



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN






FACPYA

FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN

VinculaTégica
EFAN

Análisis del bienestar laboral en servidores públicos del estado de Tamaulipas (Analysis of the well-being of public servants in the state of Tamaulipas)

María José García-García^{*1} ; Idolina Bernal-González²  y Adán Jacinto Flores-Flores³ 

¹ Universidad Autónoma de Tamaulipas – Facultad de Comercio y Administración Victoria (México), a2111150015@alumnos.uat.edu.mx

² Universidad Autónoma de Tamaulipas – Facultad de Comercio y Administración Victoria (México), ibernal@docentes.uat.edu.mx

³ Universidad Autónoma de Tamaulipas – Facultad de Comercio y Administración Victoria (México), ajflores@docentes.uat.edu.mx

* Autor de Contacto

Resumen

Cómo citar: García-García, M. J., Bernal-González, I., & Flores-Flores, A. J. Análisis del bienestar laboral en servidores públicos del estado de Tamaulipas. *Vinculatégica EFAN*, 11(6), 160–172. <https://doi.org/10.29105/vtga11.6-1242>

El objetivo de este estudio consiste en validar una encuesta propuesta para analizar la percepción de servidores públicos respecto a las condiciones de bienestar laboral que experimentan en su centro de trabajo. Para ello, se llevó a cabo una investigación cuantitativa mediante la aplicación de encuestas a 127 participantes. La valoración del bienestar laboral se consideró a partir de cuatro dimensiones principales, de acuerdo con la revisión de la literatura y la validación estadística realizada, siendo estas el bienestar emocional, bienestar social, bienestar físico y bienestar económico. Los resultados obtenidos a través del análisis de consistencia interna y el análisis factorial confirman la validez y confiabilidad del instrumento de medición logrando valores aceptables que avalan su diseño.

Palabras clave: Bienestar laboral, sector público, desempeño.

Códigos JEL: I31, L32, M12.

Información revisada por arbitraje tipo doble par ciego.

Recibido: 2 de mayo del 2025

Aceptado: 4 de junio del 2025

Publicado: 28 de noviembre del 2025

Abstract

The objective of this study is to validate a survey proposed to analyze public servants' perceptions of the workplace well-being they experience. To this end, a quantitative survey was conducted with 127 participants. The assessment of workplace well-being was based on four main dimensions, based on the literature review and statistical validation: emotional well-being, social well-being, physical well-being, and economic well-being. The results obtained through internal consistency analysis and factor analysis confirm the validity and reliability of the measurement instrument, achieving acceptable values that support its design.

Key words: Workplace well-being, public sector, performance.

JEL Codes: I31, L32, M12.

Copyright: © 2025 por los autores; licencia no exclusiva otorgada a la revista Vinculatégica EFAN. Este artículo es de acceso abierto y distribuido bajo una licencia de Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0). Para ver una copia de esta licencia, visite <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Introducción

La complejidad organizacional y las dinámicas del entorno han llevado a una evolución en las prácticas laborales, modificando tanto las estructuras como los métodos tradicionales de trabajo. Estos cambios han alterado los escenarios laborales en el mercado y han impactado las condiciones de vida en diversos niveles de la sociedad. Como resultado, el bienestar laboral se ha convertido en un tema prioritario de preocupación tanto para empleados como para empleadores.

Organizaciones internacionales y teorías modernas sobre la psicología organizacional han tratado de promover condiciones laborales positivas que incentiven la motivación y bienestar de los empleados puesto que, de no existir condiciones saludables en los centros de trabajo, será complejo alcanzar objetivos favorables que contribuyan a la sociedad, la productividad y el desarrollo económico (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010:15) un entorno de trabajo saludable *“es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo”*.

Al hacer referencia a ello, el bienestar laboral no solo se refiere a una persona sana que no padece enfermedades, sino también al bienestar emocional que los hace sentir bien y contentos con lo que hacen. En el campo laboral, esto se traduce en un estado afectivo positivo producto de la evaluación que hace el trabajador acerca de su empleo o de sus vivencias en el trabajo dichos beneficios incluyen el desarrollo personal y profesional, un entorno físico saludable y la posibilidad de generar habilidades emocionales positivas que fomenten su productividad (Moreno y Liccioni, 2024).

Así pues, el bienestar laboral es un factor estratégico para optimizar la eficiencia operativa, promoviendo un entorno propicio que contribuye al éxito y a la sostenibilidad a largo plazo de las organizaciones, armonizando los diversos objetivos trazados y el compromiso genuino de los empleados. Por tanto, identificar los factores que promueven el bienestar laboral es crucial para comprender sus efectos en la gestión organizacional.

No obstante, hay que reconocer que el bienestar es un estado subjetivo que está determinado por las condiciones individuales y organizaciones de cada persona y, por tanto, es de naturaleza multidimensional sin haber un consenso científico al respecto. Es a partir de ello que la presente investigación tiene el objetivo de validar un cuestionario propuesto para analizar la percepción de bienestar laboral que empleados del sector público tienen respecto a sus condiciones de vida laboral. Para ello, el estudio inicia con una revisión teórica para posteriormente describir el proceso

metodológico llevado a cabo para la recolección de los datos y análisis de la información. Enseguida se presentan los resultados obtenidos y se concluye con la discusión de los principales hallazgos.

Marco Teórico

Cada día las organizaciones son más conscientes de la necesidad de mantener un nivel de competitividad en los productos o servicios que se ofrece, sin embargo es claro que ésta meta no solo se logra con inversiones en tecnología, novedosas estrategias y campañas publicitarias, también se requiere contar con un talento humano que complemente la estructura organizacional para así lograr un desarrollo integral, productividad y ventaja competitiva (Encinas, 2019).

Sin embargo, según Camarillo (2022) el 75% de los empleados a nivel mundial presentan un bajo nivel de bienestar respecto a su ambiente laboral, esto a partir de un estudio realizado por la Universidad John Hopkins y la autoridad en cultura de trabajo Great Place to Work y a pesar de que estos niveles pueden variar en distintas regiones, el punto que hay de referencia suele ser bajo en todo el mundo. De acuerdo con lo indicado, el autor resalta la necesidad de propiciar un adecuado clima laboral de tal manera que se logre una mejor productividad y compromiso por parte del colaborador. Es por tanto que propiciar entornos donde el trabajador se sienta satisfecho y motivado con sus condiciones laborales se vuelve una tarea primordial para el desempeño organizacional y los rendimientos financieros de la empresa (Padovan, 2020).

Otras investigaciones realizadas por Castro et al. (2024) y Rodríguez y Rodríguez (2023) sugieren que propiciar condiciones favorables para el bienestar físico, mental y emocional de los empleados influye significativamente en las prácticas de sostenibilidad de la organización, pues permite que el personal se sienta motivado y comprometido con las estrategias institucionales. Además, argumentan que considerar el crecimiento, desarrollo y salud de los trabajadores salvaguarda la sostenibilidad al fomentar procesos de desarrollo positivos y rentables para las personas y las organizaciones.

Por otra parte, Kossek et al. (2014) señalan que lograr el equilibrio en el bienestar de los empleados puede ayudar a las organizaciones a lograr beneficios sociales y, por ende, económicos. A medida que se satisfagan las necesidades de los trabajadores en términos de flexibilidad y apoyo, la oportunidad de alcanzar un buen desempeño y con ello la sostenibilidad a largo plazo se incrementa. Es así como promover un enfoque integral en el bienestar de los empleados puede fortalecer la imagen y prestigio institucional, favoreciendo la capacidad para atraer y retener talentos, factores cruciales para mantener una ventaja competitiva en el tiempo.

En el caso particular de las instituciones gubernamentales, el estigma asociado a la percepción de un deficiente servicio por parte de los servidores públicos, sumado a la importancia de un

desempeño eficiente y al uso racional de los recursos, incrementa la necesidad de promover entornos laborales saludables que favorezcan el rendimiento del personal. De no atenderse esta necesidad, pueden presentarse consecuencias negativas como la disminución del desempeño, el aumento del ausentismo, la irritabilidad, la desmotivación y el deterioro de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo, lo cual incide de manera significativa en el cumplimiento de las metas propias de cada puesto (Castillo et al., 2015; Vivanco et al., 2018).

Por tanto, como señalan Toro y Pulido (2023), la relevancia de estos temas para las instituciones públicas radica en reconocer que el comportamiento de las personas, es decir su desempeño, constituye un fenómeno psicológico influido por las experiencias individuales y organizacionales, sean estas positivas o negativas. Esto con la intención de considerar dentro de las políticas y objetivos institucionales acciones estratégicas que promuevan el bienestar de los colaboradores (Bellodas, 2020).

Por ejemplo, a nivel nacional algunas estrategias institucionales están orientadas a propiciar condiciones laborales que permitan el desarrollo integral del capital humano a través de acciones como la profesionalización, mejora del clima laboral, respeto a los derechos y reconocimientos a la labor de los servidores públicos (Gobierno del Estado de México, 2025). Tales medidas buscan fortalecer el desempeño y bienestar del recurso humano con la finalidad de mejorar la calidad de los servicios públicos y responder de manera más eficaz a la ciudadanía.

Bajo este contexto, resulta pertinente llevar a cabo evaluaciones que analicen las percepciones y experiencias de los servidores públicos, a fin de determinar si las acciones emprendidas por las autoridades han tenido un impacto real en su bienestar laboral. Para ello, teóricamente se han propuestos modelos de bienestar que buscan evaluar el estado físico y emocional que experimentan los empleados en sus centros de trabajo.

Warr (2003), por ejemplo, propone un modelo de bienestar del trabajador contemplando once factores que capturan las cogniciones más importantes de diversas investigaciones y distintos contextos, estando estos relacionados con la autonomía en el trabajo, la cohesión social, confianza y apoyo entre los colaboradores, las condiciones de equidad e innovación, las prestaciones recibidas, el ambiente físico del trabajo en que se desarrollan las actividades, los estilos de supervisión, las posibilidades de participación y la falta de reconocimiento.

El modelo de Keyes (2005) es otro aporte importante ha considerar. Este autor determina tres dimensiones principales para valorar el bienestar desde la percepción del individuo, dichos factores están clasificados en bienestar subjetivo, bienestar psicológico y bienestar social.

Por otra parte, la investigación realizada por Blanch et al. (2010), establece un modelo de bienestar laboral general (qBLG) que comprende dos dimensiones, la primera llamada bienestar

psicosocial, donde se aborda las competencias, expectativas y las facetas de afectos que poseen las personas. La segunda dimensión consiste en los efectos colaterales que constituyen la somatización, el desgaste y alienación que deriven del trabajo reflejados en problemas físicos o de tipo emocional como el estrés, mal humor o desmotivación.

Más recientemente, Seligman (2011), desde la perspectiva de la psicología positiva, propone el modelo PERMA, compuesto por emociones positivas, compromiso, relaciones positivas, sentido y logros, dichos componentes pueden ser medidos y desarrollados en contextos educativos, clínicos y organizacionales, impactando de manera significativa en el rendimiento y el éxito.

A partir de los modelos analizados, es posible concluir que el bienestar constituye un constructo de naturaleza multidimensional, el cual se manifiesta como el resultado dinámico de la interacción entre los estados físicos, psicológicos y sociales del individuo. Esta perspectiva holística permite abordar el bienestar desde una visión compleja, que reconoce la interdependencia de factores internos y externos en la configuración del estado general de las personas.

Por tanto, en esta investigación se propone la integración de un modelo de bienestar contemplando elementos tanto individuales como organizacionales, agrupados en cuatro componentes: emocional, social, físico y económico. Esto con base en los modelos previamente mencionados y los trabajos desarrollados por Diener y Seligman (2004), Keyes (2005), Netemeyer et al. (2018), Morales (2014), Ryff y Singer (2008), Towers (2019).

Al respecto, la dimensión física refiere a la protección y promoción de la salud de los trabajadores que tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (Morales, 2014).

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010), un entorno laboral físicamente seguro y saludable es esencial para reducir la incidencia de enfermedades laborales, accidentes y el ausentismo, lo que a su vez contribuye a una mayor productividad y satisfacción. Por ello, evitar accidentes de trabajo y brindar espacios laborales más saludables es crucial para lograr el bienestar físico de los trabajadores.

Por otra parte, respecto al bienestar social Diener y Seligman (2004) subrayan la importancia de las relaciones interpersonales en el bienestar subjetivo del empleado, pues según estos autores las conexiones sociales de calidad son esenciales para un entorno laboral saludable. Refuerzan esta idea Ryff y Singer (2008) quienes sostienen que el sentido de apoyo y la interacción positiva con compañeros y superiores fortalecen el bienestar psicológico, fomentando un mayor compromiso organizacional.

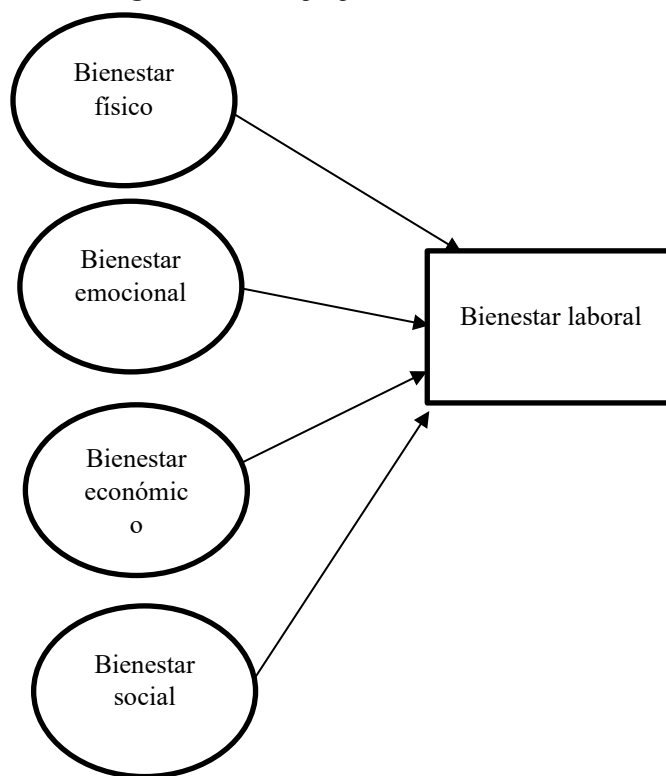
En cuanto al bienestar emocional, Keyes (2005), menciona que no solo implica la ausencia de

emociones negativas, como la ansiedad o la tristeza, sino también la presencia activa de emociones positivas, como la alegría, la gratitud y la serenidad. En este sentido, la gestión emocional adecuada en las empresas se ha convertido en un factor clave para fomentar un bienestar laboral saludable y sostenible.

Por último, el bienestar financiero es otro componente determinante en el desempeño y estabilidad emocional dentro del entorno laboral, puesto que las dificultades económicas pueden generar un alto nivel de estrés en los trabajadores, lo que afecta tanto su salud mental como su productividad (Netemeyer et al., 2018). En consecuencia, la falta de estabilidad financiera puede reducir el compromiso con la organización e incrementar el ausentismo, generando un impacto negativo en el bienestar laboral.

Según Towers (2019), los programas de bienestar financiero que incluyen planes de ahorro, seguros y asistencia económica contribuyen a una mayor satisfacción laboral y reducen la rotación de empleados. En este sentido, se recomienda promover la estabilidad financiera del personal a fin de fortalecer el compromiso y la lealtad organizacional, lo que a su vez repercute en un ambiente laboral más saludable y productivo.

En definitiva, las dimensiones emocional, física, social y económica son consideradas parte esencial en el estudio y medición del bienestar laboral ya que su conformación hace posible una valoración integral interna y externa de los factores que tanto a nivel personal como organizacional experimentan los trabajadores. En este marco conceptual, la presente investigación plantea la construcción de un instrumento de medición fundamentado en estas dimensiones, tomando como punto de partida el modelo teórico que se expone a continuación.

Figura 1. *Modelo propuesto de bienestar laboral*

Método

El enfoque de este estudio, orientado al cumplimiento del objetivo planteado, es de tipo cuantitativo, ya que tiene como propósito validar una encuesta diseñada para medir el bienestar laboral. Se trata de un estudio de corte transversal, dado que la aplicación del instrumento se llevó a cabo en un único periodo de tiempo, correspondiente a los meses de febrero y marzo de 2025. Su alcance es exploratorio, pues se centra en un contexto específico: el sector público gubernamental del estado de Tamaulipas, donde no se han identificado investigaciones previas que aborden este tema de manera científica.

Participantes

Los participantes de la investigación son limitados a los servidores públicos que laboran en el estado de Tamaulipas de todos los niveles en las diferentes dependencias gubernamentales. El número de participantes fue de 127 encuestados, quienes de manera voluntaria y anónima aceptaron participar en esta primera fase de la investigación que consiste en la validación de la encuesta propuesta para evaluar el bienestar laboral.

Técnica e Instrumento

El diseño del cuestionario consistió en cinco secciones. La primera sección destinada a recolectar datos sociodemográficos de los encuestados tales como puesto, antigüedad laboral, tipo de contrato, sexo, escolaridad y estado civil. La segunda sección está representada por 15 ítems que valoran la dimensión de bienestar emocional (Arana et al. 2017; Easton & Van Laar, 2012). En la sección tres se integran 10 reactivos que evalúan el bienestar social (Arana et al. 2017; Blanch et al., 2010; Easton & Van Laar, 2012). La cuarta sección agrupa 10 ítems de la dimensión bienestar físico (Arana et al. 2017; Blanch et al., 2010; Easton & Van Laar, 2012). Finalmente, en la sección cinco se incluyen 5 enunciados relacionados con el bienestar económico (Arana et al. 2017; Arrieta et al., 2019).

Procedimiento

Una vez aplicadas las encuestas, el procesamiento de los datos se realizó con apoyo del software estadístico SPSS a través del cual se logró comprobar la validez y confiabilidad del cuestionario mediante la técnica de análisis factorial y alfa de Cronbach.

Resultados

Como contexto de estudio, previo a la validación del cuestionario, a continuación, se describe el perfil de los servidores públicos encuestados.

En especial, en cuanto al puesto o cargo de los participantes se destaca que en su mayoría es personal administrativo y personal operativo de grado medio, representando estos un 52.8% y 22% respectivamente. El 12.6% son jefes de departamento y una minoría ocupan cargos de coordinadores de área con 6.3% y nivel directivo, siendo estos apenas un 3.9%. Lo anterior demuestra la regularidad del estudio sabiendo que por cada grupo de operativos hay solo un coordinador y por varios grupos de estos hay solo un directivo, por ejemplo.

Respecto a la antigüedad en la dependencia gubernamental donde labora se observó que en su mayoría son personas que tienen una antigüedad laboral de entre 0 a 5 años, representando el 63% del total. Esto indica que existe una fuerte presencia de personal relativamente nuevo en las distintas dependencias, lo cual podría interpretarse como procesos recientes de contratación o renovación de personal.

Haciendo mención del nivel de escolaridad es relevante señalar que la mayoría del personal encuestado cuenta con un nivel de escolaridad de licenciatura, representando el 70.9%. Este dato refleja un alto nivel educativo entre los empleados, lo cual es positivo en términos de capacitación técnica y profesional para desempeñar funciones administrativas o especializadas y un potencial para

desempeño eficiente y profesional en el sector público. Además, un 10.2% cuenta con estudios de posgrado, lo que refuerza la idea de una planta laboral con perfiles altamente calificados. Un 18.1% terminó la preparatoria, posiblemente ocupando cargos operativos o de apoyo y solo un 0.8% tiene secundaria como grado máximo.

Por otra parte, los resultados obtenidos de acuerdo con el sexo de los participantes se obtuvieron que el 52% de los participantes son mujeres y el 48% son hombres. Esta distribución refleja una ligera mayoría femenina dentro de las dependencias gubernamentales. La cercanía en los porcentajes sugiere un entorno relativamente equilibrado en cuanto a participación laboral por sexo, lo cual puede favorecer una mayor diversidad de perspectivas en la toma de decisiones y en el desempeño institucional.

En cuanto al estado civil se puede decir que los resultados muestran que la mayoría del personal encuestado es soltero, con un 54.3%, seguido por un 34.6% que se encuentra casado. Esto significa que casi 9 de cada 10 personas se ubican entre estas dos categorías. Otros datos relevantes son que el 6.3% son divorciados, una cifra moderada que podría relacionarse con rangos de edad más altos dentro del personal. El 3.9% vive en unión libre, lo cual representa una minoría. 0.8% son viudos, un porcentaje muy bajo, consistente con una población mayormente joven o de mediana edad. Este perfil puede tener implicaciones al momento de diseñar estrategias de bienestar laboral, como prestaciones familiares u horarios flexibles.

Finalmente, de acuerdo con el tipo de contrato de los participantes se obtuvo que los resultados muestran que el tipo de contrato más común es "Confianza", con un 44.1% de los participantes. Esto sugiere que una proporción significativa del personal ocupa cargos de confianza, lo cual implica que estos empleados tienen un vínculo más directo con las decisiones administrativas y pueden ocupar posiciones de mayor responsabilidad o dirección dentro de la dependencia gubernamental.

33.1% tienen un contrato de tipo "Contrato", lo que indica que son empleados con una relación laboral establecida por un periodo determinado, posiblemente en áreas operativas o administrativas.

18.1% son sindicalizados, lo cual implica que pertenecen a un sindicato y están bajo acuerdos laborales específicos en cuanto a derechos y condiciones de trabajo, generalmente vinculados a la estabilidad laboral y mejores condiciones laborales.

4.7% tienen un contrato de otro tipo, lo que podría corresponder a modalidades poco comunes o específicos acuerdos laborales, como personal externo o de proyectos. Este panorama refleja distintas necesidades laborales dentro de las dependencias y un enfoque mixto entre estabilidad y flexibilidad en el personal.

Validez del Cuestionario

Una vez descrito el perfil de los participantes, el siguiente paso consistió en validar el instrumento de medición utilizado para la medición del bienestar laboral. Es así como, a partir de los resultados obtenidos mediante el análisis estadístico desarrollado, a continuación, se presentan los valores alcanzados a través del análisis factorial.

De acuerdo con los datos observados en la Tabla 1, de los 40 ítems considerados para la evaluación del bienestar laboral, nueve de ellos fueron excluidos en el análisis factorial por no contar con los valores adecuados para su agrupación en los componentes rotados (Hair et al., 2017). En especial, de la dimensión de bienestar emocional se eliminaron cinco ítems, de bienestar social un ítem y de bienestar físico tres ítems. Por tanto, la variable de bienestar laboral se conformó en 31 ítems distribuidos en cuatro dimensiones.

Tabla 1. *Análisis factorial bienestar laboral*

| Dimensión | Ítems | Carga factorial | Prueba de validez y confiabilidad |
|---------------------|--|-----------------|--|
| Bienestar emocional | 1. Me siento emocionado por mi trabajo | .695 | KMO ,914 Chi-cuadrado 546.647 Sig. ,000 Alfa de Cronbach ,885 |
| | 2. Acostumbro a ver el lado favorable a las situaciones difíciles que enfrento en mi trabajo | .698 | |
| | 4. Mi trabajo es interesante | .740 | |
| | 5. Me siento capaz de realizar bien mi trabajo | .600 | |
| | 6. Me gusta lo que hago en mi trabajo | .828 | |
| | 8. Mi trabajo da sentido a mi vida | .636 | |
| | 9. Mi trabajo me exige aprender cosas nuevas | .517 | |
| | 11. Estoy satisfecho con mi trabajo | .809 | |
| | 13. Estoy satisfecho con la formación que recibo para desempeñar mi trabajo actual | .733 | |
| | 15. En términos generales, me siento feliz con mi trabajo | .813 | |
| Bienestar Social | 1. Trabajar con gente todo el día es bueno para mí | .755 | KMO ,876 Chi-cuadrado 506.460 Sig. ,000 Alfa de Cronbach ,883 |
| | 2. Me resulta fácil relacionarme con mis compañeros de trabajo | .730 | |
| | 3. Recibo apoyo de mis compañeros de trabajo cuando la necesito | .819 | |
| | 4. Mi jefe está disponible para mí cuando necesito resolver situaciones laborales | .578 | |
| | 6. Me gusta transmitir mi felicidad a mis compañeros de trabajo | .745 | |
| | 7. Disfruto convivir con mis compañeros de trabajo | .785 | |
| | 8. Existe cordialidad en mi ambiente social de trabajo | .752 | |
| | 9. Puedo conciliar adecuadamente mi trabajo con mi vida privada | .562 | |
| | 10. Me identifico con los valores de mis compañeros de trabajo y la organización | .768 | |
| | 2. Me resulta fácil relajarme al final de una jornada laboral | .734 | |
| Bienestar físico | 3. Duermo bien y de forma tranquila | .774 | KMO ,826 Chi-cuadrado 286.550 Sig. ,007 |
| | 4. Me siento en buena forma física | .640 | |
| | 5. Me enfrento a mi trabajo y a mis tareas con buen ánimo | .787 | |
| | 6. Me concentro con facilidad en las actividades de mi | .706 | |

| | | | | |
|---------------------|---|------|------------------|---------|
| | trabajo | | Alfa de Cronbach | ,828 |
| | 8. Trabajo en un entorno seguro | .667 | | |
| | 10. Las condiciones físicas de mi trabajo son satisfactorias | .607 | | |
| Bienestar económico | 1. Siento que mi salario es justo en comparación con mi carga de trabajo | .867 | KMO | ,825 |
| | 2. Cuento con estabilidad laboral en mi trabajo | .587 | Chi-cuadrado | 308.872 |
| | 3. En mi trabajo se brindan recompensas y retribuciones económicas | .732 | Sig. | ,007 |
| | 4. El ingreso mensual que recibo es suficiente para satisfacer mi bienestar económico | .880 | Alfa de Cronbach | ,848 |
| | 5. Gracias a mi trabajo estoy tranquilo sobre mi futuro económico | .882 | | |

Por tanto, a partir de los resultados obtenidos se concluye que el instrumento de medición posee validez y confiabilidad, de acuerdo con las investigaciones científicas que fueron tomadas como referente para su diseño, así como los resultados estadísticos obtenidos del análisis factorial.

Discusión

Diseñar estrategias efectivas para mejorar el bienestar de los empleados es un reto intrínseco para cualquier organización, pues requiere de políticas institucionales y programas de desarrollo profesional que incidan en las condiciones laborales. Pero, al mismo tiempo, representa un área de oportunidad importante; este enfoque no solo beneficia a las organizaciones, sino que también contribuye al desarrollo de la comunidad en general.

Al existir ambientes laborales positivos y saludables se logran efectos multiplicadores en la economía local, promoviendo la inclusión económica y reduciendo la precariedad laboral (Malesios et al., 2021; Thake, 2025). Por tanto, es imperativo investigar los factores que fomentan el crecimiento y bienestar laboral.

Así pues, a partir de esta investigación se propuso un modelo para tratar de comprender de manera más precisa los factores que influyen en el bienestar laboral para, tomando en consideración capacidades individuales y colectivas del talento humano. Las dimensiones consideradas en el modelo contemplan los factores emocional, físico, social y económico, los cuales fueron sometidos a una prueba de validez logrando concluir que las características psicométricas son adecuadas para el uso de la encuesta en el sector público.

Con ello, es posible ofrecer un cuestionario que permita a directivos y tomadores de decisiones conocer y gestionar de manera eficiente las condiciones laborales en que se desempeñan los colaboradores, con la intención de capitalizar su desempeño hacia mejores servicios y productividad. Además de hacer posible la determinación de indicadores estratégicos para acrecentar el valor e imagen institucional.

Referencias

- Arana, C., Restrepo, J. García, J. y Hoyos, E. (2017). Consistencia interna de la escala EBP en jóvenes residentes en Medellín (Antioquia). *Katharsis*, 24, 73-90. <https://doi.org/10.25057/25005731.96673>
- Arrieta E., Cabarcas M. & Rodríguez C. (2019). Análisis de las necesidades de bienestar laboral de los empleados de universidades en la región caribe: Caso barranquilla. *Adgnosis*, 8(8), 73-90 DOI: 10.21803/adgnosis.v8i8.361
- Bellodas Ticona, A. (2020). *Competencias gerenciales y desempeño laboral del trabajador en la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019* [Trabajo de pregrado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Archivo digital. http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4022/1807_2020_bellodas_ticona_a_fcag_ingenieria_en_economia_agraria.pdf
- Blanch, J., Cervantes, G., Cantera, L. y Sahagún, M. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 26 (1), 157-170. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n2a7>
- Castillo, I., Jairo, C., & Alvis, L. (2015). Síndrome de Burnout en el personal médico de una institución prestadora de servicios de salud de Cartagena de Indias. *Revista de La Universidad Industrial de Santander. Salud*, 47(2), 187-192.
- Castro-Martínez, A., Pérez-Ordoñez, C., & Moreno Albarracín, B. (2024). Bienestar y felicidad laboral como estrategia de sostenibilidad empresarial: Un análisis de las organizaciones españolas certificadas con el sello B-Corp. *Methaodos. Revista de Ciencias Sociales*. 12(1), 1-20. <https://doi.org/10.17502/mrcs.v12i1.758>
- Camarillo, B. (27 de abril 2022). 75% de los empleados a nivel mundial sienten bajo estado de bienestar en su trabajo, revela estudio. La República. <https://www.larepublica.net/noticia/75-de-los-empleados-a-nivel-mundial-sienten-un-bajo-estado-de-bienestar-en-su-trabajo#:~:text=El%2075%25%20de%20los%20empleados,admite%20senti>
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5(1), 1-31. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.00501001.x>
- Easton, S. & Van Laar, D. (2012). User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale A Measure of Quality of Working Life. University of Portsmouth.
- Encinas Meléndrez, D. L. (2019). Importancia de la calidad de vida de los trabajadores en el clima laboral de las PYMES. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera División de Ciencias Económicas y Sociales*, 12(29), 1-25. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.v0i29.243>
- Gobierno del Estado de México (2025). *Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030*. Presidencia de la República. En <https://www.gob.mx/presidencia/documentos/plan-nacional-de-desarrollo-2025-2030-391771>
- Hair, J., Hult, T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *Un manual sobre el modelado de ecuaciones estructurales por mínimos cuadrados (PLS- SEM)*. SAGE Publishing.
- Keyes, C. (2005). Mental Illness and/or Mental Health? Investigating Axioms of the Complete State Model of Health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73(3), 539-548. DOI: [10.1037/0022-006X.73.3.539](https://doi.org/10.1037/0022-006X.73.3.539)
- Kossek, E. E., Valcour, M., & Lirio, P. (2014). *The sustainable workforce: Organizational strategies for promoting work-life balance and wellbeing*. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Work and wellbeing* (pp. 295-318). Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell030>
- Malesios, Ch., De, D., Moursellas, A., Kumar, P. & Evangelinos, K. (2021). Sustainability performance analysis of small and medium sized enterprises: Criteria, methods and framework. *Socio-Economic Planning Sciences*, 75, <https://doi.org/10.1016/j.seps.2020.100993>.

- Morales Arroyo, S. (2014). Relación entre la espiritualidad, el bienestar físico y el bienestar psicológico de los estudiantes universitarios. *Revista Griot* 7(1), 7-18.
- Moreno Cuadrado, M. C. y Liccioni, E. J. (2024). Bienestar emocional del personal administrativo de las carreras dentro de las facultades de instituciones de educación superior. *Digital Publisher CEIT*, 9(6), 879-892, <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.6.2780>
- Netemeyer, R. G., Warmath, D., Fernandes, D., & Lynch, J. G. (2018). How am I doing? Perceived financial well-being, its potential antecedents, and its relation to overall well-being. *Journal of Consumer Research*, 45(1), 68–89. <https://doi.org/10.1093/jcr/ucx109>
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo*. Centro Internacional de Formación de la OIT.
- Organización Mundial de la Salud (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo*. Ediciones de la OMS
- Padovan, I. (2020). *Teorías de la motivación. Aplicación práctica* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cuyo]. Archivo digital. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf
- Ryff, C. D., & Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Rodríguez García, J. y Rodríguez, M. (2023). Bienestar emocional de los colaboradores: beneficios del mindfulness organizacional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 7(3), 8099-8111. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6801
- Seligman, M. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Thake, A. N. (2025). Chapter 13 - Transitioning to a green economy - the impact on the labor market and workforce skills. *Science of Sustainable Systems*, 163-175. <https://doi.org/10.1016/B978-0-443-23603-7.00013-3>
- Toro Chalá, E. y Pulido, S. J. (2023). Innovación de la gestión del talento humano en el sector público. *Revista Mexicana de Análisis Político y Administración Pública*, XII(23), 7-35.
- Towers Watson, W (2019). *Benefits Trends Survey 2019 UK executive summary*. Towers Watson Research Reports.
- Vivanco, M., Sánchez, C., Maldonado, R., & Erique, E. (2018). Síndrome de burnout en profesionales de la salud en instituciones públicas y privadas: Un análisis en la provincia de Loja, Ecuador. *Revista Boletín REDIPE*, 7(11), 179–194.
- Warr, P. B. (2003). *Well-being and the workplace*. En D. Kahneman, E. Diener y N. Schwarz (Eds.), *Well-being: the foundations of hedonic psychology* (pp. 392- 412). New York: Russell Sage Foundation.