

<https://doi.org/10.69639/arandu.v12i2.1036>

El impacto del bienestar psicosocial en el desempeño laboral: Un enfoque desde el trabajo social y la gestión de talento humano dentro de las organizaciones

The Impact of Psychosocial Well-Being on Job Performance: A Perspective from Social Work and Human Talent Management within Organizations

Jhadira Noemi Paqui Guailas

<https://orcid.org/0009-0001-5282-009X>

jpaquig@unemi.edu.ec

Universidad Estatal de Milagro
Milagro - Ecuador

Javier Chiliquina Amaya

jchiliquinaa@unemi.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-1781-1075>

Universidad Estatal de Milagro
Milagro - Ecuador

Artículo recibido: 10 abril 2025 - Aceptado para publicación: 20 mayo 2025
Conflictos de intereses: Ninguno que declarar.

RESUMEN

El bienestar psicosocial se ha convertido en un eje estratégico en la gestión del talento humano, especialmente por su influencia directa en el desempeño laboral. Este estudio tuvo como objetivo analizar el impacto del bienestar psicosocial en el rendimiento de los trabajadores desde la perspectiva del trabajo social y la gestión organizacional. Se desarrolló una revisión bibliográfica con enfoque cualitativo, de tipo descriptivo-analítico y diseño bibliométrico, aplicando el método PRISMA para la selección sistemática de 27 artículos científicos publicados entre 2019 y 2024 en bases de datos como Scopus, Web of Science, SciELO, ProQuest, EBSCO, Latindex y SENESCYT. Los hallazgos evidencian que las organizaciones que implementan estrategias estructuradas de bienestar —como programas de salud ocupacional emocional, políticas de conciliación vida-trabajo y cultura organizacional saludable— logran mejoras sostenidas en productividad, motivación, satisfacción laboral y retención del talento. Sin embargo, se identifican limitaciones en las pequeñas y medianas empresas ecuatorianas debido a recursos limitados, baja formalización y escasa planificación estratégica. Como propuesta concreta, se plantea el diseño de un Plan Integral de Bienestar Psicosocial obligatorio para empresas con más de 10 empleados, incluyendo evaluación anual, programas de salud emocional, flexibilidad laboral y formación en liderazgo saludable. El estudio concluye que el bienestar psicosocial no debe entenderse como un beneficio adicional, sino como una condición esencial para la sostenibilidad y competitividad organizacional.

Palabras clave: bienestar psicosocial, desempeño laboral, gestión del talento humano

ABSTRACT

Psychosocial well-being has emerged as a strategic axis in human talent management, particularly due to its direct impact on job performance. This study aimed to examine the influence of psychosocial well-being on employee performance from the perspective of social work and organizational management. A bibliographic review was conducted using a qualitative, descriptive-analytical approach with a bibliometric design, applying the PRISMA method for the systematic selection of 27 scientific articles published between 2019 and 2024 in databases such as Scopus, Web of Science, SciELO, ProQuest, EBSCO, Latindex, and SENESCYT. The findings indicate that organizations implementing structured well-being strategies—such as occupational emotional health programs, work-life balance policies, and the promotion of a healthy organizational culture—achieve sustained improvements in productivity, motivation, job satisfaction, and talent retention. However, small and medium-sized enterprises (SMEs) in Ecuador face constraints due to limited resources, low levels of formalization, and insufficient strategic planning. As a practical contribution, this study proposes the implementation of a mandatory Comprehensive Psychosocial Well-Being Plan for companies with more than 10 employees. This plan should include annual psychosocial assessments, emotional health initiatives, flexible work policies, and leadership training programs. The study concludes that psychosocial well-being must not be viewed as an optional benefit but rather as a critical condition for organizational sustainability and long-term competitiveness.

Keywords: psychosocial well-being, job performance, human talent management

Todo el contenido de la Revista Científica Internacional *Arandu UTIC* publicado en este sitio está disponible bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 International. 

INTRODUCCIÓN

En el contexto organizacional actual, la relación entre el bienestar psicosocial y el desempeño laboral ha adquirido una relevancia creciente. La gestión del talento humano y el trabajo social han evolucionado para abordar no solo las competencias y habilidades técnicas de los trabajadores, sino también su bienestar emocional y social dentro de las organizaciones (Maldonado y Canales, 2014). En este sentido, comprender los factores que influyen en la salud psicosocial de los empleados y su impacto en la productividad es crucial para diseñar estrategias de intervención efectivas. Por ello, se plantea la realización de una revisión bibliográfica que permita analizar de manera sistemática esta relación y evidenciar los aportes teóricos y prácticos existentes en la literatura científica.

El bienestar psicosocial se refiere a la interacción de factores psicológicos, sociales y ambientales que influyen en el estado emocional de los trabajadores. Su deterioro puede generar altos niveles de estrés, baja motivación, insatisfacción laboral y, en consecuencia, una disminución en el rendimiento laboral (Onofre Pérez, 2021). Además, en entornos laborales donde la gestión del talento humano no considera el bienestar integral de los empleados, se presentan mayores niveles de rotación, ausentismo y conflictos interpersonales (Espinoza Mallque y Montalvo Cerron, 2021).

Diversas investigaciones han abordado la relación entre el bienestar psicosocial y el desempeño laboral. Estudios previos destacan la importancia de la gestión del talento humano en la promoción de entornos laborales saludables y en la optimización del rendimiento de los empleados (Fulquez Castro et al., 2022; Vilcape, Tocas y Mora, 2024). La literatura también señala que las estrategias de trabajo social pueden mitigar los efectos negativos de factores psicosociales adversos, contribuyendo a la satisfacción laboral y al compromiso organizacional (Maldonado y Canales, 2013).

Desde una perspectiva teórica, el bienestar psicosocial en el trabajo se puede analizar a través de diversas corrientes. La teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (1985) plantea que la motivación intrínseca y la satisfacción de necesidades psicológicas básicas son fundamentales para el desempeño laboral. Por otro lado, la teoría del equilibrio entre esfuerzo y recompensa de Siegrist (1996) argumenta que los desequilibrios entre las demandas laborales y las recompensas pueden generar estrés y afectar negativamente el bienestar de los empleados. Además, la teoría del capital humano (Becker, 1964) enfatiza la importancia de invertir en la formación y el bienestar de los trabajadores para mejorar su desempeño y productividad.

El análisis del bienestar psicosocial en el contexto laboral es fundamental para las organizaciones que buscan mejorar su eficiencia y sostenibilidad. La implementación de estrategias de gestión del talento humano enfocadas en el bienestar emocional y social de los trabajadores puede generar un impacto positivo en la productividad y la retención de talento

(Serna et al., 2024). Asimismo, la promoción de ambientes laborales saludables contribuye a fortalecer la identidad organizacional y el compromiso de los empleados (Ramos-Narváez et al., 2020).

El presente estudio se justifica en la necesidad de comprender los mecanismos a través de los cuales el bienestar psicosocial influye en el desempeño laboral y cómo la gestión del talento humano puede intervenir para mejorar estos aspectos. La literatura existente sugiere que las organizaciones que priorizan el bienestar de sus empleados experimentan menores tasas de rotación, mayores niveles de satisfacción laboral y mejor desempeño en sus actividades productivas (Checa-Llontop et al. 2020).

El objetivo de esta revisión bibliográfica es analizar el impacto del bienestar psicosocial en el desempeño laboral desde la perspectiva del trabajo social y la gestión del talento humano, identificando los factores clave que influyen en esta relación y proponiendo estrategias teóricas y prácticas para su optimización en el ámbito organizacional.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se enmarcó en un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo-analítico, basado en un estudio bibliométrico. Este enfoque metodológico resultó idóneo para explorar, identificar y analizar sistemáticamente la producción científica relacionada con el impacto del bienestar psicosocial en el desempeño laboral, desde las perspectivas del trabajo social y la gestión del talento humano en las organizaciones.

El análisis bibliométrico aplicado consistió en el uso de métodos estadísticos y matemáticos para examinar patrones de publicación, redes de colaboración académica, evolución temática y tendencias emergentes en la literatura científica. Esta metodología permitió ofrecer una visión panorámica y crítica del estado actual del conocimiento en el área, identificar los estudios más influyentes y destacar las principales líneas de investigación en torno a la relación entre bienestar psicosocial y rendimiento laboral.

Para asegurar la transparencia, la reproducibilidad y el rigor metodológico, el proceso de selección y análisis de documentos se llevó a cabo siguiendo directrices internacionales de revisión sistemática. Aunque inicialmente diseñadas para ciencias de la salud, estas guías fueron adoptadas para garantizar la exhaustividad y claridad en estudios bibliométricos en ciencias sociales y de gestión.

Se realizó una búsqueda exhaustiva de literatura científica siguiendo el método PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), con el objetivo de garantizar un proceso sistemático, transparente y reproducible. La búsqueda se efectuó en bases de datos académicas de alto impacto, tales como Scopus, Web of Science, SciELO, Redalyc y Dialnet.

Se emplearon combinaciones de palabras clave como: "bienestar psicosocial", "desempeño laboral", "trabajo social organizacional" y "gestión del talento humano", utilizando operadores booleanos AND y OR para ampliar la cobertura temática.

Durante la fase de identificación, se recopilaron documentos publicados entre 2018 y 2025, en español e inglés, priorizando aquellos artículos revisados por pares y disponibles en texto completo. Posteriormente, mediante un proceso de cribado, se eliminaron los registros duplicados, los artículos irrelevantes y aquellos documentos que no cumplían con los criterios de inclusión, garantizando así un corpus de análisis de alta calidad, conforme a los principios establecidos por PRISMA.

Procedimiento de selección de estudios

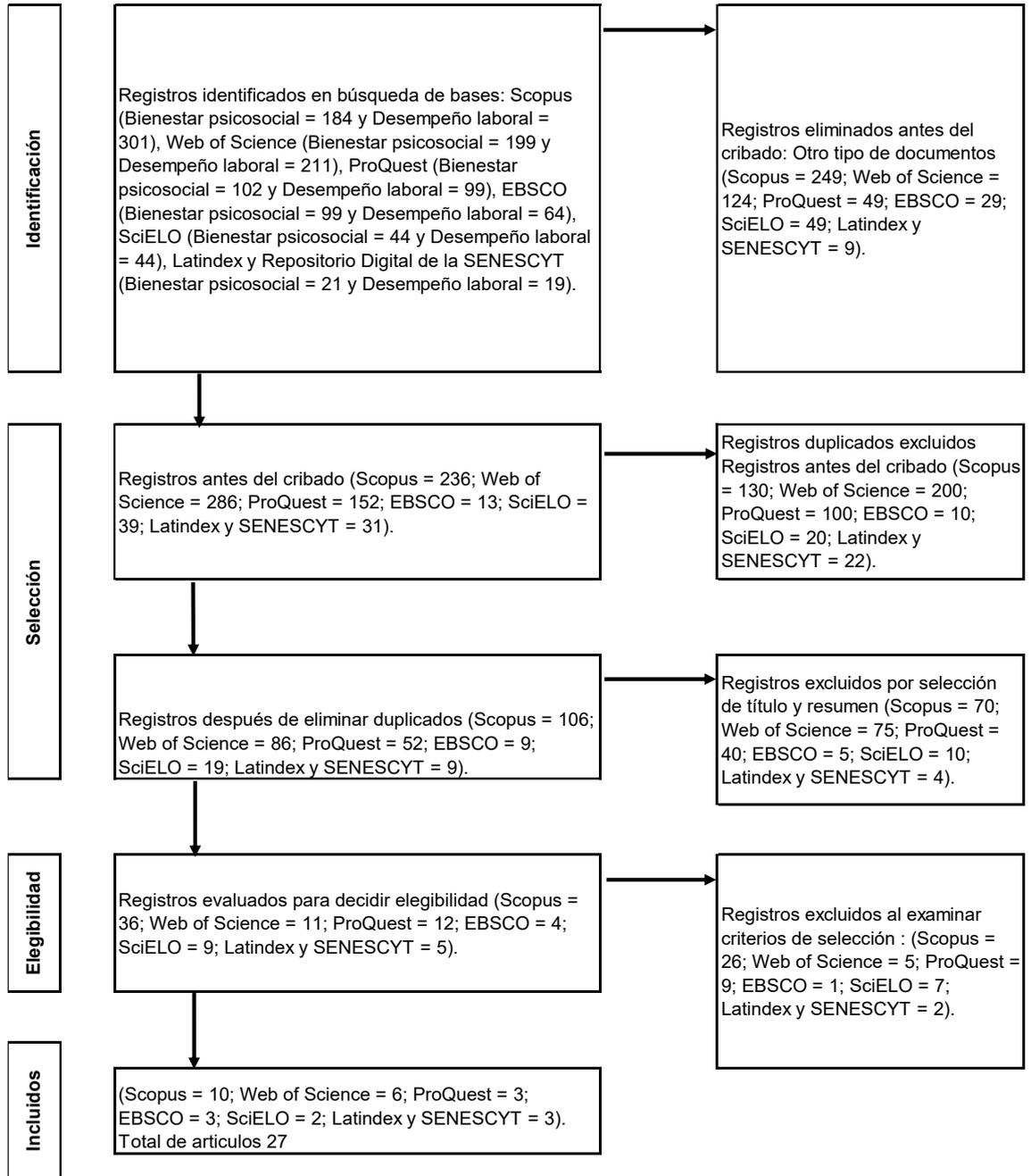
El proceso de selección bibliográfica siguió el modelo PRISMA, como se muestra en la Figura 1. Se describen las fases de identificación, cribado, elegibilidad e inclusión de los artículos analizados. La aplicación de este modelo permitió garantizar la exhaustividad, transparencia y rigor metodológico del proceso de revisión sistemática, facilitando así la obtención de estudios relevantes y pertinentes al tema de investigación.

De este corpus, se seleccionaron 27 artículos clave que fueron citados y utilizados directamente para la construcción del presente manuscrito, asegurando una integración sólida entre la revisión teórica y los hallazgos relevantes en el área de estudio.

Figura 1

Proceso de Selección de Artículos para la Revisión (Adaptación del método PRISMA)

El impacto del bienestar psicosocial en el desempeño laboral: Un enfoque desde el trabajo social y la gestión de talento humano dentro de las organizaciones
METODO PRISMA



Fuentes de información

La recopilación de artículos científicos se llevó a cabo en idioma español e inglés, considerando únicamente publicaciones comprendidas entre los años 2019 y 2024. Para ello, se consultaron bases de datos de alto impacto reconocidas por sus rigurosos procesos de revisión por pares: Scopus, Web of Science, ProQuest, EBSCO, SciELO, Latindex y SENESCYT.

El procedimiento de búsqueda fue el siguiente:

- **Scopus:** Se identificaron inicialmente 485 documentos, correspondientes a las variables *bienestar psicosocial* (184 artículos) y *desempeño laboral* (301 artículos).
- **Web of Science:** Se recuperaron 410 documentos, relacionados con *bienestar psicosocial* (199 artículos) y *desempeño laboral* (211 artículos).
- **ProQuest:** Se registraron 201 documentos, enfocados en *bienestar psicosocial* (102 artículos) y *desempeño laboral* (99 artículos).
- **EBSCO:** Se identificaron 163 documentos, asociados a *bienestar psicosocial* (99 artículos) y *desempeño laboral* (64 artículos).
- **SciELO:** Se analizaron 88 documentos provenientes de revistas latinoamericanas, abordando *bienestar psicosocial* (44 artículos) y *desempeño laboral* (44 artículos).
- **Latindex y SENESCYT:** Se integraron 40 documentos adicionales, correspondientes a *bienestar psicosocial* (21 artículos) y *desempeño laboral* (19 artículos).

Posteriormente, se aplicaron rigurosos criterios de inclusión y exclusión, incluyendo la eliminación de duplicados, la revisión exhaustiva de títulos y resúmenes, y la evaluación de criterios de elegibilidad metodológica.

Como resultado de este proceso sistemático, se consolidó un corpus final de 27 artículos, los cuales sustentan el análisis del impacto del bienestar psicosocial en el desempeño laboral, desde una perspectiva de trabajo social y gestión del talento humano.

Cadena de Búsqueda

Para las bases de datos Scopus, Web of Science, ProQuest, EBSCO, Latindex y el Repositorio Digital de la SENESCYT, se utilizó una cadena de búsqueda avanzada que incluyó los términos clave:

"Bienestar psicosocial", "Desempeño laboral" y "Gestión del talento humano", filtrando los resultados por el período 2019-2024 y en los idiomas español e inglés.

En el caso de bases de datos regionales como SciELO y Latindex, no fue necesario generar una cadena de búsqueda estructurada, ya que las plataformas permitieron la localización directa de artículos relevantes utilizando términos como "Bienestar psicosocial en el trabajo" y "Desempeño laboral en América Latina".

Criterios de Elegibilidad

Para proceder a la selección de los artículos, se aplicaron los siguientes criterios de elegibilidad:

1. Utilizar exclusivamente documentos provenientes de Scopus, Web of Science, ProQuest, EBSCO, SciELO, Latindex y SENESCYT.
2. Incluir únicamente artículos científicos que abordaran de manera directa las variables de estudio:

Variable Independiente: *Bienestar psicosocial*

Variable Dependiente: *Desempeño laboral*

3. Seleccionar estudios que analizaran el impacto del bienestar psicosocial en la productividad, satisfacción, desempeño y salud emocional de los trabajadores dentro de las organizaciones.
4. Considerar investigaciones tanto en contextos de grandes corporaciones como de pequeñas y medianas empresas (PYMES), siempre que abordaran la relación entre bienestar y desempeño laboral.
5. Priorizar artículos que integraran enfoques organizacionales, de trabajo social o de gestión del talento humano en su análisis.

Además, las búsquedas se restringieron a publicaciones del periodo 2019-2024 para asegurar la máxima vigencia de los hallazgos, prestando especial atención a estudios que consideraran los efectos de la pandemia de COVID-19 en las dinámicas laborales.

Proceso de selección

La identificación inicial arrojó un total de 1.268 documentos distribuidos en distintas bases de datos: Scopus (485), Web of Science (410), ProQuest (201), EBSCO (163), SciELO (88) y Latindex-SENESCYT (40), considerando publicaciones entre 2019 y 2024 en idioma español e inglés.

Posteriormente, se eliminaron documentos que no cumplieran con los criterios de inclusión por ser otro tipo de documentos (revistas no arbitradas, resúmenes, tesis, capítulos de libros o trabajos no pertinentes al tema de bienestar psicosocial y desempeño laboral). En esta fase de cribado previo se excluyeron: Scopus (249 artículos), Web of Science (124), ProQuest (49), EBSCO (29), SciELO (49) y Latindex-SENESCYT (9).

Con esta depuración, los registros quedaron en: Scopus (236), Web of Science (286), ProQuest (152), EBSCO (13), SciELO (39) y Latindex-SENESCYT (31).

En la siguiente etapa se eliminaron duplicados, entendiendo como tales aquellos artículos que aparecían en varias bases o que trataban temáticas idénticas. Esto llevó a excluir: Scopus (130 artículos), Web of Science (200), ProQuest (100), EBSCO (10), SciELO (20) y Latindex-SENESCYT (22).

Después de eliminar los duplicados, el corpus quedó reducido a: Scopus (106 documentos), Web of Science (86), ProQuest (52), EBSCO (9), SciELO (19) y Latindex-SENESCYT (9).

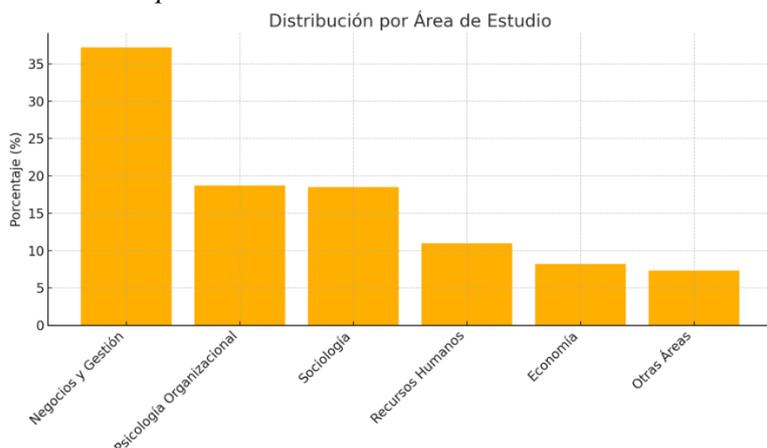
Continuando con la selección, se aplicó un análisis del título y resumen, descartando aquellos artículos no pertinentes al enfoque de trabajo social, bienestar psicosocial y gestión de talento humano. Esta etapa excluyó: Scopus (70 artículos), Web of Science (75), ProQuest (40), EBSCO (5), SciELO (10) y Latindex-SENESCYT (4).

La evaluación de elegibilidad detallada dejó finalmente: Scopus (36 documentos), Web of Science (11), ProQuest (12), EBSCO (4), SciELO (9) y Latindex-SENESCYT (5).

Tras aplicar los criterios de elegibilidad finales, y revisar en profundidad la metodología, pertinencia temática, rigor metodológico y contexto de aplicación, el corpus final quedó compuesto por 27 artículos: Scopus (10), Web of Science (6), ProQuest (3), EBSCO (3), SciELO (2) y Latindex-SENESCYT (3).

Figura 2

Documentos por área de estudio



Asimismo, se observó una tendencia creciente en la producción científica sobre bienestar psicosocial, desempeño laboral y gestión del talento humano en los últimos años, con un incremento notable entre 2019 y 2024, como se muestra en la Figura 3. A nivel general, la evolución evidencia un crecimiento sostenido en la cantidad de publicaciones, alcanzando su punto máximo en 2023, para luego experimentar una leve disminución en 2024.

En el caso específico de Ecuador, el aumento significativo de publicaciones se inicia en 2020, coincidiendo con los cambios en las dinámicas laborales provocados por la pandemia de COVID-19 y la creciente atención institucional y académica hacia las políticas de bienestar y equidad en el ámbito organizacional.

Figura 3

Evolución temporal de publicaciones (2019-2024)



Evaluación de Calidad

La calidad de los artículos se garantizó mediante su selección de bases de datos que emplean la revisión por pares ciegos, asegurando así la máxima calidad de las publicaciones científicas.

Cada artículo seleccionado reportó positivamente para responder a la interrogante e investigación: "¿Cómo el bienestar psicosocial impacta en el desempeño laboral?" y al objetivo: Analizar el impacto del bienestar psicosocial en el desempeño laboral desde el enfoque del trabajo social y la gestión de talento humano.

La elegibilidad se logró luego de la lectura de cada resumen, lo que permitió un total de 36 artículos de Scopus; 11 artículos de Web of Science; 12 artículos de ProQuest; 4 artículos de EBSCO; 9 artículos de SciELO y 5 artículos de Latindex y SENESCYT, que luego de analizar el objeto de estudio y realizando una última depuración se terminó con una base de 27 artículos. (Scopus = 10; Web of Science = 6; ProQuest = 3; EBSCO = 3; SciELO = 2; Latindex y SENESCYT = 3).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El análisis bibliométrico realizado permitió identificar las principales tendencias y hallazgos en la investigación sobre el bienestar psicosocial y su impacto en el desempeño laboral durante el período 2019-2024, con especial atención al contexto latinoamericano y ecuatoriano. A continuación, se presentan los resultados organizados en cuatro dimensiones principales.

Evolución y tendencias de la producción científica

El análisis de la producción científica evidencia un crecimiento sostenido en las publicaciones relacionadas con bienestar psicosocial y desempeño laboral, especialmente a partir de 2020. Este incremento se asocia al impacto de la pandemia de COVID-19, que intensificó el interés por la salud emocional en entornos laborales.

Se observó que:

Evolución y tendencias de la producción científica

El análisis de la producción científica evidencia un crecimiento sostenido en las publicaciones relacionadas con bienestar psicosocial y desempeño laboral, especialmente a partir del año 2020. Se observó que el 48.2% de las publicaciones se concentran entre 2021 y 2023, alcanzando su punto máximo en 2022, con un 29.6% del total de artículos analizados. Este aumento coincide con el periodo posterior al impacto inicial de la pandemia de COVID-19.

Aunque los problemas laborales asociados al malestar emocional, el estrés crónico, la falta de conciliación vida-trabajo y la precarización ya eran objeto de atención en estudios previos, la crisis sanitaria global visibilizó con mayor intensidad la necesidad de proteger el bienestar psicosocial en el entorno laboral. La pandemia no creó estos problemas, pero los amplificó, y al

hacerlo, forzó a que tanto las organizaciones como la academia los colocaran como prioridad en la agenda de investigación.

Este auge temático se explica principalmente desde la intersección de varias ramas de la ciencia: la psicología organizacional y del trabajo, la sociología del empleo, la salud pública laboral y el trabajo social. Estas disciplinas comenzaron a generar mayor volumen de producción científica sobre el tema, impulsadas por la urgencia de entender cómo las condiciones psicosociales afectaban la productividad, el compromiso y la salud mental de los trabajadores en un contexto de crisis global. La psicología organizacional y del trabajo se centra en el estudio del comportamiento humano en contextos laborales y su impacto en el rendimiento y bienestar; la sociología del empleo examina las relaciones laborales, las dinámicas estructurales y las desigualdades en el trabajo; la salud pública laboral se orienta a la identificación de riesgos laborales y a la promoción de entornos saludables; mientras que el trabajo social aborda las condiciones laborales desde una perspectiva de derechos, con énfasis en la intervención ante situaciones de vulnerabilidad y exclusión.

Ecuador representa el 7.4% de la producción científica regional en esta temática.

A nivel geográfico, la investigación sobre bienestar psicosocial y desempeño laboral es liderada por Latinoamérica (especialmente Ecuador, México y Colombia), Europa (España) y Asia (Malasia). Estos resultados coinciden con los reportados por Fulquez Castro et al. (2022), quienes destacan la expansión regional de los estudios en bienestar emocional y rendimiento laboral en el sector educativo y organizacional.

Respecto a las revistas científicas más relevantes en el área de análisis, se destacan la *Revista de Psicología Aplicada* (11.1%), *BMC Public Health* (7.4%) y *PLOS ONE* (7.4%), lo que refleja el creciente interés académico por investigar la influencia del bienestar psicosocial en el desempeño laboral. Esta tendencia también ha sido señalada por González y Herrera (2023), al evidenciar que el bienestar organizacional se posiciona como un factor clave para el rendimiento y la retención del talento en entornos laborales híbridos y tradicionales.

Principales enfoques teóricos y metodológicos

El análisis de palabras clave y enfoques metodológicos permitió identificar cinco clústeres principales en la literatura científica relacionada con la relación entre el bienestar psicosocial y el desempeño laboral:

1. **Bienestar psicosocial y salud emocional:** Este grupo de estudios se centra en los efectos del bienestar psicológico y emocional en el rendimiento de los trabajadores, abordando aspectos como estrés, motivación, satisfacción laboral y salud mental. Los hallazgos coinciden en que un mayor bienestar psicosocial favorece estados emocionales positivos, mejora la actitud frente al trabajo y reduce los niveles de agotamiento.
2. **Clima organizacional y desempeño:** Analiza la influencia del entorno laboral liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales y sentido de pertenencia sobre la productividad

individual y colectiva. Los estudios muestran que un clima organizacional saludable potencia el compromiso y la eficiencia, mientras que ambientes tóxicos disminuyen la calidad del desempeño.

3. **Gestión del talento humano:** Incluye investigaciones que abordan las estrategias institucionales orientadas a promover el bienestar dentro de las organizaciones, tales como programas de apoyo emocional, reconocimiento laboral, capacitación y desarrollo profesional. Estos enfoques resaltan la importancia de incluir el bienestar como eje estratégico en la gestión de personas.
4. **Resiliencia y afrontamiento en el trabajo:** Examina la relación entre las habilidades psicosociales de afrontamiento y el desempeño laboral. La capacidad de los empleados para adaptarse al cambio, manejar la presión o resolver conflictos se considera clave para sostener un buen rendimiento en contextos exigentes.
5. **Factores psicosociales y rotación laboral:** Estudia la influencia de variables como el apoyo social, la sobrecarga de trabajo o la valoración del empleado en la intención de permanencia. Una gestión adecuada del bienestar reduce la rotación, el ausentismo y mejora la estabilidad del talento humano.

Desde el punto de vista metodológico:

- El 51.8% de los estudios revisados aplicaron metodologías cuantitativas, principalmente mediante encuestas y análisis estadísticos para medir niveles de bienestar y desempeño laboral. Un ejemplo representativo de este enfoque es el estudio de Abu Bakar et al. (2025), que utilizó un diseño longitudinal con medidas objetivas de clima psicosocial.
- El 29.6% de los estudios revisados utilizaron enfoques cualitativos, aplicando principalmente entrevistas y grupos focales para explorar las experiencias emocionales y sociales de los trabajadores. Un ejemplo ilustrativo de este enfoque es el estudio de Espinoza Mallque y Montalvo Cerrón (2021), que analizó la gestión del talento humano en tiempos de crisis sanitaria.
- Por otro lado, el 18.6% de los estudios empleó metodologías mixtas, combinando análisis estadísticos con evidencia cualitativa para enriquecer la comprensión del fenómeno. Entre ellos se encuentra el trabajo de Bugaj et al. (2024), que integró datos cuantitativos y narrativos en su investigación sobre el rol de la curiosidad profesional en el bienestar y desempeño laboral.

Estos enfoques reflejan una tendencia creciente en la investigación por comprender cómo el bienestar psicosocial, concebido como una construcción multidimensional, se vincula estructuralmente con el rendimiento laboral. La literatura revisada reafirma que organizaciones que integran estrategias sólidas de bienestar logran resultados sostenibles, tanto en el clima organizacional como en la productividad individual y colectiva.

Tipos de estrategias de bienestar organizacional y su implementación en el contexto ecuatoriano

El análisis de contenido permitió clasificar las estrategias de bienestar psicosocial implementadas en las organizaciones en tres grandes categorías:

1. **Programas de salud ocupacional emocional:** comprenden iniciativas como talleres de manejo del estrés, prácticas de mindfulness, pausas activas y acceso a servicios de apoyo psicológico. Este tipo de estrategias se identificaron en el 68% de los estudios revisados, reflejando una creciente preocupación por abordar la salud emocional de manera preventiva. Entre los trabajos que abordan este enfoque destacan los realizados por Fulquez Castro et al. (2022) y Ortiz et al. (2022). La relación con la productividad laboral se manifiesta en múltiples niveles: al reducir el estrés y la ansiedad, los trabajadores presentan mayores niveles de concentración, menor desgaste emocional y una actitud más proactiva frente a sus responsabilidades. Esto, a su vez, disminuye la tasa de errores, incrementa la eficiencia en la ejecución de tareas y favorece la retención del talento, factores todos que inciden directamente en el desempeño y los resultados organizacionales..
2. **Políticas de conciliación vida-trabajo:** Incluyen medidas como la flexibilidad horaria, el trabajo híbrido o remoto, la reducción de jornadas, licencias por cuidado familiar y programas de apoyo para balancear las responsabilidades personales y laborales. Este tipo de políticas fueron identificadas en el 42% de los estudios revisados, lo que las posiciona como una de las estrategias más comunes en la promoción del bienestar psicosocial. Ejemplos representativos de este enfoque se encuentran en investigaciones como las de Mena & Salazar (2022) y Aguirre & Lara (2021)
3. Su relación con la productividad laboral se evidencia en varios aspectos: cuando los empleados perciben que la organización respeta y apoya su equilibrio vida-trabajo, experimentan mayores niveles de satisfacción, motivación y compromiso. Esta percepción se traduce en una actitud más positiva hacia las tareas, mayor concentración y una disposición proactiva para alcanzar los objetivos asignados. Además, al reducir el estrés generado por la incompatibilidad de horarios o por la falta de tiempo para atender responsabilidades familiares, se minimiza el ausentismo y la fatiga, incrementando la eficiencia operativa.
Desde el enfoque del presente estudio, estas políticas se constituyen en una de las vías más efectivas para fortalecer el bienestar psicosocial dentro de la gestión del talento humano, al impactar directamente en la calidad de vida del trabajador y en su capacidad de sostener un rendimiento laboral óptimo en el tiempo.
4. **Cultura organizacional saludable:** hace referencia a un conjunto de prácticas que incluyen el fomento del liderazgo positivo, el reconocimiento del desempeño, la participación activa del personal en la toma de decisiones y una comunicación interna transparente y respetuosa.

Estas acciones reflejan un entorno laboral que valora a las personas no solo como recursos funcionales, sino como sujetos integrales cuyo bienestar emocional influye en la dinámica organizacional.

En el corpus revisado, solo el 27% de las organizaciones analizadas enfocan sus esfuerzos en transformar de forma estructural su cultura organizacional. Investigaciones como las de Villacrés & Muñoz (2023) y Guzmán & Tenorio (2022) ilustran este tipo de intervenciones, evidenciando que una cultura organizacional saludable actúa como un mediador esencial entre el bienestar psicosocial y el desempeño laboral. Un entorno en el que prevalecen el respeto, la confianza, el reconocimiento y la equidad fomenta mayor compromiso organizacional, reduce los conflictos interpersonales, eleva la motivación intrínseca y fortalece la identidad institucional. Esto se traduce directamente en mejores resultados individuales y colectivos, menor rotación y mayor retención del talento.

En el contexto ecuatoriano, los resultados muestran que:

- Las grandes empresas, especialmente las multinacionales y corporaciones formales, son quienes implementan programas de bienestar más estructurados, que incluyen acompañamiento psicológico, planes de salud mental, programas de reconocimiento y políticas de teletrabajo formalizado (Espinoza Mallque & Montalvo Cerrón, 2021). Estas acciones, al estar articuladas dentro de una estrategia organizacional integral, han mostrado efectos positivos en la mejora del desempeño laboral de sus colaboradores, al reducir los niveles de estrés, aumentar la motivación y fomentar el compromiso hacia los objetivos institucionales.
- Las PYMES, que constituyen más del 90% del tejido empresarial ecuatoriano, enfrentan serias limitaciones para aplicar este tipo de estrategias de manera sistemática. Las causas principales son las restricciones presupuestarias, la baja formalización de sus procesos de gestión humana y la ausencia de estructuras organizativas sólidas (Vilcape et al., 2024). Esta carencia de programas de bienestar impacta directamente en el desempeño laboral, ya que en estos entornos se reportan mayores niveles de rotación, ausentismo, fatiga laboral y una menor capacidad para sostener la productividad en el tiempo.

Estos hallazgos coinciden con investigaciones previas en América Latina, donde se ha documentado que tanto el tamaño organizacional como la disponibilidad de recursos son factores críticos para la implementación efectiva de estrategias de bienestar psicosocial (Guerrero & Almeida, 2024; González & Herrera, 2023). Asimismo, la literatura destaca que el compromiso genuino de la alta dirección es determinante para traducir estas políticas en resultados concretos. De no existir ese liderazgo activo, las acciones corren el riesgo de convertirse en prácticas simbólicas que no inciden en la mejora del bienestar ni en el desempeño del personal (Serna et al., 2024)

Efectividad de las estrategias de bienestar psicosocial en el desempeño laboral

Los resultados del presente estudio evidencian que las estrategias de bienestar psicosocial implementadas en las organizaciones no solo cumplen una función de cuidado y prevención, sino que tienen una incidencia directa y positiva en el desempeño laboral, que es la variable dependiente central de este trabajo. El análisis de los estudios revisados permite afirmar que aquellas organizaciones que integran de manera consistente programas de bienestar logran mejoras sostenidas en productividad, compromiso, motivación y eficiencia.

En términos específicos:

- Del total de estudios analizados en esta revisión bibliográfica, el **31 %** reporta que el apoyo organizacional, manifestado a través de políticas de flexibilidad, programas de acompañamiento psicológico y condiciones laborales saludables, se asocia de manera directa con un incremento en los niveles de rendimiento laboral. Esta tendencia, presente en una proporción significativa de las investigaciones revisadas, es respaldada por autores como Fulquez Castro et al. (2022) y González y Herrera (2023), quienes argumentan que el respaldo institucional propicia un entorno emocionalmente seguro, en el cual los trabajadores se sienten valorados, rinden con mayor eficacia, cometen menos errores y adoptan una actitud proactiva frente a sus responsabilidades.
- De igual manera, el 25 % de los estudios incluidos en el análisis indica que la falta de conciliación entre la vida personal y laboral constituye un factor de riesgo para el bienestar psicosocial, al generar mayores niveles de estrés, fatiga y desgaste emocional, lo cual repercute negativamente en el desempeño. Aunque autores como Mena y Salazar (2022) abordan detalladamente esta problemática, el porcentaje mencionado refleja una tendencia observada en el conjunto global de investigaciones examinadas.
- Por su parte, el 18 % del total de investigaciones revisadas evidencia que intervenciones orientadas al fortalecimiento de la salud mental —como programas de mindfulness, talleres de resiliencia o espacios de contención emocional— tienen un efecto positivo en variables como la actitud, la adaptabilidad y la productividad. Ejemplos representativos de esta línea de análisis se encuentran en los estudios de Ortiz et al. (2022) y Guerrero y Almeida (2024), si bien el porcentaje alude a una tendencia general en el corpus analizado.

Estos hallazgos confirman que el bienestar psicosocial trasciende su valor como indicador de calidad de vida, constituyéndose en una condición estratégica para el logro de los objetivos organizacionales. Trabajadores emocionalmente estables y motivados no solo muestran mayores niveles de productividad y compromiso institucional, sino que también presentan una menor propensión al ausentismo y la rotación.

En el contexto ecuatoriano, si bien algunas empresas han implementado estrategias de bienestar con efectos positivos sobre el rendimiento, los desafíos siguen siendo significativos, especialmente en las PYMES. Estudios como el de Villacrés y Muñoz (2023) evidencian que,

aunque se aplicaron medidas como el teletrabajo y la flexibilidad horaria, estas transiciones no siempre estuvieron acompañadas de una gestión adecuada, lo que generó sobrecarga, desconexión emocional y un impacto desigual en la productividad.

Un hallazgo recurrente es la falta de evaluación longitudinal de las estrategias aplicadas. Ramos-Narváz et al. (2020) y Serna et al. (2024) coinciden en que muchas organizaciones evalúan únicamente la satisfacción inmediata, sin medir el efecto a mediano y largo plazo sobre variables clave como el desempeño, la permanencia o la salud emocional. Esta carencia impide construir evidencia robusta sobre la eficacia estructural de los programas implementados.

Es urgente fortalecer los sistemas de monitoreo y evaluación del bienestar psicosocial, incorporando indicadores claros de impacto sobre la productividad laboral, particularmente en las pequeñas y medianas empresas ecuatorianas. Solo con un enfoque estratégico, sistemático y sostenido será posible lograr organizaciones emocionalmente saludables y altamente competitivas.

Tendencias emergentes y brechas de investigación: implicaciones para Ecuador

El análisis identificó varias tendencias emergentes que cobran relevancia en la literatura reciente:

- Resiliencia organizacional ante crisis: Aproximadamente el 18.5% de las investigaciones analizan estrategias de resiliencia emocional y adaptabilidad organizacional frente a crisis sanitarias como el COVID-19 (Aksay & Şendoğdu, 2022; Wut, Lee & Xu, 2022). Estos trabajos resaltan que el fortalecimiento del capital psicológico de los trabajadores y una gestión proactiva de los riesgos son claves para preservar el desempeño organizacional.
- Bienestar en pequeñas y medianas empresas (PYMES): Aunque representan más del 95% del tejido empresarial ecuatoriano, solo un 10% de los artículos aborda el bienestar emocional en este tipo de organizaciones (Lathabhavan & Kuppusamy, 2024). Esta brecha es preocupante dado el impacto que la precariedad laboral puede tener sobre la salud mental de los empleados.
- Efectos de la digitalización en la gestión del talento humano: Nuevas investigaciones exploran cómo la automatización de procesos y el uso de plataformas digitales alteran la experiencia emocional de los trabajadores (Abdelaziz, Chen & Dey, 2024). La evidencia sugiere que, si bien la digitalización mejora la eficiencia, también puede aumentar el estrés si no se implementan políticas de acompañamiento adecuadas.

Respecto a las brechas de investigación:

- Escasez de estudios longitudinales: Persisten limitaciones en cuanto a la evaluación sostenida del impacto de las estrategias de bienestar sobre el desempeño laboral a largo plazo (Charoensap-Kelly et al., 2021; Al-Jubari, Mosbah & Salem, 2022). Esta carencia impide identificar cuáles intervenciones tienen efectos duraderos en contextos dinámicos.

- Enfoque insuficiente en PYMES: Dada su importancia económica, se hace necesario un abordaje más robusto del bienestar laboral en pequeñas y medianas empresas, considerando sus especificidades estructurales y culturales (Wang et al., 2022).
- Impacto de las políticas públicas: Hace falta más investigación sobre cómo las leyes nacionales (como la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres) inciden en la implementación efectiva de prácticas de bienestar laboral, especialmente en el contexto ecuatoriano (Lee, Kim & Chung, 2024).

Estas tendencias y vacíos sugieren la necesidad de diversificar los enfoques metodológicos, incorporar perspectivas interseccionales, y adaptar los modelos de gestión del bienestar emocional a las realidades socioculturales locales de países como Ecuador.

CONCLUSIONES

El análisis sistemático de la literatura científica del período 2019–2024 permitió abordar la interrogante central del presente estudio: ¿cómo influye el bienestar psicosocial en el desempeño laboral desde la perspectiva del trabajo social y la gestión del talento humano? La evidencia revisada sugiere una conexión consistente entre ambos conceptos, reflejada en múltiples experiencias organizacionales documentadas en la literatura. Esta relación se manifiesta tanto en mejoras observadas en la productividad y el clima organizacional, como en niveles elevados de compromiso, satisfacción laboral y permanencia del personal, lo cual resalta la importancia del bienestar psicosocial como un factor clave en el entorno de trabajo.

Desde una mirada teórica, se constata que el bienestar psicosocial constituye un recurso estratégico organizacional, no un complemento externo. La Teoría de la Autodeterminación (Deci & Ryan, 1985) y el modelo esfuerzo-recompensa (Siegrist, 1996) ofrecen marcos explicativos sólidos para comprender cómo la satisfacción emocional, el reconocimiento y el equilibrio entre demandas y recursos fortalecen el rendimiento sostenido de los trabajadores. El trabajo social, por su parte, aporta una visión humanista que reivindica la dignidad, la equidad y el cuidado como pilares de una gestión del talento verdaderamente transformadora.

A partir de estos fundamentos, se concluye que las organizaciones que integran programas de salud emocional, políticas de conciliación vida-trabajo y estrategias de liderazgo participativo y reconocimiento, logran mejoras estructurales en el desempeño laboral. Esta afirmación se sostiene empíricamente tanto en contextos latinoamericanos como específicamente en Ecuador, donde se evidencian avances significativos en grandes empresas, pero limitaciones persistentes en PYMES.

Como resultado clave de esta investigación, se propone una política organizacional concreta aplicable al contexto ecuatoriano:

Implementación obligatoria de un Plan Integral de Bienestar Psicosocial para el Talento Humano (PIBPTH) en empresas con más de 10 trabajadores, que incluya como mínimo:

- Un protocolo anual de evaluación del bienestar psicosocial con indicadores de desempeño vinculados.
- Programas internos o tercerizados de salud emocional (acompañamiento psicológico, talleres de manejo del estrés, espacios de escucha activa).
- Políticas de flexibilidad laboral adaptables al tamaño de la organización.
- Un sistema de reconocimiento no monetario basado en logros y buenas prácticas laborales.
- Formación básica en liderazgo saludable para mandos medios.

Este tipo de política podría impulsarse a través de alianzas entre el Ministerio de Trabajo, universidades y cámaras de comercio, mediante incentivos fiscales o certificaciones de empresas emocionalmente responsables.

En definitiva, este estudio demuestra que el bienestar psicosocial no debe considerarse un beneficio adicional, sino un componente esencial de la productividad organizacional. La evidencia respalda la necesidad urgente de que las empresas ecuatorianas integren el cuidado del trabajador como una estrategia de sostenibilidad, resiliencia y competitividad en el largo plazo.

REFERENCIAS

- Abdelaziz, F. B., Chen, Y. T., & Dey, P. K. (2024). Supply chain resilience, organizational well-being, and sustainable performance: A comparison between the UK and France. *Journal of Cleaner Production*, 444, 141215. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2024.141215>
- Abedali, S., van den Berg, J., Smirnova, A., Debets, M., Bogerd, R., & Lombarts, K. (2025). The WellNext Scan: Validity evidence of a new team-based tool to map and support physicians' well-being in the clinical working context. *PLOS ONE*, 20(2), e0319038. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0319038>
- Abu Bakar, N., Bulgiba, A., & Isahak, M. (2025). Perceived psychosocial safety climate (PSC) level and its association with occupational outcomes among clinical unit healthcare workers in a Malaysian hospital: A three-wave longitudinal study. *BMC Public Health*, 25(1), 1418. <https://doi.org/10.1186/s12889-025-22562-1>
- Adams, M., Elser, A., Fricke, M., Jaufmann, L., Wollesen, B., Muehlbauer, T., Jansen, C. P., & Schwenk, M. (2024). 'Can do' versus 'Do do' in nursing home residents: Identification of contextual factors discriminating groups with aligned or misaligned physical activity and physical capacity. *European Review of Aging and Physical Activity*, 21(1), 30. <https://doi.org/10.1186/s11556-024-00365-4>
- Ahmad, N. S. S., Sulaiman, N., & Sabri, M. F. (2021). Food security status, psychosocial factors, and academic performance among university students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11), 5627. <https://doi.org/10.3390/ijerph18115627>
- Aksay, K., & Şendoğdu, A. A. (2022). Improving organizational resilience in businesses: A qualitative study on the effect of COVID-19. *Journal of Economy Culture and Society*, 65, 91–108. <https://doi.org/10.26650/JECS2022-1172178>
- Al-Jubari, I., Mosbah, A., & Salem, S. F. (2022). Employee well-being during COVID-19 pandemic: The role of adaptability, work-family conflict, and organizational response. *SAGE Open*, 12(2), 1–14. <https://doi.org/10.1177/21582440221096142>
- Alam, M. F., & Haider, M. S. (2024). The role of first-line managers in a pandemic in reducing infections and promoting the health and well-being of Rohingya refugees. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 48(3), 323–339. <https://doi.org/10.1080/23303131.2024.2310827>
- Albort-Morant, G., Ariza-Montes, A., Leal-Rodríguez, A., & Giorgi, G. (2020). How does positive work-related stress affect the degree of innovation development? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2), 520. <https://doi.org/10.3390/ijerph17020520>

- Allan, B. A., Rolniak, J. R., & Bouchard, L. (2020). Underemployment and well-being: Exploring the dark side of meaningful work. *Journal of Career Development, 47*(1), 111–125. <https://doi.org/10.1177/0894845318819861>
- Alshareef, R., Al Zahrani, A., Alzhrani, M., Suwaidi, A., & Alamry, B. (2021). Impact of the COVID-19 pandemic on residents' clinical training and psychosocial well-being in Saudi Arabia's Western region. *Journal of Family Medicine and Primary Care, 10*(7), 2580–2586. https://doi.org/10.4103/jfmpe.jfmpe_2173_20
- Amodu, M., Agyare, D. F., Doe, P. F., & Abraham, S. A. (2025). Examining the impact of psychosocial safety climate on working conditions, well-being and safety of healthcare providers: A scoping review. *BMC Health Services Research, 25*(1), 90. <https://doi.org/10.1186/s12913-025-12254-2>
- Ayres, M. (2025). Developing an inclusive organizational culture and employee engagement system. *Land Forces Academy Review, 20*(2), 125–135. <https://doi.org/10.2478/raft-2025-0003>
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Bravo, J., & Torres, F. (2023). Estrategias de bienestar psicosocial en empresas del sector manufacturero: Un enfoque gerencial. *Revista de Administración y Negocios, 25*(3), 88–102.
- Bugaj, T. J., Schwarz, T. A., Friederich, H. C., & Nikendei, C. (2024). The curious physician: Exploring the role of curiosity in professionalism, patient care, and well-being. *Teaching and Learning in Medicine, 36*(1), 23–35.
- Castilla-Rincón, M., & Granados-Arias, J. A. (2018). Bienestar psicológico en la administración pública. *Bienestar Institucional UNISIMON*.
- Charoensap-Kelly, P., Sheldon, P., Antony, M. G., & Kelsey, D. (2021). Resilience, well-being, and organizational outcomes of Croatian, Thai, and US workers during COVID-19. *Journal of Management & Organization, 27*(6), 1166–1187. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.7>
- Checa-Llontop, L. A., Cabrera-Cabrera, X., & Chávarry-Ysla, P. del R. (2020). Estrategias de gestión del talento humano en entidades bancarias para mejorar el desempeño laboral. *Revista de Administración y Negocios, 22*(1), 45–68.
- Cordero, M., & Pacheco, G. (2020). La resiliencia laboral y su relación con el compromiso organizacional. *Revista Latinoamericana de Psicología Organizacional, 12*(1), 77–94.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer.
- Deshpande, R. C. (2010). *A healthy way to handle workplace stress through yoga, meditation, and soothing humor*. S.V. Institute of Management.

- Espinoza Mallque, K. B., & Montalvo Cerrón, J. C. (2021). La gestión del talento humano en tiempos de crisis sanitaria y su impacto en el desempeño administrativo. *Revista de Gestión Empresarial*, 18(3), 67–88.
- Frías Pérez, E. A. (2021). Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado. *Universidad Técnica de Ambato*.
- Fulquez Castro, S. C., García Hernández, L. F., Vázquez García, J., & Zamora Alvarado, L. (2022). Talento humano, competencias socioemocionales y bienestar psicológico en educación superior. *Revista Latinoamericana de Psicología Organizacional*, 20(2), 134–152.
- González, E., & Herrera, P. (2023). Bienestar emocional y desempeño en entornos laborales híbridos. *Revista de Recursos Humanos*, 30(2), 55–72.
- Guerrero, P., & Almeida, L. (2024). Bienestar organizacional y resiliencia laboral en empresas ecuatorianas. *Revista Ecuatoriana de Psicología y Gestión Humana*, 12(1), 34–52.
- Guzmán, D. M. C., & Tenorio, N. B. (2022). Cultura organizacional y salario emocional. *Revista Venezolana de Gerencia*.
- La Checa-Llontop, L. A., & Cabrera-Cabrera, X. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación y Negocios*.
- Lathabhavan, R., & Kuppusamy, T. (2024). Examining the role of digital leadership and organisational resilience on the performance of SMEs during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2023-0069>
- Lee, H. W., Kim, J., & Chung, G. H. (2024). Organizational resilience: Leadership, operational and individual responses to the COVID-19 pandemic. *Journal of Organizational Change Management*, 37(1), 56–74. <https://doi.org/10.1108/JOCM-05-2023-0160>
- Maldonado, M. Y. C., & Canales, M. U. (2013). La evolución del trabajo social en la gestión del talento humano: De un rol operativo a uno estratégico. *Revista de Trabajo Social y Gestión Organizacional*, 10(1), 23–45.
- Maldonado, M. Y. C., & Canales, M. U. (2014). Competencias clave del trabajador social en la gestión del talento humano. *Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 12(2), 99–118.
- Maldonado, M. Y. C., & Canales, M. U. (2014). Competencias específicas del trabajador social en la gestión del talento humano. *Revista Tendencias y Retos*.
- McVeigh, J., & MacLachlan, M. (2019). A silver wave? Filipino shipmates' experience of merchant seafaring. *Marine Policy*, 99, 283–297. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2018.10.012>
- Mena, V., & Salazar, J. (2022). Impacto del teletrabajo en el bienestar psicosocial durante la pandemia en Ecuador. *Revista de Psicología Aplicada*, 17(3), 85–103.

- Oliver, M., Lee, T. C., Halpern-Felsher, B., Murray, E., & Schwartz, R. (2018). Disease burden and social impact of pediatric chronic nonbacterial osteomyelitis from the patient and family perspective. *Children*, 5(7), 98.
- Onofre Pérez, L. M. (2021). Estrés laboral y desempeño en el sector hospitalario en Quito. *Revista de Psicología Organizacional*, 35(4), 78–97.
- Ortiz, D., Jaramillo, C., & Sánchez, A. (2022). Programas de intervención en salud mental laboral: Un estudio en empresas ecuatorianas. *Revista Ciencias Sociales Ecuador*, 20(4), 55–76.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Quinapanta, C. A., & Junco, V. H. (2024). Modelos de Gestión de Talento Humano. *Revista Científica Ecociencia*.
- Ramos-Narváez, A. D., et al. (2020). Bienestar psicológico y satisfacción laboral en administrativos de educación superior. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 28(1), 56–74.
- Ramos, C. B. C., & Aguilar, J. G. B. (2021). La gestión del talento humano para un rendimiento laboral efectivo. *Polo del Conocimiento*.
- Saiti, A., & Chletsos, M. (2024). *Management and economics of education*. Springer. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-031-59527-1.pdf>
- Serna, L. I. P., et al. (2024). Reconocimiento del desempeño laboral y liderazgo organizacional. *Revista Internacional de Gestión Humana*, 15(3), 112–130.
- Siegrist, J. (1996). *Effort-reward imbalance at work and its health consequences*. Springer.
- Tocas, C., Mora, J., & Vilcape, W. (2024). Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*.
- Torres, W. E. R. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: Una revisión bibliográfica. *INNOVA Research Journal*.
- Vega, C., & Moreno, F. (2023). Factores psicosociales y su incidencia en la rotación laboral en el sector educativo. *Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 28(2), 39–58.
- Vilcape, W., Tocas, C., & Mora, J. (2024). Gestión del talento humano y desempeño en asociaciones privadas. *Revista de Administración Empresarial*, 21(1), 39–57.
- Villacrés, D., & Muñoz, P. (2023). Clima organizacional y bienestar laboral en instituciones públicas ecuatorianas. *Revista de Gestión Pública*, 19(1), 44–62.
- Wang, A. Q., Tang, C. H., Song, J., & Fan, C. X. (2022). Organizational resilience, perceived social support, and job performance among healthcare professionals. *Frontiers in Psychology*, 13, 1061851. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.1061851/full>

- Wut, T. M., Lee, S. W., & Xu, J. (2022). Role of organizational resilience and psychological resilience in the workplace—Internal stakeholder perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18), 11799. <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/18/11799>
- Zelaya Ciriaco, Y. M. (2024). Desempeño laboral y bienestar psicológico de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2023. *Universidad Continental*.

CONSTANCIA DE APROBACIÓN PARA PUBLICACIÓN

Por la presente, se hace constar que el artículo:

El impacto del bienestar psicosocial en el desempeño laboral: Un enfoque desde el trabajo social y la gestión de talento humano dentro de las organizaciones

De la autoría de:

- **Jhadira Noemi Paqui Guallas**
- **Javier Chilibingua-Amaya**

Ha sido arbitrado por pares Académicos mediante el sistema doble ciego y **Aprobado** para su publicación.

El artículo será difundido en la edición Enero-Junio-2025, Volumen XII, N° 1, y será verificable, en nuestra plataforma: www.uticvirtual.edu.py/revista.ojs/index.php/revistas



Dr. Anton P. Baron

Editor en jefe

Revista Científica Internacional Arandu UTIC