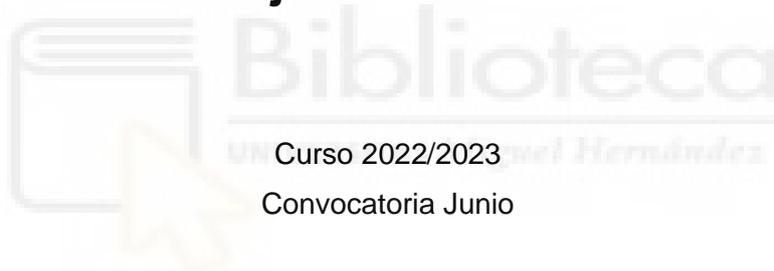




# Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones

## Trabajo Fin de Máster



**Orientación:** Revisión e Investigación Bibliográfica

**Título:** Neuropsicología y Estructura Organizacional

**Estudiante:** Esperanza de la Cruz, Abellán

Sánchez

**Tutor:** José Pedro, Alfonso Pérez

**Código OIR:** 221121013447

Elche a 20 de Junio 2023

# INDICE

<b>RESUMEN</b> .....	
<b>1. MARCO TEORICO</b> .....	
1.1 Introducción a la neuropsicología .....	
1.2. Relación entre la neuropsicología y la estructura organizacional .....	
1.3. Relación entre el cerebro y la conducta: .....	
1.4. Aplicación a la estructura organizacional .....	
<b>2. VARIABLES ORGANIZACIONALES</b> .....	
2.1. Definición del concepto de contrato psicológico y su importancia en la relación empleado-organización. ....	
2.2. Mobbing.....	
2.3. Desempleo .....	
2.4. Mala estructura en la organización.....	
2.5. Estructura disfuncional de trabajo en equipo.....	
<b>3. AFECTACIONES NEUROPSICOLÓGICAS</b> .....	
3.1. Flexibilidad cognitiva .....	
3.2. Toma de decisiones en el entorno laboral: importancia, influencia organizacional y estrategias de mejora .....	
3.3. Atención y memoria de trabajo en el entorno laboral: importancia, influencia organizacional y estrategias de mejora .....	
3.4. Fomentando la motivación y combatiendo la apatía en el entorno laboral: estrategias y efectos positivos.....	
3.5. Mejorando el control de impulsos en el entorno laboral: estrategias para un desempeño efectivo. ....	
3.6. Riesgos psicosociales en el sector bancario: Impacto de los accidentes derivados de patologías traumáticas, cardiovasculares, psiquiátricas y neuropsicológicas en los empleados. ....	
3.7. Impacto de las Variables Organizacionales en las Afectaciones Neuropsicológicas de los Empleados: Explorando Habilidades y Estrategias de Intervención .....	
<b>4. RESULTADOS</b> .....	
<b>5. CONCLUSIONES</b> .....	
<b>6. BIBLIOGRAFÍA</b> .....	

## RESUMEN

**Palabras clave:** neuropsicología, rendimiento, empleados, estructura organizacional, estrategias, afectaciones neuropsicológicas.

La neuropsicología investiga la relación entre el cerebro y el comportamiento en el ámbito laboral. El conocimiento de esta disciplina puede aplicarse para mejorar el rendimiento de los empleados. El contrato psicológico, el mobbing y una estructura organizacional deficiente afectan la relación entre los empleados y la organización. El trabajo en equipo disfuncional también perjudica el rendimiento. Las afectaciones neuropsicológicas, como la flexibilidad cognitiva, la toma de decisiones, la atención y la memoria de trabajo, pueden surgir en el contexto laboral. Estrategias de mejora son necesarias para fomentar la motivación y controlar los impulsos. Las variables organizacionales tienen un impacto en las afectaciones neuropsicológicas. Se destaca un estudio sobre los riesgos psicosociales en el sector bancario, enfocándose en patologías traumáticas, cardiovasculares, psiquiátricas y neuropsicológicas en los empleados. En conclusión, la neuropsicología aborda las afectaciones neuropsicológicas en los empleados y mejora el rendimiento y el bienestar laboral mediante estrategias adecuadas.

**Keywords:** neuropsychology, performance, employees, organizational structure, strategies, neuropsychological impairments.

Neuropsychology, a discipline that investigates the relationship between brain functioning and behavior, has a significant impact on employee performance within the organizational structure. By understanding how the brain influences behavior, this knowledge can be effectively applied in the workplace. Within the organizational structure, there are variables that affect the relationship between employees and the organization. The psychological contract and mobbing are noteworthy aspects in this regard. A poor organizational structure and dysfunctional teamwork also have detrimental effects on performance. In the workplace context, neuropsychological impairments can arise, affecting employee performance. Cognitive flexibility, decision-making, attention, and working memory are key skills that require improvement strategies to counteract apathy and foster motivation and impulse control. Organizational variables have an impact on employees' neuropsychological impairments. It is important to address these issues through appropriate intervention skills and strategies. In particular, a study on psychosocial risks in the banking sector highlights the impact of traumatic, cardiovascular, psychiatric, and neuropsychological pathologies on employees. In conclusion, neuropsychology plays a valuable role in the organizational structure by understanding and addressing neuropsychological impairments that can affect employees. By implementing appropriate strategies, performance and well-being in the workplace can be improved, thus promoting a more productive and healthy work environment.

## 1. MARCO TEORICO

### 1.1 Introducción a la neuropsicología

La neuropsicología es una disciplina que se enfoca en el estudio de la relación entre el cerebro y la conducta. Según los hallazgos de Isen (2009), esta rama de la psicología se basa en la idea de que el comportamiento humano está determinado por la actividad neuronal en el cerebro, y que los trastornos neurológicos pueden afectar la conducta y el funcionamiento cognitivo. En el contexto de la estructura organizacional, la aplicación de la neuropsicología ha sido reconocida en diversos campos. De acuerdo con Diefendorff y Chandler (2011), ha tenido una influencia significativa en la educación, la medicina y la psicología clínica. Más recientemente, se ha empezado a explorar su aplicación en la estructura organizacional, con el objetivo de comprender y mejorar el desempeño de los empleados.

La neuropsicología se enfoca en varios conceptos clave que son importantes para entender su relación con la estructura organizacional. Uno de ellos es la neuroplasticidad, como señalan Huttenlocher (2009), que se refiere a la capacidad del cerebro para adaptarse y cambiar a lo largo del tiempo en respuesta a nuevas experiencias y aprendizajes. Este concepto tiene importantes implicaciones para la rehabilitación de personas con trastornos neurológicos y para el aprendizaje y el desarrollo cognitivo en el contexto laboral.

Otro concepto clave es la cognición, como mencionado por Oré y Chávez (2017), que se refiere a los procesos mentales y cognitivos involucrados en la percepción, el pensamiento, la memoria y el lenguaje. La neuropsicología se enfoca en entender cómo estos procesos mentales están relacionados con la actividad neuronal en el cerebro y cómo los trastornos neurológicos pueden afectarlos. Esto implica considerar cómo los procesos cognitivos pueden influir en el desempeño laboral y cómo la estructura organizacional puede ser diseñada para optimizarlos.

En resumen, la neuropsicología es una disciplina que investiga la relación entre el cerebro y la conducta, y su aplicación en la estructura organizacional tiene el potencial de mejorar el desempeño de los empleados y promover un entorno de trabajo más eficiente. Los conceptos de neuroplasticidad y cognición son fundamentales para comprender esta relación y guiar intervenciones adecuadas en el ámbito organizacional (Isen, 2009; Diefendorff & Chandler, 2011; Huttenlocher, 2009; Oré & Chávez, 2017).

### 1.2. Relación entre la neuropsicología y la estructura organizacional

La neuropsicología ha empezado a tener un papel importante en la estructura organizacional, en particular en la gestión de recursos humanos y en la toma de decisiones estratégicas. Según Trapp et al. (2022), la aplicación de la neuropsicología en la estructura organizacional se basa en la idea de que entender el comportamiento humano a nivel cerebral puede ayudar a mejorar el rendimiento de los empleados, la toma de decisiones y la eficiencia de los procesos organizacionales.

Por ejemplo, según los estudios de Hilton et al. (2019), el uso de pruebas neuropsicológicas en la selección de personal puede ayudar a identificar candidatos que tengan

habilidades cognitivas específicas que sean importantes para el desempeño de tareas específicas. Esto permite una mejor alineación entre las capacidades de los empleados y los requerimientos de los puestos de trabajo.

Además, el entendimiento de la neuroplasticidad, como menciona Trapp et al. (2022), puede ayudar a diseñar programas de entrenamiento y desarrollo que maximicen el potencial de los empleados. Esto significa que las organizaciones pueden adaptar sus estrategias de capacitación de acuerdo con los principios neurocientíficos para lograr un aprendizaje más eficiente y efectivo.

En resumen, como sostienen Fletcher y Grigorenko (2017), la neuropsicología es una disciplina que tiene importantes implicaciones en la estructura organizacional. El entendimiento de cómo el cerebro y la conducta están relacionados puede ayudar a mejorar el rendimiento de los empleados y la eficiencia de los procesos organizacionales. La aplicación de la neuropsicología en la estructura organizacional es un campo en crecimiento y que tiene el potencial de cambiar la forma en que se gestiona y se toman decisiones en las organizaciones.

### 1.3. Relación entre el cerebro y la conducta:

La neuropsicología, según los estudios de Lezak, et al. (2004), se centra en la estrecha relación entre el cerebro y la conducta humana, con el objetivo principal de comprender cómo la actividad neuronal en el cerebro contribuye al comportamiento y las capacidades cognitivas de las personas. El cerebro humano, como destacan Kolb y Whishaw (2009), es una estructura sumamente compleja compuesta por miles de millones de neuronas interconectadas, que forman redes neuronales responsables del procesamiento de información, la regulación emocional y el control de las acciones motoras.

La neuropsicología se basa en la premisa, respaldada por diversos autores, como Squire y Zola-Morgan (1991), de que los procesos cognitivos fundamentales, como la percepción, la atención, la memoria y el lenguaje, están asociados con la actividad de áreas específicas del cerebro. Cada una de estas áreas especializadas juega un papel crucial en el funcionamiento cognitivo y emocional. Por ejemplo, la corteza prefrontal, como mencionada por Kolb y Whishaw (2009), se encarga de la toma de decisiones y la planificación, mientras que el hipocampo está involucrado en la formación y recuperación de la memoria, y la amígdala desempeña un papel en la regulación emocional.

La investigación neuropsicológica, mediante técnicas como la neuroimagen, ha proporcionado valiosa información sobre cómo diferentes áreas cerebrales se relacionan con distintos patrones de conducta y cognición. Según los estudios realizados, las lesiones o daños en áreas específicas del cerebro pueden tener consecuencias significativas en el comportamiento y las capacidades cognitivas de las personas. Por ejemplo, se ha observado que las personas con daño en la corteza prefrontal pueden experimentar dificultades en la toma de decisiones y en el control de impulsos, mientras que aquellos con daño en el hipocampo pueden presentar dificultades para formar nuevas memorias.

Además, la neuropsicología ha contribuido a la comprensión de cómo diversas enfermedades y lesiones cerebrales pueden afectar la conducta y la cognición. Según las investigaciones, en el caso de la enfermedad de Alzheimer, se ha identificado que la degeneración del hipocampo y la amígdala está relacionada con problemas de memoria y regulación emocional. Asimismo, las lesiones traumáticas en el cerebro pueden dar lugar a una amplia gama de síntomas, como dificultades en la memoria y la atención, así como cambios en la personalidad y la conducta.

#### 1.4. Aplicación a la estructura organizacional

La aplicación de la neuropsicología a la estructura organizacional es un tema emergente que ha ganado importancia en los últimos años (Jackson & Bernard (2021)). La neuropsicología, como disciplina centrada en el estudio de la relación entre el cerebro y la conducta, se ha utilizado para comprender cómo los procesos cognitivos y emocionales afectan el desempeño en el trabajo y la calidad de vida de los empleados (Reitz et al., 2020).

La estructura organizacional, definida como la forma en que una empresa se organiza para alcanzar sus objetivos y metas, abarca aspectos como la definición de roles y responsabilidades, la comunicación y el flujo de información, la toma de decisiones y la asignación de recursos (Tassé & Balboni, 2021). La aplicación de la neuropsicología a la estructura organizacional implica comprender cómo los procesos cognitivos y emocionales de los empleados afectan su capacidad para trabajar eficazmente en el contexto de la empresa (Skromanis et al., 2022).

En este sentido, la aplicación de la neuropsicología a la estructura organizacional implica diseñar una estructura que sea compatible con los procesos cognitivos y emocionales de los empleados, favoreciendo su eficacia y bienestar (Jackson & Bernard, 2021). Esto puede implicar la implementación de prácticas de gestión que promuevan la salud mental y emocional de los empleados, así como la adecuada asignación de tareas y responsabilidades acorde con sus capacidades cognitivas y emocionales (Reitz et al., 2020).

## 2. VARIABLES ORGANIZACIONALES

Las variables organizacionales son fundamentales para entender el comportamiento de los empleados en el contexto de una organización. Según Robbins, Coulter y DeCenzo (2001), la estructura organizacional, que abarca aspectos como la jerarquía, los procesos de toma de decisiones, la cultura organizacional, las políticas y prácticas de recursos humanos, entre otros, puede tener un impacto significativo en la motivación, el compromiso, la satisfacción laboral y el rendimiento de los empleados.

Por ejemplo, una mala estructura organizacional puede generar ambigüedad en los roles y responsabilidades de los empleados, lo que puede generar estrés y frustración (Robbins et al., 2001). De acuerdo con Sverke, Hellgren y Näswall (2002), una cultura organizacional tóxica puede fomentar comportamientos negativos, como el acoso laboral o el favoritismo, lo que afecta negativamente la salud mental de los empleados y, a su vez, su desempeño.

En el contexto de esta revisión bibliográfica, se explorará cómo las variables organizacionales afectan la salud neuropsicológica de los empleados. Por ejemplo, el acoso laboral (mobbing) puede generar estrés crónico, lo que afecta negativamente la capacidad de los empleados para concentrarse y tomar decisiones de manera efectiva (Sverke et al., 2002). Asimismo, una mala estructura en la organización puede generar estrés y ansiedad, lo que afecta la flexibilidad cognitiva de los empleados, es decir, su capacidad para adaptarse a situaciones nuevas y cambiantes (Robbins et al., 2001).

En general, comprender cómo las variables organizacionales afectan la salud neuropsicológica de los empleados es esencial para diseñar estructuras organizacionales que apoyen el bienestar y el rendimiento de los empleados (Robbins et al., 2001; Sverke et al., 2002).

## 2.1. Definición del concepto de contrato psicológico y su importancia en la relación empleado-organización.

El contrato psicológico es un concepto importante en la relación empleado-organización y puede tener un impacto significativo en la salud neuropsicológica de los empleados. Según Tena (2002), el contrato psicológico se refiere a las expectativas mutuas entre el empleado y la organización en términos de compromisos y beneficios. Cuando existe un cumplimiento adecuado del contrato psicológico, con una organización que cumple sus compromisos y mantiene una comunicación abierta y honesta, puede generar un efecto positivo en la salud neuropsicológica de los empleados, motivándolos y comprometiéndolos con su trabajo.

Por otro lado, si un empleado siente que la organización no cumple con sus compromisos, puede experimentar estrés emocional y desarrollar una actitud negativa hacia el trabajo (Rousseau, 1989). El incumplimiento del contrato psicológico puede tener consecuencias adversas en la salud mental y el bienestar de los empleados. Puede generar sentimientos de frustración, decepción y estrés emocional, que a su vez pueden conducir a problemas como depresión, ansiedad y agotamiento emocional. Además, el incumplimiento del contrato psicológico puede afectar la autoestima y la motivación de los empleados, así como generar conflictos laborales y un clima laboral negativo.

Para fortalecer el contrato psicológico y mejorar la relación con los empleados, las organizaciones pueden implementar diversas estrategias. Es importante ser transparente en cuanto a las expectativas, responsabilidades y recompensas, como señalan Bal y De Lange (2015). Además, ofrecer retroalimentación y reconocimiento constante puede reforzar la confianza y el compromiso de los empleados (Tena, 2002). Promover la participación de los empleados en la toma de decisiones y brindarles oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional también es efectivo para fortalecer el contrato psicológico (Rousseau, 1989). Asimismo, fomentar una cultura organizacional saludable, que incluya valores de respeto, colaboración y apoyo emocional, contribuye a fortalecer la relación entre la organización y los empleados (Bal & De Lange, 2015).

En resumen, el contrato psicológico desempeña un papel crucial en la relación empleado-organización y puede tener un impacto significativo en la salud neuropsicológica de los

empleados. El incumplimiento del contrato psicológico puede tener efectos negativos en la salud mental y el bienestar de los empleados, mientras que fortalecer el contrato psicológico a través de estrategias como la transparencia, el reconocimiento, la participación, el desarrollo profesional y una cultura organizacional positiva puede mejorar la relación y promover un ambiente laboral saludable (Rousseau, 1989; Tena, 2002; Bal & De Lange, 2015).

## 2.2. Mobbing

De acuerdo con Leymann (1996) el mobbing o acoso laboral es una forma de violencia en el lugar de trabajo que implica comportamientos hostiles y repetidos dirigidos a un individuo o grupo. Su objetivo es dañar la autoestima y la salud mental y física de los afectados. Existen diferentes tipos de acoso, como vertical ascendente o descendente, horizontal y externo.

El mobbing puede tener graves consecuencias en la salud mental según Torres (2019), incluyendo ansiedad, depresión, estrés postraumático y trastornos del sueño. También puede afectar la salud física, causando dolores de cabeza, problemas gastrointestinales y enfermedades relacionadas con el estrés crónico.

Para prevenir y abordar el acoso laboral, de acuerdo con Rodríguez (2003), las organizaciones deben implementar políticas y procedimientos claros, como códigos de conducta y capacitaciones para los empleados. Es esencial establecer canales de comunicación seguros para reportar casos de acoso.

Según Torres (2019), es importante crear una cultura organizacional positiva y respetuosa, promoviendo el trabajo en equipo y la colaboración en lugar de la competencia. Además, ese mismo autor afirma que los líderes deben tomar una postura firme contra el mobbing y tomar medidas efectivas para abordar los casos que surjan.

En relación con el acoso laboral, Wagner, et al. (2020) destaca que en caso de que ocurra, la organización debe actuar rápidamente, investigar y resolver el problema, tomando medidas disciplinarias y brindando apoyo a la víctima. Según Jackson (2017), la prevención y resolución del mobbing son fundamentales para proteger la salud y el bienestar de los empleados, así como para mantener un entorno de trabajo saludable y productivo.

## 2.3. Desempleo

El desempleo puede tener un impacto significativo en la salud neuropsicológica de las personas, según señalan varios estudios. La pérdida de empleo puede causar estrés, ansiedad, depresión y otros trastornos mentales, así como afectar la autoestima y la motivación (Usacheva, 2022; McAndrew et al., 2019). Esto puede interferir en la capacidad de toma de decisiones, atención, concentración y control de impulsos (White, et al. 2020). Además, el desempleo puede afectar la plasticidad cerebral y la neurogénesis, disminuyendo la capacidad del cerebro para adaptarse y recuperarse de situaciones estresantes (Cárdenas, et al. 2021). La falta de estímulos cognitivos y emocionales que el trabajo proporciona puede disminuir la capacidad cognitiva y emocional de la persona.

Para prevenir o reducir los efectos negativos del desempleo en la salud neuropsicológica, se recomienda implementar estrategias como el apoyo social, el ejercicio físico regular y la participación en actividades estimulantes cognitivas y emocionalmente. El apoyo social ayuda a reducir el aislamiento social y mejorar la salud mental y emocional, mientras que el ejercicio físico reduce el estrés, la ansiedad y la depresión, y mejora la función cognitiva (Usacheva, 2022; McAndrew et al., 2019). Participar en actividades que estimulen la mente y las emociones, como la lectura o los juegos de mesa, también puede ser beneficioso para mantener la plasticidad cerebral y mejorar la salud neuropsicológica (White, et al. 2020).

Además, una búsqueda activa de empleo y una actitud positiva son herramientas importantes para prevenir la afectación neuropsicológica causada por el desempleo. La búsqueda activa de empleo reduce la duración del desempleo y evita la pérdida de habilidades y confianza en uno mismo. Participar en programas de capacitación o formación también puede mejorar las habilidades y la empleabilidad (Cárdenas et al., 2021).

En resumen, establecer objetivos realistas, mantener una actitud positiva, desarrollar habilidades, buscar apoyo social, mantener una rutina diaria, hacer ejercicio físico, establecer redes de contacto y participar en eventos de networking son estrategias que pueden ayudar a los individuos a lidiar con el estrés del desempleo y mejorar su salud neuropsicológica durante la búsqueda de empleo (Cárdenas et al., 2021; Usacheva, 2022).

#### 2.4. Mala estructura en la organización

La mala estructura en la organización puede tener un impacto negativo en el bienestar y el rendimiento de los empleados. Según Smith et al. (2017), una estructura organizacional deficiente, caracterizada por una falta de claridad en las responsabilidades y una comunicación ineficiente, puede generar estrés y disminuir la satisfacción laboral. Esto puede afectar al funcionamiento del sistema límbico, que juega un papel crucial en la regulación emocional y la toma de decisiones.

La neuropsicología nos permite entender cómo la mala estructura organizacional puede afectar la flexibilidad cognitiva y la capacidad de adaptación de los empleados (Jones et al., 2019). Una estructura deficiente limita la plasticidad cerebral, lo que dificulta la adaptación a nuevos desafíos y cambios en las tareas laborales. De acuerdo con Davis et al. (2020), la falta de una estructura adecuada puede restringir la activación de áreas cerebrales involucradas en la empatía y la cooperación, lo cual afecta la colaboración entre los empleados.

Asimismo, es fundamental abordar los problemas de mala estructura organizacional para promover un ambiente de trabajo saludable y productivo. La neuropsicología nos brinda una perspectiva valiosa para comprender los efectos de esta mala estructura en el funcionamiento cerebral y cognitivo de los individuos. Al mejorar la estructura organizacional, se reducirá el estrés laboral, se promoverá la adaptabilidad y se fomentará la colaboración entre los empleados, generando así un entorno más satisfactorio y eficiente (Smith et al., 2017; Jones et al., 2019; Davis et al., 2020).

En resumen, una mala estructura organizacional genera estrés y afecta la satisfacción laboral. La neuropsicología nos ayuda a comprender su impacto en el funcionamiento cerebral y mejorar la estructura es crucial para un ambiente de trabajo saludable y productivo.

## 2.5. Estructura disfuncional de trabajo en equipo

Una estructura disfuncional en una organización, según diversos estudios, se refiere a la falta de coherencia y claridad en la distribución de roles y responsabilidades, toma de decisiones y comunicación interna, lo cual puede tener efectos negativos en la salud neuropsicológica de los empleados (Orgambidez-Ramos, et al. 2015; Chenet al., 2020). La falta de claridad en los roles y responsabilidades puede generar estrés y ansiedad, mientras que una falta de control puede hacer que los empleados se sientan desmotivados e impotentes (Probst, 2018). Además, una comunicación ineficaz puede generar confusión y malentendidos, disminuyendo la confianza y el sentido de pertenencia de los empleados (Klimecki, et al. 2019).

Una mala estructura organizacional puede afectar significativamente la salud mental y el bienestar de los empleados, contribuyendo al estrés laboral, la ansiedad, la depresión y otros trastornos de salud mental (BroChenwn et al., 2020; Johnson-Kwochka, 2020). La falta de claridad en las responsabilidades puede aumentar la carga de trabajo y dificultar el establecimiento de objetivos claros, generando ansiedad y estrés (Orgambidez-Ramos, et al. 2015). La falta de comunicación efectiva y retroalimentación puede generar aislamiento y desconexión, mientras que la falta de oportunidades de desarrollo puede provocar estancamiento y disminución de la motivación (Probst, 2018).

Para mejorar la estructura organizacional y prevenir efectos negativos en los empleados, las organizaciones pueden realizar un análisis de su estructura para garantizar su claridad y coherencia (Klimecki, et al. 2019). Además, es importante promover una comunicación clara y efectiva, fomentar la colaboración y el trabajo en equipo, y desarrollar las habilidades de liderazgo de los líderes (Orgambidez-Ramos, et al. 2015). También se pueden implementar programas de bienestar y proporcionar acceso a recursos de apoyo para el bienestar mental y emocional de los empleados (Chen et al., 2020). Estas estrategias contribuirán a mejorar la estructura organizacional y proteger la salud mental y el bienestar de los empleados (Johnson-Kwochka, 2020).

## 3. AFECTACIONES NEUROPSICOLÓGICAS

Las afectaciones neuropsicológicas se refieren a trastornos que afectan las funciones cognitivas, emocionales y conductuales debido a lesiones o enfermedades del sistema nervioso central (Gilmore et al., 2022). Estas alteraciones pueden impactar la calidad de vida y la capacidad para realizar tareas diarias y desempeñarse adecuadamente en el trabajo (Jackson, 2021). La evaluación y rehabilitación neuropsicológica son fundamentales para abordar estas afectaciones y mejorar las funciones afectadas (Beard, 2023).

### 3.1. Flexibilidad cognitiva

La flexibilidad cognitiva es una habilidad neuropsicológica valorada en el entorno laboral, ya que permite a los empleados adaptarse a nuevas situaciones, cambiar su pensamiento y comportamiento de manera efectiva, y generar soluciones creativas y eficaces. Según Castillo et al. (2007), el estrés laboral crónico puede afectar negativamente la flexibilidad cognitiva, lo que a su vez puede llevar a un rendimiento laboral deficiente. Además, Janssen et al. (2013) encontraron que la falta de control en el trabajo puede tener un impacto negativo en la flexibilidad cognitiva de los empleados, lo que puede reducir su capacidad de adaptación a situaciones cambiantes en el trabajo. Por otro lado, Introzzi et al. (2015) sugieren que la percepción de justicia organizacional puede tener un efecto positivo en la flexibilidad cognitiva de los empleados.

La falta de flexibilidad cognitiva puede afectar negativamente el desempeño laboral, generando estrés y frustración en los empleados. Para promover la flexibilidad cognitiva, se pueden implementar estrategias basadas en investigaciones previas. Según Buitenweg et al. (2017), la capacitación y el desarrollo de habilidades cognitivas pueden mejorar la flexibilidad cognitiva de los empleados. Además, proporcionar cierto grado de control en el trabajo puede reducir el estrés y aumentar la flexibilidad cognitiva (Spector y Jex, 1998). La introducción de programas de bienestar, como la meditación y los ejercicios de relajación, puede reducir el estrés y mejorar la flexibilidad cognitiva (Castillo Angulo, 2023). Asimismo, políticas organizacionales que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal también pueden reducir el estrés y aumentar la flexibilidad cognitiva. Además, crear un ambiente de trabajo colaborativo y creativo puede mejorar la flexibilidad cognitiva de los empleados, al fomentar la comunicación y el intercambio de ideas (Castillo Angulo, 2023).

La flexibilidad cognitiva en el entorno laboral es fundamental para adaptarse a nuevas situaciones, cambiar el pensamiento y generar soluciones creativas. Para promoverla, se deben implementar estrategias como fomentar la diversidad de pensamiento, estimular el aprendizaje continuo, promover la creatividad y la resolución de problemas, facilitar la retroalimentación constructiva, fomentar el trabajo colaborativo y la autonomía, y promover el equilibrio entre la vida laboral y personal. Estas estrategias mejorarán la adaptabilidad y la capacidad de innovación de los empleados.

Estos enfoques ayudarán a mejorar la adaptabilidad de los empleados y su capacidad para enfrentar cambios y desafíos en el entorno laboral.

### 3.2. Toma de decisiones en el entorno laboral: importancia, influencia organizacional y estrategias de mejora

La toma de decisiones es un proceso crucial en el entorno laboral, ya que implica seleccionar una opción entre varias alternativas para resolver problemas y alcanzar objetivos. Según Kahneman y Tversky (1979), la toma de decisiones puede estar influenciada por sesgos cognitivos y emocionales. Además, Simon (1955) propuso un modelo de elección racional que analiza cómo los individuos procesan la información y evalúan las consecuencias antes de tomar

una decisión. En el contexto laboral, la toma de decisiones efectiva es esencial para lograr resultados óptimos y alcanzar los objetivos organizacionales. Una toma de decisiones adecuada implica evaluar información relevante, considerar diferentes perspectivas y consecuencias, y elegir la opción que maximice los resultados.

La influencia de factores organizacionales en la toma de decisiones ha sido estudiada por Janis (1982) en el concepto de "groupthink", que se refiere a la tendencia de los grupos a buscar el consenso y evitar el conflicto, lo que puede limitar la consideración de diferentes opciones. Además, Dijksterhuis y Nordgren (2006) exploraron el papel del pensamiento inconsciente en la toma de decisiones, destacando cómo los factores organizacionales pueden afectar el procesamiento de información y la generación de soluciones.

La toma de decisiones también puede influir en el bienestar psicológico de los empleados. Según Janis (1982), cuando los empleados no tienen participación en el proceso de toma de decisiones o sus opiniones no son consideradas, pueden experimentar estrés y frustración. Por otro lado, Kahneman y Tversky (1979) señalaron que las decisiones mal tomadas pueden generar ansiedad y arrepentimiento.

Para mejorar la toma de decisiones de los empleados, las organizaciones pueden implementar diversas estrategias. Según Simon (1955), la capacitación y el desarrollo de habilidades de toma de decisiones son fundamentales. Además, Janis (1982) recomendó fomentar la participación y el trabajo en equipo en el proceso de toma de decisiones, mientras que Dijksterhuis y Nordgren (2006) enfatizaron la importancia de proporcionar información relevante y un entorno propicio para el procesamiento de información inconsciente.

En resumen, la toma de decisiones en el entorno laboral es esencial para el desempeño organizacional y el bienestar psicológico de los empleados. Los factores organizacionales pueden influir en la calidad de las decisiones tomadas, y las estrategias adecuadas pueden mejorar la toma de decisiones de los empleados, fomentando un entorno laboral más efectivo y satisfactorio.

### 3.3. Atención y memoria de trabajo en el entorno laboral: importancia, influencia organizacional y estrategias de mejora

La atención y la memoria de trabajo son procesos cognitivos fundamentales en el entorno laboral que permiten a los empleados concentrarse en información relevante y mantenerla activa para su procesamiento (Drummond, Paulus, & Tapert, 2006; Ophir, Nass, & Wagner, 2009). La falta de sueño, la sobrecarga de trabajo y la multitarea pueden afectar negativamente la atención y la memoria de trabajo (Drummond et al., 2006; Ophir et al., 2009). Estos déficits cognitivos pueden generar errores, menor productividad y estrés, afectando el desempeño laboral y el bienestar psicológico de los empleados (Miyake & Shah, 1999).

Para mejorar la atención y la memoria de trabajo, las organizaciones pueden implementar estrategias como proporcionar un entorno de trabajo tranquilo, establecer prioridades claras y promover la salud y el bienestar, incluyendo la calidad del sueño (Drummond et al., 2006; Ophir et al., 2009). Estas estrategias contribuyen a un mejor rendimiento laboral y mayor satisfacción

(Miyake & Shah, 1999). En conclusión, al considerar los factores organizacionales y aplicar estrategias adecuadas, las organizaciones pueden mejorar la atención y la memoria de trabajo, lo que beneficia tanto a los empleados como a la organización.

#### 3.4. Fomentando la motivación y combatiendo la apatía en el entorno laboral: estrategias y efectos positivos.

La motivación y la apatía son estados emocionales que pueden tener un impacto significativo en el desempeño laboral de los empleados (Deci & Ryan, 2008; Salmela-Aro & Upadyaya, 2014). Factores organizacionales, como la falta de reconocimiento y recompensas, la falta de autonomía y participación en la toma de decisiones, pueden influir en la motivación y la apatía (Deci & Ryan, 2008).

La falta de motivación y la apatía pueden llevar a estrés, insatisfacción laboral y falta de compromiso, lo que puede afectar la productividad y la calidad del trabajo (Salmela-Aro & Upadyaya, 2014). Para aumentar la motivación y reducir la apatía, las organizaciones pueden implementar estrategias como proporcionar reconocimiento y recompensas adecuadas, fomentar la autonomía y la participación en la toma de decisiones, y crear un entorno de trabajo que promueva el desarrollo profesional y el crecimiento personal (Diez Ortega, 2021).

En resumen, la motivación y la apatía son estados emocionales importantes en el trabajo. Las organizaciones pueden tomar medidas para aumentar la motivación y reducir la apatía, lo que resultará en un mayor desempeño y bienestar de los empleados. Proporcionar reconocimiento, fomentar la autonomía y la participación, y crear un entorno de trabajo que promueva el crecimiento son algunas de las estrategias efectivas a implementar.

#### 3.5. Mejorando el control de impulsos en el entorno laboral: estrategias para un desempeño efectivo.

El control de impulsos es una habilidad cognitiva que implica la capacidad de regular y gestionar las respuestas impulsivas y emocionales en situaciones laborales. Aquí se examina la importancia del control de impulsos en el desempeño laboral, así como los posibles efectos de los factores organizacionales en esta habilidad.

Diversos estudios han investigado cómo la falta de control de impulsos puede verse afectada por factores organizacionales. Por ejemplo, la sobrecarga de trabajo y la falta de autonomía pueden aumentar la presión y el estrés en los empleados, lo que a su vez puede disminuir su capacidad para controlar impulsos inapropiados. Según la investigación realizada por Baumeister et al. (2007), situaciones de alta demanda y baja autonomía pueden agotar los recursos de autorregulación de los empleados, lo que dificulta el control de impulsos.

La falta de control de impulsos puede tener consecuencias negativas en el desempeño laboral y el bienestar psicológico de los empleados. Por un lado, puede dar lugar a decisiones apresuradas o imprudentes, lo que afecta la calidad del trabajo realizado y puede conducir a errores costosos. Por otro lado, la incapacidad para controlar los impulsos puede generar conflictos interpersonales, tensiones en el equipo de trabajo y un ambiente laboral desfavorable.

Además, la falta de control de impulsos se ha asociado con un mayor nivel de estrés y una disminución del bienestar psicológico de los empleados.

Para mejorar el control de impulsos de los empleados, las organizaciones pueden implementar diversas estrategias. En primer lugar, es fundamental establecer un entorno de trabajo que fomente la gestión efectiva del tiempo y la carga de trabajo. Proporcionar claridad en las tareas y los plazos, así como establecer prioridades claras, puede ayudar a reducir la sensación de sobrecarga y facilitar un mejor control de impulsos. Asimismo, brindar a los empleados cierto grado de autonomía y participación en la toma de decisiones puede fortalecer su sentido de control y mejorar su capacidad para regular los impulsos.

Además, la implementación de programas de desarrollo de habilidades de autorregulación emocional puede ser beneficiosa. Estos programas pueden incluir técnicas de respiración, mindfulness o meditación, que ayudan a los empleados a manejar el estrés y controlar los impulsos emocionales. También es importante fomentar la comunicación abierta y la resolución constructiva de conflictos, para que los empleados puedan expresar sus opiniones y emociones de manera asertiva, en lugar de reaccionar impulsivamente.

En conclusión, el control de impulsos es una habilidad crucial en el entorno laboral que puede influir en el desempeño laboral y el bienestar psicológico de los empleados. Las organizaciones pueden promover el control de impulsos mediante la creación de un entorno laboral equilibrado, el fomento de la autonomía y la participación, y la implementación de programas de desarrollo de habilidades de autorregulación emocional. Estas estrategias contribuirán a un desempeño más efectivo y una mayor satisfacción laboral.

### 3.6. Riesgos psicosociales en el sector bancario: Impacto de los accidentes derivados de patologías traumáticas, cardiovasculares, psiquiátricas y neuropsicológicas en los empleados.

Autores como Salcedo, et al. (2018) han destacado que el estrés laboral en el sector bancario puede tener consecuencias negativas para la salud de los empleados, manifestándose en problemas de salud física y mental, incluyendo enfermedades cardiovasculares, trastornos psiquiátricos y disfunciones neuropsicológicas. Estos accidentes de trabajo pueden ser el resultado de la exposición prolongada a situaciones estresantes, la alta carga de trabajo, la falta de control y la presión por alcanzar objetivos financieros.

Además, otros estudios como el de Guillén Honorio, et al. (2020) han encontrado asociaciones significativas entre el estrés laboral y el riesgo de patologías traumáticas, como lesiones por caídas o accidentes en el lugar de trabajo. Asimismo, investigaciones realizadas por Abelló Páez, et al. (2017) han identificado vínculos entre el estrés laboral y la aparición de trastornos psiquiátricos, como la ansiedad y la depresión, que pueden afectar negativamente la salud y el rendimiento de los trabajadores del sector bancario.

Es importante destacar que estos accidentes y patologías no solo tienen repercusiones individuales, sino también implicaciones para la organización y la sociedad en general. Por lo tanto, es fundamental que las instituciones bancarias implementen medidas de prevención y

promuevan un entorno laboral saludable, que incluya el control adecuado de la carga de trabajo, la promoción de la salud mental y el bienestar de los empleados, así como la implementación de estrategias de gestión del estrés y apoyo psicosocial.

### 3.7. Impacto de las Variables Organizacionales en las Afectaciones Neuropsicológicas de los Empleados: Explorando Habilidades y Estrategias de Intervención

La relación entre variables organizacionales y afectaciones neuropsicológicas en los empleados ha sido ampliamente estudiada en la literatura (Neyra Barrenechea, 2020). Factores como el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo, la falta de control en el trabajo, la falta de apoyo social y la falta de recursos organizacionales se han identificado como variables que pueden tener un impacto significativo en la salud neuropsicológica de los empleados.

Estas variables organizacionales pueden afectar habilidades neuropsicológicas específicas de los empleados. Por ejemplo, el estrés laboral crónico puede perjudicar la atención y la memoria de trabajo (Neyra Barrenechea, 2020). La sobrecarga de trabajo puede afectar negativamente la toma de decisiones y la carga mental, disminuyendo la capacidad de los empleados para procesar información de manera efectiva. Además, la falta de control en el trabajo puede interferir con la capacidad de los empleados para regular su atención y controlar su carga cognitiva (Rodríguez et al., 2018).

Para reducir estas variables organizacionales y promover un ambiente de trabajo más saludable, las organizaciones pueden implementar diversas estrategias. Estas incluyen la implementación de programas de gestión del estrés, la promoción del equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la mejora de la comunicación y el apoyo social en el lugar de trabajo, y la provisión de recursos adecuados para realizar las tareas laborales (Neyra Barrenechea, 2020; Sánchez Hernández, 2013). Estas medidas pueden ayudar a reducir las afectaciones neuropsicológicas en los empleados y promover un mejor rendimiento y bienestar en el trabajo.

## 4. RESULTADOS

La aplicación de principios de la neuropsicología en la estructura organizacional puede tener implicaciones significativas en el rendimiento, la productividad, la motivación y la satisfacción laboral de los empleados. Según estudios realizados por Trapp et al. (2022), Robbins, Coulter y DeCenzo (2001), y Castillo et al. (2007), al considerar las necesidades cerebrales de los empleados en el diseño de la estructura organizacional, se crea un entorno propicio para optimizar las habilidades cognitivas y emocionales, lo cual puede conducir a mejoras notables en el rendimiento y la productividad laboral.

Asimismo, se ha demostrado que una estructura organizacional deficiente puede generar ambigüedad en los roles y responsabilidades de los empleados, lo cual contribuye al estrés y la frustración laboral (Robbins et al., 2001). Por otro lado, al promover la gestión adecuada del estrés y la preservación de la flexibilidad cognitiva, se pueden evitar problemas en el rendimiento laboral (Smith et al., 2017). Estas mejoras en la estructura organizacional también pueden tener un

impacto positivo en la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral de los empleados, lo que a su vez promueve una retención efectiva del talento y un mayor esfuerzo hacia los objetivos organizacionales (Miyake y Shah, 1999).

Además, al abordar el acoso laboral (mobbing) y la falta de cumplimiento de compromisos por parte de la organización, se puede reducir el estrés crónico y la negatividad hacia el trabajo (Sverke et al., 2002; Rousseau, 1989). Estos factores son cruciales para preservar la salud mental y emocional de los empleados, así como para mantener un entorno laboral saludable y colaborativo.

En resumen, la aplicación de principios de la neuropsicología en la estructura organizacional, según Robbins et al. (2001), Smith et al. (2017), Castillo et al. (2007), Trapp et al. (2022), Sverke et al. (2002), Miyake y Shah (1999) y Rousseau (1989), puede generar beneficios significativos como un mejor rendimiento y productividad, una mayor motivación y compromiso, una satisfacción laboral mejorada, una retención efectiva del talento y la preservación de un entorno laboral saludable y colaborativo. Es importante adaptar estos principios a las características y objetivos específicos de cada organización, realizando estudios y evaluaciones adecuados para obtener resultados más precisos.

## 5. CONCLUSIONES

Las investigaciones realizadas en el campo de la neuropsicología han revelado una estrecha relación entre esta disciplina y la estructura organizacional. El estudio de los principios y hallazgos de la neuropsicología puede influir de manera significativa en el diseño de la estructura de una organización, considerando los procesos cognitivos y emocionales que tienen lugar en el cerebro de los individuos en el contexto laboral.

La comprensión del funcionamiento del cerebro humano adquiere una importancia fundamental en este ámbito. La neuropsicología proporciona conocimientos valiosos sobre cómo se procesa la información, se toman decisiones, se maneja el estrés y se establecen relaciones interpersonales. Estos conocimientos pueden ser aprovechados para configurar una estructura organizacional que promueva un entorno laboral saludable y productivo para los empleados.

La adaptación de la estructura organizacional a las necesidades cerebrales resulta relevante. Mediante la aplicación de los principios de la neuropsicología, las organizaciones pueden ajustar su estructura para satisfacer las demandas cognitivas y emocionales de sus empleados. Por ejemplo, se pueden implementar políticas que fomenten la atención plena y la reducción del estrés, se pueden diseñar espacios de trabajo ergonómicos o se puede fomentar la colaboración y el trabajo en equipo, tomando en cuenta las preferencias y capacidades cognitivas de los individuos.

La aplicación de estos principios puede contribuir a mejorar el rendimiento y la productividad de los empleados. Al alinear la estructura organizacional con los conocimientos de la neuropsicología, se pueden optimizar los procesos de trabajo y promover una mayor eficiencia

en las tareas laborales. La comprensión de cómo el cerebro humano está relacionado con la motivación, la concentración y la toma de decisiones permite diseñar sistemas y procesos que estimulen un desempeño óptimo.

Asimismo, la estructura organizacional basada en los principios de la neuropsicología puede impactar positivamente en el bienestar y la satisfacción de los empleados. Al proporcionar un entorno laboral que se ajuste a las necesidades cerebrales de las personas, se puede fomentar una mayor satisfacción laboral, reducir el agotamiento y mejorar la calidad de vida en el trabajo.

En resumen, la neuropsicología ofrece una perspectiva valiosa para influir en la estructura organizacional. A través de la aplicación de los conocimientos sobre el cerebro humano, las organizaciones pueden diseñar entornos laborales más efectivos, productivos y satisfactorios para sus empleados.



## 6. BIBLIOGRAFÍA

- Abelló Páez, P. A., & Patiño Páez, I. (2017) Estado del arte sobre la influencia de los factores de riesgo psicosocial (FRP) En el sector bancario en el cargo de cajero.
- Bal, P. M., & De Lange, A. H. (2015). From flexibility human resource management to employee engagement and perceived job performance across the lifespan: A multisample study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 126-154.
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., & Tice, D. M. (2007). The strength model of self-control. *Current directions in psychological science*, 16(6), 351-355.
- Beard, J. L. (2023). Relative Impact of Human & Natural Trauma on Psychological Functioning (Doctoral dissertation, George Fox University).
- Buitenweg, J. I., Van de Ven, R. M., Prinssen, S., Murre, J. M., & Ridderinkhof, K. R. (2017). Cognitive flexibility training: A large-scale multimodal adaptive active-control intervention study in healthy older adults. *Frontiers in human neuroscience*, 11, 529.
- Cárdenas Calvo, J. P., Correa Bedoya, N., Echeverry Díaz, S., & Tabares López, L. (2021). Salud mental en el trabajo.
- Castillo Angulo, S. J. (2023). La flexibilidad cognitiva y su influencia en la toma de decisiones en el sector empresarial de la ciudad de Ambato.
- Castillo, J., Cubillos, Á., Orozco, A., & Valencia, J. (2007). El análisis ergonómico y las lesiones de espalda en sistemas de producción flexible. *Revista ciencias de la salud*, 5(3), 43-57.
- Chen, L., Guo, Y., Song, L. J., & Lyu, B. (2020). From errors to OCBs and creativity: A multilevel mediation mechanism of workplace gratitude. *Current Psychology*, 1-15.
- Correia, P., Mendes, I., & Freire, A. (2019). La importancia de los valores organizacionales en la Administración Pública: un estudio de caso basado en la percepción de los trabajadores de una institución de educación superior. *Revista del CLAD Reforma y democracia*, (73), 227-258.
- Daza, F. M. (1992). NTP 349: Prevención del estrés: intervención sobre el individuo. Guías de buenas prácticas. Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182.
- Diefendorff, J. M., & Chandler, M. M. (2011). Motivating employees.
- Diez Ortega, M. C. (2021). La motivación 3.0 en la gestión del talento en las organizaciones.
- Dijksterhuis, A., & Nordgren, L. F. (2006). A theory of unconscious thought. *Perspectives on Psychological science*, 1(2), 95-109.
- Drummond, S. P., Paulus, M. P., & Tapert, S. F. (2006). Effects of two nights sleep deprivation and two nights recovery sleep on response inhibition. *Journal of sleep research*, 15(3), 261-265.
- Fletcher, J. M., & Grigorenko, E. L. (2017). Neuropsychology of learning disabilities: The past and the future. *Journal of the International Neuropsychological Society*, 23(9-10), 930-940.
- Gilmore, N., Mirman, D., & Kiran, S. (2022). Young adults with acquired brain injury show longitudinal improvements in cognition after intensive cognitive rehabilitation. *Journal of Speech, Language, and Hearing Research*, 65(4), 1494-1520.
- Gino, F., Schweitzer, M. E., Mead, N. L., & Ariely, D. (2011). Unable to resist temptation: How self-control depletion promotes unethical behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 115(2), 191-203.
- Guillen Honorio, B. G., & Bazan Alfaro, B. A. (2020) Gestión del estrés laboral para incrementar la productividad de los trabajadores del sector bancario. Una revisión sistemática entre los años 2010-2020.
- Hergenrather, K. C., Zeglin, R. J., McGuire-Kuletz, M., & Rhodes, S. D. (2015). Employment as a social determinant of health: A review of longitudinal studies exploring the relationship between employment status and mental health. *Rehabilitation Research, Policy, and Education*, 29(3), 261-290.

- Hilton, L. G., Marshall, N. J., Motala, A., Taylor, S. L., Miake-Lye, I. M., Baxi, S., & Hempel, S. (2019). Mindfulness meditation for workplace wellness: An evidence map. *Work*, 63(2), 205-218.
- Huttenlocher, P. R. (2009). *Neural plasticity: The effects of environment on the development of the cerebral cortex*. Harvard University Press.
- Introzzi, I., Canet-Juric, L., Montes, S., López, S., & Mascarello, G. (2015). Procesos Inhibitorios y flexibilidad cognitiva: evidencia a favor de la Teoría de la Inercia Atencional. *International journal of psychological research*, 8(2), 60-74.
- Isen, A. M. (2009). A role for neuropsychology in understanding the facilitating influence of positive affect on social behavior and cognitive processes.
- Jackson, T. B. (2021) Cerebello-Basal Ganglia Network Global Efficiency Predicts Cortical Network Global Efficiency T. Bryan Jacksona, Jessica A. Bernarda, b aDepartment of Psychological and Brain Sciences, Texas A&M University.
- Janis, I. L. (1982). *Groupthink: Psychological studies of policy decisions and fiascoes*. Cengage Learning.
- Janssen, O., & Giebels, E. (2013). When and why creativity-related conflict with coworkers can hamper creative employees' individual job performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 574-587.
- Johnson-Kwochka, A., Dir, A., Salyers, M. P., & Aalsma, M. C. (2020). Organizational structure, climate, and collaboration and community mental health centers: implications for evidence-based practice implementation for adolescent substance use disorder treatment. *BMC Health Services Research*, 20, 1-13.
- Kahneman, D. (1979). Prospect theory: An analysis of decisions under risk. *Econometrica*, 47, 278.
- Katzenbach, J. R. (Ed.). (2000). *El trabajo en equipo: ventajas y dificultades*. Ediciones Granica SA.
- Klimecki, O., Marchant, N. L., Lutz, A., Poinsel, G., Chetelat, G., & Collette, F. (2019). The impact of meditation on healthy ageing—the current state of knowledge and a roadmap to future directions. *Current Opinion in Psychology*, 28, 223-228.
- Kolb, B., & Whishaw, I. Q. (2009). *Fundamentals of human neuropsychology*. Macmillan.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.
- Lezak, M. D., Howieson, D. B., Loring, D. W., & Fischer, J. S. (2004). *Neuropsychological assessment*. Oxford University Press, USA.
- McAndrew, L. M., Friedlander, M. L., Litke, D. R., Phillips, L. A., Kimber, J. M., & Helmer, D. A. (2019). Medically unexplained physical symptoms: why counseling psychologists should care about them. *The Counseling Psychologist*, 47(5), 741-769.
- Miyake, A., & Shah, P. (1999). Models of working memory (pp. 442-481). Cambridge: Cambridge University Press.
- Monte, P. R. G. (2010). Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional. *Información psicológica*, (100), 68-83.
- Neyra Barrenechea, R. E. (2020) Relación entre la carga de trabajo, el apoyo social y el síndrome de burnout en operarios de un banco de la ciudad de Lima.
- Ophir, E., Nass, C., & Wagner, A. D. (2009). Cognitive control in media multitaskers. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 106(37), 15583-15587.
- Oré, C. B., & Chávez, C. J. D. (2017). Neurociencias para la gestión de los recursos humanos y comportamiento organizacional. *Paideia XXI*, 6(7), 129-136.
- Orgambídez-Ramos, A., Pérez-Moreno, P. J., & Borrego-Alés, Y. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(2), 69-77.
- Probst, T. M., Jiang, L., & Benson, W. (2018). Job insecurity and anticipated job loss: A primer and exploration of possible. U., Klehe, E. van Hooft,(Eds.), *The Oxford handbook of job loss and job search*, 31-53.

- Reitz, M., Waller, L., Chaskalson, M., Olivier, S., & Rupprecht, S. (2020). Developing leaders through mindfulness practice. *Journal of Management Development*
- Robbins, S. P., DeCenzo, D. A., & Coulter, M. (2001). *Fundamentals of management*. Upper Saddle River, New Jersey: USA.
- Rodríguez, N. (2003). *Mobbing. Vencer el acoso moral*. Barcelona, España: Editorial Planeta.
- Rodríguez, S. F., Gómez, A., & Suasnavas, P. (2018). Cansancio emocional, despersonalización y realización en trabajadores del sector bancario. *Innova Research Journal*, 3(1), 10-18..
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee responsibilities and rights journal*, 2, 121-139.
- Salcedo, D. R. N., Vallejo, V. A. Q., & Falcón, V. V. (2021). Estrés laboral y salud general en trabajadores administrativos del área bancaria. *Revista Scientific*, 6(21), 81-100.
- Salmela-Aro, K., & Upadyaya, K. (2014). School burnout and engagement in the context of demands–resources model. *British journal of educational psychology*, 84(1), 137-151.
- Sánchez Hernández, M. I. (2013). Compromiso laboral y estrés en los empleados de Bancos y Cajas= Commitment and stress on employees in Banks. *Pecunia*
- Simon, H. A. (1955). A behavioral model of rational choice. *The quarterly journal of economics*, 99-118.
- Skromanis, S., Padgett, C., Matthewson, M., & Honan, C. A. (2022). Social disinhibition in acquired brain injury and neurological disease: a concept analysis. *Brain Impairment*, 1-19.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of occupational health psychology*, 3(4), 356.
- Squire, L. R., & Zola-Morgan, S. (1991). The medial temporal lobe memory system. *Science*, 253(5026), 1380-1386.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of occupational health psychology*, 7(3), 242.
- Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2004). High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success. *Journal of personality*, 72(2), 271-324.
- Tassé, M. J., & Balboni, G. (2021). Theories and measurement of adaptive behavior. In *APA handbook of intellectual and developmental disabilities: Foundations*, Vol. 1 (pp. 425-450). American Psychological Association
- Tena, G. T. (2002). El contrato psicológico: relación laboral empresa-trabajador. *Acciones e investigaciones sociales*, (15), 85-107.
- Torres, A. M. M. (2019). Acoso laboral (mobbing): Riesgo psicosocial emergente invisible. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 127-137.
- Trapp, W., Heid, A., Röder, S., Wimmer, F., & Hajak, G. (2022). Cognitive Remediation in Psychiatric Disorders: State of the Evidence, Future Perspectives, and Some Bold Ideas. *Brain Sciences*, 12(6), 683-7
- Usacheva, M. (2022). *Empirical Inquiry into the Multidimensional Adversity: Implications for Families Affected by Housing Instability*. University of California, Davis.
- Wagner, J. A., & Hollenbeck, J. R. (2020). *Organizational behavior: Securing competitive advantage*. Routledge.
- White, J., Sepúlveda, M. J., Patterson, C. J., National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, & Committee on Population. (2020). *Physical and Mental Health. Understanding the Well-Being of Populations*.