

El bienestar laboral en la productividad del talento humano desde la psicología organizacional (Original)

Workplace well-being in human talent productivity from the perspective of organizational psychology (Original)

Harold Elbert Escobar Terán. Ingeniero Comercial. Magister en Investigación para el Desarrollo Educativo. Profesor Titular. Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Ecuador.

hescobar@uteq.edu.ec



Estefanía Briggith Morocho Marcalla. Ingeniero en Talento Humano. Máster en Gestión del Talento Humano. Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Ecuador.

emorochom@uteq.edu.ec



Joel David Cabrera Moreira. Ingeniero en Administración de Empresas Agropecuarias. Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Ecuador.

jcabreram4@uteq.edu.ec



Recibido: 12-11-2024/Aceptado: 21-03-2025

Resumen

El bienestar laboral ha cobrado creciente relevancia como factor determinante en el rendimiento de los colaboradores, especialmente desde la perspectiva de la psicología organizacional. Este estudio analizó cómo las condiciones psicosociales del entorno de trabajo influyeron directamente en la productividad del talento humano dentro de empresas privadas. El objetivo principal fue analizar el impacto del bienestar laboral en la productividad del talento humano desde la perspectiva de la psicología organizacional. Se aplicó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, de tipo correlacional, mediante encuestas basadas en la escala Likert a una muestra representativa de empleados en empresas de Quevedo, Ecuador. Los resultados

evidenciaron que altos niveles de bienestar laboral se asocian positivamente a una mayor eficiencia, compromiso y desempeño individual. Además, se destacó la influencia de las prácticas organizacionales orientadas al cuidado emocional del personal en el fortalecimiento de la productividad. Se concluyó que una adecuada gestión del bienestar laboral contribuye significativamente al desarrollo del talento humano, por lo que se sugirió integrar estrategias sostenibles de bienestar en las políticas empresariales.

Palabras clave: bienestar laboral; productividad; psicología organizacional; satisfacción laboral; talento humano.

Abstract

Workplace well-being has gained increasing relevance as a determining factor in employee performance, especially from the perspective of organizational psychology. This study analyzed how the psychosocial conditions of the work environment directly influenced the productivity of human talent within private companies. The main objective was to analyze the impact of well-being at work on the productivity of human talent from the perspective of organizational psychology. A quantitative approach with a non-experimental, correlational design was applied through surveys based on the Likert scale to a representative sample of employees in companies in Quevedo, Ecuador. The results showed that high levels of well-being at work are positively associated with greater efficiency, commitment and individual performance. In addition, the influence of organizational practices oriented to the emotional care of personnel in strengthening productivity was highlighted. It was concluded that an adequate management of labor welfare contributes significantly to the development of human talent, and it was therefore suggested that sustainable welfare strategies be integrated into corporate policies.

Keywords: labor welfare; productivity; organizational psychology; job satisfaction; human talent.

Introducción

En el contexto empresarial actual, caracterizado por entornos altamente competitivos y dinámicos, el bienestar laboral se ha posicionado como un elemento clave para el éxito organizacional. Las empresas no solo requieren de trabajadores técnicamente capacitados, sino también de colaboradores motivados, emocionalmente estables y satisfechos con su entorno laboral. Desde la psicología organizacional, el bienestar laboral se entiende como el conjunto de percepciones y experiencias positivas que el trabajador tiene en relación con su trabajo y que incluyen factores como la salud mental, la calidad del clima organizacional, la motivación y la posibilidad de desarrollo personal y profesional.

Diversos estudios han demostrado que existe una estrecha relación entre el bienestar del trabajador y su nivel de productividad. Autores como Sánchez et al. (2021) y Cuartas et al. (2022) han desarrollado marcos teóricos que explican cómo las emociones positivas y el sentido de propósito en el trabajo inciden directamente en el desempeño individual y colectivo. A pesar de estos aportes, aún existen diferencias significativas en la manera en que las organizaciones conciben y gestionan el bienestar de sus empleados, lo cual genera un campo de estudio abierto y relevante para la investigación científica.

En el caso del Ecuador, particularmente en ciudades como Quevedo, donde el sector privado enfrenta desafíos constantes de competitividad y sostenibilidad, es fundamental examinar cómo las prácticas empresariales relacionadas con el bienestar de los empleados impactan en su rendimiento laboral. Muchas empresas no han integrado de forma efectiva políticas de bienestar, lo que repercute negativamente en la motivación, el compromiso y la

retención del talento humano. Por tanto, se hace necesaria una evaluación científica que permita comprender esta problemática desde una perspectiva psicosocial y organizacional.

Este estudio cobra especial importancia al considerar que la productividad no solo depende de procesos técnicos o tecnológicos, sino también de la capacidad de las organizaciones para crear ambientes laborales saludables, seguros y emocionalmente estimulantes. Evaluar el impacto del bienestar en la productividad desde la psicología organizacional permite ampliar la comprensión de las dinámicas internas de la empresa y proporciona herramientas para la toma de decisiones estratégicas orientadas al desarrollo humano y al mejoramiento del desempeño organizacional.

En ese sentido, el bienestar laboral debe entenderse no como una meta estática, sino como un proceso continuo de mejora que involucra tanto a los empleadores como a los colaboradores. Invertir en programas de salud emocional, flexibilidad laboral, reconocimiento de logros y equilibrio vida-trabajo, son acciones que demuestran un compromiso real con el desarrollo integral del talento humano. Desde esta perspectiva, los líderes organizacionales desempeñan un papel clave al fomentar una cultura basada en la empatía, la comunicación abierta y la participación de los empleados en la toma de decisiones.

Además, el análisis del bienestar laboral desde una perspectiva organizacional permite evidenciar su impacto directo en variables como el ausentismo, la rotación de personal, los índices de satisfacción laboral y el clima organizacional. Empresas que descuidan estos aspectos suelen enfrentarse a costos ocultos por conflictos internos, baja moral y pérdida de capital humano. Por el contrario, aquellas que priorizan el bienestar reportan mayores niveles de innovación, cooperación y eficiencia operativa, lo cual contribuye a su sostenibilidad y competitividad en el mercado.

Finalmente, promover el bienestar laboral es también una cuestión de responsabilidad social empresarial. Al garantizar condiciones dignas, justas y emocionalmente saludables, las organizaciones no solo mejoran su productividad interna, sino que también fortalecen su reputación externa y su compromiso con el desarrollo de sus comunidades. En un contexto global donde las personas buscan trabajos con propósito y calidad de vida, las empresas que integran estos valores en su gestión del talento humano estarán mejor posicionadas para atraer y retener a los mejores profesionales.

Por ello, el objetivo de este artículo es analizar el impacto del bienestar laboral en la productividad del talento humano desde la perspectiva de la psicología organizacional, utilizando herramientas metodológicas que permitan establecer relaciones estadísticas significativas entre las variables estudiadas.

Materiales y métodos

La investigación se desarrolló en el cantón Quevedo, provincia de Los Ríos, Ecuador, un entorno urbano-comercial, donde las empresas del sector privado constituyen un eje fundamental de la economía local. Se seleccionaron cuatro empresas representativas del sector comercial y de los servicios para analizar la relación entre bienestar laboral y productividad del talento humano, desde una perspectiva psicosocial.

La población objeto del estudio estuvo conformada por trabajadores administrativos y operativos de dichas empresas, con una población total de 130 empleados. Para la selección de la muestra, se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando criterios de voluntariedad, disponibilidad y permanencia en la organización por más de seis meses. La muestra quedó conformada por 80 trabajadores, representando un 61,5 % del total, lo que garantiza la recolección de la información significativa y diversa respecto al objeto de estudio.

Se utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y con diseño transversal. La técnica principal de recolección de datos fue la encuesta, basada en un cuestionario estructurado con escala tipo Likert de cinco niveles (de "totalmente en desacuerdo" a "totalmente de acuerdo"), el cual fue validado mediante una prueba piloto aplicada a 10 colaboradores no incluidos en la muestra definitiva. El instrumento abarcó dos bloques: uno centrado en indicadores de bienestar laboral (clima organizacional, motivación, satisfacción laboral, relaciones interpersonales y equilibrio trabajo-vida) y otro enfocado en la productividad laboral (cumplimiento de objetivos, eficiencia en tareas, calidad del trabajo y compromiso organizacional).

Los materiales empleados incluyeron formatos impresos del cuestionario, hojas de consentimiento informado y el software estadístico SPSS v.26 para el análisis de los datos recolectados. La tabulación permitió obtener medidas de tendencia central, frecuencias, porcentajes y coeficientes de correlación, facilitando el análisis e interpretación de los resultados.

En cuanto al diseño del experimento, no se aplicaron intervenciones ni tratamientos de tipo clínico o experimental, dado que se trató de un estudio observacional descriptivo-correlacional. No obstante, se garantizó el rigor metodológico mediante el control de variables sociodemográficas y laborales relevantes, así como se respetaron los principios éticos de confidencialidad, consentimiento informado y anonimato de los participantes, conforme a los lineamientos de la investigación social y organizacional.

Análisis y discusión de los resultados

Esta sección presenta los hallazgos obtenidos a partir del análisis de las encuestas aplicadas, estructuradas por dimensiones clave del bienestar laboral y su relación con la productividad del talento humano. Los datos se interpretan en función del objetivo del estudio y

se comparan con hallazgos previos en la literatura científica, permitiendo extraer conclusiones fundamentadas en la psicología organizacional.

Los datos reflejan una percepción mayormente positiva del clima organizacional, especialmente en lo relacionado con el respeto (81,25 % de respuestas positivas) y el reconocimiento por parte de los superiores (75 %) (tabla 1). Estos resultados coinciden con estudios como el de Chiquillo et al. (2023), que afirman que un buen clima organizacional promueve comportamientos laborales productivos.

Tabla 1. Clima organizacional y percepción de bienestar laboral

Ítems evaluados	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Me siento valorado por mis superiores	3	5	12	38	22	80
Existe un ambiente de respeto y cordialidad	1	4	10	42	23	80
Las condiciones físicas del lugar de trabajo son óptimas	2	9	20	35	14	80

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 2 se muestra que la motivación y la satisfacción muestran niveles elevados (superiores al 75 %), lo que respalda teorías como la de Herzberg (2015), quien señala que la motivación es esencial para incrementar la productividad. Un entorno donde las metas son claras y alcanzables favorece el sentido de propósito entre los empleados.

En la tabla 3 se muestra que, aunque existe buena comunicación (75 % en niveles altos) y apoyo emocional (72,5 %), el respeto a los tiempos personales presenta una menor valoración (65 %), lo cual señala un área de mejora. De acuerdo con Delgado et al. (2021), la inteligencia emocional en entornos de trabajo está directamente relacionada con la productividad y el bienestar general.

Tabla 2. Motivación y satisfacción laborales

Ítems evaluados	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Me siento motivado para cumplir mis responsabilidades laborales	2	6	11	40	21	80
Estoy satisfecho con mi trabajo actual	1	7	10	36	26	80
Las metas laborales son claras y alcanzables	3	4	15	38	20	80

Fuente: elaboración propia.

Tabla 3. Equilibrio vida-trabajo y relaciones interpersonales

Ítems evaluados	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Mi empresa respeta mis tiempos personales	4	6	18	35	17	80
Existe buena comunicación entre compañeros	2	5	13	39	21	80
Siento apoyo emocional de mis colegas de trabajo	3	7	12	38	20	80

Fuente: elaboración propia.

La productividad laboral se muestra altamente fortalecida por el bienestar percibido: el 82,5 % de los encuestados expresaron compromiso alto con sus empresas. El reconocimiento (73,75 %) y el cumplimiento de las metas (76,25 %) evidencian una correlación positiva entre bienestar emocional y rendimiento (tabla 4), lo que se alinea con investigaciones realizadas por Sinchigalo et. al (2022) sobre el modelo de recursos y demandas laborales.

Los resultados confirman la hipótesis planteada: el bienestar laboral, en sus múltiples dimensiones, influye de forma directa y significativa en la productividad del talento humano. Se observa que cuando los trabajadores experimentan motivación, reconocimiento y un entorno social positivo, su rendimiento tiende a mejorar. Estos hallazgos son consistentes con la literatura

científica reciente y destacan la importancia de adoptar prácticas organizacionales que fomenten la salud emocional, el equilibrio entre vida y trabajo, así como la satisfacción profesional.

Tabla 4. Productividad laboral

Ítems evaluados	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Cumplo con mis metas laborales de manera constante	2	5	12	37	24	80
La calidad de mi trabajo es reconocida por la organización	1	6	14	38	21	80
Me siento comprometido con los objetivos de la empresa	0	4	9	40	27	80

Fuente: elaboración propia.

Desde una perspectiva de la psicología organizacional, se recomienda que las empresas implementen programas integrales de bienestar, con acompañamiento psicológico, dinámicas de *team building*, horarios flexibles y planes de desarrollo personal. Futuros estudios podrían profundizar en los análisis comparativos entre sectores económicos o incluir variables como el liderazgo transformacional y la resiliencia laboral.

Un entorno laboral que promueva la salud mental, la motivación y la estabilidad emocional repercute positivamente en la eficiencia de los procesos productivos y en la retención del talento humano. Las empresas que reconocen esta relación tienen mayor capacidad de adaptación al cambio y fortalecen su cultura organizacional.

Las prácticas organizacionales relacionadas con el reconocimiento, la comunicación efectiva, el apoyo emocional y el equilibrio entre la vida laboral y personal son elementos claves para fortalecer la satisfacción laboral y, por ende, la eficiencia en el cumplimiento de objetivos empresariales. Una organización que cuida la salud mental de su personal promueve una atmósfera que potencia la creatividad y el sentido de pertenencia.

Cuando los trabajadores perciben que su bienestar es una prioridad, tienden a responder con mayor lealtad y compromiso hacia los objetivos empresariales. Las empresas deben adoptar un enfoque preventivo y formativo en torno al bienestar laboral. Programas de salud ocupacional, talleres de desarrollo emocional, comunicación efectiva y liderazgo positivo son herramientas que inciden directamente en la motivación y en el desempeño del personal. Estas acciones deben formar parte de un plan estratégico sostenible y alineado con la cultura organizacional.

Se recomienda la institucionalización de prácticas de evaluación constante del clima laboral, para identificar factores de riesgo psicosocial y aplicar mejoras. La sostenibilidad empresarial se logra cuando se prioriza al ser humano como motor esencial de la productividad y la innovación.

Asimismo, se recomienda que futuras investigaciones incluyan variables complementarias como el tipo de liderazgo, el estilo de comunicación institucional y el impacto del teletrabajo en el bienestar para ampliar el entendimiento de los factores que influyen en la dinámica laboral actual.

Conclusiones

1. El bienestar laboral incide de manera significativa y positiva en la productividad del talento humano, lo que hace evidente la afirmación que un entorno organizacional saludable, motivador y emocionalmente estable promueve un mayor compromiso y rendimiento entre los colaboradores.
2. Se evidenció que aquellos colaboradores que perciben condiciones laborales favorables, tanto en lo emocional como en lo físico, presentan un mejor rendimiento y un mayor compromiso con la organización, factores que se ven reflejados en indicadores como la

puntualidad, la eficiencia, la iniciativa y el cumplimiento de metas. Desde la psicología organizacional, este hallazgo refuerza la necesidad de considerar el bienestar como un eje central de las políticas empresariales.

3. Los trabajadores valoran aspectos como el respeto, el reconocimiento, la equidad y las relaciones interpersonales armónicas. Estos factores, cuando son gestionados adecuadamente, no solo mejoran el clima organizacional, sino que también fomentan una cultura de alto desempeño, innovación y cooperación.

4. El estudio permite comprender que los factores extrínsecos como el salario no bastan por sí solos para garantizar la productividad. La calidad de vida laboral, entendida como un equilibrio entre lo personal y lo profesional, se convierte en un elemento clave en la gestión organizacional moderna. Los resultados obtenidos reflejan que la mayoría de los trabajadores perciben condiciones favorables en sus entornos de trabajo, lo cual se traduce en niveles altos de motivación, sentido de pertenencia y cumplimiento de metas, lo que valida el enfoque propuesto desde la psicología organizacional.

5. Se confirma la importancia de aplicar estrategias de bienestar laboral integrales, donde el clima organizacional, la cultura corporativa y la gestión del talento humano se articulen para potenciar el desempeño y reducir riesgos psicosociales que podrían afectar la productividad.

Referencias bibliográficas

Chiquillo, J., Amaya, N. & Curiel, R. Y. (2023). Liderazgo y clima laboral en pequeñas y medianas empresas. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(103), 1295-1311.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9000846>

Cuartas, J. C., Pulido, M. del P. & Almanza, C. A. (2022). Compromiso, intercambio de conocimiento y desempeño organizacional en tiempos de la covid 19: un estudio en

empresas de servicios en la ciudad de Bogotá. *FACE: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 22(2), 93-105.

<https://ojs.unipamplona.edu.co/index.php/face/article/view/1333>

Delgado, C. A., Veas, I. A., Avalos, M. R. & Gahona, O. F. (2021). El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes. *Información tecnológica*, 32(1), 169-178. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v32n1/0718-0764-infotec-32-01-169.pdf>

Herzberg, F. (2015). Motivation-hygiene theory. *Organizational behavior*, 1, 61-74.

Sánchez, I. K., Ríos, M. J., Cajas, V. E. & Tanqueño, O. P. (2021). Liderazgo positivo en organizaciones saludables. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 544-563.

<https://www.redalyc.org/journal/290/29069613005/html/>

Sinchigalo, R., Guzmán, B. & Bonilla, D. (2022). Bienestar emocional y rendimiento académico en estudiantes universitarios: relación bidimensional y su impacto en las estrategias de apoyo. *Journal of Science and Research*, 7(4), 71-95.

<https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/2898>