analizar la percepción de los trabajadores públicos en relación con su bienestar laboral y su vínculo con la cultura de la organización. Estos hallazgos facilitaran la creación de estrategias que fomenten la eficiencia, la eficacia en la administración pública con el único propósito de mejorar el bienestar laborar del sector público Bravo, C. (2010).

Elegimos el método cuantitativo porque al ser la cultura organizacional y el bienestar laboral fenómenos que se pueden evaluar mediante indicadores y escalas estandarizadas, este nos facilita la comparación entre los distintos colectivos dentro el sector público Hernández-Rincón, S. P. (2023).

9. Instrumento De Recolección De Datos

La forma principal para obtener los datos será por medio de un cuestionario estructurado, que ayude y permita generar información cuantificable de la forma en como los empleados públicos perciben su bienestar laboral y la cultura organizacional.

El cuestionario incluirá preguntas organizadas en una escala de tipo Likert de 5 puntos, donde 1 significa totalmente en desacuerdo y 5 corresponde a totalmente de acuerdo. De tal manera, el cuestionario será basado en herramientas que han sido demostradas por su eficiencia en estudios previos sobre la cultura organizacional y el bienestar en el trabajo.

9.1.Instrumento

Se elaboro un cuestionario estructurado basado en una escala de Likert, con el fin de medir la precepción de los empleados sobre la cultura organizacional de sus respectivas entidades. Este diseño tuvo referencia teórica claves en cultura organizacional, se tomaron estudios de Schein, E.H (2010). Bravo, C. (2020). Hernández-Rincón, S. P. (2023) y Casiello, C. (2020), en el cual, se buscó definir mejor las dimensiones sobre el liderazgo, el bienestar laboral y el sentido de pertenencia institucional.

Este proceso de validación del instrumento incluyo la revisión minuciosa de la teoría y posteriormente de la tutora quien nos acompañó en el proceso de investigación con el propósito de revisar la pertinencia, coherencia y claridad de cada pregunta.

Realizamos una prueba piloto con empleados de una empresa de economía mixta y de servicios financieros perteneciente al Estamento gubernamental para verificar la comprensión de los enunciados y la consistencia de las preguntas. Carracedo, S., Sánchez, J., &Zunino, S. (2017).

Se utilizó un programa de Excel en el que se aplicó coeficiente de Alfa de Cronbach para valorar la confiabilidad del instrumento. Este indicador es habitual en investigaciones de percepción organizacional, dado que evalúa la consistencia interna de las herramientas que empleamos para recopilar información.

Según Nunnally, J.C., & Bernstein, I. H. (1994) un coeficiente mayor al 0.7 señala confiabilidad en el cuestionario. Esto garantiza que las respuestas que obtengamos son consistentes y representen de manera apropiada una cultura organizacional saludable en el sector público tal como lo menciona Oviedo, H.C., & Arias, A.A. (2005).

9.1.1. Aspectos A Evaluar El Cuestionario

Bienestar laboral: que tan satisfecho se encuentra con el ambiente laboral, equilibrio entre la vida personal y profesional y grado de estrés.

Cultura organizacional: perspectiva sobre el liderazgo de sus jefes, la comunicación interna, el ambiente laboral, la motivación y como perciben la eficiencia institucional en cuanto la administración pública basada en la calidad de vida de los empleados.

9.1.2. Validez Y Fiabilidad Del Instrumento

Para garantizar la calidad de la información, se realizó un piloto con una muestra limitada de diferentes sectores, con el propósito de revisar la comprensión de los enunciados y que las preguntas fueran consistentes. Para evaluar la confiabilidad del formulario, utilizamos un programa de Excel para así calcular el coeficiente Alpha de Cronbach, este es un indicador muy reconocido en el ámbito académico sobre estudios de percepción organizacional. De este modo, permite medir la consistencia interna de los instrumentos que usamos para recopilar datos López-López, E., Tobón, S., & Juárez-Hernández, L. G. (2019).

Un coeficiente superior que supere el 0.7 señalara una alta fiabilidad del cuestionario, esto asegura que las respuestas sean consistentes y que reflejen como se percibe la cultura organizacional saludable en el sector público Hernández-Rincón, S. P. (2023).

La validación se desarrolló así:

Se agruparon los ítems en tres dimensiones, bienestar laboral, cultura organizacional y eficiencia institucional con el propósito que el coeficiente nos ayudara a medir internamente que

tan consistentes es el instrumento Oviedo, H.C., & Arias, A.A. (2005). Las preguntas fueron agrupadas bajo una escala de Likert de 5 puntos para luego los datos ser digitalizados y sistematizados en un programa de Excel, se situó en las columnas los ítems y en las filas el número de participantes.

Pasamos a aplicar la fórmula para calcular la varianza individual de cada ítem con la formula VAR.S = (rango) con lo cual se busca conocer la dispersión de las respuestas en cada dimensión.

Sumamos todas las varianzas de cada ítem para obtener el numerador de la formula del Alfa de Cronbach. Se procede a crear una nueva columna en el Excel con la suma total de los valores obtenidos que arrojo cada participante para calcular la varianza total del instrumento, que nos entrega finalmente el denominador de la formula. $\alpha = (N/(N-1)) * (1- (\sum\sigma^2 i / \sigma^2 \text{ total}))$.

α= Alfa de Cronbach

N= Número de ítems

$\sum\sigma^2 i$= Suma de las varianzas individuales

σ^2 total= Varianza total de la escala.

Para la interpretación nos apoyamos en la interpretación estándar del Alfa de Cronbach así:

≤ 0.90	excelente confiabilidad
0.80 – 0.89	buena confiabilidad
0.70 – 0.79	aceptable
0.60 0.69	requiere revisión (dudosa)
< 0.60	no recomendable (poca confiabilidad).

El valor obtenido es 0.7 lo que representa que aceptación del instrumento según Nunnally, J.C., & Bernstein, I. H. (1994), que internamente los ítems tienen consistencia y que podemos medir la percepción de la cultura organizacional saludable en el sector público.

10. Resultados

Estos hallazgos presentan una percepción nítida de como los empleados públicos perciben la cultura organizacional saludable en sus instituciones. Para lograr profundizar el análisis y contextualizar los hallazgos, logramos identificar patrones y diferencias significativas entre sectores Bravo, C. (2010).

Las instituciones educativas presentaron una mayor percepción de liderazgo positivo seguido de un alto sentido de pertenencia si lo comparamos con las instituciones administrativas, lo cual sugiere que las dinámicas de trabajo en instituciones educativas fomentan un ambiente más colaborativo. Asimismo, logramos observar que las instituciones de salud reflejan niveles de bienestar más bajos, se podría decir que debido a las condiciones de alta exigencia y estrés laboral Bravo, C. (2020).

De este modo, Esto concuerda con investigaciones previas acerca del impacto del ambiente organizacional en el rendimiento del personal sanitario Bravo, C. (2020).

Asimismo, se detectó una correlación directa entre un liderazgo positivo y una visión más favorable del clima organizacional, en concordancia con la teoría de cultura organizacional de Schein, E.H (2010).

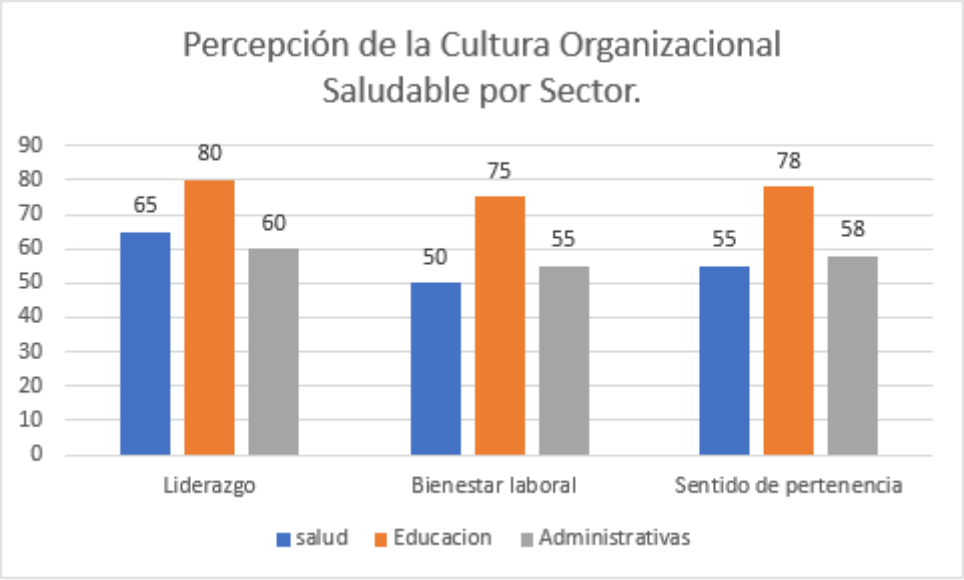
Igualmente, los descubrimientos indican que los empleados más veteranos en la entidad poseen una visión de la cultura organizacional más favorable, lo que podría estar vinculado con la adaptación de las dinámicas institucionales con el paso del tiempo Hernández-Rincón, S. P. (2023).

Los resultados no solo permiten describir los porcentajes obtenidos en el cuestionario, también interpretan sus implicaciones en términos de mejor prácticas en la gestión del talento humano dentro del sector público estas diferencias significativas dejan la luz para más adelante aumentar la teoría y lograr estrategias concretas para la creación de una verdadera política pública que fomente la cultura organizacional saludable en los diferentes sectores gubernamentales. Hernández-Rincón, S. P. (2023).

10.1.1. Percepción de la Cultura organizacional Saludable por Sector

Figura 2

Percepción de la Cultura organizacional Saludable por Sector.



fuente: Elaboración propia.

Análisis de la gráfica: Percepción de la Cultura organizacional Saludable por sector.

En esta grafica logramos visualizar la precepción que tiene de cultura saludable los tres sectores pertenecientes a las empresas de servicios gubernamentales, evaluadas a través de tres dimensiones claves. Liderazgo, bienestar laboral y sentido de pertenencia.

En el sector salud, el 65% dice que el liderazgo es el aspecto más importante *un* 50% dice que el bienestar laboral, mientras que el sentido de pertenencia un 50%, cabe mencionar que es el sector que más rotación de personal tiene, por eso les cuesta más identificarse con la institución a pesar de un liderazgo relativamente sólido. Investigaciones previas han señalado que la cultura organizacional en el sector salud tiende a enfrentar desafíos como alta carga laboral, bajo reconocimiento del talento humano y una elevada carga emocional lo que puede influir en la percepción del bienestar y pertenencia laboral Bravo, C. (2010).

Cosa contraria pasa en el sector de la educación en todas las dimensiones tiene valores altos un 80% en la dimensión del liderazgo, 75% en la de bienestar laboral y en sentido de pertenencia 78%, sugiere que tiene una cultura organizacional más fortalecida, los que coincide con estudios que destacan la importancia del liderazgo educativo y la colaboración en entornos académicos como factores importantes para lograr el bienestar laboral y el sentido de pertenencia Casiello, C. (2020).

Con esta premisa se podría lograr más mejorar la motivación del personal y por ende la calidad del servicio educativo ofrecido a la comunidad Hernández-Rincón, S. P. (2023).

El sector administrativo arroja valores intermedios, con una percepción del liderazgo del 60%, del bienestar laboral del 66% y el sentido de pertenencia del 58%, deja ver que existe una

percepción moderada en cuanto a la cultura organizacional, y que existe una oportunidad de mejora en la implementación de estrategias de motivación y compromiso institucional que están afectadas por la rigidez burocrática y estructura organizacional Hernández-Rincón, S. P. (2023).

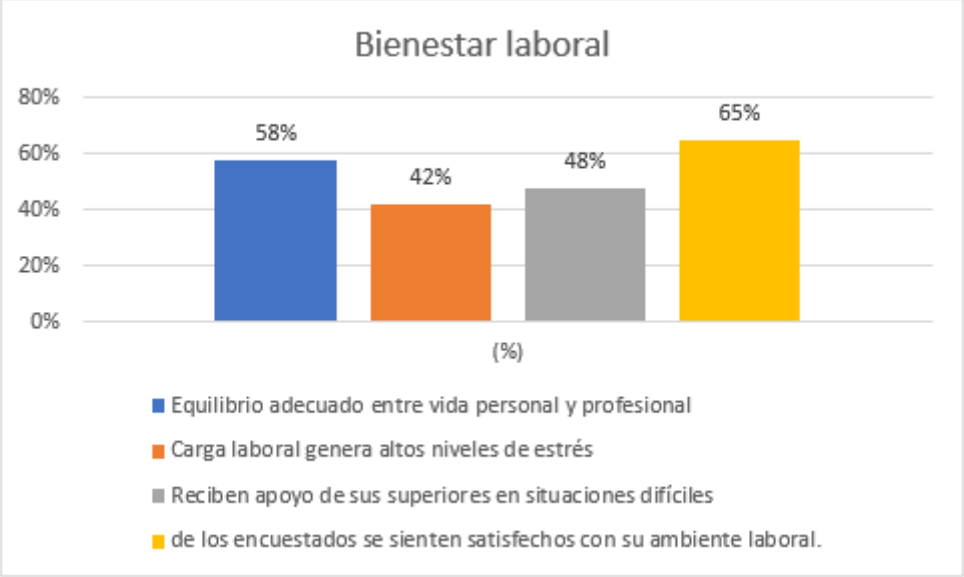
En la muestra los resultados indican que el liderazgo es un factor que ayuda a mejorar la percepción de los empleados en su sector laboral.

Casiello, C. (2020), nos conduce a la transformación de un liderazgo empresarial que les permita a los empleados generar sentido de pertenencia y compromiso con la institución.

10.1.2. Bienestar Laboral

Figura 3

Bienestar Laboral



Fuente. Elaboración propia.

65% de los encuestados se sienten satisfechos con su ambiente laboral.

58% equilibrio adecuado entre vida personal y profesional.

42% carga laboral genera altos niveles de estrés.

48% reciben apoyo de sus superiores en situaciones difíciles.

Estos hallazgos coinciden con estudios previos que destacan el papel del liderazgo y el apoyo organizacional en la percepción del bienestar laboral Casiello, C. (2020).

A partir de estos hallazgos logramos identificar qué aspectos como equilibrio vida – trabajo niveles de estrés, acompañamiento emocional son claves para la satisfacción en los entornos laborales. Investigaciones de Casiello, C. (2020).

Estos datos sugieren que las instituciones gubernamentales deben seguir fomentando estrategias integrales de un liderazgo más activo, disminución de la carga laboral, de esta manera estamos sentando las bases para la formación de estrategias que aborden el bienestar laboral desde un enfoque más sostenible y adaptable a todas las instituciones públicas Hernández-Rincón, S. P. (2023).

10.1.3. Cultura Organizacional

Figura 4

Cultura Organizacional

Fuente: Elaboración propia.

60% Aseguran tener una comunicación clara dentro de su institución.

55% Sus líderes fomentan un clima de trabajo positivo.

47% Participación de los empleados en la toma de decisiones.

Estos datos resaltan la necesidad de fortalecer la comunicación y participación dentro de las entidades gubernamentales Bravo, C. (2010).

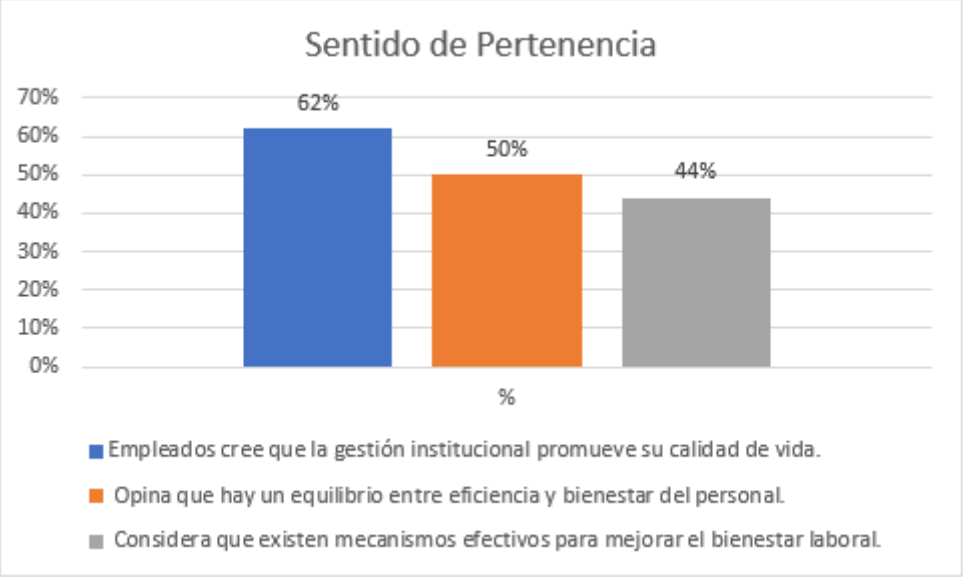
Aquí, se deja ver la necesidad de mejorar las prácticas de gestión que mantengan la comunicación efectiva y participativa con los empleados, para que se sientan escuchados e incluidos en los procesos de la organización Bravo, C. (2010). Recordemos que la cultura organizacional se potencializa cuando los empleados pueden participar en los cambios que afectan o cambian su entorno laboral y personal, así se genera mayor compromiso, sentido de pertenencia, mejora la innovación y se cumplen los objetivos comunes Bravo, C. (2020).

Se debe seguir impulsado la transformación de las instituciones públicas hacia cultura organizacional que promueva el dialogo, la participación y así se mejore el sentido de pertenencia, se construyan vínculos laborales y mejore su entorno dentro de la institución Bravo, C. (2020).

10.1.4. Eficiencia institucional

Figura 5

Eficiencia institucional



Fuente: Elaboración propia

62% Empleados cree que la gestión institucional promueve su calidad de vida.

50% Opina que hay un equilibrio entre eficiencia y bienestar del personal.

44% Considera que existen mecanismos efectivos para mejorar el bienestar laboral.

Estas premisas respaldan la idea que las organizaciones deben reforzar estrategias para equilibrar la eficiencia y la calidad de vida de los trabajadores Casiello, C. (2020).

Los resultados respaldan la premisa que dio rienda a esta investigación, que la instituciones deben apostarle más a mejorar el bienestar de los empleados, no solo para mantener altos los niveles de satisfacción sino también para favorecer la eficacia y la eficiencia de los servicios prestados por las instituciones públicas. Casiello, C. (2020).

Como lo plantea Casiello, C. (2020), se hace necesario que la instituciones investiguen, y adapten formas, y pensamientos que lleven a la mejora del bienestar y lo utilicen con un componente estratégico para la sostenibilidad organizacional.

Lo que aquí se plantea es que si bien se tiene avances aún persisten desafíos a mejorar y una oportunidad grande para seguir investigando las estrategias que favorezcan la cultura organizacional y esto repercuta en la mejora del bienestar laboral y el sentido de pertenencia de los empleados Casiello, C. (2020).

11. Discusión Y Conclusiones

Podemos evidencias que, aunque hay avances en la promoción de una cultura organizacional saludable, se debe controlar algunos aspectos claves como la gestión del estrés y la participación en la toma de decisiones, de acuerdo con Casiello, C. (2020).

un liderazgo inclusivo y una comunicación efectiva pueden mejorar el bienestar laboral, lo que a su vez impacta en la productividad institucional.

11.1.1. Recomendaciones Y Sugerencias Para Futuros Estudios

Estrategias de mejora organizacional: se recomienda fortalecer políticas de bienestar laboral con base en los modelos organizacionales Grueso-Hinestroza, M. (2014).

La creación de espacios de participación para los empleados podría mejorar la eficiencia gubernamental.

Estudios que permitan la comparación; sugerimos realizar más comparaciones que nos permitan construir un instrumento claro para mejorar la cultura organizacional en las entidades del estado, asegurándonos que se establezcan políticas que salvaguarden las necesidades los todos los colaboradores y la empresa Bravo, C. (2010).

Ampliación de alcance de la investigación: se busca que se replique este estudio en otras regiones de América latina para analizar similitudes y diferencias en la implementación de culturas organizacionales saludables Bravo, C. (2010).

Evaluar los programas de bienestar: crear un departamento de evaluación y seguimiento que podría enforcarse en la evaluación del impacto de programas de bienestar implementados en el sector público para medir su efectividad a largo plazo Casiello, C. (2020).

Los hallazgos de este análisis pretender aportar al desarrollo de otras investigaciones, a proporcionar un enfoque más estratégico basado en datos empíricos, se espera que estas recomendaciones sirvan como base para futuras investigadores planteen políticas orientadas a fortalecer el bienestar de los empleados y la eficiencia gubernamental Bravo, C. (2010).

12. Conclusiones

Logramos evidenciar la importancia de una cultura organizacional sana en Colombia y su influencia en el bienestar laboral y su influencia en el rendimiento institucional.

Las diferencias significativas entre los sectores, lo que resalta su importancia en la necesidad de estrategias para mejorar el clima laboral en cada sector Casiello, C. (2020).

Es importante que los lideres promuevan la participación puede ser crucial para elevar la percepción del clima organizacional. En áreas, como la educación, donde este tipo de liderazgo es más prevalente, los empleados reportaron mayor sentido de pertenencia y satisfacción laboral.

Lo contrario al sector salud, donde las condiciones laborales exigentes y la alta carga laboral afectan negativamente la percepción del bienestar organizacional y de los empleados, lo que concuerda con estudios previos sobre la relación entre el estrés laboral y cultura organizacional Bravo, C. (2010).

De igual manera, mostro que la antigüedad laboral se encuentra con una relación en cuanto a la percepción y que es más favorable en la cultura organizacional, lo que sugiere que los trabajadores con mayor tiempo en la institución logran adaptarse mejor a las dinámicas nuevas en la empresa que se encuentran laborado Hernández-Rincón, S. P. (2023).

De esta manera, esto puede sugerir que los empleados nuevos se enfrentan a mayores retos, desafíos en cuanto a la integración y adaptación en las dinámicas de la organización.

los resultados refuerzan la teoría de fortalecer la cultura organizacional saludable en el sector público, además es necesario implementar programas de bienestar laboral, adaptados a cada sector.

En el caso del de los servicios prestados por el sector, se recomienda la aplicación de estrategias de reducción del estrés, como programas de autocuidado, equilibrio y apoyo psicológico, mientras que en los servicios educativos y administrativos es crucial reforzar el liderazgo positivo, participativo y canales de comunicación organizacional efectivos Casiello, C. (2020).

Como recomendación para el sector público, se sugiere desarrollar políticas institucionales que fomenten una cultura organizacional positiva, que promueva el liderazgo positivo como el eje central para mejorar la calidad y clima laboral y el desempeño de los colaboradores Casiello, C. (2020).

De este modo, es importante que haya formación en la cultura organizacional dentro de los procesos de inducción, entrenamiento y capacitación, asegurando que los nuevos colaboradores puedan integrase de manera más efectiva a la dinámica institucional Brass, B.M. (1990).

Asimismo, este estudio abre la puerta a futuras investigaciones que profundicen en la cultura organizacional del sector público colombiano.

Del mismo modo, se sugiere realizar estudios para evaluar los avances de la percepción de los colaboradores a lo largo del tiempo y aplicar metodologías que combinen análisis cuantitativos y cualitativos, permitiendo una comprensión más integral, además, seria valioso ampliar la investigación a otras áreas del sector incluyendo entidades del orden nacional y territorial, para identificar tendencias generales y particulares en cada contexto organizacional Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018).

En conclusión, fortalecer la cultura organizacional saludable en el sector público es una herramienta clave para mejorar el bienestar de los colaboradores y la eficiencia gubernamental Schein, E.H (2010).

Las estrategias planteadas en este estudio pueden servir y apoyar como referencia para la formulación de políticas y programas dirigidos a consolidar un entorno laboral positivo y productivo en las entidades gubernamentales Bravo, C. (2010).

13. Referencias

American Psychological Association (APA). (2023). *Código de ética profesional*. https://www.apa.org/ethics/code

Buelvas Pianeta, A. M. (2019). Análisis del cumplimiento de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de estándares mínimos del SG SST establecidos en la Resolución 0312 de 2019, en empresas Pymes ubicadas en el área metropolitana del Valle de Aburra.

Brass, B.M. (1990). From transacional to transformacional leadership; Learning to share the visión. *Organizational Dynamics, 18(3), 19- 31*.

Bravo, C. (2010). Cultura organizacional y desempeño laboral en instituciones públicas. *Revista de Psicología Organizacional*, 12(1), 33-45.

Bravo, C. (2020). *Bienestar y clima organizacional en tiempos de cambio*. Editorial Universidad Nacional.

Jiménez Sierra, M. (2020). *La adopción de prácticas de bienestar y salud organizacional en las entidades públicas*.

Casiello, C. (2020). *Rumbo al trabajo feliz: Cultura organizacional saludable y bienestar laboral*. Buenos Aires: Ediciones Granica.

Carracedo, S., Sánchez, J., &Zunino, S. (2017). Consentimiento informado en investigación. *Anales de la Facultad de Medicina,* 4(1), 73-81. https://revista.udelar.edu.uy/OJS/index.php/anfamed/article/view/206

Cuzquen Yocya, D., Randy, S., & Esparza Huamanchumo, R. M. (2022). Calidad de vida en el trabajo de los colaboradores municipales de Túcume - Perú. *Revista San Gregorio*, *1*(51), 78-95. https://doi.org/10.36097/rsan.v0i51.2091

De Colombia, A. C. (2022). *Constitución política de Colombia*. leyfacil. com. ar.

DE FRANCO, M. S. (2019). Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores 1981 (núm. 155) /Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo 1985 (núm. 161). *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, *7*.

Denison, D. R., Haaland, S., & Goelzer, P. (2004). Cultura corporativa y eficacia organizacional: ¿Es Asia diferente del resto del mundo? *Dinámica Organizacional*, *33*(1), 98–109.

Espinoza Mina, M.A, & Yulán Negrete, H. (2017). Cultura organizacional en la administración pública ecuatoriana. *Res non verba (Guayaquil)*, *7* (2), 79-94.

General, O. A. (2015). Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. *Obtenido de https://www. un. org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible*.

Farías, P. (2007). *Cambios en las distancias culturales entre países: Un análisis a las dimensiones culturales de Hofstede*. Opción, 23(52), 85-103.

Grueso-Hinestroza, M. (2014). Valores de la cultura organizacional y su relación con el engagement de los empleados: Estudio exploratorio en una organización de salud. *Investigación y pensamiento crítico*, 2(3), 77-91.

Grueso, C., & Rey, M. (2023). Cultura organizacional en contextos públicos. *Revista Ciencias Sociales*, 19(2), 112-130

Hernández-Rincón, S. P. (2023). *Modelo de organización saludable para micro, pequeñas y medianas empresas del departamento de Cundinamarca, Colombia*. [Tesis de doctoral]. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Psicología. Doctorado en Psicología. Bogotá, Colombia.

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. *Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, (6. Ed.) Editorial Mc Graw Hill Educación,

Humanos, D. (1948). Declaración Universal de los Derechos humanos. *La Convención Internacional de los Derechos del Niño. Naciones Unidas. Declaración sobre la Protección de todas las personas contra la tortura*.

López-López, E., Tobón, S., & Juárez-Hernández, L. G. (2019). Escala para evaluar artículos científicos en ciencias sociales y humanas-EACSH. REICE. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 17(4), 111-125.

Martínez Aragón, C. L., Arellano González, A., & Lagarda-Leyva, E. A. (2022). Cultura organizacional y competitividad de las empresas restauranteras y hoteleras de Sonora, México. *Ciencias administrativas*, (19), 6.

Ministerio de Salud y protección Social. (1993). *Resolución 8430 de 1993 – Por la cual se establecen las normas Científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud*. https://www.minsalud.gov.co

Murillo, K. D. M., Suárez, O. B. G., & Moreno-Chaparro, J. (2020). Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, *28*, 436-451.

Nunnally, J.C., & Bernstein, I. H. (1994). Psychometric theory (3rd ed.) McGraw- Hill.

Oviedo, H.C., & Arias, A.A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente de alfa de Cronbach. Revista Colombiana de Psiquiatría, 34(4), 572 – 580.

Palafox Soto, M. O., Ochoa Jiménez, S., & Jacobo Hernández, C. A. (2019). La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. *Revista San Gregorio*, (35), 198- 207. https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1109

Peña Cuellar, D. M., & Vidal Lasso, A. D. (2023). La desconexión laboral y el acoso laboral. *Revista Jurídica Mario Alario D´ Filippo*, *15*(29), 126-146.

Peterson, C., & Seligman, M.E.P. (2004). *Fortalezas y virtudes del carácter: Manual y clasificación.* Oxford University Press; Asociación Americana de Psicología.

Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.

Schein, E.H (2010). *Cultura organizacional y liderazgo* (4.ª ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Villalba Carrillo, A. C. (2021). Regulación y legislación del trabajo remoto en Colombia frente a países pioneros.

14. Apéndices

14.1. Apéndice A:

Título del Instrumento: Percepción de los empleados públicos sobre la cultura organizacional, el bienestar laboral y el sentido de pertenencia.

Tipo de Instrumento: Formulario estructurado con escala de Likert de cinco (5) puntos.

Modo de Aplicación: virtual (Google forms).

Población Objetivo: Servidores públicos de las diferentes instituciones gubernamentales.

Instrucciones para los participantes: a continuación, encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con su experiencia laboral. le solicitamos indicar su grado de acuerdo con cada una, de acuerdo con la siguiente escala.

Totalmente de desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Las respuestas serán confidenciales y se utilizara exclusivamente con fines académicos.

Investigadores:

Elizabeth Romaña Gómez

Lina Alejandra Rodríguez Molina

Objetivo de Estudio: este estudio busca conocer la percepción de los empleados públicos, sobre el bienestar en sus trabajos, la cultura organizacional y la eficiencia gubernamental, con el propósito de generar propuestas para la mejora de los entornos laborales más saludables del sector gubernamental colombiano.

Participación Voluntaria: Puede abstenerse de responder, su participación es totalmente voluntaria.

Confidencia y Anonimato: los datos recopilados serán tratados de forma confidencial y anónima, la información recopilada no los identifica directamente ni a ustedes ni sus lugares de trabajo y los resultados se utilizarán con fines académicos.

Marco legal: el estudio cumple con los principios éticos de la investigación en los seres humanos establecidos por el decreto 830 de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia, de igual forma con lo establecido en la ley 1581 del 2012 sobre la protección de los datos personales Habeas Data, garantizando la seguridad, integridad y uso exclusivo de la información recolectada.

Autorización: al continuar con el diligenciamiento de esta encuesta, usted declara y acepta que ha leído y comprendido esta información, y autoriza de forma libre e informada su participación en el estudio.

Datos socioeconómicos:

Correo electrónico

Edad

Genero

Nivel de formación

Tiempo en la institución

Tipo de entidad gubernamental en la que trabaja actualmente

Ciudad

Área de desempeño.

2. **Dimensión 1: Bienestar en el Trabajo** ambiente laboral, equilibrio vida- trabajo, estrés

Preguntas:

se siente satisfecho con el ambiente laboral en su institución.

Tiene un equilibrio adecuado entre su vida personal y profesional.

Su carga laboral es manejable y permite evitar altos niveles de estrés laboral.

Recibe apoyo de sus compañeros y jefes en situaciones de estrés laboral.

La institución suministra estrategias para la mitigación del estrés y promoción del bienestar.

Me siento reconocido/a y valorado por el trabajo que realizo.

La infraestructura de su lugar de trabajo contribuye a su bienestar laboral.

Le permiten expresar sus opiniones y sentimientos

3. **Dimensión 2: Cultura Organizacional.** liderazgo, comunicación, motivación, ambiente de trabajo

Preguntas:

La comunicación interna en su trabajo es clara y efectiva.

Los líderes en su organización fomentan un clima de trabajo positivo y motivador.

Es democrática la participación de los empleados en la toma de decisiones.

Siente que la cultura organizacional fomenta el sentido de pertenencia y compromiso.

Cree que los valores y objetivos institucionales están alineados con el desarrollo profesional.

La motivación del personal es una prioridad en la institución que labora

Existe un sistema de incentivos adecuados para reconocer el desempeño laboral.

Las oportunidades de capacitación y crecimiento profesional están bien estructuradas.

4. **Dimensión 3: Eficiencia Institucional** valoración de la administración pública basada en calidad de vida de los empleados

la gestión empresarial promueve la calidad de vida de los empleados.

Las políticas, valores corporativos y normas internas favorecen un ambiente laboral equitativo.

Siente que existe un equilibrio adecuado entre eficiencia administrativa y bienestar laboral.

La empresa cuenta con mecanismos de evaluación que permitan la mejora continua del bienestar laboral.

Implementan estrategias efectivas para mejorar la calidad del servicio prestado a la ciudadanía.

Son valoradas las opiniones y surgencias de los empleados para mejorar la gestión empresarial.

La imposición burocrática y los procesos administrativos facilitan un entorno de trabajo eficiente.

La organización promueve la innovación y entrega mecanismos para adaptarse a nuevas estrategias de trabajo.

Se siente satisfecho con su rol dentro de la institución y su impacto en la sociedad.

14.2. Apéndice B: Consentimiento Informado

Este consentimiento informado cumple con los requisitos éticos y legales requeridos para garantizar una investigación responsable y respetuosa de los derechos de los participantes. Fue incluido en la introducción del instrumento de recolección de datos y se redactó de tal manera que los participantes comprender claramente el propósito del estudio y las consecuencias de su participación Carracedo, S., Sánchez, J., &Zunino, S. (2017).

Este cumple con lo establecido en el Decreto 8430 de 1993 del Ministerio de salud de Colombia donde se establecen los lineamientos éticos para las investigaciones en seres humanos. Señala que toda investigación debe garantizar el respeto por la dignidad humana, la confiabilidad, la autonomía y la protección del bienestar del participante.

Asimismo, menciona que se ampara en la ley 1581 de 2012, frente al tratamiento de datos personales habeas data, desde su enfoque metodológico este consentimiento también cumple con

los principios del Código de Ética de la APA (2023) que exige la elaboración de un consentimiento libre, informado y consiente en toda investigación.

Al tratarse de una investigación en el sector público, este consentimiento es de vital importancia, porque les confirma a los participantes su protección frente a los las posible represarías y así favorece la confianza para la recolección de la información Carracedo, S., Sánchez, J., &Zunino, S. (2017).

Para Carracedo, S., Sánchez, J., &Zunino, S. (2017). incluir el consentimiento informado directamente en el formulario digital utilizado 8Google Forms9 es una práctica valida y aceptada en investigaciones académicas contemporáneas, esta modalidad nos asegura que todos los participantes hayan tenido acceso previo a la información necesaria para tomar una decisión.

14.3. Apéndice C: Base De Datos De Los Resultados.

14.3.1. Tabla 1

Base de Datos de Resultados

ID Emple... o	Edad	Genero	Nivel de Formaci	Tipo de intituci	Tiempo en l Institu...	Area de Dsempeñ	Bienest ar Labo...	Equilibri o Vid Traba...	Estrés Labo	Apoyo del Superi...	Comunic ació Institu...	Liderazgo Positi	Participa ción e Decisi...	Gestión Calida de Vid...	Eficienci a vs Bienes...	Mecanism os de Bienes...
1	60	Femenino	Profesional	educacion	24	Planeación	3	3	4	1	3	1	4	4	4	2
2	50	Femenino	Postgrado	educacion	25	Administrativa	4	4	4	4	5	1	5	2	3	5
3	36	Femenino	Profesional	salud	7	Recursos Human	2	2	2	2	1	3	3	5	4	1
4	64	Masculino	Profesional	eduacion	6	Planeación	4	4	2	3	5	3	3	4	4	1
5	29	Masculino	Profesional	salud	24	Tecnología	5	2	2	4	2	1	1	1	3	4
6	42	Femenino	Técnico	administrativa	33	Administrativa	2	3	4	4	4	3	3	3	2	2
7	60	Femenino	Técnico	salud	29	Administrativa	3	3	1	1	4	2	2	2	3	3
8	40	Masculino	Técnico	administrativa	22	Administrativa	3	4	1	3	2	4	1	1	3	5
9	44	Femenino	Técnico	administrativa	26	Operativa	2	5	2	2	3	4	2	2	3	2

Fuente: Elaboración Propia.

Este apéndice deja ver un fragmento de la matriz utilizada para organizar los datos que arrojo la aplicación del instrumento aplicado a una muestra de empleados públicos con el propósito de conocer su percepción sobre las variables de cultura organizacional, bienestar laboral y sentido de pertenencia. Esta matriz deja ver la organización de información cuantitativamente. Constituye la fuente primaria de análisis estadístico del estudio. Asimismo, nos permitió realizar un análisis cuantitativo de las frecuencias, promedios etc. Identificamos patrones, tendencias y posibles áreas de mejora en la organización Casiello, C. (2020).

Nos permitió identificar el grado de bienestar percibido por los trabajadores, determinar si factores como el tiempo en la institución en un área de desempeño, influyen en la percepción del bienestar y finalmente identificar áreas de mejora en la comunicación, el liderazgo institucional, y la participación Casiello, C. (2020).