

Bienestar emocional y su influencia en la calidad de vida de los funcionarios y contratistas del área administrativa del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá (IMCTC)

Diego Armando Carreño Perilla, Julián David Carvajal Bernal

Estudiantes programa de Psicología modalidad virtual. Politécnico Grancolombiano

Docente

Carolina Rodríguez Amaya

Resumen

El bienestar emocional es importante para la calidad de vida laboral en las organizaciones, especialmente en áreas administrativas donde las demandas organizacionales pueden generar estrés. Aunque existen estrategias como apoyo emocional y equilibrio entre la vida-trabajo. Para mejorar esto se tiene como objetivo analizar la influencia del bienestar emocional en la calidad de vida de funcionarios y contratistas en el área administrativa del Instituto y así proponer estrategias institucionales. El método que se utilizó es un estudio cualitativo con entrevistas a los empleados, funcionarios/contratistas, usando diferentes preguntas de bienestar emocional y en la calidad de vida laboral.

Palabras clave: bienestar emocional, calidad de vida laboral, Instituto Cultural, emociones y equilibrio.

Introducción

El Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá o el (IMCTC) nace en sobre 2006 con el propósito de crear y enriquecer la cultura y el turismo en el municipio de Cajicá. Desde entonces, 19 años después ha sido un gran trabajo de las administraciones municipales por fortalecer la cultura; y desarrollando el talento y a esto con el pasar del tiempo y el trabajo arduo para poder preservar las tradiciones cajiqueñas tanto a nivel local, nacional e internacional. Por mencionar algunos ejemplos, donde se han realizado presentaciones de la Banda Sinfónica Especial de Cajicá en países como Canadá y Francia; así como el baile típico colombiano de sus regiones en el país de México. Años después y con el esfuerzo de los alcaldes, sus trabajadores y con la aprobación de los recursos del concejo, se logra crear una de las más representativas obras de construcción para el IMCTC, una edificación Centro Cultural y de Convenciones, o también conocido como Fernando Botero, en el 2016; donde se ha convertido en el pilar de eventos culturales y artísticos a nivel nacional.

El IMCTC la entidad pública en la cual se desarrollará la presente investigación se refiere a temas relacionados con el bienestar emocional de sus colaboradores, donde se evidencia; la necesidad de fortalecer y dar mejora para la calidad de vida laboral y del personal como los funcionarios y contratistas en el área administrativa.

Gómez Pérez, (2023) menciona que, aunque persisten desafíos, es fundamental establecer estrategias para que se promueva el bienestar emocional mediante el fomento de la conciencia emocional, el manejo del estrés laboral y mejorar una balanza entre la vida personal y en el trabajo.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucional del 2025 del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá IMCTC menciona que; si bien aún existen algunas estrategias como el programa "Nuestra cultura, nuestra casa, nuestro orgullo", y que aún persisten algunos desafíos. Según la encuesta realizada aún persisten desafíos. y problemáticas como la aplicación de alternativas como la del trabajo en casa, en ocasiones la sobrecarga laboral o como lo también los factores económicos establecidos para su ejecución. (El Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá, 2025).

Plan Nacional de Bienestar (PNB 2020-2022) y el Decreto-Ley 1567 de 1998 menciona que es de punto clave para el bienestar de los servidores, como lo son los horarios, para la buena adaptación de jornadas y su flexibilidad; con el fin de mejorar jornadas, el desarrollo mediante estos programas que están diseñados y con la participación de los trabajadores y con los incentivos agregados a las metas; con el fin de mejorar el desempeño. En la calidad de vida es importante mencionado según lo mencionado por la función pública lo que se define como un proceso que permite crear y mejorar las condiciones del trabajo de los servidores públicos en Colombia; esto favoreciendo su buen desempeño en lo personal y laboral, de esta manera tener éxito en la participación de la identidad laboral (El departamento Administrativo de la Función Pública). (s.f.)

En la institución la revisión documental se identifica la falta de equilibrio que hay entre vida laboral y la personal, esto destacando que la necesidad de algunas estrategias que se alinean y que promuevan en el bienestar emocional creando hábitos saludables tanto físicos como mentales.

Justificación:

El bienestar emocional y en lo laboral; y en la gestión del bienestar de las entidades públicas como el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá (IMCTC), presenta diferencias y desafíos y en el plan Anual de bienestar social e incentivos institucionales del 2025, en lo cual persisten diferencias de las necesidades las emociones y laborales de los funcionarios y contratistas; que esto influye en la calidad de vida laboral.

Siguiendo con el diagnóstico del plan Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá, el bienestar emocional esto no solo influye en el agrado de lo laboral, si no influir en la salud física como lo es el estrés y la falta de desempeño; sin embargo en ocasiones la falta de contratistas en la inclusión de los planes de bienestar o como lo son lo son la falta de algunos factores económicos para la ejecución y su debido cumplimiento, por otro lado la inclusión de funcionarios públicos dado que en la actualidad son dos son desafíos a considerar .

De acuerdo con algunos artículos, como los de Informes (2023) y OpenWebinars (2023), donde se destaca que el bienestar emocional laboral donde se requiere una cultura organizacional con el apoyo de capacitaciones y de bienestar emocional, son algunos elementos que el Plan 2025 no aborda. Además, investigaciones como la de Martínez Ibarra, J. V., Ibarra Paz, A. P., & Mora Gómez, N. (2023) donde demuestra que los planes con enfoques del manejo del estrés y el también el trabajo en equipo mejoran el clima laboral en las organizaciones; así fortaleciendo las relaciones emocionales y laborales.

El estudio es fundamental para llegar a proponer ajustes al Plan 2026 del IMCTC donde se priorice el bienestar emocional de los contratistas y funcionarios; ya que esto permite

establecer y alinear estrategias con las políticas como lo son la Ley 1567 de 1998 y el Programa de Bienestar Nacional. A esto es escenario para el desarrollo de programas donde se afrontan muchas de estas necesidades emocionales de los funcionarios y contratistas dando un paso adelante en su calidad de vida laboral. Siguiendo y enfatizando en la ausencia de la calidad de vida laboral donde se evidencia afectación negativa y el bajo agrado donde se refleja en el desempeño de los trabajadores; afectando el rendimiento como institución y la imagen que genera la entidad pública; si no también este aspecto da un paso más importante que reforzará la capacidad de atención y aumenta el nivel de favorabilidad del IMCTC; dando así una imagen de promoción más efectiva en un ámbito laboral más saludable y motivador .

Pregunta problema

¿Cómo influye el bienestar emocional en la calidad de vida laboral en los funcionarios y contratistas en el área administrativa del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá?

Objetivo general:

Proponer estrategias de bienestar emocional para el buen desarrollo y establecer mejoras en la calidad laboral en el área administrativa para funcionarios y contratistas del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá.

Objetivos específicos

- Identificar factores que pueden influir en el bienestar emocional del área administrativa en los funcionarios y contratistas del IMCTC

- Analizar principales causas que pueden llegar a generar afectaciones en la calidad de vida laboral en el área administrativa en los funcionarios y contratistas del IMCTC

- Determinar cómo influye el bienestar emocional la calidad de vida laboral del área administrativa en los funcionarios y contratistas del IMCTC

Planteamiento del problema

El bienestar emocional es vital en el mejoramiento de la calidad de vida laboral (CVL) dentro del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá. Como en cualquier otra organización; y específicamente en las entidades públicas donde existe la responsabilidad de las entidades públicas y sobre todo en la prestación de sus servicios a la sociedad (Organización Panamericana de la Salud, 2022); en investigaciones se demuestran que existe relación entre lo emocional el desempeño y su satisfacción en el trabajo (Bakker & Demerouti, 2007; Goleman, 1995).

Desde la investigación documental plasmada en la página web del (Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá, 2025) y dando un inicio para el bienestar emocional y la calidad de vida laboral donde se evidencia la necesidad de abarcar con más profundidad y realizar más coherencia el plan actual, para un futuro. Para esto es importante trabajar en la investigación en curso en el IMCTC y el tema tratado para que no pueda llegar a generar una mala imagen en el ambiente de trabajo y bajas experiencias emocionales.

De acuerdo con lo anterior se evidencia el poco interés del IMCTC el bienestar emocional. La calidad de vida laboral en los funcionarios como contratistas en la relación en los programas de bienestar social e incentivos dado que es importante que se valore la salud física como la mental; y a su vez existan estrategias que reconozca el desempeño en el cual se da prioridad a lo anteriormente mencionado en el cual se brinde un fortalecimiento para el plan 2026 .

La falta de incentivos sociales, económicos y de estrategias más completas para el bienestar emocional en el cual se tiene importancia al mejoramiento de la calidad de vida laboral

(CVL) y de respuestas a problemáticas en la satisfacción emocional como en lo laboral en esta investigación en el área administrativa del IMCTC.

Marco Conceptual

Las Entidades públicas son organizaciones estatales que son reguladas por marcos jurídicos para cumplir funciones administrativas para prestar servicios esenciales para la comunidad y también desarrollar actividades de interés colectivos a nivel municipal, gubernamental, o nacional. Donde operan de manera de transparencia, legalidad, constitucional y para el servicio del público, garantizando derechos y necesidades a la sociedad (Bozeman, 2007; Rainey, 2014). En este punto en los programas de bienestar laboral y en la calidad de vida laboral promueven bienestar emocional, salud mental y hasta la motivación.

Dada la influencia en el bienestar emocional y la calidad de vida laboral donde se muestra en las investigaciones que existe sobre la relación entre el bienestar emocional y en la calidad de vida laboral de los trabajadores, si estos mismos cuentan con un mayor grado de bienestar emocional generan una mayor satisfacción en el trabajo, las personas experimentan menos estrés, hay un mayor compromiso laboral dentro de la organización y aumenta el desempeño (Cropanzano, 2003).

Otro concepto de importancia es la calidad de vida laboral, la cual es la que genera en los empleados de una organización su nivel de bienestar en el ambiente en el que labora. El bienestar y el desarrollo que se evidencia, el mismo que cuando se es negativo y esto se impacta en la empresa (Baitul, 2012). Esto se consideraba una variable importante para la gestión dentro la empresa y el mejoramiento del tiempo y los recursos. Esto tiene como resultado una motivación del personal (Granados, 2011).

Dentro de las organizaciones el bienestar emocional está caracterizado por sentimientos positivos en la vida cotidiana, la estabilidad emocional y el trabajo de las personas para enfrentar los problemas del común. (Ryff y Keyes, 1996). En el ámbito laboral el bienestar enmarca la

visión y el ambiente que se genera en los trabajadores de las empresas y donde se aprende a manejar el estrés y las emociones (Warr, 1987). Por otro lado, en la calidad de vida laboral de la organización se pueden satisfacer conociendo las necesidades de los empleados como de las empresas (Lawle & Hackman, 1971). En este punto y conociendo los aspectos importantes de los empleados para la toma de las decisiones, oportunidades y una contraprestación equitativa asegurando un ambiente laboral positivo (Mirvis & Lawler, 1984).

En las entidades públicas podemos decir que el bienestar emocional de los funcionarios y contratistas de una organización gubernamental con tal de garantizar la eficiencia de los mismos y la prestación de los servicios generan confianza en la comunidad (Perry & Wise, 1990). Teniendo en cuenta, cómo se gestiona las emociones en las organizaciones, se puede decir que toda aquella reacción relacionada con la consciencia inmediata, proceso que se lleva a cabo a nivel neurológico donde el sistema límbico y el trabajo que realiza el hipocampo. Hernández Andrade, I. R. (2020). Así llegando al equilibrio emocional el de regular las emociones cotidianas desarrollando fortalezas frente a diversos eventos adversos reconociendo y comprendiendo las emociones desde una manera efectiva. Agudelo, L. M. V (s.f)

Marco teórico

La inteligencia emocional es la capacidad que cada persona tiene de identificar las emociones que siente, de entenderlas y de regularlas o manejarlas adecuadamente, de igual manera entender las emociones de los demás y empatizar con ellos (Goleman, 2012). Esta capacidad es una habilidad personal y social que es fundamental en el área organizacional ya que ayuda a pronosticar el desempeño de un trabajador y a que este sea sobresaliente (Martínez y Miranda, 2023, cómo se cita en Gabel, 2005). Goleman propone en su modelo 4 habilidades en las que agrupa un conjunto de competencias a cada una y tiene las siguientes características:

La primera es el autoconocimiento, en esta habilidad asocia el autoconocimiento emocional, autoevaluación y la confianza en uno mismo, la segunda, el autodomínio vinculada

con el autocontrol, adaptabilidad y orientación al logro, la tercera, la conciencia social (empatía) asociada a la conciencia organizacional y orientación al servicio y la cuarta, habilidades sociales vinculada con el liderazgo, desarrollo de las personas y trabajo en equipo (Martínez y Miranda, 2023, como se citó en Bustamante, et al, 2010).

Estas cuatro habilidades son importantes en el desempeño laboral precisamente por la facilidad que podría tener una persona de perseverar a pesar de los obstáculos, de gestionar sus estados de ánimo, de controlar sus impulsos y de poder colaborar y empatizar con sus compañeros de trabajo (Díaz, 2024 como se citó en Goleman, 1995), además que estas habilidades pueden trasladarse a diferentes contextos, brindándole a la persona la capacidad de tener buenas relaciones interpersonales e intrapersonales.

Así como la inteligencia emocional permite tener trabajadores motivados en el desempeño de sus funciones y teniendo buenos equipos de trabajo, si los altos mandos de la organización se preocupan por sus empleados, por sus comportamientos y sentimientos, la organización lograría sus objetivos y sería más productiva. Para Elton Mayo el cual resalta, la importancia del componente humano, la satisfacción, confianza y buenas relaciones en una organización esto hace que los trabajadores estén saludables (Soto, 2025), como se citó en Mayo, 1946) por ende pueden percibir una mejor calidad de vida laboral, a lo que propone la teoría del grupo social, donde concluye que la motivación de los trabajadores abarca diferentes variables, además del factor económico, resaltando factores sociales como la pertenencia de grupo, la camaradería y la aceptación social son determinantes para la efectividad y la satisfacción en el lugar de trabajo (Hernández y Jiménez, 2023).

Hay varias variables que permiten a las personas percibir calidad de vida, de acuerdo con Abraham Maslow, quien la define como la interacción entre la persona, la sociedad, el contexto y cómo se interrelacionan, entre si para satisfacer los deseos de cada quien (Jiménez, 2023 como se citó en Ivancevich, 2006) por lo tanto, los diferentes contextos en los que se encuentre la persona intervienen en esta calidad de vida. El ámbito organizacional es un contexto donde se aplican los conocimientos y habilidades adquiridos a nivel académico y se remunera a la persona

por ello, por ende, el ambiente y oportunidades que ofrece este contexto son fundamentales para la calidad de vida de la persona. Además, el trabajo proporciona identidad social, profesional y factores de la cultura organizacional como el sistema de valores, relaciones interpersonales, oportunidades de crecer académica y profesionalmente el equilibrio entre la vida personal y el trabajo. De acuerdo con las variables anteriormente mencionadas, estas son importantes para que los funcionarios perciban una mejor calidad de vida y sientan bienestar emocional dentro de la organización. De acuerdo con varios estudios se evidencia que las personas que perciben mayor bienestar emocional tienden a ser más innovadoras, muestran su potencial creativo y un nivel de productividad más alto, en conclusión, la percepción de los funcionarios es un elemento esencial en el concepto de calidad de vida laboral (Mendoza, 2018).

Teniendo en cuenta lo anterior, para las organizaciones es fundamental implementar programas para promover el bienestar de sus trabajadores, la dinámica que manejan entre los grupos de trabajo y dentro de la jerarquización se están teniendo en cuenta factores sociales y personales de los trabajadores, ya que si ellos están satisfechos con las condiciones que ofrece su trabajo mostrarán mejores resultados en su desempeño. Por lo tanto para[CM2] el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá (IMCTC), al ser una institución pública y cuyo objetivo es fortalecer la visualización de la cultura y arte del municipio es un modelo a seguir a nivel organizacional y el bienestar emocional en el trabajo debe estar dentro de las prioridades, como se ha mencionado anteriormente, el bienestar emocional y la calidad de vida laboral tiende a tener importantes implicaciones en el compromiso y la satisfacción laboral (Mogrovejo, 2021) y al tenerlo en cuenta en las actividades de los programas puede generar un impacto positivo tanto en la vida de los trabajadores y sus familias como en las metas de la organización .

Marco Empírico

El proyecto de investigación se basa en artículos científicos y textos de consulta de la bibliografía para llegar a tener la suficiente información. Dentro de los anexos se encuentra la

descripción, referentes teóricos, objetivos, análisis y conclusiones. Los cuales se usan para la construcción de la discusión y conclusiones.

El concepto de la calidad de vida laboral desde la psicología y en el análisis organizacional. En esta revisión y su relación con la productividad, la calidad de vida laboral y el bienestar de los empleados se generan hallazgos que pueden ser aprovechados para mejorar tanto la calidad de vida laboral de los trabajadores como los resultados organizacionales. En este contexto, se destacan estudios que abordan desde el liderazgo transformacional.

Uno de los estudios sería la evaluación de la calidad de vida laboral en la población mexicana Zuleta Serna, L. J. (2019), mediante el instrumento GOHISALO el cual tuvo como objetivo la CVL, en los empleados y las dimensiones, en el soporte para la organización, así como el desarrollo personal. El estudio se realizó a 300 participantes de los diferentes sectores y cuyo instrumento Gohisalo consta de 64 preguntas dando conclusiones y recomendaciones en el soporte institucional, la seguridad y salud en el trabajo de la compañía, el reconocimiento de la misma y la capacitación estos son factores los cuales son importantes para fortalecer la organización.

Pérez-Zapata, Peralta-Montecinos y Fernández-Dávila (2014) identifican algunas de las categorías en estudios de CVL como lo son: seguridad en el ambiente laboral, beneficios, comunicación, satisfacción en el trabajo y estabilidad laboral.

Con base a esto y la visibilidad que tiene el CVL en Colombia las entidades de la salud públicas. Restrepo et al. (2022) nos menciona que el CVL en médicos y enfermeras de los hospitales públicos colombianos, se realizó una metodología mixta cuantitativa y cualitativa es decir con encuestas grupales y focales más registros fotográficos, donde igualmente se utiliza el cuestionario CVT Y GOHISALO, adaptando las entrevistas semiestructuradas, para las conclusiones y recomendaciones dadas de que si bien existen una relación entre la empresa y el

empleado y una satisfacción de condiciones básicas puede evidenciarse una alta existencia de burnout y se dan en prevalencia en que existan programas de salud mental más equilibrio en familia y trabajo con el fin de reducir el estrés laboral.

De acuerdo con la literatura consultada se evidencia que en Colombia hay varios estudios que buscan intervenir el bienestar emocional de los trabajadores y como este se manifiesta y se vincula con factores individuales para percibir este en el ámbito laboral. De acuerdo con María Fernanda Enríquez Villota a en el 2022 se planteó como objetivo la investigación de validar psicométricamente el cuestionario laboral de cantera llamado cuestionario de bienestar laboral general (QBLG) y elaborado en Barcelona donde el estudio hizo énfasis en la participación de carácter confidencial y voluntario este concretamente para medir el bienestar laboral de los docentes colombianos, la investigación se realizó bajo un método cuantitativo de tipo instrumental con un corte transversal permitiendo así un estudio por medio de la observación no siendo experimental. Este instrumento está compuesto por 55 ítems organizando por dimensiones donde destaca las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral utilizando una escala tipo Likert. Cabe resaltar que esto fue adaptado ya que el cuestionario original no tenía este tipo de medición, para concluir los autores evidenciaron que el instrumento es confiable para medir el bienestar emocional en el ámbito laboral.

Por otra parte, los autores Hult y Terkamo en un artículo internacional realizado en Finlandia en el año 2023 en el cual tuvieron como objetivo analizar el bienestar emocional de gerentes de enfermería observando como este se relaciona con su compromiso laboral. Esta investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo con un corte transversal donde se encuestó a 366 enfermeros a través de un cuestionario online, para la medición del cuestionario que se realizó de manera online se utilizó escala tipo Likert de 5 puntos, que este tipo de encuesta tipo Likert es un instrumento de evaluación utilizado principalmente para medir actitudes, opiniones, percepciones o comportamientos de las personas respecto a una afirmación o situación específica, donde después de analizar los resultado se llegó a la conclusión que muchos de los

enfermeros tenían síntomas depresivos y que había una fuerte conexión con en el bienestar emocional y el compromiso laboral, de igual forma los autores recomiendan la implementación de talleres donde se fortalezca el bienestar emocional en el sector de la salud

Metodología

El presente trabajo investigativo, se construye a partir de la necesidad de comprender de manera profunda la relación entre el bienestar emocional y la calidad de vida laboral en el contexto del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá (IMCTC). La investigación se desarrolla con un enfoque cualitativo que busca explorar las experiencias, percepciones y realidades de los funcionarios y contratistas del área administrativa, quienes son los actores centrales de este estudio. La selección del enfoque cualitativo permite captar la riqueza de las vivencias humanas, aportando una visión integral sobre el fenómeno en estudio se busca “comprender los fenómenos desde la perspectiva de los participantes en su contexto natural, sin pretender generalizar, la cual se tiene como principal herramienta de recolección y análisis las muestras no probabilísticas y se apoya en técnicas como entrevistas, según Hernández Sampieri (2014).

Por otro lado, los datos y las fuentes de las evidencias se realizaran a partir de una recolección de información por medio de un cuestionario a funcionarios y contratistas del IMCTC. Este instrumento permitió acceder a datos subjetivos y significativos que evidencian las condiciones actuales del bienestar emocional, la percepción de la calidad de vida laboral y los factores que inciden sobre ellas. La muestra fue intencionada, centrada en empleados que desempeñan labores administrativas, por ser este el grupo que enfrenta con mayor frecuencia situaciones de sobrecarga laboral, estrés organizacional y falta de reconocimiento. Para ellos se realizará un cuestionario semi estructurado tipo Likert que fue desarrollado con fundamento teóricos sobre calidad de vida laboral y el bienestar emocional este cuestionario consta de 15

preguntas con opción múltiple con única respuesta donde se evaluó dos variables principales los cuales fueron bienestar emocional y calidad de vida laboral. en cuanto a la variable de bienestar emocional se midió de la pregunta 5 a 10 y la segunda variable de la pregunta de la pregunta 11 a la pregunta 15. Se espera una respuesta del 60% (20 personas) lo cual permitirá realizar los análisis pertinentes con base a los resultados del cuestionario. Esta prueba se realizó de manera virtual utilizando la plataforma de Google forms lo cual permitió accesibilidad por medio de un link y confidencialidad en las respuestas, el tiempo estimado para esta prueba es de 5 a 6 minutos.

La presente Investigación se realizará para 3 funcionarios de planta y 30 contratistas del área administrativa del IMCTC .Además, se tuvo en cuenta como criterios de inclusión que el trabajador tenga mínimo 6 meses de antigüedad en la institución y la contratación directa por la institución, bien sea un contrato por libre nombramiento y/o contrato de prestación de servicios directo, por otro lado los criterios de exclusión se tuvieron en cuenta que su participación será de manera voluntaria y anónima con el fin de obtener la mayor veracidad en las respuestas.

Estrategia del análisis de datos

Para el desarrollo del análisis de datos se utilizó el programa de Excel, donde se recopiló toda la información obtenida en los resultados de la encuesta aplicada con un enfoque cuantitativo a los funcionario y contratistas del (IMCTC), lo que facilitó un análisis estadístico donde reunieron todas las respuestas de la encuesta aplicada. por medio de esta herramienta se elaboró unos gráficos circulares tipo torta con el fin de proyectar una información más clara que pudiera dar respuestas de la encuesta, estos hallazgos son claves para tener más claridad sobre las variables de bienestar laboral y calidad de vida laboral.

Consideraciones Éticas.

Este proyecto investigativo se adapta a los principios éticos establecidos a la ley 1090 de 2006, en el cual rige el profesionalismo de la psicología en Colombia, en el cual también se cumple con la normatividad vigente en Colombia y que se respeta la dignidad del ser humano y el de los derechos de cada uno de los participantes al cual se aplicó. En el cual también se basa bajo la resolución 8430 de 1993 del ministerio de salud, en el cual rige las normas técnicas y administrativas, para que esta investigación cumpla con requerimientos de respeto y dignidad de los participantes.

La participación de los trabajadores de fue totalmente voluntaria y en la aplicación de esta encuesta y que las preguntas y la información establecida en la forma de aplicación donde esta información clara y detalladas sobre la confiabilidad y el anonimato de la misma que la recolección de datos está protegida bajo la Ley 1581 de 2012 de habeas data que cada persona es libre de aceptar o rechazar su participación.

Los datos obtenidos que se recolectarán serán utilizados exclusivamente para los fines académicos y de investigación con tal fin de garantizar la confidencialidad y el anonimato de los trabajadores aquí encuestados en el cual son libres de ser participantes o no sin generar contratiempos. Así mismo este procedimiento asegura la protección de los derechos de los participantes y el cumplimiento de las normativas éticas aplicables, alineándose con los más altos estándares.

En el procedimiento aplicado se protege los derechos de cada uno de los participantes en el cumplimiento de las leyes y normas éticas en la presente investigación alineándose a los estándares exigibles.

Análisis de la información y resultados.

El análisis de la información se realiza mediante la encuesta aplicada y el análisis cuantitativo a esto identificando patrones y relaciones que evidencian un desbalance entre la vida personal y laboral de los funcionarios y contratistas del IMCTC. Se detecta una percepción

generalizada como la falta de canales efectivos para la gestión emocional y así también la falta de inclusión de contratistas en programas institucionales de bienestar.

Brindando a esto la insatisfacción del reconocimiento algunos trabajadores como lo pueden ser la falta de estabilidad laboral toman de decisiones o algunos otros factores que pueden llegar a afectar negativamente al bienestar emocional donde esto refleja el agotamiento, la poca motivación y el poco interés en la misión institucional. A esto, aunque aún existen programas como lo son “Nuestra cultura, nuestra casa, nuestro orgullo, la aplicación e implementación aún han sido escasas y aun se prevé la mejora periódica con el fin de mejorar su efectividad.

La encuesta aplicada con preguntas cerradas y de respuesta única, permite una mejor recolección de los datos a analizar. recordando que estas respuestas fueron de forma anónima. Esta encuesta permite una facilidad de análisis cuantitativo y una identificación de áreas de mejora. Los resultados muestran en general que el personal administrativo mantiene un equilibrio emocional adecuado, con motivación y apoyo entre sus pares a esto contribuye un ambiente laboral positivo y estabilidad en el área que desempeña.

Por otro lado también se pueden evidenciar otros factores que llegan a afectar el bienestar que pueden ser como la sobrecarga laboral, la falta de comunicación efectiva interna y la motivación entre pares, que llegan a afectar la calidad de trabajo y el clima laboral general, a estos hallazgos aportan una respuesta contundente para proponer una mejora en el plan de bienestar institucional del 2026, dando un aporte importante que se ajusten a todo el personal y que fortalezca el bienestar emocional y la calidad de vida laboral dentro el IMCTC.

Discusión

En los resultados obtenidos del trabajo se pudo apreciar las diferentes variables y los factores de riesgo que contribuyen para evidenciar la importancia del bienestar emocional y la

calidad de vida laboral de los empleados del Instituto Municipal de Cultura y turismo de Cajicá, lo cual coincide con las investigaciones de Goleman (2012), el cual menciona que las emociones influyen directamente en el entorno laboral y en el desempeño de las funciones laborales de los trabajadores.

De igual forma se evidencia que en el presente estudio el 79% de los funcionarios se sienten motivados lo que indica que es un importante indicador para el buen desarrollo del ambiente de institución, sin embargo, también se evidencia que el 21% reportan una baja motivación en su entorno laboral lo que indica una alerta que sugiere que es necesario una intervención e implementación de estrategias que refuercen el compromiso emocional en el área laboral. Al comparar lo planteado por Chiavenato (2011) se evidencia que hay una coincidencia con lo que planteamos en el trabajo con lo que el plasma en su libro llamado el capital humano en las organizaciones donde plantea que la motivación es uno de los principales factores que impulsan positivamente el comportamiento humano en las organizaciones y que si los trabajadores se sienten reconocidos y satisfechos aumenta el interés laboral

Por otra parte si bien el 80% de los encuestados consideran que la institución implementa herramientas de apoyo emocional el 20% reporta que es poco constante estas herramientas, por ello es importante entender que es aconsejable ser constante en la implementación de estas herramientas emocionales lo que influye en el ámbito laboral como afirma Restrepo (2022), no basta con diseñar programas de bienestar si no se es constante y se evalúa adecuadamente haciéndolo parte de la cultura organizacional del instituto.

Conclusiones

Podemos concluir que el bienestar emocional impacta de manera significativa en la calidad de vida laboral de los trabajadores del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá. por eso es importante resaltar que se identificaron varios factores que influyen en el bienestar emocional como la motivación, el ambiente laboral y reconocimiento por parte de la institución, esto se evidencia en los resultados obtenidos en la investigación donde se observa

que muestran que los empleados que están bien emocionalmente en una organización y se sienten más estables y motivados tienden a tener una percepción positiva, esto influye positivamente en el desarrollo de las actividades diarias de los trabajadores.

De igual forma se evidencian que hay algunos aspectos negativos que afectan la calidad de vida laboral aunque es importante entender que la organización cuenta con programas de bienestar emocional como Nuestra cultura, nuestra casa, nuestro orgullo una parte del personal considera que esta programa de bienestar laboral no es constante esto puede derivar en altos niveles de estrés laboral y agotamiento emocional donde se evidencia que se necesitan implementar programas enfocados en la importancia de la salud mental y el autocuidado emocional.

Por otra parte, se concluyó que el bienestar emocional impacta directamente en la calidad de vida laboral. Cuando los trabajadores del IMCTC se sienten valorados, apoyados y motivados muestran un mejor compromiso y desempeño en área laboral

Limitaciones

Durante la investigación se presentaron algunas limitaciones que se presentan como lo fue la reducida muestra que se obtuvo, dado que solo participaron 33 entre contratistas y funcionarios del IMCTC, a lo que esto da entender la posibilidad de poder aumentar el muestreo a otras áreas del instituto.

Por otro lado, el tiempo de la aplicación de la encuesta debería ser un poco más largo dado que el tiempo entre 5 a 7 minutos puede ser corto, dado que a esto se les sumaría imparcialidad a las respuestas, a esto se debe priorizar la reflexión a cada respuesta. Otra dificultad fue el acceso a documentación e información dado que es una entidad pública y deben ser transparentes en la veracidad e información pública cabe aclarar que no toda está en la página web.

Recomendaciones

En la investigación realizada y desde los resultados obtenidos y para tener en cuenta alguna de las limitaciones presentadas que se establecen y nos dan varias recomendaciones con tal de fortalecer el bienestar emocional y la calidad de vida laboral. Una de ellas es ampliar la muestra de las personas a las cuales se les realizó, donde esto permitirá tener una mejor perspectiva de este estudio a más grande rasgo.

Por otro lado, es aumentar los programas del bienestar emocional con bases más claras y objetivas tales como en el manejo del estrés y actividades de autocuidado, como lo son el de pausas activas y espacios de esparcimiento.

Así mismo, también es vital mejorar los canales de comunicación interna con el fin de promover y la participación de todos los involucrados con el fin de que la toma de decisiones contribuye a una mejor toma de decisiones y sentido de pertenencia con la institución.

De tal manera también es importante que se establezcan seguimientos y evaluaciones constantes institucionales con el fin de garantizar que la misión, visión y objetivos se ajusten y se puedan cumplir según las necesidades.

Terminado es importante incluir a contratistas dentro las condiciones de los programas de bienestar e incentivos institucionales, con el fin de garantizar su labor dentro del IMCTC, así seguir alimentando y fomentando la cultura organizacional basándose en el código de integridad que se tiene establecido, esto podría impactar de una forma positiva en la calidad de vida laboral y cumplimiento de metas.

Bibliografía Referencias:

Baitul, M. (2012). *Factors affecting quality of work life: An. Global Journal Of Management And Business Research*, 12(18).

Congreso de la República de Colombia. (1998, 21 de septiembre). Decreto-Ley 1567 de 1998. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=335>

Cropanzano, R., Wright, T. A., & Barrett, L. F. (2003). *Affective events—Emotions at work*. In J. Greenberg (Ed.), *Organizational behavior: The state of the science* (pp. 53–99). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Cruz Velasco, Jessica Esther. (2018). *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales*. *Pensamiento & Gestión*, (45), 58-81. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>

Organización Panamericana de la Salud. (2022). *Salud mental y trabajo*.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). *Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022*. https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/378267

Gómez Pérez, J. A. (2023, 19 de mayo). *La importancia del bienestar emocional en el trabajo*. <https://inforges.es/blog/importancia-del-bienestar-emocional-en-el-trabajo/>

Granados, I. (2011). *Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios*. *Revista IIPSI*, 14(2), 13. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v14_n2/pdf/a14v14n2.pdf [Links]

instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá. (2025). *Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales 2025*. <https://www.culturacajica.gov.co/wp-content/uploads/2025/01/Plan-Bienesta-e-incentivos-Institucionales-docx.pdf>

Inforges. (2023). *La importancia del bienestar emocional en el trabajo*. <https://www.inforges.es/blog/importancia-del-bienestar-emocional-en-el-trabajo/>

Martínez Ibarra, J. V., Ibarra Paz, A. P., & Mora Gómez, N. (2023). *Estrategias de bienestar emocional y clima laboral*. *Revista de Psicología Organizacional*, 15(2), 45-62.

- Mogrovejo R., (2021) *Trabajo, Libertad y felicidad: Los grandes motores de la Antigüedad*. Organización Internacional del Trabajo Voices. <https://voices.ilo.org/es-es/stories/trabajo-libertad-y-felicidad-motores-de-laantiguedad>
- Presidencia de la República de Colombia. (1998). Decreto-Ley 1567 de 1998. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/normativa/docs/Decreto_1567_1998.pdf
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). *The motivational bases of public service*. *Public Administration Review*, 50(3), 367-373.
- OpenWebinars. (2023). *Bienestar emocional en el trabajo: claves para un entorno saludable*. <https://openwebinars.net/blog/bienestar-emocional-en-el-trabajo/>
- Organización Panamericana de la Salud. (2022). *Salud mental y trabajo*.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). *The structure of psychological well-being revisited*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (s.f.). *Calidad de Vida laboral*. Recuperado el 05 de abril de 2025, de https://www1.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/calidad-de-vida-laboral/28585938
- Hernández Andrade, I. R. (2020). *¿Son emociones o son sentimientos?* *RD-ICUAP*, 6(16), 258–266. Recuperado de <https://rdicuap.buap.mx/index.php/rdicuap/article/view/273>
- Ponce, R. ., & Caguana Telenchana, L. M. (2023). *Regulación emocional y bienestar psicológico en estudiantes universitarios: Emotional Regulation and Psychological Well-Being in College Students*. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(1), 587–597. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.275>
- Rainey, H. G. (2014). *Understanding and managing public organizations (5th ed.)*. Jossey-Bass.
- Agudelo, L. M. V. *La teoría de la regulación emocional: Beneficios y límites en su aplicación*. <https://www.psicologoscostarica.org/regulacion-emocional/?amp=1>
- Goleman, D. (2012). *Inteligencia emocional*. Editorial Kairós
- Mendoza-Mestanza, G. V. (2018). *Importancia de la calidad de vida y la satisfacción laboral en las condiciones actuales de trabajo: Artículo de revisión*. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR*. ISSN: 2737-6273., 1(2), 10-24.
- Díaz Pabón, K. (2024). *Relación entre el consumo de sustancias psicoactivas e inteligencia emocional según la teoría de Daniel Goleman*. *Universidad Católica de Pereira*.
- Hernández, D. F. A., & Jiménez, I. B. A. L. (2023). *Evolución de la administración y la teoría administrativa*.

- Jiménez Huaman, A. R. (2023). Relación entre la motivación personal y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Oyon, periodo 2021.*
- Ley 1090 de 2006: Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Diario Oficial No. 46.383.*
- Martínez, P. C., & Miranda, L. P. R. (2023). La inteligencia emocional, modelos para su desarrollo. Segunda parte: Modelo de Daniel Goleman. Revista Reforma Siglo XXI, 29(114), 45-46.*
- Tabares Alzate, D. M., & Vincos Basto, A. I. (2014-2015). Calidad de vida laboral del grupo de empleados de la Fundación Centro Internacional de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud CINDE sede Manizales. Universidad de Manizales.*
- Soto, M. O. P. (2025). Estructura organizacional a través de las teorías administrativas. Global Business Administration Journal, 9(1), 6448-6448.*
- Resolución 8430 de 1993: Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.*
- Zuleta Serna, L. J. (2019). Percepción de calidad de vida laboral en los líderes de una empresa manufacturera del sector industrial, en Antioquia. Universidad EAFIT.*
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6.ª ed.). McGraw-Hill.*
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill/Interamericana Editores.*

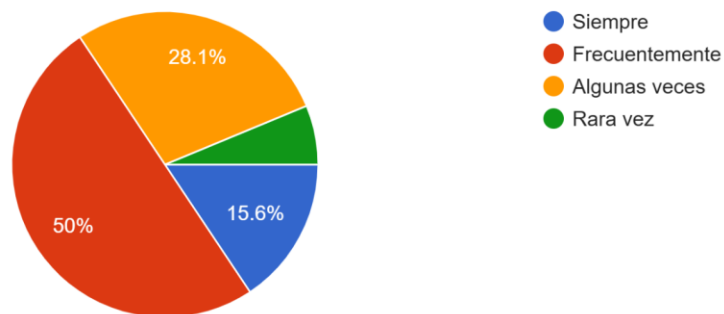
Anexos:

link de aplicación de

https://docs.google.com/document/d/1ZMqz5rDqatu8zU_M905TEf38d4E9wbuG/edit

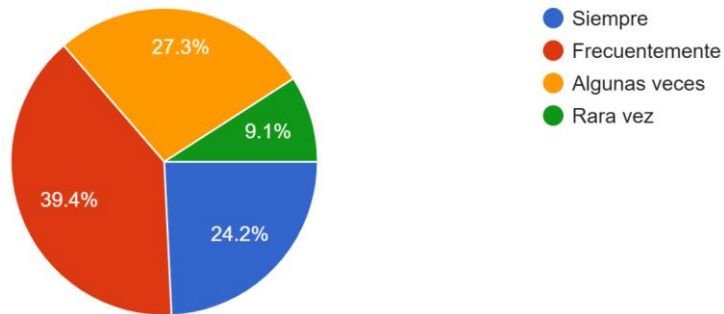
1- ¿Con qué frecuencia te sientes motivado/a para iniciar tu jornada laboral? (Escala: 1 opción única)

32 respuestas



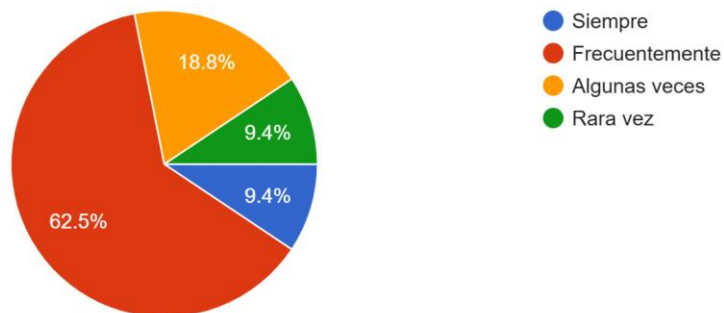
2- ¿Consideras que puedes expresar tus emociones libremente en tu entorno laboral?

33 respuestas



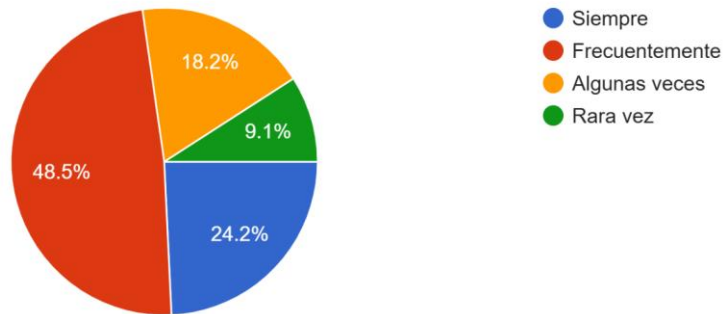
3- ¿Sientes que tu trabajo impacta positivamente tu bienestar emocional?

32 respuestas



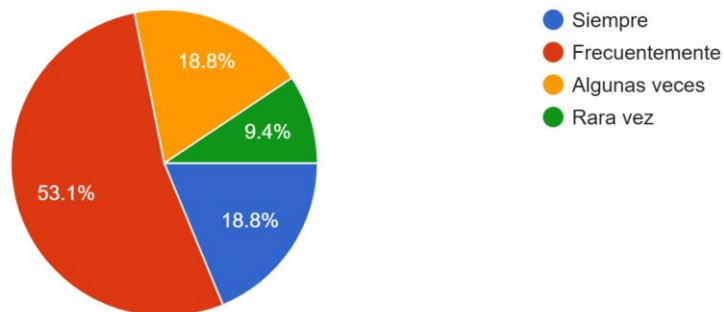
4-¿Cuentas con espacios o actividades institucionales para el manejo del estrés y la salud mental?

33 respuestas



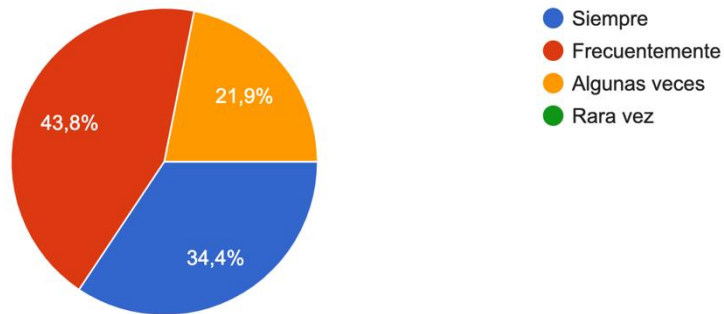
5-¿Siente que su entorno laboral le permite disfrutar de tiempo de calidad fuera del trabajo?

32 respuestas



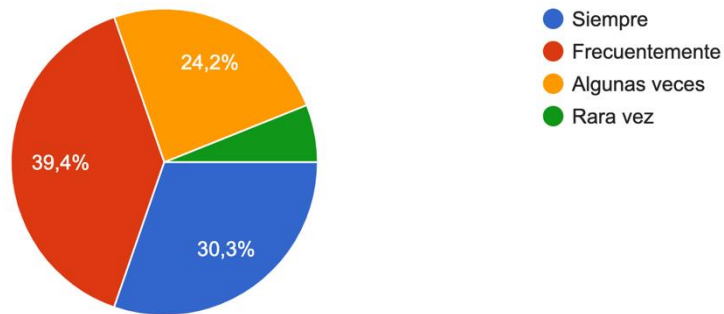
6-¿Sientes que tu trabajo impacta positivamente tu bienestar emocional?

32 respuestas



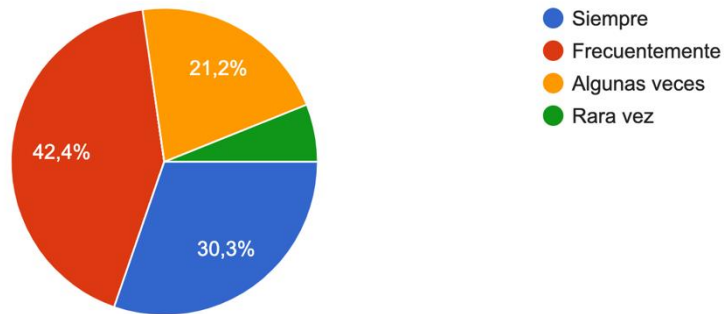
7-¿Sientes reconocimiento por tu labor dentro del IMCTC?

33 respuestas



8-¿Consideras que tienes oportunidades de crecimiento o desarrollo profesional en la entidad?

33 respuestas



9-¿Tienes claridad sobre tus funciones y responsabilidades laborales?

33 respuestas

