

Revista Académica CUNZAC



Recibido: 14/09/2023
Aceptado: 01/12/2023
Publicado: 20/01/2024

Artículo científico

El impacto del bienestar laboral en el desempeño de los trabajadores de los gobiernos locales de la región Nor-oriental

The impact of labor well-being on the performance of local government workers in the Northeast region

Claudia Elizabeth Méndez Arana

Maestría en Administración de Recursos Humanos

Universidad San Carlos de Guatemala

claudiamendezarana@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0007-8370-2858>

Referencia

Méndez Arana, C. E. (2024). El impacto del bienestar laboral en el desempeño de los trabajadores de los gobiernos locales de la región Nor-oriental. *Revista Académica CUNZAC*, 7(1), 200–212.

<https://doi.org/10.46780/cunzac.v7i1.126>

Resumen

PROBLEMA: la salud representa un componente esencial en los seres humanos y, este aspecto va más allá que solo hablar de salud física o ausencia de enfermedades; el bienestar representa la salud de los pensamientos, emociones y sentimientos y, por supuesto, esto abarca el entorno laboral en el que se desenvuelven todos los días las personas; por ello es importante conocer y determinar, ¿cuál es el impacto que tiene el bienestar laboral en el desempeño de los trabajadores de los gobiernos locales de la región Nor-oriental?. **OBJETIVO:** determinar si el bienestar laboral tiene impacto en el desempeño de los trabajadores de los gobiernos locales de la región Nor-oriental. **MÉTODO:** el estudio se llevó a cabo bajo un diseño no experimental, tipo descriptivo, por medio del cual se obtuvo

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

la información para dar respuesta al planteamiento del problema; la investigación de campo se efectuó a través de la encuesta, entrevista y análisis documental. **RESULTADOS:** 63% del personal administrativo se encuentra muy satisfecho laboralmente y el 17% satisfecho con el trabajo que realiza, lo que representa un escenario positivo para los gobiernos locales de la región Nor-oriente, debido a que un nivel de satisfacción alto se traduce en bienestar, productividad y un mejor desempeño. **CONCLUSIÓN:** el nivel de bienestar laboral en los empleados es alto, de acuerdo a los componentes evaluados, bienestar emocional, físico, social y cognitivo.

Palabras clave: bienestar laboral, gestión del recurso humano, desempeño, gobiernos locales.

Abstract

PROBLEM: health represents an essential component in human beings and this aspect goes beyond just talking about physical health or absence of diseases; Well-being represents the health of thoughts, emotions and feelings and, of course, this includes the work environment in which people operate every day; For this reason, it is important to know and determine what impact labor well-being has on the performance of local government workers in the Northeast region. **OBJECTIVE:** determine if labor well-being has an impact on the performance of local government workers in the Northeast region. **METHOD:** the study was carried out under a non-experimental design, descriptive type, through which the information was obtained to respond to the problem statement; The field research was carried out through a survey, interview and documentary analysis. **RESULTS:** 63% of the administrative staff are very satisfied at work and 17% are satisfied with the work they do, which represents a positive scenario for the local governments of the Northeast region, because a high level of satisfaction translates in well-being, productivity and better performance. **CONCLUSION:** the level of work well-being in employees is high, according to the components evaluated, emotional, physical, social and cognitive well-being.

Keywords: labor well-being, human resource management, performance, local governments.

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

Introducción

En la actualidad son pocas las instituciones públicas que velan por la salud y bienestar en el trabajo, este último aspecto juega un papel crucial, ya que tiene un impacto directo en la eficiencia y efectividad de las personas y, en consecuencia, en la excelencia de los servicios que brindan las instituciones, mismos que afectan directamente a la sociedad guatemalteca, por ello es de suma importancia, determinar el impacto que tiene el bienestar en las personas y, cómo este, se ve reflejado en el desempeño dentro del entorno de trabajo de la administración local.

De acuerdo a lo expuesto por Guerrero (2007), los principios del gobierno público son especialmente importantes y deben de ser objetivos y congruentes; por ello el bien común es la misión trascendental del Estado, esto significa que la función principal consiste en atender las necesidades y demandas de la comunidad o población, gestionar recursos y promover el bienestar en el ámbito más cercano a los ciudadanos, esto aplica para cualquier entidad es decir centralizada o descentralizada, departamental o municipal.

Por otra parte, Gaspar (2021) hace referencia a que el capital intelectual de las organizaciones, es decir las personas, deben ser organizadas de manera integral, debido a que su desenvolvimiento y rendimiento influye en su satisfacción y esto a su vez en el logro de las metas propuestas por la organización. Por ello, este proceso de gestión representa un aspecto competitivo y estratégico que ayuda a generar una ventaja diferenciadora sobre el resto de las empresas.

Romero y Urdaneta (2009) añaden que, la dirección estratégica del talento humano y el bienestar laboral están asociados con la plenitud, la productividad y el rendimiento de las personas, por lo tanto, este último factor, también representa un componente importante que permite la incorporación de planes, con el fin de obtener la adecuada gestión de los colaboradores, lo que posibilita identificar áreas de perfeccionamiento y desarrollo, pero, sobre todo, la formulación de programas de bienestar integral, con el objeto de empoderar y fortalecer a los empleados.

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

De igual forma, Estrada y Ramírez (2010) exponen que el bienestar en el lugar de trabajo debe generar un clima de trato y cordialidad para el desenvolvimiento de las tareas laborales, lo cual influye en la satisfacción y en consecuencia en el crecimiento y expansión de la organización, por lo tanto, se puede decir que, el bienestar atiende a la satisfacción de las exigencias tanto organizacionales, como individuales dentro del entorno laboral. En este sentido, surgen desafíos adicionales relacionados con las transformaciones políticas y culturales en el entorno, así como aquellos inherentes a los cambios internos que acontecen en la institución u organización (Chiavenato, 2009).

Bedoya et al., (2017) destacan que las personas en el entorno laboral pueden estar expuestas a una amplia gama de factores que abarcan distintas dimensiones, pudiendo englobar aspectos emocionales, aspectos de conductas y aspectos sociales, los cuales se relacionan de forma indirecta o de forma directa con la calidad de vida en el trabajo, cada uno de estos aspectos interactúan de manera compleja y pueden variar de una persona a otra, es por ello que el bienestar integral a menudo conlleva el equilibrio y la atención a múltiples dimensiones en la vida de las personas.

Además, es importante puntualizar lo expuesto por Argoti (2020), respecto al desempeño laboral quien define este concepto como la manifestación y ejecución efectiva de habilidades, competencias y responsabilidades por parte de una persona o equipo de trabajo en un contexto determinado, evaluado en función de los estándares previamente establecidos. Por otra parte, este término engloba la capacidad de competir para alcanzar resultados óptimos, el poder adaptarse a situaciones cambiantes y contribuir de manera integral y significativa al logro de metas organizativas, destacando la efectividad y eficiencia en la ejecución de tareas asignadas (Mendoza y Arriola, 2022).

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

Lunardi et al., (2019), por su parte exponen que la operatividad eficiente de cualquier entidad o empresa demanda no solo el cumplimiento de las funciones asignadas a los empleados, sino también el fomento de conductas que trasciendan más allá de las responsabilidades formales. Recientemente, en el ámbito organizacional, se ha observado una creciente discusión y aplicación de iniciativas relacionadas con programas de bienestar laboral. Estos programas se implementan con el propósito de fomentar la unión entre distintos grupos de trabajo, preservar un entorno laboral favorable y, en consecuencia, elevar la calidad de vida de las personas.

Finalmente, es importante agregar que, el bienestar laboral y el desempeño están estrechamente relacionados, ya que un entorno laboral que promueve el bienestar de los empleados tiene un impacto positivo en su desempeño, su compromiso y su contribución a las metas de la empresa, por lo tanto, se debe reconocer la trascendencia de invertir en iniciativas de bienestar laboral como una estrategia para mejorar la eficacia, productividad y sobre todo la satisfacción de las personas (Alles, 2015).

Materiales y métodos

El estudio se aplicó a todo el personal administrativo, siendo un total de 78 empleados, tomando como base un instrumento de medición que contempla componentes del bienestar laboral (bienestar emocional, bienestar físico, bienestar social y bienestar cognitivo); la hipótesis planteada para la investigación fue que el bienestar laboral impacta significativamente en el desempeño de los trabajadores de los gobiernos locales de la región Nor-Oriente. Para la recopilación de información se elaboró un cuestionario utilizando la escala de Likert, y con ello determinar el nivel de bienestar en los trabajadores; además se elaboró un cuestionario para analizar la relación del bienestar con el desempeño actual de los trabajadores, así también se realizó una entrevista para profundizar y confrontar la información recopilada la cual se trasladó a los jefes de las diferentes áreas administrativas; empleando adicionalmente, una guía de análisis documental, con relación a las políticas y estrategias existentes.

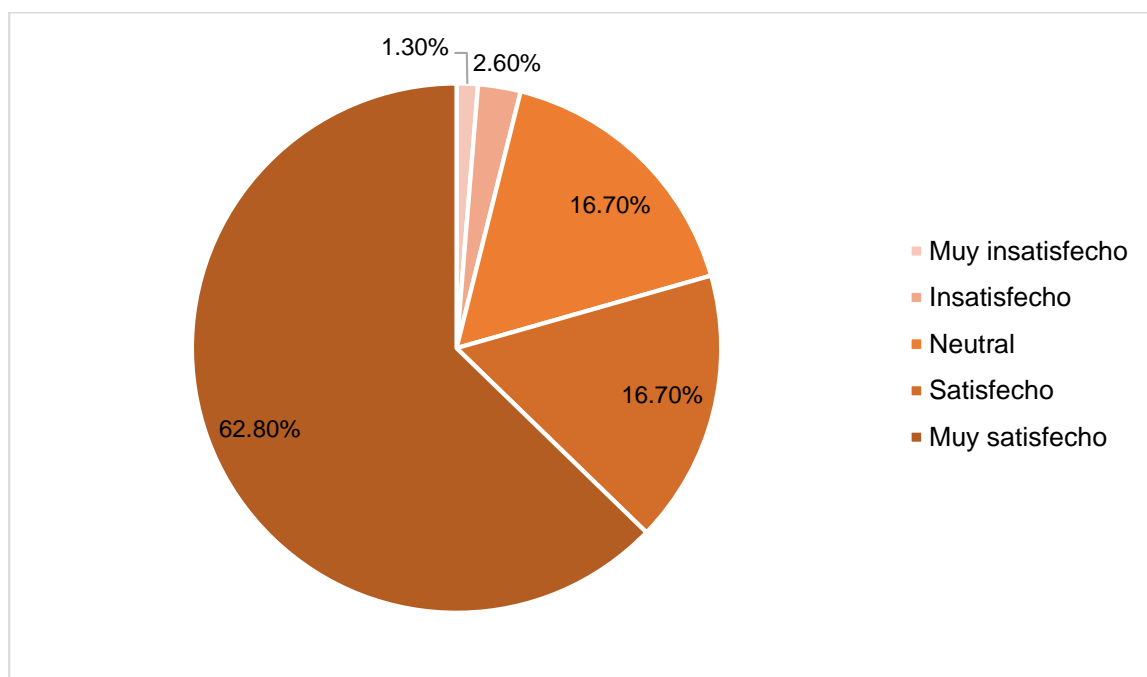
Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

Resultados

En la información recopilada se observa que, el nivel de bienestar de los trabajadores de los gobiernos locales es alto, el cual interviene significativamente en la satisfacción de los trabajadores, considerando que, a medida que los empleados se sienten valorados, tienen un ambiente laboral saludable y sostienen un balance entre la vida personal y la vida laboral, su nivel de motivación y compromiso aumenta.

Figura 1

Nivel de satisfacción



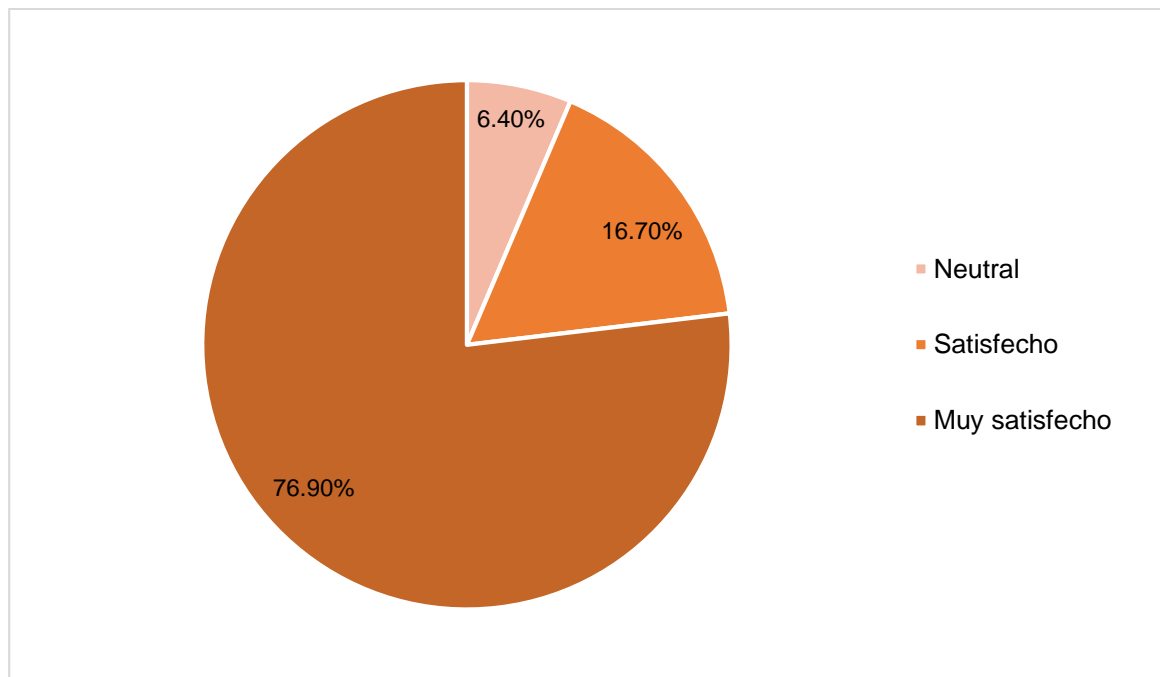
Nota. El nivel de satisfacción del personal administrativo en relación a su trabajo, evidencia que 49 personas de 78 encuestadas se encuentran muy satisfechas con su trabajo, lo cual representa un 62% de la población y el 16% indica que se encuentra satisfecha, sin embargo, es importante resaltar que, 13 personas mostraron un nivel neutro; 2 personas indicaron que se encuentran insatisfechas y 1

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

persona muy insatisfecha, estos resultados pueden significar una alerta, considerando que cuentan dentro de su equipo de trabajo con personas inconformes, insatisfechas y que además no tienen una opinión clara, es decir, ni positiva ni negativa sobre su trabajo, por esta razón esta población necesita ser estudiada con más detalle para mejorar su experiencia en el lugar de trabajo, considerando que pueden influir en el resto de empleados y en el ambiente laboral en general.

Figura 2

Calidad en el trabajo de las tareas asignadas



Nota. El 76.9% de la población encuestada considera estar muy satisfecha con la calidad de su trabajo. Este escenario resulta ser favorecedor, puesto que la calidad de las tareas y obligaciones se transforma en la ejecución óptima de la administración pública, coadyuvando a generar un impacto en la realización y consecución de las metas propuestas, la calidad se refleja y transforma en el desempeño de la ejecución de tareas y responsabilidades, lo que genera además satisfacción y bienestar a los empleados.

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

Adicionalmente, el 6.4% de población encuestadas, muestra una postura neutral ante la interrogante planteada, es decir que, las personas no están satisfechas ni insatisfechas en relación a la calidad en el trabajo, por esta razón se debe de continuar realizando esfuerzos, especialmente para que todos los empleados alcancen un nivel alto en cuanto a la satisfacción.

Tabla 1

El bienestar influye en el desempeño

Pregunta	Opciones de respuestas	
¿Considera que el bienestar influye en el desempeño laboral?	Sí	No
	13	0

Nota. La promoción del bienestar en el lugar de trabajo no solo es beneficioso para los empleados, sino también puede tener un impacto positivo en la productividad, la retención de empleados y la satisfacción laboral. De acuerdo a los resultados de esta interrogante, el 100% de los entrevistados consideran que el bienestar influye en el rendimiento de las personas.

Los entrevistados opinaron además que: “es necesario e indispensable propiciar ambientes de trabajo agradables y sobre todo equipos competitivos para lograr el máximo rendimiento de las personas, además de buscar siempre velar por el bienestar y la satisfacción”. Otro jefe añade que: “Los equipos de trabajo de alto rendimiento y desempeño representan un punto estratégico para alcanzar las metas institucionales, en consecuencia, es trascendental incentivar al personal que se encuentra bajo la responsabilidad de cada área de trabajo para que se sientan satisfechos y felices”.

De acuerdo a la información obtenida se resalta que es necesario considerar como objetivo primordial, la creación de entornos de trabajo agradables y competitivos para crear con ello, equipos de alto

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

desempeño y, sobre todo, personas satisfechas con su trabajo; esto a su vez, puede transformarse en una mayor productividad, mejores niveles de calidad, mayor creatividad y un menor absentismo.

Para los gobiernos locales es de vital importancia implementar estrategias que favorezcan el entorno de trabajo, sobre todo tomando en cuenta lo manifestado por los jefes de las diferentes áreas de trabajo; por último, es importante resaltar lo expuesto por Bautista et al., (2020) los cuales resaltan que en la actualidad existen una serie de acciones y estrategias que las instituciones pueden implementar con el fin de generar ambientes de trabajo agradables, lo cual constituye una inversión a largo plazo, debido a que si las personas están plenas su compromiso, rendimiento y eficiencia incrementa.

Discusión

La información recopilada demuestra la vinculación existente entre el bienestar y el desempeño, cuando las personas se sienten valoradas y se reconoce el trabajo que se realiza, esto se traduce en productividad y satisfacción. Los resultados obtenidos durante la investigación representan un panorama positivo y de gran utilidad, no sólo para alcanzar los propósitos trazados, sino también, con el objeto de generar un clima laboral agradable, que coadyuva generar un bienestar laboral óptimo y a la satisfacción de los colaboradores tanto en el contexto de trabajo como profesional y personal (Obando, 2020).

Por otra parte, Peiró et al., (2015), mencionan la existencia de una sinergia entre bienestar y desempeño, a la que llaman “sinergia del bienestar productivo sostenible (SBPS)”. De esta manera, los autores afirman que la SBPS se destaca principalmente en un entorno en el cual se promueve la felicidad de los empleados, y se abordan elementos como la salud física y mental, el balance en el área laboral y los aspectos personales, así como el desarrollo profesional, en los cuales se crean las condiciones propicias para potenciar el rendimiento laboral, la plenitud de las personas y su productividad.

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

En ese contexto, Agui-Ortiz (2019) expone que el estudio realizado identificó un nivel elevado de bienestar en una proporción superior al 50% de la muestra, mientras que se observó un desempeño laboral moderado. Este hallazgo revela una asociación estadísticamente significativa entre el bienestar y el rendimiento laboral de los individuos objeto de estudio.

Por último, es importante destacar que estos resultados deben considerarse al momento de tomar decisiones, en especial para la creación de políticas en función de los ambientes de trabajo en el que el personal de los gobiernos locales desarrolla sus actividades laborales, además es necesario generar estrategias que promuevan la armonía entre la esfera personal y laboral, para con ello, lograr la satisfacción por parte de las personas, y lograr cambios significativos que propicien el bienestar laboral (Montalvo, 2020).

Conclusión

Se confirma la hipótesis de la investigación planteada a través de los resultados derivados de la investigación, demostrando que, el bienestar laboral impacta significativamente en el desempeño de los trabajadores de los gobiernos locales de la región Nor-oriente. Se evidencia, además, una relación estrecha entre el bienestar y el desempeño laboral, de acuerdo a la entrevista realizada en la cual el 100% de las personas entrevistadas coinciden que cuando una persona se siente bien física y emocionalmente, es más probable que tenga un mejor desempeño en su trabajo o en cualquier otra tarea que se encuentre ejecutando.

Referencias

- Agui-Ortiz, A. K. (2019). *Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL, Huánuco, 2019*. Gaceta Científica, 6(4), 203–212.
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/979/830>

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

- Alles, M. (2015). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por competencias*. (3a ed.). Granica. <https://comunicacionrrhh.files.wordpress.com/2018/04/alles-direccion-estrategica-de-recursos-humanos.pdf>
- Argoti, E. (2020). *Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral*. Ciencia & Salud, 3(11), 41-46. <http://revistas.usc.edu.co/index.php/CienciaySalud/article/view/505>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., y Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bedoya Gómez, M. A., Posada Isaza, D., Quintero Gutiérrez, M. C., y Zea Quintero, J. D. (2017). Factores influyentes en el bienestar de los individuos en un contexto laboral *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1-9. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326978/20784204>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones* (novena edición). https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Estrada Rodríguez, Y., & Ramírez Reyes, M. (2010). *El bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo*. *Revista de investigación en turismo y desarrollo local*, 3(8). <https://www.eumed.net/rev/turydes/08/errr-resum.htm>
- Gaspar Castro, M. F., (2021). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas*. *Polo del Conocimiento*, 6 (8), 318-329. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i8>
- Guerrero, O. (2007). *Principios de Administración Pública*. Escuela Superior de Administración Pública, Colombia. <http://www.omarguerrero.org/libros/papp200.pdf>
- Lunardi, M. A., Costa, V., & Nascimento, J. C. (2019). *Efectos de la participación en el trabajo, las actitudes gerenciales y el intercambio de información sobre el desempeño de los*
Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

controladores en el contexto presupuestario. Revista Brasileña de Gestión de Negocios, 21, 540–562. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v21i3.4000>

Mendoza Huilla, J. S., & Arriola Tuni, C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 6057-6073. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165

Montalvo Mundaca, W. M. (2020). Bienestar laboral de la constructora Fergut S.R.L. Repositorio de Tesis USAT. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2903/1/TL_MontalvoMundacaWilder.pdf

Obando Granda, K. M. (2020). *Bienestar laboral y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de las PYMES pertenecientes a la industria de alojamiento del cantón Ibarra*. Repositorio DSpace. <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/handle/21000/21966?locale-attribute=en>

Peiró, J. M., Ayala, Y., Tordera, N., Lorente, L., & Rodríguez, I. (2015). *Bienestar sostenible en el trabajo: revisión y reformulación*. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 5-14. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77830184002>

Romero, F., y Urdaneta, E. (2009). *Desempeño laboral y calidad de servicios del personal administrativo de las universidades privadas*. *Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social (REDHECS)*, 7, 66-79. <https://ojs.urbe.edu/index.php/redhecs/article/view/81/3998>

Sobre la autora

Claudia Elizabeth Méndez Arana

Licenciada en Administración de Empresas, egresada de la Universidad de San Carlos de Guatemala, estudiante de la Maestría en Administración de Recursos Humanos, con varios años de experiencia en Administración Pública Local.

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

Declaración de intereses

La autora declara no tener ningún conflicto de intereses, que puedan haber influido en los resultados obtenidos o las interpretaciones propuestas.

Declaración de consentimiento informado

El estudio se realizó respetando el Código de ética y buenas prácticas editoriales de publicación.

Derechos de uso

Copyright© 2024 Claudia Elizabeth Méndez Arana. Este texto está protegido por la [Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional](#).



Usted es libre para compartir, copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato y adaptar el documento, remezclar, transformar y crear a partir del material para cualquier propósito, incluso comercialmente, siempre que cumpla la condición de atribución: usted debe reconocer el crédito de una obra de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace.

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.