

PERSPECTIVAS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

TOMO I. SALUD MENTAL LABORAL, NUEVAS DINÁMICAS
LABORALES Y RIESGOS



COLECCIÓN
UISEK
UNIVERSIDAD
INTERNACIONAL SEK



Alfonsina Isabel Rodríguez Vásconez
Pablo Roberto Suasnavas Bermúdez

Perspectivas psicosociales en el trabajo. Tomo I: Salud mental laboral, nuevas dinámicas laborales y riesgos psicosociales.

Comité Editorial Universidad Particular Internacional SEK Ecuador:

Ph. D. Raimon Salazar Bonnet, Rector
Ph. D. Esteban Andrade, Vicerrector
Ph. D. Juan Carlos Navarro, Director de Investigación
Ph. D. Carmen Amelia Coral-Guerrero, Presidenta
Ph. D. Violeta Rangel, Secretaria
Ph. D. Yamirlis Gallar, Coordinadora de revisión de estilo
M. Sc. Alexandra Fuertes, Asistente ejecutiva

ISBN: 978-9942-808-87-5

Editores:

Alfonsina Isabel Rodríguez Vásquez
Pablo Roberto Suasnavas Bermúdez

Todos los derechos reservados

Universidad Particular Internacional SEK

Diseño e impresión

Trama ediciones
Quito, Diciembre 2025

Rodríguez Vásquez Alfonsina Isabel

Perspectivas psicosociales en el trabajo. Tomo I: Salud mental laboral, nuevas dinámicas laborales y riesgos psicosociales. Tomo I. / Alfonsina Isabel Rodríguez Vásquez... (y ...). 1ra. ed.—Quito: Universidad Particular Internacional SEK, 2024.

213 pág.

ISBN: 978-9942-808-87-5

I. Psicología del trabajo. II. Estrés laboral. III. Riesgos laborales IV. Trabajo.

CDD:

Perspectivas Psicosociales en el Trabajo

Tomo I. Salud mental laboral,
nuevas dinámicas laborales y
riesgos psicosociales

Autores:

Rodríguez Vásconez, Alfonsina Isabel
Suasnavas Bermúdez, Pablo Roberto
Villalobos Fajardo, Gloria Helena
Llanos Román, Gabriela Andrea
Peralta Beltrán, Álvaro Raúl
Altamirano Hidalgo, Fernando Javier
Mora Ortiz, Andrés
Campos Villalta, Yolis
Merino-Salazar, Pamela
Flores Aldaz, Camilo Ignacio
Osorio Vizcaíno, Gabriel Estalín
Villarreal Carrillo, Juan Camilo
Salazar Salas, Victoria Carolina
Valencia Rivera, María Fernanda
Lorena Mercedes Collahuazo
Claudia Fabiana Varela Vielma
Naranjo Guevara, Liliana Alejandra
Pando Moreno, Manuel

ÍNDICE

PARTE I

SALUD MENTAL LABORAL, FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES

Capítulo 1

¿Organizaciones saludables o ambientes invisibilizados? Análisis crítico de la normativa ecuatoriana frente a los riesgos psicosociales 7

Capítulo 2

Evaluaciones de riesgos psicosociales en el trabajo. Un análisis bibliométrico de la producción científica en Ecuador 29

Capítulo 3

Síndrome de burnout en entornos organizacionales del sector empresarial: Enfoque integrado desde la psicociología 59

Capítulo 4

Acoso laboral y salud mental en América Latina: Un análisis de su relación con los factores individuales, intralaborales y extralaborales de las víctimas 87

Capítulo 5

Síndrome de burnout, estrés laboral en maestros escolares en época de pospandemia: Una revisión de alcance 109

PARTE II

NUEVAS DINÁMICAS LABORALES Y RIESGOS EMERGENTES

Capítulo 6

Factores psicosociales a los que se ven expuestos los trabajadores en las modalidades híbrida, presencial y remota 133

Capítulo 7

El technoestrés en la docencia desde una aproximación de género 157

Capítulo 8

Demasiado bueno en el trabajo: estudio conceptual de la adicción al trabajo vs. el engagement laboral 183

PARTE I
SALUD MENTAL LABORAL,
FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES

Capítulo 1

¿Organizaciones saludables o ambientes invisibilizados? Análisis crítico de la normativa ecuatoriana frente a los riesgos psicosociales

Alfonsina Isabel Rodríguez¹
Álvaro Raúl Peralta Beltrán²
Fernando Javier Altamirano Hidalgo³
Pablo Roberto Suasnavas Bermúdez⁴

Introducción

En las dinámicas laborales contemporáneas en el Ecuador, la salud mental en los escenarios laborales ha comenzado a surgir como un componente esencial del bienestar colectivo, aunque su abordaje institucional continúa siendo parcial, fragmentado y, en muchos casos, superficial. A pesar del avance normativo que representan instrumentos como la Ley Orgánica de Salud Mental (2024) y su correspondiente Reglamento General (Decreto Ejecutivo No. 465) persisten grandes desafíos en la implementación de políticas efectivas de prevención de riesgos psicosociales en los lugares de trabajo.

1. *Coordinadora de la maestría en Gestión del Talento Humano, especialización en Psicología Laboral, Licenciatura en Talento Humano, Facultad de Ciencias del Comportamiento Humano y el Trabajo, Universidad Particular Internacional SEK (UISEK), Quito, Ecuador. alfonsina.rodriguez@uisek.edu.ec*

2. *Docente de la Especialidad de Psicología Laboral, Facultad de Ciencias del Comportamiento Humano y el Trabajo, Universidad Internacional SEK (UISEK), Quito, Ecuador. alvaro.peralta@uisek.edu.ec*

3. *Docente de la Carrera de Derecho y Coordinador del Centro de Atención Legal, Facultad de Ciencias Sociales y Derecho, Universidad Internacional SEK (UISEK), Quito, Ecuador. fernando.altamirano@uisek.edu.ec*

4. *Decano Facultad de Ciencias del Trabajo y Comportamiento Humano UISEK, Magister en Seguridad Salud y Ambiente, Máster en Administración de Negocios, Experto Universitario en Psicología Laboral, Experto en Gestión de Empresas Saludables, Doctorado en Ciencias Sociales. pablo.suasnavas@uisek.edu.ec*

Los factores que propician el desgaste emocional y cognitivo de las personas trabajadoras —como el acoso, la violencia estructural, la inequidad salarial, la sobrecarga o la despersonalización— siguen siendo muchas veces invisibilizadas bajo lógicas de productividad y disciplina organizacional.

Este estudio propone un análisis crítico sobre la distancia entre el marco legal ecuatoriano y las prácticas institucionales vinculadas a la prevención de riesgos psicosociales, con especial énfasis en las estrategias de sensibilización frente a la discriminación, la violencia y el acoso laboral. A través de una revisión bibliográfica de la normativa, se examinan los vacíos, omisiones y contradicciones que obstaculizan la construcción de entornos laboralmente saludables, entendidos no solo como espacios libres de enfermedad, sino como espacios emocionalmente seguros, inclusivos y protectores de la dignidad humana.

El texto se enmarca en una perspectiva psicosocial con enfoque de género y derechos, en función de que las organizaciones no son entes neutros, sino estructuras simbólicas donde se reproducen relaciones de poder, desigualdades y discursos normalizadores que podrían construir factores de riesgo para la salud mental. A partir de esta mirada, se exploran las posibilidades de transitar hacia modelos de gestión organizacional que no patologicen a las personas, sino que transformen las condiciones estructurales que generan sufrimiento psicológico, agotamiento emocional y exclusión.

Objetivo

Analizar el marco normativo ecuatoriano vigente en materia de riesgos psicosociales y salud mental laboral para la identificación de su alcance, limitaciones y grado de implementación en los entornos de trabajo.

Materiales y Métodos

El presente documento presenta un diseño de tipo cualitativo documental, centrado en el análisis de instrumentos jurídicos nacionales e internacionales vigentes en el Ecuador, incluyendo leyes orgánicas, decretos ejecutivos, acuerdos ministeriales y resoluciones y normas internacionales como la NTE INEN,

reconocida como estándar técnico de referencia para la gestión de riesgos psicosociales en el contexto laboral, de carácter voluntario que fue adoptada en el país como sistema de estandarización de calidad. Fueron seleccionados normas en relación con el objetivo de investigación y su relevancia en la regulación de los riesgos psicosociales y la salud mental en el ámbito laboral.

Adicionalmente, se consideraron fuentes bibliográficas especializadas en seguridad y salud ocupacional, psicología, psicociología y derecho, para analizar los avances normativos en el país con un enfoque crítico e interdisciplinar. La recopilación de datos se organizó mediante fichas de análisis categorial, agrupando las disposiciones legales según ejes temáticos. Asimismo, la estructura de los resultados del documento procura mantener el orden indicativo de las normas nacionales e internacionales.

El tratamiento de la información se realizó con base en un enfoque crítico y comparativo, identificando principios rectores, obligaciones para los empleadores y el Estado, mecanismos de implementación y vacíos regulatorios. Este proceso permitió desarrollar una síntesis cualitativa de la información que articula el marco legal con los requerimientos en materia de psicociología laboral, aportando elementos para el debate las políticas de salud mental en el sistema laboral ecuatoriano.

Resultados

La norma constitucional es la premisa principal de la ley en nuestro país de esta se derivan los otros documentos legales, en materia laboral estos instrumentos reconocen el trabajo docente y seguro como medio para alcanzar elevados niveles de salud y bienestar, promoviendo a su vez el crecimiento económico. El artículo 425 de la Constitución de la República del Ecuador establece el orden jerárquico de aplicación de las normas y en el artículo 417 “los tratados internacionales ratificados por el Ecuador se sujetarán a lo establecido en la Constitución. En el caso de los tratados y otros instrumentos internacionales de derechos humanos se aplicarán los principios pro ser humano”.

En el artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador”, referente a los principios rectores de los derechos, se establece el principio de igualdad de todas las personas y el pleno goce de sus derechos, deberes y obligaciones. En este sentido, se dispone que “nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad ...”(2008).

Por otro lado, en el artículo 35, se establece la atención prioritaria en los ámbitos público y privado. En el entorno laboral, esto se traduce en atención especial hacia grupos de personas con discapacidad, quienes padezcan enfermedades catastróficas, las mujeres embarazadas, las personas adultas mayores; así como niñas, niños y adolescentes. En este último caso, se debe resaltar que el trabajo infantil no debe permitirse en ninguna circunstancia.

Sin embargo, en nuestro país persisten formas de trabajo informal y precarizado, donde estas normas no se cumplen y en el que existen situaciones laborales inadecuadas y déficit de protección social, en especial en sectores rurales y urbano marginales.

El propio artículo 35 menciona que la atención prioritaria debe ser recibida también por personas que estén “en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad” (2008).

La Constitución de la República del Ecuador, en la Sección VIII precisa el marco normativo en relación con el trabajo y seguridad social. En el artículo 33, se destaca el papel del Estado para garantizar el respeto a la dignidad, remuneraciones justas y un trabajo saludable y escogido libremente. Asimismo, el artículo 70 de la carta magna señala que se deben generar políticas para alcanzar la igualdad de género y que en la gestión pública se implementaran mecanismos para incorporar el enfoque de género en la gestión (2008).

En el artículo 331, se enfatiza la necesidad de garantizar derechos a las mujeres, se señala que se debe tomar medidas necesarias para la eliminación de brechas existentes en el acceso al empleo, la formación y desarrollo de carrera, como remuneraciones equitativas y se prohíbe formas de discriminación, acoso o formas de violencia que las afecte en el ámbito laboral.

El convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo mediante Registro Oficial 69, del 22 de abril de 2022, reconoce “que la violencia y el acoso son atentatorios a los derechos humanos y afectan a las organizaciones, a su entorno, productividad y a las relaciones laborales”. Este documento señala “la necesidad de que los países miembros aborden políticas nacionales pertinentes relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración”.

Riesgos psicosociales

La Decisión 584, “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”, ratificado por el Ecuador y en estado vigente reconoce que el medio ambiente de trabajo tiene influencia en la aparición de riesgos que amenazan la seguridad y salud ocupacional y que las organizaciones deberán elaborar planes integrales de prevención de riesgos, que comprenden acciones como identificación, evaluación, control y diseño de estrategias, entre otros. Expresa que para disminuir el riesgo se debe fomentar la adaptación del puesto de trabajo a las capacidades de los trabajadores para garantizar su salud física y mental. Además, aporta una definición precisa que vincula estos riesgos no solo a las condiciones materiales del entorno laboral, sino a aspectos organizativos, estableciendo una clara dimensión física y psicológica del trabajo (2004).

El Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo señala en el artículo 46 que “Los riesgos psicosociales son aquellos que se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo pudiendo producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos para el trabajador y la relación con su entorno” (Decreto Ejecutivo No. 255, 2024).

Esto constituye una base normativa esencial para el abordaje del riesgo psicosocial en el entorno laboral ya que se reconoce de manera clara que la presencia de factores de riesgo de origen laboral puede producir daños a los trabajadores en diversas esferas de su vida.

El Decreto Ejecutivo No. 255, en el artículo 15, establece los deberes en materia de seguridad y salud en el trabajo, como la designación de responsables, la identificación de los peligros, evaluación y control de los riesgos laborales, proceso de formación y comunicación sobre las medidas de prevención y protección que adoptará la organización. Además, del manejo global de la salud de los trabajadores, el monitoreo y análisis de las condiciones de trabajo y salud. Los empleadores tendrán que hacer los procesos de investigación sobre los accidentes de trabajo y presunción de enfermedades profesionales como su rehabilitación y reinserción. Entre estas obligaciones se deberá garantizar la protección específica a sectores priorizados.

En el artículo 40 y 46, de esta norma se reconoce la tipología de los riesgos, entre los que se señala los psicosociales como aquellos derivados del trabajo y su impacto en la salud y se destaca la obligatoriedad en su prevención y su mitigación. En concordancia con el artículo 32 de la Constitución, que establece que “la salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el trabajo y los ambientes sanos”.

Esta disposición reconoce que la salud no puede ser concebida de forma aislada, sino como una condición integral sustentada en factores sociales, laborales y ambientales. En este marco, los riesgos psicosociales laborales como el estrés crónico, el síndrome de desgaste ocupacional, la violencia laboral, entre otros, constituyen elementos que afectan directamente este derecho, al deteriorar el equilibrio emocional, cognitivo y físico de los trabajadores. Por tanto, la omisión del empleador o del Estado en la identificación y prevención de estos riesgos compromete el cumplimiento de una obligación constitucional, afectando la salud del trabajador y su bienestar integral.

En Ecuador, la intervención preventiva ante los riesgos psicosociales en el escenario ocupacional ha adquirido un creciente reconocimiento jurídico e institucional a través de diversos instrumentos normativos expedidos por el Mi-

nisterio del Trabajo. Esta evolución normativa refleja un enfoque más amplio e integral de la salud ocupacional, que incorpora no solo la protección física, sino también el bienestar emocional y psicosocial de los trabajadores. El fundamento legal de esta transformación se encuentra en el artículo 539 del Código del Trabajo, reformado en 2015 mediante la Ley No. 0 (Registro Oficial Suplemento No. 483 del 20 de abril de 2015), el cual otorga al Ministerio rector del trabajo la rectoría del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y la facultad de emitir regulaciones obligatorias para prevenir riesgos laborales.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, mediante su resolución 513 del Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, considera a los factores de riesgo como aquellos “que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional, y que ocasionan efectos a los asegurados” (IEES, 2016, p.11). En el artículo 9 se especifica que entre estos factores se considera al psicosocial. Además, en el artículo 53 se describen los principios que rigen las acciones preventivas.

El Acuerdo Ministerial MDT-2025-102, del 22 de agosto de 2025, señala como responsabilidades del empleador, la elaboración y aplicación del “Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la Discriminación, Violencia y Acoso Laboral y el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales”. Añade que “los empleadores que cuenten con más de diez (10) trabajadores deberán implementar el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y establecer medidas para prevenir y mitigar los riesgos psicosociales. Todos los empleadores independientemente del número de trabajadores deberán gestionar la prevención de los riesgos psicosociales conforme lo establece la normativa técnica vigente”.

En conclusión, el marco regulatorio ecuatoriano, desde la Decisión 584 hasta el Acuerdo Ministerial MDT-2025-102, consolida un enfoque integral y obligatorio para la gestión de los riesgos psicosociales, al identificarlos como factores de origen laboral con un impacto significativo en la salud física y mental de los trabajadores. Esta evolución legal impone a los empleadores la responsabilidad ineludible de implementar acciones proactivas de prevención, evaluación y control, transformando los entornos laborales para garantizar el derecho fundamental a la salud y al trabajo digno.

Salud Mental Laboral

En la Ley Orgánica de Salud Mental y su reglamento se identifican aspectos normativos que se deben considerar para la gestión psicosocial y prevención de enfermedades ocupacionales, la promoción de la salud mental e inclusión laboral de personas con trastornos mentales. A continuación, una tabla que resume varios puntos a considerar:

Tabla 1

Disposiciones legales para la promoción de la salud mental en el trabajo

Número de artículo	Abstracto
Art. 3 (t) Reglamento	La salud mental en el trabajo “se refiere al estado de bienestar emocional, psicológico y social de los trabajadores y servidores públicos en el ámbito laboral. Esto implica que puedan desarrollar su potencial, manejar el estrés inherente a su puesto de trabajo, para ocuparse de manera productiva y contribuir de manera positiva a la empresa o institución pública”
Art. 3 (t)	<p>“La salud mental en el trabajo abarca aspectos como la promoción de la salud mental, el apoyo social, emocional y psicológico, generar un ambiente laboral que promueva relaciones interpersonales eficaces, así como la satisfacción en el trabajo en un entorno seguro para todos los empleados y servidores públicos”.</p> <p>“Así también, el equilibrio entre la vida laboral y personal, la prevención del estrés laboral, del acoso psicológico y de la discriminación por motivos de salud mental”.</p>
Art. 57 Ley Art. 23 Reglamento	Establece la obligación del ente rector del trabajo y la autoridad sanitaria nacional, entre otros de ejecutar planes para la inclusión laboral de personas con trastornos mentales, así como acciones de capacitación y sensibilización para empleadores y trabajadores sobre trastornos mentales y violencia laboral.
Art. 24	Detalla medidas de apoyo en el ámbito laboral, como la designación de un psicólogo de talento humano para brindar orientación, monitorear la adaptación laboral, garantizar confidencialidad y evaluar acciones de inclusión. Además, señala que “... Se deberá capacitar regularmente a todos los empleados y servidores públicos a fin de reducir el estigma y la discriminación hacia las personas con trastornos mentales, en el adecuado manejo intralaboral de problemas de salud mental y la inclusión de este tipo de personas”.
Art. 25	Requiere evaluaciones periódicas del impacto de las políticas de inclusión laboral [contratación, retención y satisfacción] para personas con trastornos mentales, incluyendo recolección de datos desagregados y publicación de resultados, para procesos de mejora basada en evidencia.

Número de artículo	Abstracto
Art. 26	Enfatiza la promoción de ambientes laborales saludables, programas de apoyo psicosocial, control de la salud mental, capacitación en primeros auxilios psicológicos y otras acciones para mejorar el bienestar de los trabajadores.

Fuente: Elaborado a partir de Ley Orgánica de Salud Mental (2024) y Reglamento (2024)

De las disposiciones de estas normas, se puede señalar que se hace un énfasis significativo del abordaje de la salud mental en el trabajo, siendo un avance significativo para la gestión psicosocial y la promoción de espacios saludables. Este avance normativo aborda la inclusión laboral para personas con trastornos mentales y la correcta incorporación en las organizaciones mediante medidas que buscan reducir el estigma frente a esta población. Estos documentos enfatizan la promoción de ambientes laborales saludables, programas de apoyo psicosocial, control de la salud mental, capacitación en primeros auxilios psicológicos y otras acciones orientadas a optimizar la calidad de vida laboral y el bienestar integral del personal. Además, la concientización por la prevención frente al estrés laboral, la conciliación trabajo-vida, el acoso psicológico y la discriminación por motivos de salud.

Violencia, acoso laboral y discriminación

El 8 de mayo de 2024, la Asamblea Nacional de Ecuador aprobó la Ley Orgánica Reformatoria, Registro Oficial No. 559, para la erradicación de la violencia y el acoso en todas las modalidades de trabajo, este documento legal reforma el Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público, en el artículo 7, inciso 11, señala que:

En la evaluación de riesgos en los lugares de trabajo el inspector de trabajo deberá tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. El empleador deberá prestar especial atención a los peligros y riesgos que se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso (2024).

En los artículos sobre la definición de la violencia y acoso en esta norma se señala que:

La violencia y acoso en materia laboral se refiere a todo tipo de comportamientos y prácticas inaceptables incluidas las amenazas, reconocidas en la Constitución, esta ley o en leyes especiales en favor del ser humano y concebidas como violencia, que ocurran una sola vez o de manera repetitiva, que resultan o pueden resultar en un daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital, en contra de una persona trabajadora, incluyéndose la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias (2024).

Las formas de violencia, acoso o discriminación atentan a la dignidad humana, se consideran lesivos y amenazan los derechos de las personas. Esta norma inscrita en el Registro Oficial No. 559, expresa que “El cambio de ocupación sin autorización expresa y escrita del trabajador, constituye violencia psicológica y patrimonial en el caso de reducción de la remuneración” (2024).

La Ley Orgánica Reformatoria para la erradicación de la violencia y el acoso en todas las modalidades de trabajo (2024), busca la protección para “trabajadores, pasantes, aprendices y personas en búsqueda de empleo”. Los comportamientos considerados inaceptables que causan daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital en el ámbito laboral deben ser analizados por su capacidad de provocar presión para que la persona se desvincule del lugar de trabajo o provoque afectaciones psicológicas, físicas o sociales y según sus circunstancias y gravedad con el fin de establecer estrategias y acciones para erradicar la violencia en el lugar de trabajo.

La legislación vigente incorpora un enfoque de género en su aplicación y reconoce; además, la necesidad de garantizar la desconexión digital en el marco de derechos de las personas trabajadoras. Asimismo, establece que los casos de violencia laboral deberán ser evaluados por la autoridad competente, con el fin de prevenir procesos de revictimización y asegurar una atención integral y respetuosa de los derechos humanos.

Al amparo de las normas contra el acoso laboral, se emiten los acuerdos del Ministerio del Trabajo, MDT-2025-093, del 14 de agosto de 2025 y MDT-2025-102, del 22 de agosto de 2025, estos instrumentos legales determinan “los lineamientos para la prevención y atención de casos de discriminación, violencia y acoso laboral, en el sector privado” (2025). En este documento se explican las conductas y señala quienes pueden ejercer violencia y acoso en el espacio laboral, un punto clave es exponer que las distintas expresiones de discriminación, violencia y acoso laboral puede afectar no solo a quienes tienen una relación laboral, sino también a otras personas como voluntarios, pasantes, usuarios o personas vinculadas, entre otras.

Se establece también una sección donde se indican las prohibiciones en los procesos de contratación para gozar de la participación libre y sin discriminación, a saber: solicitudes como pruebas de embarazos, solicitar información personal, pólizas de seguro o pasado judicial (en este último caso hay ciertas excepciones previstas por la ley). En los acuerdos antes mencionados, se detalla el proceso de denuncia aplicable a situaciones de discriminación, violencia y acoso en el entorno laboral.

El Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0398 expide el reglamento para prohibir la terminación del contrato individual de trabajo por el hecho de vivir con VIH-SIDA. Esta norma establece que la prueba de detección del VIH-SIDA en el ámbito laboral solo puede realizarse bajo condiciones voluntarias, individuales, confidenciales y con consejería. Además, dispone que la prevención del VIH-SIDA debe ser incorporada en los programas de prevención de riesgos psicosociales, reconociendo así que la estigmatización por condiciones de salud representa una fuente de riesgo emocional y discriminación estructural que afecta el bienestar psicológico de las personas.

Prevención, intervención y mitigación de los riesgos psicosociales

La Ley Orgánica Reformativa para la erradicación de la violencia y el acoso en todas las modalidades de trabajo (2024, busca la protección para todos los

individuos que integran el ámbito laboral de manera directa o indirecta como trabajadores activos, personas en proceso de formación profesionales o se encuentran en proceso de inserción al mercado de trabajo. Los comportamientos considerados inaceptables que causan daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital en el ámbito laboral deben ser analizados por su capacidad de provocar presión para que la persona se desvincule del lugar de trabajo o provoque afectaciones psicológicas, físicas o sociales y según sus circunstancias y gravedad

En el escenario presente, especialmente tras la promulgación del Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, se busca reducir las barreras institucionales que perpetúan la discriminación de género, como las brechas salariales y los roles de género preestablecidos. El Decreto 928 de 20 de noviembre de 2023 aprobó el Reglamento a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, este contiene un conjunto de medidas para promover la igualdad de derechos y oportunidades laborales sin distinción de género que buscan la erradicación de la discriminación por género, y establece que las instituciones (con más de 50 trabajadores) deben presentar el Plan de Igualdad, el que tendrá vigencia de cuatro años desde su registro en el Ministerio del Trabajo.

Este documento puede actualizarse, registrando los cambios en la plataforma designada por el Ministerio. Sin embargo, es obligatoria, en los siguientes casos

- Cambios en la razón social, fusión, escisión, disolución o liquidación que afecte el número de trabajadores.
- Aumento o disminución de trabajadores que alcance el mínimo exigido por el Reglamento.
- Sanciones por denuncias o resoluciones judiciales por acoso laboral, acoso sexual, discriminación o violencia de género.

La Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, Registro Oficial 481, del 19 de enero de 2024 tiene como objeto “garantizar la igualdad de remuneración y cualquier otra forma de retribución económica entre hombre y mujeres en el desempeño de un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor” y como finalidad erradicar formas discriminatorias de género en el con-

texto laboral como brechas salariales, estereotipos, violencia y discriminación. En concordancia con su reglamento se establece medidas de prevención como capacitación relacionada “con derechos laborales de hombres y mujeres, igualdad de género, erradicación de violencia y no discriminación en el ámbito laboral, entre otros” y el Acuerdo MDT-2025-006: Reglamento Ley Orgánica para la Igualdad Salarial, que señala que las capacitaciones deberán ser de 40 horas anuales de capacitación (virtual, presencial o mixta), se agregan otras temáticas adicionales: “erradicación de violencia y no discriminación en una empresa o centro de trabajo y otros relacionados para establecer el trabajo de igual valor” (2025).

Dentro del marco normativo para la prevención, se establece el Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-0244, que tiene como objeto expedir el Protocolo para la Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres en los Espacios de Trabajo, que permite vincular la gestión psicosocial con estrategias para erradicar la violencia de género en el ámbito laboral. Esta norma establece el mecanismo de denuncia, obligatorio para el sector público pero que, en su guía anexa, señala que se aplicará en estos procesos también en el sector privado. Este documento en el artículo 3, señala la responsabilidad de los colaboradores que sean parte de la relación laboral señalando que “son responsables de mantener relaciones de respeto y equidad con sus jerárquicos superiores, con su empleador y con sus compañeras o compañeros de trabajo, ejecutando de manera eficiente sus actividades; y, además, tienen la responsabilidad de denunciar cualquier exceso del cual se crean víctimas en la relación laboral”. El protocolo refuerza la corresponsabilidad de los empleadores en la promoción de espacios laborales libres de violencia, acoso y estrés derivado del temor o la inseguridad en el entorno laboral.

Otro avance fundamental en la creación de entornos que promueven el bienestar es la “Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano” (2024), este instrumento legal reconoce al cuidado como un derecho y una necesidad social, con especial énfasis en su impacto en la vida laboral. Esta ley articula el derecho al cuidado con políticas de lactancia, maternidad, paternidad y corresponsabilidad familiar, otorgando un nuevo sentido a la gestión del trabajo desde una perspectiva humana y psicosocial.

El reconocimiento de entornos adecuados para la lactancia, tiempos para procesos de lactancia y licencias de cuidado, así como la promoción de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, contribuyen a reducir factores de riesgo como el estrés crónico, conciliación trabajo-vida, el aislamiento o el agotamiento emocional, especialmente en mujeres trabajadoras. Además, la creación del Sistema Nacional de Cuidados implica la transversalización de políticas laborales, sanitarias y sociales, configurando un nuevo modelo de protección integral que reconoce la interacción entre salud mental, trabajo y cuidados.

La Ley Orgánica Reformatoria respecto a la Discriminación por Edad en el Sistema Laboral (2025) representa un avance normativo relevante en la protección de derechos con respecto a la discriminación por edad. Esta norma incluye un apartado reformatorio al artículo 42.2. del Código de Trabajo, en el que se establece algunos elementos a considerar en las capacitaciones como el realizar un mínimo de 10 horas, a personal de “nómina en temas o materias que mejoren el ambiente laboral, fortalecimiento de actitudes y aptitudes, así como la erradicación y prevención de formas de violencia, acoso o discriminación por razones de edad, entre otros”. Se plantea la figura de notificación obligatoria con fines de seguimiento e inspección de su cumplimiento.

Establece como obligación para las empresas con “más de 25 trabajadores la contratación en su nómina de un 1% total de personas de más de 40 años observando, principios de equidad, género y diversidad. Dicha obligación no podrá ser menor del cuatro por ciento de la totalidad de sus trabajadores” (2025). En este caso las acciones para prevenir la discriminación por edad fueron similares a las adoptadas por la “Ley Orgánica de Discapacidades” con su última reforma al 2025, que establece la inclusión obligatoria en empresas de más de 25 trabajadores deben contar con al menos 4% de personas con discapacidad en puestos permanentes. Esta norma establece la igualdad de oportunidades, acceso al empleo remunerado sin discriminación y las oportunidades de participar en procesos de selección, capacitación e indemnización en igualdad de condiciones.

En el artículo 48 de la norma antes mencionada se establece la figura de “sustitutos”, artículo 48, y quienes pueden calificar son “familiares hasta cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, se considerarán como sustitutos a

los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales”. Se establece que del número de inclusión laboral de trabajadores con discapacidad solo puede ser asumido un 50% máximo por inclusión de sustitutos y solo uno por persona con discapacidad.

Finalmente, el Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-196 expide las “Normas Generales para el Cumplimiento y Control de las Obligaciones Laborales en Seguridad y Salud en el Trabajo”, que constituyen un hito normativo al incluir de manera explícita los factores psicosociales intralaborales y extralaborales, así como el distrés, como componentes del sistema de gestión. Esta norma exige que los empleadores desarrollen diagnósticos específicos, planes de acción y medidas correctivas orientadas a mitigar condiciones laborales que impactan negativamente en la salud mental, como el exceso de carga, la falta de reconocimiento, el aislamiento o la presión emocional.

Otras normas que guían la gestión entornos saludables y permiten una gestión del riesgo psicosocial son, el Acuerdo Interministerial No. MDT-MSP-2024-002, “Reglamento para la implementación, adecuación y uso de las salas de apoyo a la lactancia materna en los centros de trabajo del sector público y privado y su instructivo”, el Acuerdo Ministerial No. 00086-2024, “Manual de calificación recalificación de la discapacidad”, y el Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0038, que expide las Directrices para la Formulación e Implementación de Programas de Prevención Integral al Uso y Consumo de Drogas en el Ámbito Laboral.

En el contexto normativo ecuatoriano, la NTE INEN ISO 45003 refuerza las obligaciones legales vigentes en materia de salud laboral, al ofrecer herramientas operativas para cumplir con el Decreto Ejecutivo No. 255 y el Acuerdo Ministerial MDT-2023-196, que exigen la prevención de los riesgos psicosociales. Su adopción voluntaria por parte de los empleadores comprometidos con el trabajo digno puede constituir una buena práctica que contribuya a la mejora de la productividad, la retención de talento y la reducción de conflictos laborales asociados a entornos disfuncionales. En suma, esta norma técnica aporta una metodología estructurada y coherente que legitima la incorporación de la salud mental como un componente esencial de la gestión organizacional.

En conjunto, estas normas conforman un marco jurídico que reconoce la complejidad de los factores psicosociales en el ámbito laboral ecuatoriano. Su implementación efectiva no solo permite prevenir daños emocionales, sino que promueve el desarrollo de organizaciones más equitativas, respetuosas y emocionalmente sostenibles, donde el derecho a un trabajo digno se traduce también en el derecho a un entorno emocionalmente saludable.

Discusión

La evidencia normativa revisada demuestra que el marco jurídico e institucional ecuatoriano ha evidenciado un notable progreso en el reconocimiento y abordaje de los factores psicosociales en el entorno laboral. Normativas como el Decreto Ejecutivo No. 255, la Ley Orgánica de Salud Mental, la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta y los diversos Acuerdos Ministeriales expedidos por el Ministerio del Trabajo, han incorporado en sus disposiciones principios de salud mental, equidad, no discriminación y promoción de ambientes laborales emocionalmente seguros. No obstante, subsiste una brecha entre la existencia de estas normas y su implementación efectiva dentro de los espacios de trabajo, especialmente en sectores informales, precarios o altamente jerarquizados.

La revisión realizada revela que en el andamiaje normativo existe un avance sustantivo hacia el reconocimiento de los riesgos psicosociales como un problema para las personas y organizaciones en el ámbito de salud; sin embargo, su aplicación en las organizaciones evidencia una brecha significativa entre la norma y la práctica institucional, lo que perpetua la invisibilidad de las inadecuadas condiciones del trabajo y la naturalización de las repercusiones de los factores psicosociales en la salud de la población.

La revisión regulatoria muestra que el ordenamiento jurídico ecuatoriano reconoce formalmente la importancia de la salud mental ocupacional, pero su aplicación práctica está rezagada respecto a los desafíos laborales contemporáneos. Si bien la Ley Orgánica de Salud Mental (2024) y el Decreto Ejecutivo nro. 465 representan un avance, su implementación carece de mecanismos in-

terinstitucionales para garantizar su cumplimiento efectivo en los entornos laborales. Esta brecha entre la política pública y la realidad organizacional refleja una tensión persistente entre el bienestar y la productividad que estructura el mundo laboral ecuatoriano.

Desde una perspectiva psicosocial y de derechos humanos, las organizaciones no pueden entenderse únicamente como unidades económicas. También son espacios simbólicos donde se reproducen relaciones de poder, discursos y prácticas, todo lo cual impacta directamente en los procesos colectivos que configuran la experiencia del bienestar mental. La invisibilidad de factores como el acoso, la desigualdad salarial, la sobrecarga de trabajo, la ausencia de reconocimiento y la falta de apoyo social refleja una cultura institucional que normaliza el sufrimiento laboral y lo individualiza, en lugar de abordarlo como un fenómeno estructural.

A pesar de que la normativa establece obligaciones claras para los empleadores como la elaboración y formulación de estrategias preventivas, la existencia de canales de denuncia o la inclusión de criterios de igualdad, las prácticas organizativas muchas veces privilegian la productividad sobre el bienestar, generando un deterioro progresivo de las personas y el bienestar laboral.

Otros países de la región han consolidado marcos regulatorios más integrales. Estos incorporan protocolos obligatorios para la gestión psicosocial, junto con sistemas de denuncia anónima que fortalecen la prevención. En Ecuador, la falta de institucionalización de estas herramientas impide una verdadera cultura de prevención y mantiene la respuesta institucional a un nivel reactivo, centrada en remediar los daños en lugar de transformar las condiciones laborales.

El concepto de “organización saludable” debe ir más allá de la retórica del bienestar. Implica una profunda valoración crítica de los enfoques de liderazgo, los procedimientos en la gestión humana y las políticas de salud ocupacional. Un entorno laboral verdaderamente saludable no se mide solamente por la falta de patologías, sino por la presencia de condiciones psicosociales que promuevan la dignidad, la equidad, la participación y la justicia organizacional.

Como limitaciones del estudio se identificaron aspectos metodológicos y contextuales, por su naturaleza cualitativo documental no se incluyen datos empíricos de los trabajadores o empleados, el tipo de documentos seleccionados no incluye políticas internas de las organizaciones, ni estudios de caso sectorial, la interpretación crítica se centra en la perspectiva psicosocial, lo que puede generar tensiones en enfoques más tradicionales de la gestión. Adicionalmente, la actualización de la norma en los últimos cinco años en el Ecuador es dinámica y dispersa; por tanto, algunas disposiciones podrían modificarse a corto plazo o encontrarse en otros documentos normativos no contemplados en este estudio.

El marco legal ecuatoriano incorpora progresivamente la dimensión psicosocial y de salud mental laboral, alineándose con estándares internacionales y normativa comparada. No obstante, su eficacia dependerá de la implementación real que realicen las organizaciones y de la supervisión efectiva de los entes de control. Asimismo, la consolidación de organizaciones saludables requerirá del poder trasladar la visión normativa a una esfera ética institucional y colectiva del cuidado, que articula un liderazgo empático, participativo, y de corresponsabilidad en la gestión del bienestar. La salud mental en el trabajo no puede ser tratada como un asunto individual, sino como un componente estructural de derecho al trabajo decente y la justicia social.

Como recomendación para futuros estudios en esta temática, se sugiere ampliar el enfoque a una metodología mixta en la que se integre técnicas cuantitativas y cualitativas como entrevistas y encuestas para generar evidencia sobre la efectividad de la norma en la gestión psicosocial. Este abordaje permitirá identificar con mayor precisión la brecha existente, así como formular propuestas de mejora y alineación de políticas nacionales con la realidad organizacional nacional y las prácticas empresariales actuales.

La investigación sobre la normativa con la salud mental, los riesgos psicosociales en los escenarios laborales requieren una exploración más profunda y sistemática. A partir de ello, podrían desarrollarse estudios especializados que incluyan análisis comparado de normativas, revisión de resoluciones de la Corte Constitucional, propuestas de indicadores de salud mental adaptados a los contextos nacionales y latinoamericanos, así como investigaciones sectoriales

que aborden diferentes poblaciones y situaciones de vulnerabilidad con normativa comparada, análisis de resoluciones de corte constitucional, propuestas de indicadores de salud mental adaptados a contextos latinoamericanos, análisis de normativas en estas temáticas en distintos sectores, poblaciones y vulnerabilidades por mencionar algunos

Finalmente, este análisis nos invita a reconceptualizar la salud mental ocupacional como un derecho colectivo, inseparable del principio constitucional del trabajo decente y del mandato estatal de garantizar entornos seguros y humanos. La creación de entornos emocionalmente sostenibles requiere la integración de un enfoque psicosocial en los sistemas de gestión y auditoría, alineando los esfuerzos de las instituciones públicas, las empresas y la academia en torno a una agenda común para la salud mental y los derechos laborales.

Se concluye que transformar los entornos laborales en organizaciones verdaderamente saludables requiere no solo de la sujeción del marco jurídico vigente, sino también la voluntad política y ética de los actores institucionales, empresariales y sociales. Es fundamental pasar de un enfoque reactivo y fragmentado a una gestión integral del bienestar psicosocial, basada en la garantía de los derechos humanos, la promoción de la salud mental y la corresponsabilidad institucional. La creación de entornos laborales seguros, equitativos y emocionalmente sostenibles no es una aspiración idealista, sino un mandato legal, ético y organizacional ineludible en el marco del trabajo decente.

Referencias

- Decreto Ejecutivo No. 255. Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. Gobierno del Ecuador. (2024, 9 de mayo). Registro Oficial Suplemento No. 554. <https://www.lexis.com.ec>
- Decisión 584. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo Comunidad Andina. Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores (2004). Registro Oficial Suplemento 461 <https://www.comunidadandina.org/Normativa.aspx>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2024). Ley Orgánica de Salud Mental. Registro Oficial (pendiente de número).
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2024). Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2024). Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2024). Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2025). Ley Orgánica Reformatoria respecto a la Discriminación por Edad en el Sistema Laboral.
- Comunidad Andina de Naciones. (2004). Decisión 584: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Instituto Ecuatoriano de Normalización. (2022). NTE INEN ISO 45003:2022: Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (s.f.). Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo (Resolución C.D. 513).
- Ministerio del Trabajo. (2015). Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0398: Reglamento para prohibir la terminación de la relación laboral por el hecho de vivir con VIH-SIDA.
- Ministerio del Trabajo. (2017). Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082: Norma para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral.
- Ministerio del Trabajo. (2021). Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-0013: Directrices para el registro de los planes de igualdad en el ámbito laboral.
- Ministerio del Trabajo. (2021). Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-244: Protocolo para la Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres en los Espacios de Trabajo.
- Ministerio del Trabajo. (2023). Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-0006: Reglamento para operativizar el proceso de cumplimiento de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres.

- Ministerio del Trabajo. (2023). Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-196: Normas Generales para el Cumplimiento y Control de las Obligaciones Laborales en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ministerio del Trabajo. (2025a). Acuerdo Ministerial No. MDT-2025-093: Lineamientos para la prevención de la discriminación y la violencia y acoso en materia laboral en el sector público. Registro Oficial Suplemento No. 627, 20 de agosto de 2025.
- Ministerio del Trabajo. (2025b). Acuerdo Ministerial No. MDT-2025-102: Lineamientos para la prevención de la discriminación y la violencia y acoso en materia laboral en el sector privado. Registro Oficial Suplemento No. 630, 25 de agosto de 2025.
- Ministerio del Trabajo. (s.f.). Acuerdo Ministerial No. 2: Reglamento para la implementación, adecuación y uso de salas de apoyo a la lactancia materna.
- Ministerio del Trabajo. (s.f.). Acuerdo Ministerial No. 38: Directrices para la formulación e implementación de programas de prevención integral al uso y consumo de drogas.
- Ministerio del Trabajo. (s.f.). Acuerdo Ministerial No. 49: Reglamento de Promoción de la Salud en el Trabajo.
- Ministerio de Trabajo (s/f). Protocolo de Prevención de Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y Toda Forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo. www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/06/Protocolo-de-Prevención-casos-de-violencia.pdf
- Ministerio de Salud Pública. (s.f.). Acuerdo Ministerial No. 86: Manual de Calificación y Recalificación de la Discapacidad.
- Presidencia de la República del Ecuador. (s.f.). Decreto Ejecutivo No. 255: Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial No. 449.

Capítulo 2

Evaluaciones de riesgos psicosociales en el trabajo. Un análisis bibliométrico de la producción científica en Ecuador

Andrés Mora Ortíz⁵

Yolis Campos Villalta⁶

Pamela Merino-Salazar⁷

Alfonsina Isabel Rodríguez Vásconez⁸

Introducción

Estudiar los riesgos psicosociales en el ámbito del trabajo supone reconocer dos premisas esenciales. En primer lugar, aceptar que no hay una definición unificada y que existen diversos enfoques teóricos para abordarlos. Al mismo tiempo que existe una postura general con respaldo científico que reconoce el daño que generan los riesgos laborales de tipo psicosocial en las personas trabajadoras, en el clima y productividad de las organizaciones. De este modo, analizar estos riesgos, a pesar de la ambigüedad de sus conceptualizaciones tiene un efecto directo en el bienestar de las personas y la salud de las organizaciones (véase Erwandi et al., 2021; Neffa, 2019, 2018; Moreno Jiménez, 2011; Leka et al., 2010; Pando Moreno et al., 2006).

5. *Magister en Salud y Seguridad Ocupacional, Facultad de Ciencias del Comportamiento Humano y el Trabajo, Universidad Particular Internacional SEK, (UISEK), Quito, Ecuador. andresm.mora94@gmail.com*

6. *Docente e Investigadora Facultad de Ciencias del Comportamiento Humano y el Trabajo, Universidad Particular Internacional SEK, (UISEK), Quito, Ecuador. yolis.campos@uisek.edu.ec*

7. *Docente e investigador Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Particular Internacional SEK, (UISEK), Quito, Ecuador. pamela.merino@uisek.edu.ec*

8. *Coordinadora Maestría en Gestión del Talento Humano, Especialización en Psicología Laboral, Licenciatura en Talento Humano, Facultad de Ciencias del Comportamiento Humano y el Trabajo, Universidad Particular Internacional SEK (UISEK), Quito, Ecuador. alfonsina.rodriguez@uisek.edu.ec*

En el ámbito de los estudios sobre el mundo del trabajo, la literatura científica, trata los aspectos psicosociales mediante tres conceptos relacionados pero que suelen emplearse de manera indistinta y que aluden a factores psicosociales, de riesgo psicosocial y riesgos psicosociales.

Los factores psicosociales se refieren a las distintas situaciones del medio ambiente del trabajo, las características del individuo y a factores externos al trabajo pero que tienen influencia dentro de este, poseen una dimensión psicológica y social, tales como la configuración del trabajo, el clima laboral, los estilos de liderazgos, entre otros. Estas condiciones no son negativas, ni positivas. Sin embargo, cuando se menciona el término riesgo psicosocial esta distinción conceptual alude a los factores laborales que pueden resultar perjudiciales para la salud de los trabajadores dentro de las instituciones. Estos se identifican mediante términos predictivos de daño, por ejemplo: falta de autonomía, ambigüedad de rol, conflicto de rol, trabajo rutinario, relación conflictiva con familiares, falta de conciliación trabajo-vida, entre otros.

El concepto riesgos psicosociales es más integrador, ya que engloba los factores de riesgo como causas potenciales que generan un efecto negativo y las consecuencias negativas a la exposición de estos factores, como consecuencias materializadas. Por este motivo, se puede incluir términos como sobrecarga cuantitativa, carga mental, falta de conciliación trabajo-vida (predictores de daño) y términos como estrés crónico, síndrome de *burnout*, violencia laboral, acoso sexual, entre otros (daños en sí mismos) (Moreno Jiménez, 2011). Esta complejidad terminológica presenta desafíos tanto para la delimitación conceptual como para la interpretación, si no se logra distinguir adecuadamente entre ellos.

Considerando el impacto que los riesgos psicosociales tienen sobre trabajadores y organizaciones, resulta fundamental establecer estrategias para su abordaje. Desde la perspectiva de la salud ocupacional, el punto de partida para el proceso radica en su evaluación (Neffa, 2019, 2018; Meliá et al., 2006). El proceso de evaluar los riesgos laborales implica un abordaje técnico estructurado que sigue una secuencia estructurada: 1) identificar los factores de riesgo, 2) estimar la severidad del daño actual o potencial y 3) diseñar medidas de control y pre-

vinción. Este mismo proceso se aplica para la evaluación de riesgos de orden psicosocial (Meliá et al., 2006).

Junto con la multiplicidad de modelos conceptuales que intentan explicar los riesgos psicosociales, también se observa una amplia variedad de metodologías destinadas a evaluarlos. (véase Neffa, 2019, 2018; Meliá et al., 2006). Esta variedad demuestra la preocupación por evaluar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo, así como los diferentes instrumentos que se han creado y validado en distintos contextos laborales. En consecuencia, resulta pertinente catalogar y analizar los diferentes estudios realizados, con el fin de reconocer a los participantes implicados en el procedimiento, los tipos de instrumentos utilizados y otras consideraciones relevantes que permitan mejorar este proceso.

La aplicación de un análisis bibliométrico constituye una metodología idónea para examinar el desarrollo del campo de estudio. Autores como Huamaní y Mayta-Tristán (2010) y Salado et al. (2017) señalan que esta herramienta facilita la comprensión del estado actual del tema, al integrar y organizar información proveniente de la literatura científica. Al posibilitar la mediación y caracterización del conocimiento generado en una disciplina específica, permitiendo reconocer las fortalezas y limitaciones; específicamente, para formular recomendaciones que van desde las sugerencias de las investigaciones y la posibilidad de generar políticas alrededor de ella (Pulido Moreno et al., 2015; García et al., 2010).

La ejecución de un estudio bibliométrico enfocado en las investigaciones de los riesgos psicosociales en el Ecuador posibilita el análisis de los esfuerzos realizados en materia psicosocial para comprender las consecuencias de los riesgos en el bienestar laboral y comprender las complejas dinámicas alrededor de la protección y promoción de salud mental laboral.

De acuerdo con revisiones recientes, la literatura científica global evidencia un incremento progresivo en la investigación dedicada a los riesgos psicosociales laborales. Dichos estudios se caracterizan, en gran medida, por adoptar un enfoque descriptivo orientado a evaluar la presencia de uno o varios de estos riesgos (Bautista-Bernal et al., 2021; Wang et al., 2020). Si bien esta tendencia también se observa en América Latina, la producción académica regional en

esta área continúa siendo limitada si se compara con la escala internacional (Pujol et al. y Lazzaro-Salazar, 2021; Lopes Rodrigues y Faiad, 2019). En el caso específico de Ecuador, y a pesar del volumen aún reducido de estudios en salud ocupacional, se percibe un interés creciente en el ámbito de la psicología del trabajo, particularmente en investigaciones que abordan la evaluación de riesgos psicosociales en entornos laborales (Brito et al., 2019; Ruiz, 2019).

En este contexto, se observa un creciente interés científico por caracterizar y evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo. Sin embargo, existe la necesidad de comprender cómo se ha desarrollado esta línea de investigación en Ecuador. En virtud de lo expuesto, se establece la siguiente pregunta central de la investigación: ¿Cuáles son las características de los estudios científicos sobre evaluación de riesgos psicosociales, que han sido realizados en el contexto laboral ecuatoriano? Para responderla, se propone realizar un análisis bibliométrico que permita describir y sistematizar la producción científica nacional en torno a esta temática.

Materiales y Métodos

1.1 Diseño del estudio

Se realizó un estudio de revisión bibliométrica de artículos científicos enfocados en la evaluación de riesgos psicosociales en entornos laborales en Ecuador. El análisis incluyó dos dimensiones: características bibliográficas y características metodológicas, siguiendo enfoques previamente aplicados en Colombia y Brasil (Pulido Moreno et al., 2015; Lopes Rodrigues y Faiad, 2019). La información bibliográfica utilizada para identificar los artículos incluye lo siguiente: 1) autores, 2) afiliaciones, 3) año de publicación y 4) revista de publicación. Las características metodológicas utilizadas para identificar el método de investigación empleado se analizaron en cinco aspectos: 1) participantes del estudio, 2) tipo de organización a la que pertenecen, 3) instrumentos utilizados para evaluar riesgos, 4) inclusión de una propuesta de control de riesgos y 5) el tipo de estudio en sí. Se aplicó estadística descriptiva a las nueve variables.

1.2 Fuentes de información

Se eligieron cuatro bases de datos que cumplen con criterios de rigurosidad científica y permiten búsquedas estratégicas: dos regionales (LILACS y REDALYC) y dos internacionales (EBSCO y Scopus).

1.3 Estrategia de búsqueda y criterios de selección

Se aplicó la siguiente estrategia de búsqueda en los motores de cada base, sin restricción de campo: (riesgos psicosociales OR riesgo psicosocial OR factores psicosociales OR factor psicosocial) AND (trabajo OR empleo OR laboral OR laborales) AND (Ecuador OR ecuatorianos OR ecuatorianas OR ecuatoriano OR ecuatoriana). Los artículos se incluyeron según los siguientes criterios: a) tener como tema central la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo; b) incluir a trabajadores de Ecuador como participantes; c) involucrar al menos a una institución ecuatoriana; d) estar publicados en español; e) ser de acceso abierto; y f) haber sido publicados antes del 31 de diciembre de 2022. Se excluyeron artículos teóricos, ensayos jurídicos, revisiones, libros, capítulos de libros y artículos centrados en la validación de instrumentos, así como estudios con participantes fuera del contexto laboral o en otros países.

Tras aplicar estos filtros, se eliminaron los artículos duplicados. Esta lista resultante fue revisada por dos evaluadores.

1.4 Análisis de datos

Se efectuó un análisis descriptivo de tipo estadístico enfocado en las características bibliográficas y metodológicas de los artículos recopilados. Para las variables bibliográficas de autores, afiliaciones y revistas de publicación, se identificó en tablas el número de participantes y los más productivos entre ellos. En relación con la variable de año de publicación, se generó una gráfica que ilustra la distribución temporal de los estudios analizados. En cuanto a las variables metodológicas vinculadas a los participantes y sus organizaciones, se desarrolló una representación estadística clasificadas por ocupación e industria.

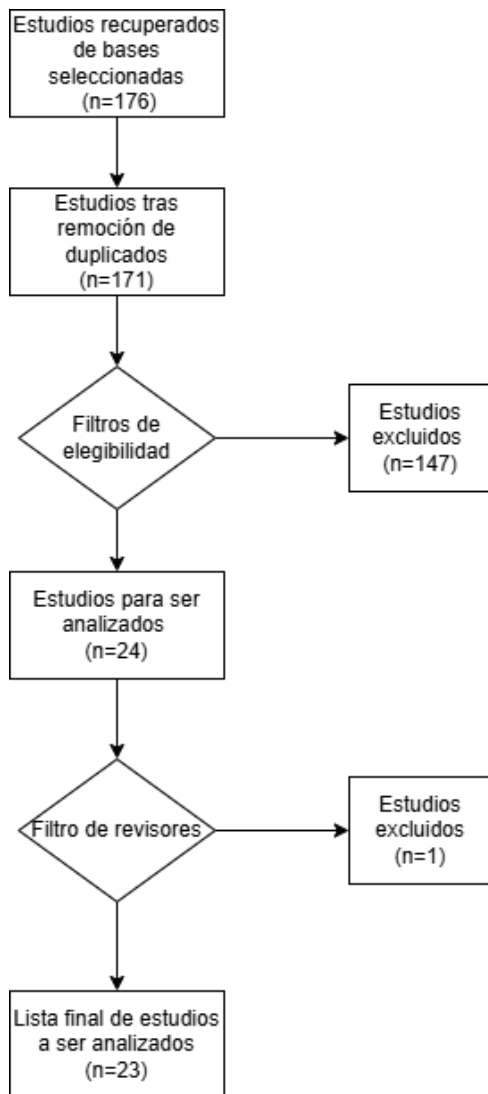
Respecto a las herramientas, se construyó una tabla destinada a reconocerlas y describir estadísticamente su frecuencia de uso. Para la inclusión de una propuesta de control, los artículos se dividieron en aquellos que incluyen uno y aquellos que no. Para la variable “tipo de estudio”, se estableció una distribución general que agrupó los artículos en cuatro tipos.

Resultados

1.5 Proceso de recuperación de artículos

La etapa de recopilación de información se desarrolló en cuatro etapas. En primer lugar, se recuperó un total de 176 artículos distribuidos de la siguiente manera: LILACS (8), REDALYC (30), EBSCO (11), y SCOPUS (127). En segundo lugar, se eliminaron los duplicados entre bases de datos, obteniéndose un total de 171 artículos. En tercer lugar, se aplicaron los criterios de inclusión, correspondientes a los criterios de inclusión y exclusión, dejando un total de 24 documentos. Finalmente, tras la revisión por parte de los evaluadores, se conformó una lista de 23 documentos para el análisis (figura 1).

Figura 1
Flujograma para la recuperación de artículos



Fuente: Elaboración propia

1.6 Análisis de variables bibliográficas

A partir del proceso de elegibilidad descrito, se identificaron 23 artículos que cumplieron con los criterios de inclusión establecidos para este análisis. Estos artículos fueron organizados según sus características bibliográficas, lo que permitió obtener una visión de la producción científica ecuatoriana sobre la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. La tabla 1 presenta la lista completa de los artículos seleccionados, detallando año de publicación, autores, afiliaciones, título del estudio y la revista de publicada.

Tabla 1

Registro de documentos recuperados por características bibliográficas

#	Año	Autores	Afiliaciones	Título	Revista
1.	2014	Lara Sotomayor, Juan Eduardo ¹ Pando Moreno, Manuel ²	¹ Universidad Central del Ecuador. Quito, Ecuador. ² Universidad de Guadalajara. Guadalajara, México.	"El mobbing y los síntomas de estrés en docentes universitarios del sector público"	Ciencia y Trabajo
2.	2017	Obando Mejía, Ibeth Aracely ¹ Calero Morales, Santiago ¹ Carpio Orellana, Paola ¹ Fernández Lorenzo, Angie ¹	¹ Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Quito, Ecuador.	"Efecto de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral"	Revista Cubana de Medicina General Integral
3.	2017	Ruiz López, Paulina ¹ Pullas Tapia, Paúl ¹ Parra Parra, Christian Alberto ¹ Zamora Sánchez, Ruth ²	¹ Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador. ² Universidad del País Vasco UPV/EHU. España	"La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar"	Revista de Comunicación de la SEECI

#	Año	Autores	Afiliaciones	Título	Revista
4.	2017	Vega Pérez, José ¹ Vargas Ramos, María ¹ Amores Guevara, Patricia ¹ Arias Tapia, Susana Alexandra ¹	¹ Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador.	"Riesgos psicosociales y la seguridad industrial en las lavanderías textiles del Cantón Pelileo"	Revista de Comunicación de la SEECI
5.	2018	Ugalde Vicuña, José ¹ Molestina Malta, Carlos ¹	¹ Universidad de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador.	"Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad de Guayaquil-Ecuador"	Revista Espacios
6.	2019	Jarrin, Verónica ¹ Di Gravia, Ana ¹ Campos, Yolis ¹	¹ Universidad Particular Internacional SEK. Quito, Ecuador.	"Condiciones de trabajo relacionada con salud auto percibida en floricultores"	Revista Espacios
7.	2019	Torres, Paola ¹ Di Gravia, Ana ¹ Ferrer, Michelle ¹ Campos, Yolis ¹	¹ Universidad Particular Internacional SEK. Quito, Ecuador.	"Doble presencia en trabajadores del sector floricultor y factores que influyen en su incidencia"	Revista Espacios
8.	2019	Valdiviezo Gilces, Diana Carolina ¹ Rodríguez Nieves, Rodolfo Ricky ¹ Parrales Abarca, Fanny Leono ² Carvajal Prado, Melissa Monserat ³ Tripul Villamar, Mario Francisco ⁴ Sarmiento Segarra, Karen Brénda ⁵ Laines Jiron, María Gabriela ⁶	¹ Escuela Superior Politécnica del Litoral. Guayaquil, Ecuador. ² Consultorio Médico Omni Hospital. Guayaquil, Ecuador. ³ Hospital Básico Durán. Durán, Ecuador. ⁴ Escuela Superior Politécnica del Litoral. Guayaquil, Ecuador. ⁵ Hospital Guasmo Sur. Guayaquil, Ecuador. ⁶ Ministerio de Salud Pública, Ecuador.	"Identificación y evaluación de los factores de riesgo psico-social en personal que labora en una central de llamadas de emergencia, Ecuador-2018"	Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica

#	Año	Autores	Afiliaciones	Título	Revista
9.	2020	<p>Álvarez Marín, María Gabriela¹</p> <p>Reyes Vega, Andrei Mauricio¹</p> <p>Carrión Arias, Liseth Estefanía²</p> <p>Villa Feijóo, Amarelis Liseth²</p> <p>Arriaciaga Nieto, Andrea Karina²</p> <p>Porres Gonzaga, Kenjedy Jefferson³</p> <p>Aguilar Feijóo, María Fernanda⁴</p> <p>Pérez Zambrano, Andrés Leonardo⁵</p>	<p>¹Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima, Perú</p> <p>²Universidad Técnica Particular de Loja. Loja, Ecuador.</p> <p>³Centro de Salud Pindal. Loja, Ecuador.</p> <p>⁴Hospital General Machala. Machala, Ecuador.</p> <p>⁵Universidad Técnica Particular de Loja. Loja, Ecuador.</p>	<p>"Prevalencia de hipertensión arterial y correlación con los factores de riesgo psicosociales en el personal administrativo de una institución de Machala-Ecuador"</p>	<p>Revista Latinoamericana de Hipertensión</p>
10.	2020	<p>Collin Orellana, Annelise¹</p> <p>Vásquez Cassinelli, Jéssica¹</p> <p>Duque Córdova, Luis¹</p> <p>Espinoza Samaniego, César¹</p> <p>Arias Ulloa, Cristian¹</p> <p>Escobar Segovia, Kenny²</p>	<p>¹Universidad Espíritu Santo. Guayaquil, Ecuador.</p> <p>²Escuela Superior Politécnica del Litoral. Guayaquil, Ecuador.</p>	<p>"Mejora en calidad del servicio analizando la relación entre riesgos psicosociales y el Engagement laboral en una empresa de mantenimiento de equipos de transporte vertical"</p>	<p>LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education and Technology</p>
11.	2020	<p>Lara Satán, Amado Antonio¹</p>	<p>Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador¹</p>	<p>"Predicción del riesgo psicosocial laboral en el transporte urbano aplicando técnicas de aprendizaje automático"</p>	<p>RISTI (Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação)</p>

#	Año	Autores	Afiliaciones	Título	Revista
12.	2020	Lara Satán, Amado Antonio ¹ Lara Satán, Napoleón ² Velastegui Hernández, Rommel Santiago ³ Pullas Tapia, Paul ⁵	¹ Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador ² Universidad Técnica Federico Santa María. Guayaquil, Ecuador. ³ Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador.	"Organización y gestión en la prevención de riesgos psicosociales laborales en el transporte público urbano"	Universidad y Sociedad
13.	2020	Ramírez Ocaña, Ximena Alexandra ¹ Zumárraga Espinosa, Marcos ¹ Segovia Marín, Johanna Valeria ¹ Lima Acosta, Edith Evelyn ¹ Pillajo Salcedo, Guillermo Marcelo ¹	¹ Universidad Politécnica Salesiana. Quito, Ecuador.	"Riesgos psicosociales: Análisis sociodemográfico y sociolaboral en una universidad privada ecuatoriana"	Revista Iberoamericana de Psicología
14.	2020	Salazar Manosalvas, Fernando Marcelo ¹ Paredes Jiménez, Yolanda ¹ Rosero Quintana, Mercy ¹ Estrella Cahueñas, Ramiro ¹ Jácome Espinoza, Goretti ¹	¹ Universidad Central del Ecuador. Quito, Ecuador.	"El estrés laboral en el profesorado de las Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador. 2020. Del conocimiento del profesorado a defender su derecho a una formación integral y una vida digna"	Revista de Educación y Derecho

#	Año	Autores	Afiliaciones	Título	Revista
15.	2021	Anzules Guerra, Jazmin Beatriz ¹ Rojas González Lilliana Raquel ² Véliz Zevallos, Ingebord Josephine ³ Sánchez Rodríguez, Johanna Mabel ⁴ Villegas Chiriboga, Margoth Elizabeth ⁵	¹ Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo, Ecuador. ² Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela. ³ Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo, Ecuador. ⁴ Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Manta, Ecuador. ⁵ Universidad Estatal del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador	"Estrés ocupacional en docentes universitarios expuestos a riesgos biológicos"	Boletín de Malariología y Salud Ambiental
16.	2021	Campos, Yolis ¹ Bernal, Vinicio ¹ Vilaret, Aimee ¹ Russo, Marcelo ¹	¹ Universidad Particular Internacional SEK. Quito, Ecuador.	"Perfil de riesgo psicosocial y variables socio laborales del personal judicial en instituciones públicas ecuatorianas"	Revista de Ciencias Sociales
17.	2021	Espinel Guadalupe, Johana ¹ Ruperti Lucero, Erika ¹ Aguilar Pita, Diana ¹ Miranda Vera, Washington ¹	¹ Universidad Estatal de Milagro. Milagro, Ecuador.	"El compromiso como rasgo de personalidad y su relación con el burnout en docentes ecuatorianos"	Interdisciplinaria

#	Año	Autores	Afiliaciones	Título	Revista
18.	2021	Figueroa Pico, César ¹ Castillo Morocho, Silvia ² Carranza Gómez, Fernando Jacinto ³ Cerezo Leal, Betzaida ⁴ Montenegro Saenz, Carolina Andrea ⁵	¹ Universidad Estatal Península de Santa Elena. Guayaquil, Ecuador. ² Universidad de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador. ⁴ Clínica San Francisco. Guayaquil, Ecuador. ⁵ Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo. Guayaquil, Ecuador	"Riesgos psicosociales ante la amenaza infecciosa en personal de enfermería en un centro de salud de Ecuador 2020"	Boletín de Malariaología y Salud Ambiental
19.	2021	Jacome Muñoz, Mirian Elizabeth ¹ Noroña Salcedo, Darwin Raúl ² Vega Falcón, Vladimir ²	¹ Instituto Superior Tecnológico de Riobamba. Quito, Ecuador. ² Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Quevedo, Ecuador.	"Factores psicosociales y desempeño docente en un instituto superior tecnológico en Quito, Ecuador"	Revista Médica Electrónica
20.	2021	López Zambrano, Jacinto Yaris ¹ Quimis Cornejo, Gaudy Cristina ² López-Zambrano, María Auxiliadora ² Cañizares-Mendoza, Patricio Estanislao ³	¹ Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela. ² Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Manta, Ecuador. ³ Hospital General de Manta. Manta, Ecuador.	"Riesgo psicosocial y sus efectos en la salud del profesional médico de una institución hospitalaria pública, Ecuador"	Dominio de las Ciencias
21.	2021	Ordóñez-Balladares, Andrea ¹ Portalanza-Chavarría, Alexandra ² Orejuela-Soto, María Fernanda ²	¹ Universidad de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador. ² Universidad Espíritu Santo. Guayaquil, Ecuador.	"Engagement y Burnout en Docentes de la Universidad de Guayaquil"	Revista Venezolana de Gerencia

#	Año	Autores	Afiliaciones	Título	Revista
22.	2022	Cedeño Guevara, Pamela ¹ Escobar Segovia, Kenny ²	¹ Universidad Espíritu Santo. Guayaquil, Ecuador. ² Escuela Superior Politécnica del Litoral. Guayaquil, Ecuador.	"Síndrome de Burnout por COVID-19 en personal sanitario en áreas UCI y Emergencia de un hospital de segundo nivel"	Ciencia e Innovación en Salud
23.	2022	Moyano Sailema, Paulina Jacqueline ¹ Noroña Salcedo, Darwin Raúl ¹ Vega Falcón, Vladimir ¹	¹ Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ambato, Ecuador.	"Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano"	Revista Médica Electrónica

Fuente: Elaboración propia

A partir de esta lista, se identificaron un total de 85 autores. El promedio de autores por artículo es cuatro, con un rango de uno a ocho autores por texto. La mayoría (n=78) participó en un único artículo. Solo siete autores publicaron más de una vez: 6 participaron en dos artículos y uno en tres. Entre los autores con más de una publicación, todos pertenecían a instituciones de Educación Superior con sede en centros urbanos del Ecuador (tabla 2).

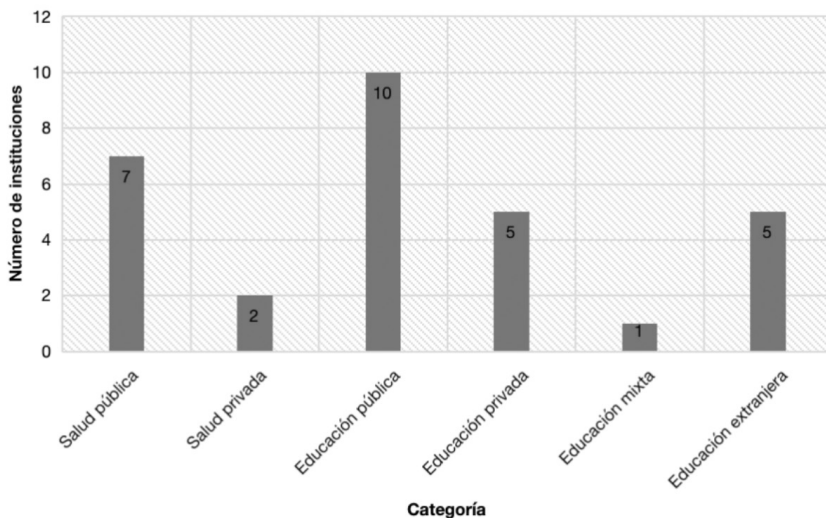
Tabla 2
Autores con más de una publicación

Autor	Afiliación	Número de publicaciones
Campos, Yolis	Universidad Particular Internacional SEK	3
Di Gravia, Ana	Universidad Particular Internacional SEK	2
Escobar Segovia, Kenny	Escuela Superior Politécnica del Litoral	2
Lara Satán, Amado Antonio	Universidad Técnica de Ambato	2
Noroña Salcedo, Darwin Raúl	Universidad Regional Autónoma de Los Andes	2
Pullas Tapia, Paúl	Universidad Regional Autónoma de Los Andes	2

Fuente: Elaboración propia

Respecto a las afiliaciones, se registraron 30 instituciones. Entre ellas, 21 participaron en un solo artículo y 9 presentes en múltiples artículos. Se encontró un promedio de dos instituciones por artículo. Se identificaron seis categorías de afiliaciones: a) centro de salud pública, b) centro de salud privada, c) institución de educación superior pública, d) institución de educación superior privada, e) institución de educación superior mixta, y f) institución de educación extranjera. Las afiliaciones educativas fueron las más frecuentes (21 de 30) (figura 2), y todas las que participaron en más de un artículo pertenecían a este sector (tabla 3).

Figura 2
Distribución de las afiliaciones por categoría



Fuente: Elaboración propia

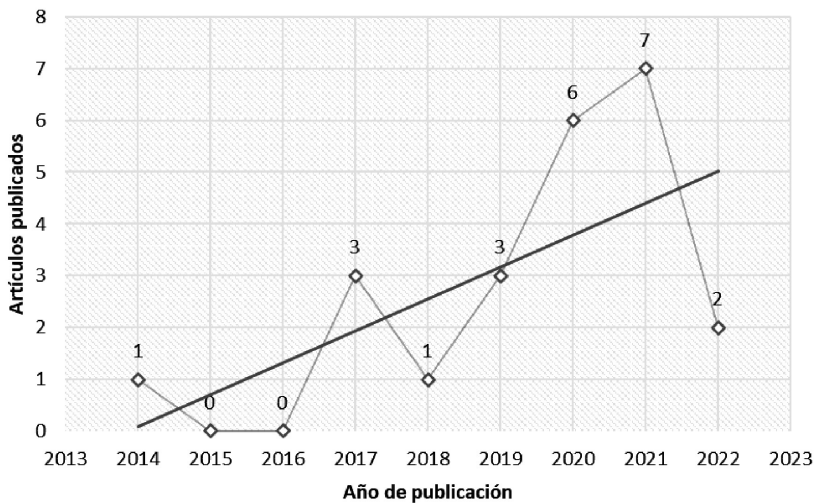
Tabla 3
Afiliações con más de una publicación

Afiliaçión	Número de publica- ciones	Categoría
Universidad Técnica de Ambato	4	Educación pública
Universidad Particular Internacional SEK	3	Educación privada
Universidad Espíritu Santo	3	Educación privada
Universidad de Guayaquil	3	Educación pública
Escuela Superior Politécnica del Litoral	3	Educación pública
Universidad Regional Autónoma de Los Andes	2	Educación privada
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí	2	Educación pública
Universidad del Zulia	2	Educación extranjera
Universidad Central del Ecuador	2	Educación pública

Fuente: Elaboración propia

En cuanto al año de publicación, los artículos abarcaron el periodo 2014 - 2022. No se identificaron publicaciones en 2015 ni 2016. Los años con mayor número de publicaciones fueron 2020 (n=6) y 2021 (n=7) (Figura 3).

Figura 3
Artículos por año de publicación



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a las revistas en las que se publicaron los artículos, estos se distribuyeron en 18. De estas, catorce publicaron un solo artículo. Tres revistas publicaron dos artículos cada una: dos de ellas se centran en la salud y una en la comunicación. En una revista, centrada en la gestión y la tecnología, se publicaron hasta tres artículos. Las cuatro revistas con más de una publicación tienen su sede fuera de Ecuador (tabla 4).

Tabla 4
Revistas con más de una publicación

Revista	Número de artículos	Enfoque	Sede editorial
Revista Espacios	3	Gestión y Tecnología	Venezuela
Boletín de Malariología y Salud Ambiental	2	Salud	Venezuela
Revista de Comunicación de la SEECI	2	Comunicación	España
Revista Médica Electrónica	2	Salud	Cuba

Fuente: Elaboración propia

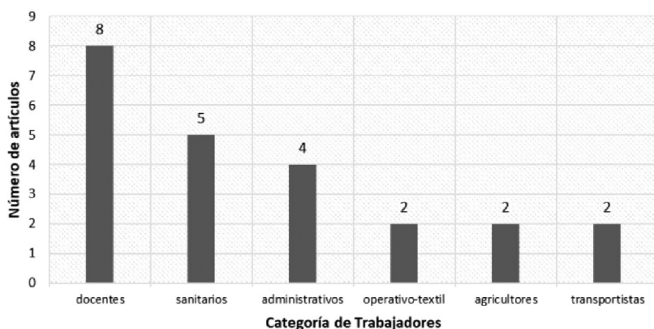
3.3. Análisis de variables metodológicas

La variable de participante corresponde a los trabajadores incluidos como población o muestra de estudio. En total, se registraron 7532 trabajadores en los 23 artículos analizados. El número de participantes varió entre 34 y 3374 trabajadores; este último valor fue un caso atípico, ya que la segunda agrupación más numeroso abarcó a 559 trabajadores. La mediana fue de 90 trabajadores.

Se identificaron seis categorías ocupacionales: personal docente, personal de salud, personal administrativo, personal operativo-textil, agricultores y transportistas. Seis artículos incluyeron más de una categoría de trabajadores, pero centrándose en una específica (ejemplo, un artículo incluía todo el personal de una lavandería, pero se centrado en el personal operativo). Y algunos estudios especificaron subgrupos (ejemplo, dentro de los profesionales sanitarios, algunos estudios se orientan solo en personal médico o personal de enfermería). Los grupos más estudiados fueron docentes (n=8) y personal de salud o personal sanitario (n=5) (figura 4).

Figura 4

Distribución de artículos por categorías ocupacionales de los participantes

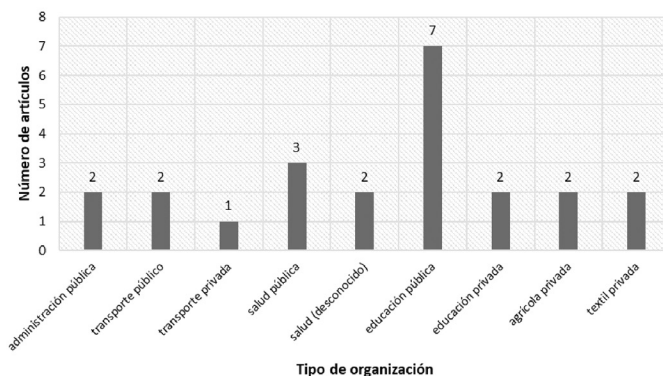


Fuente: Elaboración propia

Respecto al tipo de institución al que pertenecen los trabajadores, se identificaron un total de nueve. La educación pública fue la más frecuente, con siete artículos centrados en este tipo de institución, seguida por el sector de salud pública (n=3). El resto de las categorías (administración pública, transporte público, transporte privado, salud no especificada, educación privada, agrícola privada y textil privada) estuvieron representadas en uno o dos artículos cada una (figura 5).

Figura 5

Distribución de artículos por tipo de organización



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la variable de instrumentos, se identificaron 25 distintos entre los 23 artículos analizados (tabla 5). La mayor parte de los artículos, 11 de estos, aplicaron dos herramientas en sus estudios. Ocho investigaciones emplearon una sola herramienta y, cuatro artículos utilizaron tres o más herramientas de análisis.

Entre las herramientas más empleados, se encontró un grupo de nueve que fueron usados en más de un artículo. Se empleó el cuestionario FPSICO, junto con otros instrumentos diseñados por los investigadores para obtener datos sociodemográficos, se utilizaron en cinco artículos cada uno. Cada uno de los siguientes instrumentos se empleó en tres artículos: instrumentos desarrollados por los propios investigadores para evaluar riesgos psicosociales laborales, el cuestionario ISTAS21, y el MBI (Inventario de Maslach Burnout). Los siguientes cuatro instrumentos se emplearon en dos estudios: el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador, el SUSESO ISTAS21, el MBI-Ed (Inventario de Maslach Burnout para Educadores) y la UWES-17 (Encuesta de Engagement). Entre estos nueve instrumentos, ocho sirven específicamente para evaluar uno o varios riesgos psicosociales en el trabajo. Algunos se presentaron en sus versiones alternativas, como el MBI y su versión para educadores, el MBI-Ed; o el ISTAS21 y su versión chilena, el SUSESO ISTAS21.

Tabla 5

Lista de instrumentos reportados en los estudios.
Frecuencia de uso y objeto de evaluación

Nombre del instrumento	Número de artículos en que se usó	Objeto de evaluación
Cuestionario Desarrollado por los autores sobre datos sociodemográficos	5	Datos sociodemográficos
"FPSICO"	5	Riesgos psicosociales laborales
"Cuestionario elaborado por los autores sobre riesgos psicosociales laborales"	3	Riesgos psicosociales laborales
"ISTAS21"	3	Riesgos psicosociales laborales

Nombre del instrumento	Número de artículos en que se usó	Objeto de evaluación
"MBI" (Inventario de Maslach Burnout)	3	Riesgos psicosociales laborales
"Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador"	2	Riesgos psicosociales laborales
"SUSESO ISTAS21"	2	Riesgos psicosociales laborales
"MBI-Ed" (Inventario de Maslach Burnout para Educadores)	2	Riesgos psicosociales laborales
UWES-17 (Encuesta de Engagement)	2	Factores psicosociales laborales
"Cuestionario para la Evaluación del Estrés de la Pontificia Universidad Javeriana"	1	Riesgos psicosociales laborales
"Escala de Calificación de Desempeño Docente del Ministerio de Trabajo del Ecuador"	1	Factores psicosociales laborales
"Escala de Evaluación de Riesgos Biológicos en Entornos Académicos por De Felice et Al. (2021)"	1	Otros riesgos laborales
"Escala de Fuentes de Estrés en Profesores Universitarios, Universidad Huelva de España"	1	Riesgos psicosociales laborales
"Escala de Somnolencia de Epworth"	1	Indicadores de salud
"ESOLA (Encuesta de Datos Sociodemográficos Laborales)"	1	Datos sociodemográficos
"FOCUS-93" (Cuestionario de Clima Laboral)	1	Factores psicosociales laborales
"FPSIS" (Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico de Silva)	1	Riesgos psicosociales laborales
"Índice de Calidad del Sueño de Pittsburgh"	1	Indicadores de salud
"Instrumento de Estrés Laboral OIT-OMS"	1	Riesgos psicosociales laborales
"ISE" (Inventario de Síntomas de Estrés)	1	Indicadores de salud
"IVAPT - PANDO" (Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo)	1	Riesgos psicosociales laborales

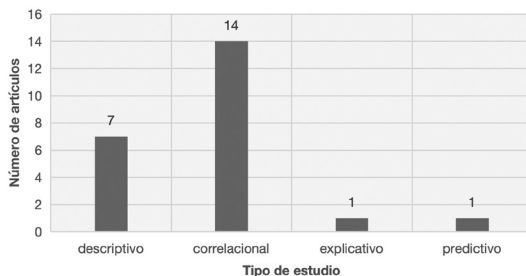
Nombre del instrumento	Número de artículos en que se usó	Objeto de evaluación
"JCQ" (Cuestionario de Contenido de Trabajo)	1	Factores psicosociales laborales
"PAPI 3N" (Inventario de Preferencias y Personalidad)	1	Datos de personalidad
"SRQ-20" (Cuestionario de Auto-reporte o Self-reporting Questionnaire)	1	Indicadores de salud
Valoración de la presión arterial mediante técnica auscultatoria	1	Indicadores de salud

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la variable inclusión de propuesta de control de riesgos, se identificó que solo dos documentos incluyeron propuestas de intervención orientada de manera específica al grupo de colaboradores participantes. Por su parte, los 21 artículos adicionales no contemplaron propuesta alguna o bien solo incluían recomendaciones generales para subsiguientes investigaciones, posibles intervenciones o simplemente no incluyeron ningún tipo de recomendación.

En cuanto al tipo de estudio, se consideró la profundidad analítica de las variables estudiadas, según fueron reportadas en los mismos artículos. El tipo de estudio más frecuente fue de tipo correlacional (n=14), seguido por los tipos descriptivos (n=7). Solo un estudio fue clasificado como explicativo y otro como predictivo.

Figura 6.
Distribución de artículos por alcance de estudio



Fuente: Elaboración propia

Discusión

Se realizó un análisis bibliométrico de los documentos científicos que evalúan uno o más riesgos psicosociales en el contexto laboral de Ecuador, considerando tanto sus características bibliográficas como metodológicas. Se incluyeron 23 artículos que cumplieron con los requisitos de inclusión, y se analizaron 9 variables (4 bibliográficas y 5 metodológicas).

Los resultados bibliográficos evidencian una dispersión en la producción científica relacionada con los riesgos psicosociales en Ecuador, tanto en los autores como en sus afiliaciones institucionales y en las revistas donde se publican los artículos. La mayoría de los autores contribuyó con un solo artículo sobre riesgos psicosociales laborales y menos del 10% publicó más de una vez, lo que sugiere una participación mayoritariamente aislada o poco sostenida, probablemente influida por factores como limitaciones estructurales, intereses específicos o falta de continuidad en las líneas de investigación.

Con respecto a las afiliaciones institucionales, el 70% de las publicaciones se concentraron en establecimientos de educación superior y el otro 30% en instituciones de instituciones del sistema de salud. Solo los establecimientos de Educación Superior registraron más de una publicación sobre este tema. Resulta pertinente señalar, que la mayor parte de estas entidades educativas se encuentran situadas en zonas urbanas del Ecuador, especialmente en Quito, Guayaquil y Ambato. En este sentido, tanto los autores como sus afiliaciones institucionales reflejan un patrón de participación dispersa, con publicaciones concentradas en autores e instituciones específicas.

Respecto a las revistas en las que se difundieron estos estudios, se observa una amplia gama de enfoques disciplinares; no obstante, menos de una cuarta parte publicó más de un artículo sobre la temática. En lo que corresponde al año de publicación, el interés por abordar este campo se ha consolidado en los últimos nueve años, mostrando una tendencia ascendente y un repunte significativo entre 2020 y 2021, en coincidencia con la pandemia de COVID-19. Si bien estos hallazgos muestran un incremento sostenido en la producción científica sobre la temática. Debe recordarse que este estudio contó con una muestra pequeña y de naturaleza exploratoria, razón por la cual los patrones observados deben interpretarse con cautela.

Estos resultados se alinean con los hallazgos ya descritos: en la región latinoamericana existe un aumento en la atención hacia los riesgos psicosociales laborales, pero la investigación sigue menos estructurada en comparación con la tendencia global. (véase Pujol y Lazzaro-Salazar, 2021; Brito et al., 2019; Lopes Rodrigues y Faiad, 2019; Ruiz, 2019). En esta línea, las variables bibliográficas analizadas en este estudio confirman un creciente interés por estudiar los riesgos psicosociales laborales en Ecuador; no obstante, dicho interés se presenta de manera dispersa en publicaciones únicas o concentradas en ciertos autores y espacios editoriales.

En las variables metodológicas, se evidencia un enfoque compartido en los participantes como en las entidades. Con participación mayoritaria de personal docente y personal del área de salud, abarcando entre ambas clases más del 50% de publicaciones. Asimismo, las entidades de los participantes correspondieron principalmente a los sectores de la educación y la salud, particularmente de tipo público en ambos. De igual manera, representa más del 50% del total de las publicaciones entre las dos. De manera complementaria, el hallazgo se alinea con la tendencia de investigar los riesgos psicosociales en los trabajadores de la educación y la salud (Pujol-Cols y Lazzaro-Salazar, 2021; Bautista-Bernal et al., 2021; Lopes Rodrigues y Faiad, 2019).

En cuanto a los instrumentos o cuestionarios utilizados en las publicaciones, en mayor número se centran en la evaluación de riesgos y/o factores psicosociales en el trabajo. Sobresalen por su aplicación los instrumentos FPSICO, el ISTAS21, el MBI y sus versiones alternativas, así como cuestionarios diseñados por los mismos investigadores. El MBI y los cuestionarios de elaboración propia aparecen como los más frecuentes en las publicaciones sobre este tema, de acuerdo con el estudio desarrollado en Brasil (Lopes Rodrigues y Faiad, 2019). En promedio, se utilizaron dos instrumentos por publicación de artículo.

La mayoría de los estudios (60%) presentan un diseño correlacional, mediante el cual se exploran las asociaciones entre distintos riesgos psicosociales laborales y su vínculo con factores psicosociales, otros riesgos presentes en el trabajo o variables relacionadas con la salud. Un 30% pertenecen a estudios descriptivos. Esta distribución difiere de la tendencia regional en Latinoamérica, donde se priorizan la investigación descriptiva sobre la correlacional (Pujol-Cols y Lazzaro-Salazar, 2021; Lopes Rodrigues y Faiad, 2019). Finalmente, al considerar la variable de inclusión de propuestas de control, se evidencia que el 78% de las publicaciones (un total de 18) no las incorporan.

Entre las principales limitaciones del presente estudio se encuentra el número reducido de artículos incluidos en el análisis. Además, los resultados están limitados por los criterios de búsqueda, selección y elegibilidad aplicados. Estas limitaciones son comunes en estudios de carácter exploratorio y bibliométrico, y señalan la necesidad de que futuras investigaciones amplíen y profundicen este tipo de análisis. Por otro lado, una fortaleza destacable es su carácter pionero en el contexto ecuatoriano. Este enfoque constituye una primera aproximación de mapeo sobre este tema, que permita que futuros estudios orienten sus esfuerzos en este tipo de investigaciones o encuentren útil los esfuerzos realizados como aporte en materia de evaluación de los riesgos psicosociales.

De los resultados, en los tipos de estudios identificados se evidencia que los estudios se concentran en contextos formales, urbanos y del sector público (educación y salud), mientras que quedan subrepresentados sectores con alta precariedad o informalidad (agro, comercio, servicios tercerizados), así como grupos con intersecciones de vulnerabilidad (mujeres jefas de hogar, migrantes, personas LGBTIQ+, trabajadores jóvenes y mayores). Esto sugiere que los estudios en este campo de conocimiento requieren ampliar su cobertura no solo a nivel sectorial y poblacional, sino también pasar de estudios descriptivos-correlacionales a diseños longitudinales, entre otros más especializados.

Se identifica como sugerencia para futuros estudios ampliar los criterios de búsqueda, considerando que es probable un subregistro de producción científica nacional, especialmente debido a las restricciones de idioma y acceso a la información. Asimismo, sería conveniente que las investigaciones reporten con mayor detalle el tamaño de muestra, las herramientas estadísticas utilizadas y los métodos de análisis aplicados. Se recomienda emplear estrategias de muestreo más representativas, como el muestreo estratificado por sector, región, tipo de empresa o nivel de formalidad laboral, con el fin de garantizar una mejor caracterización de los distintos contextos laborales del país.

En conclusión, los resultados muestran que existe un interés creciente por el estudio y evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, en línea con las tendencias observadas a nivel regional y global. No obstante, este interés se manifiesta de forma dispersa en cuanto a autores, afiliaciones y revistas que publican artículos sobre el tema. Asimismo, se observa una participación aislada,

sin continuidad en las publicaciones del tema. Metodológicamente, predomina el análisis de riesgos psicosociales en trabajadores de los sectores educativo y sanitario, empleando instrumentos validados. Se observa además la tendencia a combinar más de una herramienta y a desarrollar estudios de tipo correlacional. De igual manera, la mayoría de los artículos no incorpora propuestas de control, ya sea porque los autores lo excluyen explícitamente de su alcance o porque no lo mencionan. Con base en estos resultados, se recomienda, en primer lugar, continuar con los esfuerzos por el estudio y evaluación de riesgos psicosociales. En segundo lugar, es necesario fortalecer colaboraciones entre autores e instituciones nacionales e internacionales para mejorar la cantidad y calidad de la producción científica sobre el tema. En tercer lugar, se sugiere ampliar el enfoque hacia otros grupos ocupacionales. Finalmente, se requieren más estudios que incluyan propuestas de control de riesgos.

Referencias

- Álvarez Marín, M. G., Reyes Vega, A. M., Carrión Arias, L. E., Villa Feijóo, A. L., Arriaga Nieto, A. K., Porres Gonzaga, K. J., Aguilar Feijóo, M. F., y Pérez Zambrano, A. L. (2020). Prevalencia de hipertensión arterial y correlación con los factores de riesgo psicosociales en el personal administrativo de una institución de Machala-Ecuador. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 15(2), 112-117.
- Anzules Guerra, J. B., Rojas González, L. R., Véliz Zevallos, I. J., Sánchez Rodríguez, J. M., y Villegas Chiriboga, M. E. (2021). Estrés ocupacional en docentes universitarios expuestos a riesgos biológicos. *Boletín de Malariología y Salud Ambiental*, 769-776.
- Bautista-Bernal, I., Quintana-García, C., y Marchante-Lara, M. (2021). Research trends in occupational health and social responsibility: A bibliometric analysis. *Safety Science*, 137, 105167. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105167>
- Brito, F., Morales, V., y Merino-Salazar, P. (2019). Producción científica con “visibilidad internacional” en salud ocupacional en América Latina y el Caribe, 1998 – 2017 (Master’s thesis), Universidad de Especialidades Espíritu Santo.
- Campos, Y., Bernal, V., Vilaret, A., y Russo, M. (2021). Perfil de riesgo psicosocial y variables socio laborales del personal judicial en instituciones públicas ecuatorianas. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(4), 560-570.
- Cedeño Guevara, P., y Escobar Segovia, K. (2022). Síndrome de Burnout por COVID-19 en personal sanitario en áreas UCI y Emergencia de un hospital de segundo nivel. *Ciencia e Innovación en Salud*.
- Collin Orellana, A., Vásquez Cassinelli, J., Duque Córdova, L., Espinoza Samaniego, C., Arias Ulloa, C., y Escobar Segovia, K. (2020). Mejora en calidad del servicio analizando la relación entre riesgos psicosociales y el engagement laboral en una empresa de mantenimiento de equipos de transporte vertical. LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education and Technology.
- Erwandi, D., Lestari, F., y Djunaidi, Z. (2021). Review of Psychosocial Risk Approach Model and Theory. *Clinical Medicine*, 08(03), 20.
- Figueroa Pico, C., Castillo Morocho, S., Carranza Gómez, F. J., Cerezo Leal, B., y Montenegro Sáenz, C. A. (2021). Riesgos psicosociales ante la amenaza infecciosa en personal de enfermería en un centro de salud de Ecuador 2020. *Boletín de Malariología y Salud Ambiental*, 61(1), 54-61.
- García, J., Alonso, M., y Melo, M. (2010). Producción académica en salud y seguridad en el trabajo en la Universidad Nacional de Colombia. *Avances en Enfermería*, 28, 83–98.

- Huamaní, Charles, y Mayta-Tristán, Percy. (2010). Producción científica peruana en medicina y redes de colaboración, análisis del Science Citation Index 2000-2009. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 27(3), 315-325. Recuperado en 22 de marzo de 2023, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342010000300003&lng=es&tyng=es.
- Jacome Muñoz, M. E., Noroña Salcedo, D. R., y Vega Falcón, V. (2021). Factores psicosociales y desempeño docente en un Instituto Superior Tecnológico en Quito, Ecuador. *Revista Médica Electrónica*, 43(5), 1254-1268.
- Jarrín, V., Di Gravia, A., y Campos, Y. (2019). Condiciones de trabajo relacionada con salud autopercebida en floricultores. *Revista Espacios*, 40(30).
- Lara Satán, A. A. (2020). Predicción del riesgo psicosocial laboral en el transporte urbano aplicando técnicas de aprendizaje automático. *RISTI (Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Información)*, (E37), 153-165.
- Lara Satán, A. A., Lara Satán, N., Velastegui Hernández, R. S., y Pullas Tapia, P. (2020). Organización y gestión en la prevención de riesgos psicosociales laborales en el transporte público urbano. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 355-362.
- Leka, S., Jain, A., y World Health Organization. (2010). Health impact of psychosocial hazards at work: An overview. 126.
- Lopes Rodrigues, C. M., y Faiad, C. (2019). Pesquisa sobre riscos psicossociais no trabalho: Estudo bibliométrico da produção nacional de 2008 a 2017. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(1), 571-579. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.1.15424>.
- López Zambrano, J. Y., Quimis Coronel, G. C., López-Zambrano, M. A., y Cañizares-Mendoza, P. E. (2021). Riesgo psicosocial y sus efectos en la salud del profesional médico de una institución hospitalaria pública, Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 7(1), 42.
- Meliá, J. L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J. M., Salanova, M., y Gracia, D. (2006). Principios Comunes para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa.
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 4-19. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>.
- Moyano Sailema, P. J., Noroña Salcedo, D. R., y Vega Falcón, V. (2022). Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano. *Revista Médica Electrónica*, 44(5), 771-789.
- Neffá, J. C. (2019). ¿Qué son los riesgos psicosociales en el trabajo? Reflexiones a partir de una investigación sobre el sufrimiento en el trabajo emocional y de cuidado. 215.
- Neffá, J. C. (2018). Los riesgos psicosociales en el trabajo: un marco teórico de la investigación. Editorial de la Universidad Nacional del Nordeste EUDENE.

- Ordóñez-Balladares, A., Portalanza-Chavarría, A., y Orejuela-Soto, M. F. (2021). Engagement y burnout en docentes de la Universidad de Guayaquil. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(5), 51-64.
- Pando Moreno, M., y Lara Sotomayor, J. E. (2014). El mobbing y los síntomas de estrés en docentes universitarios del sector público. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 43-48.
- Pando Moreno, M., Carrión M. A., Gilberto Arellano Pérez, G., Saraz Lozano, S. (2006). Los factores psicosociales en el trabajo. En: *Factores psicosociales y salud mental en el trabajo* (pp. 68-87). Universidad de Guadalajara, 66-83.
- Pujol-Cols, L., y Lazzaro-Salazar, M. (2021). Ten Years of Research on Psychosocial Risks, Health, and Performance in Latin America: A comprehensive Systematic Review and Research Agenda. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(3), 187-202. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a18>.
- Pulido Moreno, N., Puentes Suárez, A., Cruz, Z. L., López, D. R., y García Rubiano, M. (2015). Análisis bibliométrico de la producción científica sobre Riesgo psicosocial laboral, publicada entre 2000 y 2010. *Diversitas*, 11(1), 147. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2015.0001.10>
- Ramírez Ocaña, X. A., Zumárraga Espinosa, M., Segovia Marín, J. V., Lima Acosta, E. E., y Pillajo Salcedo, G. M. (2020). Riesgos psicosociales: Análisis sociodemográfico y sociolaboral en una universidad privada ecuatoriana. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 13(2), 56-68.
- Ruiz López, P., Pullas Tapia, P., Parra, C. A., y Zamora Sánchez, R. (2017). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista de Comunicación de la SEECI*, (44), 33-51.
- Ruíz, S. (2019). Estudio bibliométrico de los artículos publicados en revistas ecuatorianas indexadas en latindex sobre seguridad y salud en el trabajo. *Revista de Investigación Talentos*, 6(1), 22-36. <https://doi.org/10.33789/talentos.6.1.93>
- Salado, S., López F., Povedano, F., y Labela, F. (2017). Análisis bibliométrico de la producción científica sobre el efecto del consumo de estatinas en las manifestaciones oftalmológicas de la miastenia gravis. *Archivos de La Sociedad Española de Oftalmología*, 92(10), 464-471.
- Salazar Manosalvas, F. M., Paredes Jiménez, Y., Rosero Quintana, M., Estrella Cahueñas, R., y Jácome Espinoza, G. (2020). El estrés laboral en el profesorado de las Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador. *Revista de Educación y Derecho*, (1), 20.
- Torres, P., Di Gravia, A., Ferrer, M., y Campos, Y. (2019). Doble presencia en trabajadores del sector floricultor y factores que influyen en su incidencia. *Revista Espacios*.
- Ugalde Vicuña, J., y Molestina Malta, C. (2018). Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad de Guayaquil-Ecuador. *Revista Espacios*, 40(18).
- Valdiviezo Gilces, D. C., Rodríguez Nieves, R. R., Parrales Abarca, F. L., Ibarra Vélez, L. S., Carvajal Prado, M. M., Tripul Villamar, M. F., Sarmiento Segarra, K. B., y Laines Jiron, M. G. (2019). Identificación

y evaluación de los factores de riesgo psico-social en personal que labora en una central de llamadas de emergencia, Ecuador-2018. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, 38(1), 39-46.

Vega Pérez, J., Vargas Ramos, M., Amores Guevara, P., y Arias Tapia, S. A. (2017). Riesgos psicosociales y la seguridad industrial en las lavanderías textiles del Cantón Pelileo. Revista de Comunicación de la SEECI, (43), 135-149.

Wang, Y., Chen, H., Liu, B., Yang, M., y Long, Q. (2020). A Systematic Review on the Research Progress and Evolving Trends of Occupational Health and Safety Management: A Bibliometric Analysis of Mapping Knowledge Domains. *Frontiers in Public Health*, 8, 81. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00081>.

Capítulo 3

Síndrome de burnout en entornos organizacionales del sector empresarial: Enfoque integrado desde la psicología

Camilo Ignacio Flores Aldaz⁹
Alfonsina Isabel Rodríguez Vásconez¹⁰
Gabriela Andrea Llanos Roman¹¹
Gabriel Estalin Osorio Vizcaino¹²

Introducción

El síndrome de *burnout* se manifiesta como un estado de agotamiento emocional principalmente que ha cobrado relevancia creciente en el ámbito empresarial. Esta problemática derivada de la exposición al estrés crónico en el lugar de trabajo se presenta generalmente en el sector salud; sin embargo, este se hace presente también en el ámbito empresarial por la presencia de entornos cada vez más demandantes y exigentes.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), a través de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), reconoce al síndrome de desgaste profesio-

9. Licenciado en Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Particular Internacional SEK (UISEK), Quito, Ecuador. camilo.flores@uisek.edu.ec

10. Coordinadora Maestría en Gestión del Talento Humano, Especialización en Psicología Laboral, Licenciatura en Talento Humano, Facultad de Ciencias del Comportamiento Humano y el Trabajo, Universidad Particular Internacional SEK (UISEK), Quito, Ecuador. alfonsina.rodriguez@uisek.edu.ec

11. Docente investigadora de pre y posgrado de la Carrera de Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud “Matilde Hidalgo”, Universidad Internacional SEK (UISEK), Quito, Ecuador.

12. Docente de la Facultad de Ciencias de la Salud “Matilde Hidalgo”, Universidad Particular Internacional SEK (UISEK), Quito, Ecuador. gabriel.osorio@uisek.edu.ec

sional, como un fenómeno que ocurre en el ámbito laboral, esta condición se define por tres componentes: 1) sensación de agotamiento o carencia de energía; 2) incremento del distanciamiento mental respecto al trabajo, acompañado de actitudes negativas o cínicas hacia este; y 3) percepción de ineficacia profesional y de falta de realización personal (OMS, 2019).

Este síndrome tiene sus causas en los factores de riesgo psicosocial de origen laboral, entre los más comunes se encuentran las exigencias emocionales elevadas, falta de autonomía o control sobre las tareas, la sobrecarga de trabajo, conflictos interpersonales, ambigüedad y conflicto del rol, turnos prolongados o nocturnos, inadecuadas condiciones de trabajo y falta de reconocimiento o recompensas insuficientes. Estas condiciones provocan que los empleados se sientan perjudicados en su salud mental y su rendimiento dentro de una empresa.

En el ámbito empresarial, el síndrome de burnout se ha posicionado como un tema de creciente preocupación, pues repercute tanto en el bienestar de los trabajadores como en el rendimiento organizacional. De acuerdo con un estudio de Trougakos et al. (2020), cerca del 79% de los empleados experimenta de manera constante altos niveles de estrés laboral y alrededor del 40% manifiesta síntomas asociados al burnout. Esta situación se ha intensificado debido a factores como la sobrecarga de tareas y entornos laborales excesivamente exigentes.

Ante esta situación, es recomendable que las organizaciones desarrollen estrategias para intervenir y reducir los factores de riesgo asociados al síndrome de burnout. Por ello, las empresas podrían diseñar programas centrados en el bienestar corporativo y el fomento de entornos saludables mediante iniciativas que mejoren las condiciones laborales. Estas medidas deberían considerar la redistribución equilibrada de responsabilidades para prevenir el agotamiento, así como el establecimiento de servicios de apoyo emocional y psicológico disponibles para todos los miembros del equipo.

Tras la pandemia de la COVID-19, la incidencia del síndrome de burnout ha mostrado un notable crecimiento. La crisis sanitaria elevó de forma significativa los niveles de estrés, y, en consecuencia, extendió este problema hacia dife-

rentes ámbitos laborales, incluido el sector empresarial. Si bien este fenómeno se asociaba principalmente al sector de salud, hoy en día se reconoce que este también puede afectar a trabajadores de otros sectores (Edú-Valsania et al., 2022).

Preguntas de investigación

¿Cuáles son los principales factores que influyen en la aparición del síndrome de burnout en el ámbito empresarial? y ¿Qué estrategias de prevención e intervención pueden resultar efectivas para reducir las consecuencias del burnout en entornos organizacionales?

Objetivos

Explorar los factores psicosociales, tanto laborales como extralaborales, asociados al desarrollo del síndrome de *burnout* en empleados de empresas, a través de una *revisión de alcance*, con el fin de identificar estrategias de prevención e intervención aplicables en los entornos organizacionales.

Materiales y métodos

Mediante la metodología PRISMA de revisión de alcance, se diseñó un protocolo de búsqueda sistemática para explorar estudios relevantes sobre el síndrome de *burnout* en las organizaciones del sector empresarial entre los años 2014 y 2024. Esta búsqueda se realizó en dos bases de datos: PubMed y Scopus, debido a la cobertura de artículos que cada una de estas tiene en las áreas de psicología, salud ocupacional y estudios en empresas.

Para generar la búsqueda, se emplearon palabras clave derivadas del tema principal, incluyendo “burnout”, “síndrome de *burnout*,” “*occupational burnout*,” “*job burnout*,” “*work-related stress*,” y términos asociados con entornos organizacionales como “*workplace*,” “*organization*,” “*corporate*,” y “*business*.” Se aplicaron conectores booleanos como AND para asociar conceptos clave (por ejemplo, “*Burnout AND Work-related stress*”), OR para incluir sinónimos y términos relacionados (por ejemplo, “*organization OR business*”), y NOT para excluir información irrelevante. La fórmula de búsqueda se organizó de la siguiente forma:

1° ([*burnout syndrome*] AND [*company employees*] AND [*impact*])

Tabla 1
Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Publicaciones entre el año 2014 y el 2024.	Publicaciones previas al 2014.
Publicados en inglés o español.	Documentos publicados en idiomas diferentes al inglés o español.
Publicaciones de acceso gratuito o disponibles	Documentos de pago, incompletos o sin acceso
Estudios que incluyen a trabajadores del ámbito empresarial u entornos organizacionales como empresas de retail, entre otros	Artículos con poblaciones del área de salud, educación, entre otros.
Estudios que utilizan instrumentos validados	Artículos que no consideren la variable síndrome de burnout o que usen medidas no validadas.
Estudios cuantitativos y cualitativos, estudios de caso.	Trabajos de opinión, revisiones narrativas carentes de análisis empírico, estudios de metaanálisis, revisiones sistemáticas y publicaciones de tipo reflexivo.
Artículos que exploren intervenciones o estrategias de prevención del burnout en el ámbito empresarial.	Artículos que no incluyan intervenciones ni estrategias preventivas concretas vinculadas al síndrome de burnout.
Estudios centrados en burnout y sus consecuencias, sin limitación de comorbilidades relacionadas.	Estudios que abordan de manera exclusiva trastornos psiquiátricos o afecciones físicas sin vínculo directo con el burnout.

Fuente: Elaboración propia

Resultados

En la figura 1 se presenta el diagrama de flujo del proceso de selección de estudios, elaborado conforme a la guía PRISMA 2020. Se identificaron 42 registros en total (34 en PubMed y 8 en Scopus). Tras la depuración de registros duplicados, 42 documentos fueron sometidos a cribado por título y resumen, de los cuales 23 fueron excluidos por no ajustarse a los criterios temáticos o metodológicos establecidos. Posteriormente, 19 artículos fueron recuperados para su revisión a texto completo. Finalmente, 13 estudios cumplieron los criterios de inclusión y conformaron la muestra analítica de esta revisión. Este procedimiento garantizó la trazabilidad y transparencia en la selección de la evidencia revisada, acorde con las recomendaciones PRISMA.

Figura 1
Diagrama de flujo de PRISMA

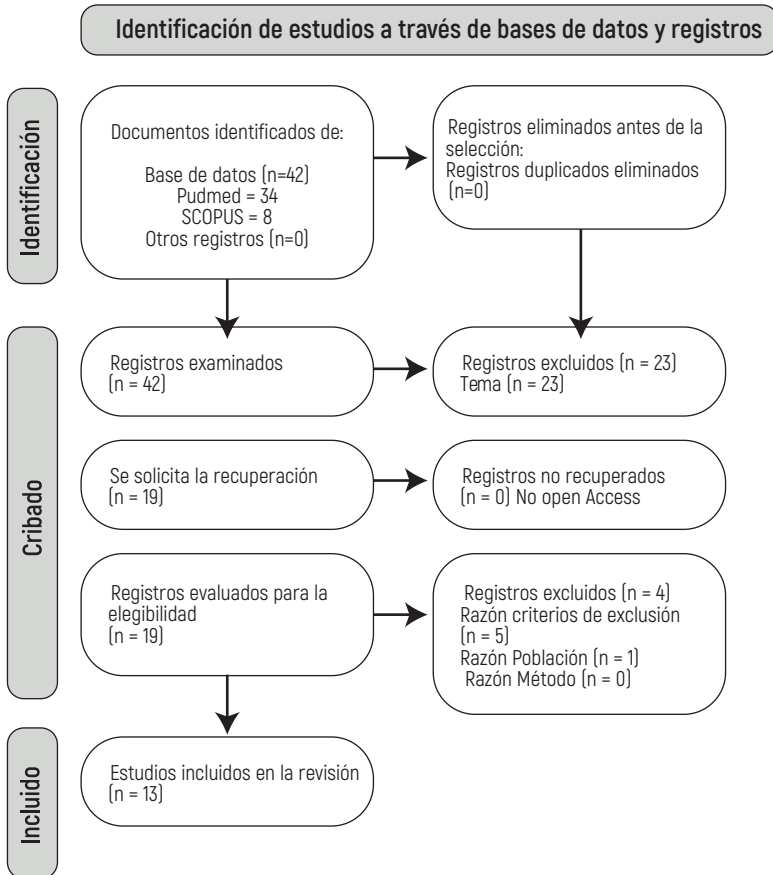


Tabla 2
Bienestar laboral y *burnout*

Año y Lugar	Autores	Tema	Idioma	Método
2018, Italia	Estévez-Mujica, C. P., y Quintane, E.	"Patrones de comunicación por correo electrónico y agotamiento laboral"	Ingles	Se presenta un estudio cuantitativo que analiza el volumen de correos electrónicos y cuestionarios OLB1 mediante análisis estadístico (regresiones lineales y logísticas) para generalizar patrones que ayuden a identificar los riesgos de burnout entre los empleados. Participaron en el estudio "57 empleados de una empresa mediana de investigación y desarrollo (I+D) en Italia" (2018).
2021 Finlandia	Penttinen, M. et al.	"La relación entre una dieta saludable y los síntomas de agotamiento laboral entre los empleados municipales finlandeses"	Ingles	"El estudio cuantitativo, basado en análisis estadísticos, para evaluar la relación entre el consumo de alimentos saludables y los síntomas de burnout en empleadas municipales" (2021) El estudio incluyó a 630 empleadas municipales, con una edad promedio de 49 años.
2023 Suecia	Heiden, M. et al	"Desajuste entre el alcance real y el preferido del teletrabajo: asociaciones transversales y prospectivas con el bienestar y el agotamiento"	Ingles	El estudio utiliza un enfoque cuantitativo, con cuestionarios distribuidos a los empleados en dos momentos diferentes (noviembre de 2020 y septiembre de 2021). Las variables medidas incluyeron: bienestar (Índice OMS-5), agotamiento (Cuestionario Psicosocial de Copenhague) y la discrepancia entre el teletrabajo real y el deseado (desajuste del teletrabajo). "El estudio incluyó una muestra de 928 empleados de una empresa manufacturera en Suecia, el 67 % de los cuales eran hombres, con una edad promedio de 45 años" (2023).

Año y Lugar	Autores	Tema	Idioma	Método
2020 China	Tong, J., Bickmeier, R. y Rogelberg, S.	"Comparación de los formatos de respuesta basados en la frecuencia y en el acuerdo para la medición del agotamiento y el compromiso"	Inglés	El estudio empleó un enfoque cuantitativo, aplicando análisis estadísticos como la validación incremental y el análisis de importancia relativa para comparar diferentes formatos de respuesta (frecuencia y concordancia) en la evaluación del burnout y el engagement laboral. La investigación se realizó con dos muestras de trabajadores en China. La primera incluyó a 242 empleados de diversas organizaciones del sector servicios, con una edad promedio de 32,1 años y un 33 % de participación masculina. La segunda muestra consistió en 281 empleados de la misma empresa, con una edad promedio de 25,35 años y un 52 % de participación masculina.
2024 Brasil	Brasil, M. Y., Lencina, M., de Lacerda, J., Benedetti, K., y Braz, F. (2024).	"Una mirada a los desafíos del síndrome de burnout y el tecnoestrés en una empresa de desarrollo de software"	Inglés	Investigación cuantitativa y descriptiva, empleando cuestionarios que analizan la relación entre el tecnoestrés y el síndrome de burnout en desarrolladores de software. El estudio estuvo compuesto por 71 empleados de una empresa de desarrollo de software ubicada en la región noroeste del estado de Rio Grande do Sul, Brasil. "El promedio de edad fue de 32 años, con un rango de edad entre 19 y 65 años. El 63,4 % de los encuestados eran mujeres y el 35,2 % tenía estudios superiores completos" (2024).
2022 Puerto Rico	Morales-Gómez, E. et al.	"Burnout y estrés auto percibido en trabajadores de servicios esenciales tras el impacto de los huracanes Irma y María"	Inglés	La muestra consistió en trabajadores de la Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico. La muestra incluyó a 163 participantes elegibles, que debían tener 21 años o más y participar voluntariamente.

Año y Lugar	Autores	Tema	Idioma	Método
2020 México	Macías-Velásquez et al.	"Jornada laboral, burnout y malestar musculoesquelético en mandos medios y superiores del sector industrial mexicano"	Español	"Se realizó un estudio transversal con 472 mandos medios y altos del sector industrial en México" (2020).

Fuente: Elaboración propia

Un estudio italiano identificó distintos tipos de comunicación vía correo electrónico que permiten identificar a trabajadores con riesgo de burnout. La investigación permitió identificar que la cantidad de emails no es un predictor del agotamiento o la desconexión emocional al no encontrarse una relación directa con el análisis estadístico; sin embargo, contrario a lo que se podría pensar el envío de correos fuera de jornada tuvo un efecto positivo, sugiriendo que esta autonomía para gestionar su tiempo otorga a los empleados un mayor sentido de control. Adicionalmente, aquellos colaboradores con mayor red de contactos dentro de la empresa mostraron menores niveles de agotamiento, probablemente al contar con un soporte social (Estévez-Mujica y Quintane, 2018)

Sin embargo, las comunicaciones bilaterales habituales con superiores jerárquicos se asociaron con mayores niveles de estrés y agotamiento, reflejando las altas demandas laborales (Estévez-Mujica y Quintane, 2018)

El estudio de análisis de emails resulta ser un instrumento prometedor, no invasivo y económico para la prevención e identificación del síndrome de *burnout*. No obstante, se requieren más estudios que permitan validar estos hallazgos en distintos contextos. En este estudio Estévez-Mujica y Quintane señalan que la precisión en la detección se engloba en un puntaje FI del 84% con un *recall* del 100% y una precisión del 73% para identificar empleados en riesgo de burnout. Además, se observa en relación a las relaciones jerárquicas existe una relación entre el número de interacciones entre superiores y subordinados, que sugiere el incremento de la carga laboral y el riesgo de *burnout*, reflejado en el 50% de agotamiento emocional (2018).

Penttinen et al. (2021) descubrieron que una ingesta elevada de alimentos nutritivos –entre ellos frutas, verduras, carnes blancas y alimentos de origen vegetal con bajo nivel de grasas saturadas– se vinculaba con una reducción en la aparición de síntomas de *burnout* en el personal del sector público finlandés. Por el contrario, se identificó que existe una relación entre el consumir alimentos poco saludables y el grado de *burnout*. Además, se observó que niveles más altos de *burnout* se relacionaban con más síntomas de ansiedad y depresión, menores niveles de actividad física y peor calidad del sueño. Los resultados subrayan la influencia positiva de los hábitos de salud adecuados en la prevención del *burnout* y en la promoción de la salud física y mental.

En el estudio se identificaron porcentajes relevantes que aportan a la comprensión del fenómeno. En primer lugar, la tasa de participación alcanzó el 33%, ya que 836 de los 2 570 trabajadores municipales invitados respondieron al cuestionario. En cuanto a la prevalencia de *burnout*, el 5,4% de las participantes —34 mujeres— presentó síntomas moderados o severos. Respecto a la alimentación, los resultados muestran que quienes obtuvieron puntajes bajos en el Bergen Burnout Indicator (BBI) reportaron una dieta equilibrada en un 11% mayor en comparación con quienes presentaron puntajes más elevados. De manera consistente, el consumo de este tipo de alimentos evidenció una relación inversa con los síntomas de *burnout*, reduciendo aproximadamente en un 13% los puntajes de *burnout* tras ajustar por variables sociodemográficas y de estilo de vida. (Penttinen et al., 2021).

Heiden et al. (2023). señalan que los empleados que realizaban teletrabajo por más tiempo del que preferían presentaron puntuaciones reducidas de bienestar en contraste con quienes teletrabajaban en menor porcentaje de lo esperado. En cambio, no se identificó una asociación relevante entre la desproporción del teletrabajo y los niveles de *burnout*. Asimismo, dicho desajuste no resultó un factor predictor de variaciones en el bienestar, ni en el *burnout* a lo largo de los diez meses de seguimiento. Los cambios registrados en el desajuste no mostraron efectos relevantes sobre las variables asociadas al bienestar psicológico

Los resultados resaltan la pertinencia de planificar modalidades de trabajo en modalidad virtual que respondan a las demandas y preferencias personales, con el fin de evitar repercusiones negativas en la salud y satisfacción de los tra-

bajadores. Entre los datos más relevantes se encuentra que, durante la pandemia, el 77% de los trabajadores realizó teletrabajo al menos algunos días a la semana al inicio del estudio. En cuanto al desajuste en la cantidad de teletrabajo, se observó que el 36% de los empleados trabajaba a distancia más de lo que deseaba, el 26% lo hacía en la medida que prefería y el 18% teletrabajaba menos de lo esperado. En relación con el bienestar, los puntajes promedio evidencian diferencias: quienes teletrabajaban más de lo que deseaban alcanzaron un promedio de 55,2 (en una escala de 0 a 100), mientras que aquellos que lo hacían menos de lo preferido registraron un promedio de 59,8 (Heiden et al., 2023).

En la investigación desarrollada por Tong et al., se constató que los estudios que emplean el formato de frecuencia explican en mayor medida la varianza de variables como la desviación organizacional, el comportamiento de ciudadanía organizacional (OCB), la satisfacción laboral y el compromiso organizacional afectivo. Asimismo, este tipo de medición refleja de manera más precisa el carácter dinámico y cambiante tanto del *burnout* como del compromiso, en contraste con las escalas basadas en el grado de acuerdo, las cuales suelen ofrecer respuestas más generales y subjetivas (Tong et al., 2020).

El tecnoestrés en particular los elementos vinculados con el exceso de demandas tecnológicas y la intromisión tecnológica, se asocia significativamente con el agotamiento emocional. La tecno invasión también se correlaciona con la despersonalización, ya que esta intromisión de la tecnología afecta la vida personal e insensibiliza a los individuos sobre la afectación en la socialización con otras personas. De igual manera, el flujo excesivo de información y continuas demandas tecnológicas aumenta la percepción de los individuos sobre el agotamiento emocional (Brasil et al., 2024)

Se identifica en el estudio de Brasil et al. que las personas jóvenes presentan mayores niveles de compromiso organizacional, en contraste con las personas con mayor edad, quienes evidencian mayores niveles de despersonalización. Se observa que la sobrecarga y la invasión tecnológica explican el 52,8% de la variable agotamiento emocional y la invasión tecnológica en un 41,2%. de la despersonalización. Estos hallazgos demuestran la necesidad de implementar estrategias para la gestión del tecnoestrés y síndrome de *burnout*, con el fin de preservar la salud mental y emocional de los trabajadores en el sector tecnológico (Brasil et al., 2024).

En trabajadores de la Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico se identifica, que antes de los huracanes Irma y María, el 16,6% de los empleados manifestó niveles de riesgo de *burnout*, porcentaje que se incrementó al 20,9% tras el impacto de estos desastres. En relación con el estrés percibido, antes de los huracanes el 23,4% de los participantes reportaba sentirse extremadamente estresado, cifra que posteriormente se elevó de forma considerable hasta el 55%. Entre los factores que mostraron influencia significativa en el desarrollo del *burnout* se encuentran la antigüedad laboral, las condiciones de salud preexistentes y las estrategias de afrontamiento (Morales-Gómez et al., 2022).

Asimismo, tanto la consejería como el estrés auto percibido presentaron correlaciones validadas estadísticamente con el síndrome de agotamiento ($P < 0.05$). En síntesis, se plantea la necesidad de atender prioritariamente a esta población desde el ámbito de la salud pública, con el fin de prevenir el *burnout* y otros efectos adversos derivados de los procesos de respuesta, recuperación y reconstrucción frente a desastres de gran magnitud (Morales-Gómez et al., 2022).

El estudio realizado en México señala una correlación significativa entre la jornada laboral y el agotamiento emocional, evidenciando que el 54 % de los individuos trabaja un máximo de 48 horas semanales. Este cansancio repercute directamente con la fatiga emocional y, de manera indirecta la aparición de trastornos musculoesqueléticos (TME), así como a las dimensiones de la eficacia profesional y el cinismo. Asimismo, el 59,6 % de los encuestados manifestó niveles de *burnout* que iban de moderados a severos (Macías-Velásquez, 2020).

Las afecciones musculoesqueléticas más comunes se localizaron en la zona lumbar, dorsal, cervical y ocular. Se observó un vínculo directo entre el dolor cervical y las molestias dorsales, mientras que se observó una asociación indirecta entre la fatiga visual y estos síntomas musculoesqueléticos. El agotamiento emocional y las largas jornadas laborales también contribuyeron significativamente al desarrollo de trastornos musculoesqueléticos (TME). Estos resultados resaltan la necesidad crucial de diseñar e implementar medidas preventivas específicas, como intervenciones ergonómicas y programas de bienestar emocional, para mitigar estos problemas (Macías-Velásquez, 2020).

Esta categoría analiza de qué manera el síndrome de burnout incide en la salud integral de la población trabajadora, repercutiendo negativamente tanto en su estado emocional como su condición física y mental. También examina aspectos clave como la carga de trabajo, la dinámica del entorno laboral y las estrategias para reducir su impacto. La investigación en esta área examina diversas facetas, incluyendo la importancia de una dieta equilibrada, las consecuencias del teletrabajo y las herramientas de evaluación para medir el burnout. Pone en manifiesto la relevancia de consolidar entornos laborales que fomenten el bienestar físico, emocional y social del personal, no solo para evitar los signos del burnout crónico, sino también para aumentar la productividad y el rendimiento organizacional, que es el principal enfoque temático de esta sección (Estévez-Mujica y Quintane, 2018; Penttinen et al., 2021; Heiden et al., 2023; Tong et al., 2020; Morales-Gómez et al., 2022; Tinoco y Muñoz, 2020; Estrella-Arias y Enríquez-Estrella, 2021; Brasil Correa et al., 2024; Macias-Velásquez et al., 2020).

Tabla 3
Instrumentos para el manejo de riesgos laborales e intervenciones

Año y Lugar	Autores	Tema	Idioma	Método
2018 Suecia	Schiller, H. et al.	"Una intervención controlada aleatoria de terapia cognitivo conductual grupal en el lugar de trabajo para el insomnio"	Inglés	El estudio con enfoque cuantitativo emplea un ensayo controlado aleatorio para evaluar una intervención cognitivo-conductual grupal para el insomnio en el entorno laboral. Los datos se recopilaron mediante cuestionarios, diarios de sueño y actigrafía para evaluar los cambios en los síntomas de insomnio y otros factores relacionados. La muestra inicial consistió en 72 empleados del sector minorista en Suecia que reportaron dificultades regulares para dormir, de los cuales 51 participantes completaron las mediciones requeridas. De estos, el 63 % eran mujeres, con edades comprendidas entre los 22 y los 60 años (edad promedio: 43 años). Además, el 73 % cumplía criterios clínicos de insomnio y el 60 % presentaba altos niveles de agotamiento laboral.

Año y Lugar	Autores	Tema	Idioma	Método
2019 Singapur	Abdin et al.	"iWorkHealth: un instrumento para identificar factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo para una población trabajadora asiática multiétnica"	Inglés	El estudio emplea un enfoque de métodos mixtos, que integra análisis cualitativo (grupos focales) y técnicas cuantitativas (análisis estadístico, incluyendo el Análisis Factorial Exploratorio (AFE) y el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) para validar un instrumento de evaluación psicosocial. La muestra estuvo compuesta por 2718 empleados de cinco empresas que operan en diversos sectores en Singapur.

Fuente: Elaboración propia

El estudio reveló que la adopción de un programa grupal de terapia cognitivo-conductual (TCC) en el entorno de trabajo, no produjo un efecto significativo en los resultados generales de la calidad del sueño. Sin embargo, se detectó un efecto positivo notable en el subgrupo de empleados con horarios fijos, quienes reportaron una disminución considerable en la intensidad de sus síntomas de insomnio. En contraste, los participantes que trabajaron en turnos rotativos u horarios flexibles no experimentaron mejoras significativas. Estos resultados sugieren que la irregularidad y la imprevisibilidad en los horarios laborales podría interferir en la eficacia de las intervenciones estandarizadas de TCC para mejorar el sueño (Schiller et al., 2018).

Asimismo, los colaboradores que partían de índices bajos de agotamiento mostraron mejoras en su calidad del sueño, mientras que los participantes con agotamiento severo no evidenciaron cambios significativos, lo que demuestra que niveles de altos de burnout afectan la efectividad de la intervención. Los datos más relevantes se registraron en la satisfacción de los participantes con su calidad de sueño y la mejora sobre los trastornos del sueño, identificándolos como menos molestos. A pesar, de que los resultados en cuanto a la duración o la eficacia de mantener el sueño se mantuvo sin variación significativa. Aun con estos resultados dispares, la mayor parte de participantes expuso un alto grado de satisfacción con el programa, reportando niveles altos de energía, mayor atención e indicaron estar dispuestos a recomendar a otras personas (Schiller et al., 2018).

Sin embargo, el estudio destacó que los participantes con fatiga severa podrían requerir acciones complementarias y de apoyo diseñadas según el perfil y las condiciones particulares de cada trabajador para lograr mejoras significativas. Al inicio del estudio, se identificó insomnio clínico, evaluado mediante el Índice de Gravedad del Insomnio (ISI), en el 68 % del grupo de intervención y el 77 % del grupo control. Tras la intervención, esta tasa disminuyó al 33 % en el grupo de intervención, en comparación con tan solo el 65 % en el grupo control (Schiller et al., 2018).

En cuanto a los niveles de fatiga laboral, medidos con el Cuestionario de Agotamiento Shirom-Melamed (SMBQ), el 54 % del grupo de intervención y el 67 % del grupo control mostró niveles elevados de fatiga al inicio del estudio. En cuanto a la ansiedad clínica, el 32 % del grupo de intervención y el 52 % del grupo control alcanzaron el umbral de niveles clínicos. De igual manera, se observó depresión clínica en solo el 4 % del grupo de intervención y el 12 % del grupo control al inicio del estudio (Schiller et al., 2018).

Estos resultados sugieren una respuesta diferencial al tratamiento en función de los niveles iniciales de agotamiento y respaldan la necesidad de enfoques específicos en poblaciones con agotamiento severo (Schiller et al., 2018).

La investigación diseño y comprobó la validez de la herramienta autoadministrada que mide los riesgos psicosociales en el trabajo, denominada iWorkHealth, que comprende cinco dimensiones clave: exigencias laborales, control del trabajo, compromiso entre el empleado y la dirección, apoyo del supervisor y apoyo de los compañeros. Las asociaciones clave identificadas mediante el instrumento mostraron que las altas exigencias laborales se asociaron significativamente con un mayor agotamiento y depresión, mientras que el control del trabajo, el compromiso y el apoyo de supervisores y compañeros se asociaron negativamente con estos problemas (Abdin et al., 2019).

Además, se identificaron diez ítems que exhibían sesgo relacionado con la edad, etnia, nivel educativo y sector; aunque su efecto global sobre las asociaciones generales fue mínimo. En cuanto a las aplicaciones prácticas el instrumento puede utilizarse para comparar riesgos psicosociales entre empresas y sectores, así como para diseñar intervenciones a medida para lugares de trabajo en Sin-

gapur. La composición sociodemográfica de la muestra se caracterizó por una mayor proporción de participantes mujeres (69.1 %) en comparación con hombres (30.9 %), siendo los grupos etarios más grandes los de 30 a 39 años (34.6 %), 20 a 29 años (23.5 %) y 40 a 49 años (22.2 %). La mayoría de los participantes se identificaron como chinos (65.2%), seguidos de malayos (15.8 %), indios (11.0 %) y otros grupos étnicos (8.0 %) (Abdin et al., 2019).

Esta categoría examina métodos creativos para la prevención y el control del síndrome de burnout, subrayando la importancia de las intervenciones terapéuticas y las herramientas para evaluar riesgos psicosociales como elementos esenciales de una adecuada gestión de riesgos laborales. Estas tácticas tienen como objetivo simultáneamente potenciar las condiciones de trabajo y ofrecer asistencia individualizada a los trabajadores, promoviendo de este modo ambientes laborales más sanos. Por consiguiente, los temas centrales de esta categoría giran en torno al desarrollo, la implementación y la evaluación de medidas específicas para abordar el síndrome de burnout de forma integral (Schiller et al., 2018; Abdin et al., 2019).

Tabla 3
Salud mental y riesgos psicosociales

Año y lugar	Autores	Tema	Idioma	Método
2017	Andreeva E., Brenner H., Theorell T. y Goldeberg M.	"Riesgo de mala salud psicológica y métodos de reducción de personal en las organizaciones: un estudio transversal en cuatro países europeos"	Inglés	<p>El método utilizado en este artículo es cuantitativo. "El objetivo principal fue explorar las asociaciones entre diferentes tipos de reestructuración organizacional (estratégica y reactiva) y su impacto en la salud psicológica de los trabajadores, considerando variables como la ansiedad, la depresión y el agotamiento emocional" (2017).</p> <p>"El estudio incluyó a 1456 participantes de Francia, Suecia, Hungría y el Reino Unido. Se dividieron en dos grupos principales: 681 empleados de organizaciones sin reestructuración (grupo de referencia) y 775 trabajadores de empresas que habían sufrido reducciones de personal" (2017). Este último segmento incluía a colaboradores que habían sobrevivido a despidos, habían sido reasignados internamente o habían sufrido una pérdida de empleo seguida de desempleo o reinserción laboral.</p>
2023	Tekin, Ö. A., Ungüren, E., Doğrucan, A., y Yıldız, S.	"¿Cómo afecta la toxicidad organizacional a la depresión? Un modelo de mediación moderada"	Inglés	<p>Diseño cuantitativo y los datos se recopilaron mediante cuestionarios estructurados que incorporaban escalas previamente validadas, como la Escala de Toxicidad Organizacional, la Versión Corta de la Medida de Burnout y la Escala de Autoeficacia Ocupacional.</p> <p>El estudio incluyó a 727 participantes, que trabajaban en hoteles de cinco estrellas en Alanya y Manavgat, Turquía. Los datos demográficos mostraron que el 64 % eran hombres y el 36 % mujeres, con un rango etario comprendido entre los 18 y los 37 años (71 %). Asimismo, "el 62 % de los participantes eran solteros y el 38 % casados. En cuanto al nivel educativo, el 46 % había completado la educación secundaria y el 22 % tenía una licenciatura" (2023).</p>

2014	Chen C. P., Wu C.C., Chang L.R., Lin Y.H.	"Posible asociación entre el síndrome de vibración fantasma y el síndrome de burnout laboral"	Inglés	<p>El estudio emplea un método cuantitativo, utilizando instrumentos de recolección de datos como un cuestionario sobre vibraciones y zumbidos fantasma, la Escala Hospitalaria de Ansiedad y Depresión [HADS] y el Inventario de Agotamiento Laboral [OBI].</p> <p>Una muestra de 384 empleados de una empresa de alta tecnología del norte de Taiwán participó en el estudio. Los participantes completaron cuestionarios para evaluar el «Síndrome de Vibración Fantasma» [SVP], el «Síndrome de Zumbido Fantasma» [SRP], la ansiedad, la depresión y el agotamiento laboral.</p>
2024	Yazdani-rad et al.	"Análisis de sensibilidad del error humano en la industria siderúrgica: exploración de los efectos de los factores de riesgo psicosociales y de salud mental y del síndrome de burnout mediante redes bayesianas"	Inglés	<p>El estudio emplea un enfoque cuantitativo, utilizando "redes bayesianas y análisis de sensibilidad para evaluar los factores de riesgo psicosocial, la salud mental y el síndrome de burnout, midiendo su impacto en la probabilidad de error humano en la industria siderúrgica" (Yazdani-rad et al., 2024).</p> <p>La investigación incluyó a 252 empleados de una empresa siderúrgica de Irán, seleccionados mediante muestreo aleatorio.</p>

Fuente: Elaboración propia

Las medidas de reestructuración que no incluyeron recortes de personal no evidenciaron incremento en los problemas de salud mental, debido a que incluyen mecanismos de reubicación interna, capacitación y apoyo durante la transición. Sin embargo, los despidos masivos como una reducción igual o superior al 20% del personal, se vincularon consistentemente con mayores niveles de depresión, ansiedad y fatiga emocional (Andreeva et al., 2017).

Las personas trabajadoras que permanecieron en la organización después de los despidos masivos presentaron un riesgo más elevado de afectaciones psicológicas; de igual manera, quienes fueron recontratados tras despidos masivos mostraron mayores niveles de ansiedad y depresión. Por otro lado, el desem-

pleo tras despidos de escala media (10-19%) se asoció significativamente con síntomas de depresión y ansiedad, aunque los procesos de despido masivo no se observaron niveles significativamente altos de depresión, lo cual podría explicarse al menor estigma asociado a los despidos masivos y la percepción de legitimidad. La planificación estratégica de la reestructuración es esencial para mitigar los efectos negativos sobre la salud psicológica de los empleados (Andreeva et al., 2017).

Los autores Tekin et al. (2023) sostienen que la presencia de un entorno organizacional tóxico incide de forma significativa en el desarrollo del síndrome de burnout, debido a que los ambientes laborales nocivos propician estrés crónico y desgaste emocional. El burnout, a su vez, influye positivamente en la aparición de depresión, ya que los empleados exhaustos experimentan más síntomas depresivos. Se observa una asociación significativa entre los ambientes tóxicos y la depresión, donde el burnout actúa como variable mediadora; además, la autoeficacia laboral modera los efectos del burnout sobre la depresión, lo que hace que los empleados con mayor autoeficacia sean menos susceptibles al burnout.

Por lo tanto, mejorar el entorno de trabajo y promover la autoeficacia laboral son acciones estratégicas orientadas a reducir las consecuencias adversas de la toxicidad laboral, el agotamiento emocional y sintomatología depresiva.

Tekin et al. (2023), señalan que, en cuanto a la demografía, los resultados mostraron que el 64 % de los participantes eran hombres y el 36 % mujeres; el 62 % eran solteros y el 38 % casados. En cuanto a la educación, el 46 % había completado la educación secundaria, el 32 % la educación primaria y el 22 % tenía un título universitario.

Las principales relaciones señaladas fueron las siguientes:

Toxicidad organizacional y síndrome de burnout: $r^2 = 0,59, p < 0,001$

Toxicidad organizacional y depresión: $r^2 = 0,44, p < 0,001$

Autoeficacia laboral y depresión: $r^2 = -0,50, p < 0,001$

Además, el síndrome de burnout afecta positivamente a la depresión ($\beta = 0,51, p < 0,001$); La toxicidad organizacional predice tanto el agotamiento ($\beta = 0,65, p < 0,001$) como la depresión ($\beta = 0,48, p < 0,001$); y el agotamiento media la

relación entre la toxicidad organizacional y la depresión ($\beta = 0,33$, $p < 0,001$) (Tekin et al., 2023). El síndrome de vibración fantasma (SVP) se asoció significativamente con la fatiga personal, la fatiga laboral y la fatiga por objetivos relacionados con el servicio, mientras que el Síndrome de Timbre Fantasma (SRP) solo se asoció con la fatiga por objetivos relacionados con el servicio. Los sujetos con estudios universitarios o superiores fueron más propensos a experimentar SRP, y las mujeres fueron más propensas a experimentar SRP. No se encontraron asociaciones significativas entre el SRP/SRP y los niveles de ansiedad o depresión. Clínicamente, el SRP y el SRP podrían ser indicadores tempranos de estrés mental o componentes del síndrome de burnout laboral (Chen et al., 2014).

Los resultados sugieren que estas manifestaciones podrían ser una respuesta a la fatiga generada por el estrés laboral crónico y funcionar como predictores útiles del síndrome de burnout ocupacional. Respecto, a la prevalencia de SVP y SRP, los datos obtenidos mostraron que el 68% de la población de médicos de salud de primera línea había experimentado SVP. Durante una pasantía médica, el 78% de los individuos en prácticas experimentó SVP, mientras que el 27% reportó SRP. En cuanto a las variables demográficas, el 54,4% de los encuestados eran hombres y el 65,6% tenía al menos formación universitarios. Los análisis de la relación entre género y el SRP reveló que el 59,6% de las mujeres lo reportaron, frente al 42,4% de los hombres ($p = 0,024$). Además, la asociación entre el nivel educativo y PVS evidenció que el 77,5% de los que presentaron PVS poseían titulación universitaria o superior, en contraste con el 62,7% de los que no lo manifestaron PVS ($p = 0,016$) (Chen et al., 2014).

Los principales determinantes del incremento de los errores humanos están vinculados con las dimensiones del síndrome de burnout, particularmente el cansancio emocional (+29%) y la pérdida de empatía o despersonalización (+28%), que presentaron una relación significativa con la frecuencia de fallos en el desempeño de sus labores. Al considerar este escenario del 100% para cada dimensión estudiada (riesgos psicosociales, ansiedad, estrés, depresión y burnout), la probabilidad de errores humanos aumentó un 46%. Asimismo, se determinó que los factores de burnout modulan el efecto de los riesgos psicosociales y los problemas de salud mental en los errores humanos (Yazdanirad et al., 2024).

Por lo tanto, gestionar adecuadamente los factores asociados al burnout, en particular el agotamiento emocional y la despersonalización, resulta esencial para disminuir los errores humanos y reducir el impacto de los riesgos psicosociales y las alteraciones de salud mental. En este sentido, se reportó un aumento de la probabilidad de error humano del 29 % debido al agotamiento emocional y del 28 % debido a la despersonalización. En cuanto al estado de las variables estudiadas, el estudio reflejó que el 50,4 % de los participantes mostró una alta probabilidad de error humano, mientras que otro hallazgo indicó que el 64,7 % y el 67,1 % tenían altos niveles de depresión y ansiedad, respectivamente. Al mismo tiempo, el estudio mostró que un alto estado de agotamiento emocional aumentó la probabilidad de errores humanos en un 29 %, y que los altos niveles de factores psicosociales aumentaron la probabilidad de error humano en un 14% (Yazdanirad et al., 2024)

Esta categoría analiza la relación entre diversos factores, como los riesgos psicosociales, la toxicidad organizacional o la reducción de personal, y su impacto en la salud mental de los empleados. Por lo tanto, los artículos revisados revelan que la presencia de estos riesgos incrementa los niveles de agotamiento, la depresión y el estrés en las organizaciones. Además, los estudios incluyen evidencia relacionada con medidas preventivas, que serán los aspectos centrales analizados en este capítulo. En conjunto, estos estudios evidencian que los riesgos psicosociales y organizacionales no solo afectan la salud mental, sino que también comprometen el desempeño y la seguridad de los trabajadores, lo que resalta la urgencia de diseñar e implementar medidas preventivas y de acompañamiento adaptadas a cada contexto organizacional (Andreeva et al., 2017; Yazdanirad et al., 2024; Tekin et al., 2023; Chen et al., 2014).

Discusión

Los resultados obtenidos de esta investigación permiten dar respuesta al objetivo general propuesto. A través de la exploración de los factores psicosociales laborales y extralaborales que desarrollan el síndrome de burnout y las estrategias de prevención e intervención aplicables en entornos organizacionales, se consiguió reconocer las causas y consecuencias, a la vez que se profundizó en el conocimiento de otros elementos relacionados con las dimensiones del

burnout o sus efectos. Se identificaron medidas específicas para abordar este problema, lo que facilitó el desarrollo de recomendaciones precisas, eficaces y adaptables para su prevención y mitigación.

El síndrome de burnout se configura como una respuesta al estrés laboral crónico que afecta tanto al bienestar de los empleados como la productividad organizacional (OMS, 2019). Entre los principales factores que causan el síndrome de burnout se encuentran la sobrecarga de tareas, el apoyo institucional insuficiente y las exigencias tecnológicas (Brasil et al., 2024; Macías-Velásquez et al., 2020). Estos hallazgos proporcionan una base sólida para crear estrategias de intervención relevantes para diferentes contextos y áreas laborales, incluyendo métodos tanto tradicionales como modernos, como el teletrabajo (Schiller et al., 2018).

Un aspecto de especial interés fue la identificación de mecanismos para fortalecer la resiliencia organizacional. Esto implica fomentar un clima institucional basado en la cooperación y la comunicación efectiva. También implica diseñar programas que fomenten un ambiente saludable y proporcionen habilidades de gestión a los empleados. Estas estrategias son consistentes con el modelo de Demandas y Recursos Laborales de Bakker y Demerouti (2023), que sostiene que mantener un equilibrio entre las demandas laborales y los recursos disponibles es esencial para prevenir y reducir el síndrome de *burnout*.

Por el contrario, las acciones enfocadas a fortalecer los recursos psicológicos y sociales de los empleados tienen un impacto significativo en su bienestar y, al mismo tiempo, aumentan la efectividad organizacional. Este estudio enfatiza que los hallazgos relevantes sobre todo en el escenario pospandémico, donde las modalidades de trabajo han cambiado considerablemente. Estos nuevos escenarios laborales, caracterizados por el crecimiento de modalidades virtuales e híbridas como de la saturación de la tecnológica en el quehacer diario, han marcado por la expansión del teletrabajo y la sobrecarga tecnológica, se hace fundamental priorizar estrategias que promuevan el bienestar de los empleados y garanticen entornos laborales adecuados con las necesidades actuales (Brasil et al., 2024).

En lo que respecta a los ambientes de trabajo donde destaca el uso de la tecnología, es fundamental analizar el tecnoestrés, puesto que se ha evidenciado que su manejo es una estrategia crucial para asegurar entornos laborales que anteponen el bienestar de los empleados. De esta forma, la investigación no solo alcanza el objetivo específico establecido, sino que también sugiere estrategias de intervención ajustadas a los retos actuales que enfrentan las organizaciones (Brasil et al., 2024)

En consonancia con el objetivo del estudio, destinado a identificar los factores psicosociales laborales y no laborales que contribuyen al desarrollo del síndrome de burnout, muestra que los estudios revisados destacan consistentemente la sobrecarga de trabajo y la falta de control sobre las tareas como los factores más predominantes en el entorno laboral. Un estudio realizado en México, por ejemplo, reveló que el 59,6 % de los empleados presentaban niveles de burnout de moderados a extremos, directamente atribuibles a jornadas laborales prolongadas, lo que afectó negativamente su salud física y les provocó molestias musculoesqueléticas (Macías-Velásquez et al., 2020).

Respecto a los factores no laborales, se destacan la dieta y el estilo de vida. Una investigación realizada en Finlandia reveló que los empleados con dietas más saludables presentaban un 13 % menos de síntomas de burnout (Penttinen et al., 2021). Sobre las consecuencias, se ha observado que el síndrome de burnout se presenta en diversas áreas, entre ellas las físicas, emocionales, psicológicas y conductuales. Desde un enfoque fisiológico, un estudio evidenció que el agotamiento emocional aumentaba la probabilidad de errores humanos en un 29 %, lo que afectaba directamente a la seguridad laboral (Macías-Velásquez et al., 2020).

Sobre las estrategias de intervención y prevención implementadas en el entorno organizacional para reducir los efectos del síndrome de burnout, se señalaron diversas acciones con resultados positivos. Desde una perspectiva psicológica, se destaca la terapia cognitivo-conductual grupal, la cual, según un estudio de Schiller et al. (2018), demostró ser efectiva al implementarse en entornos laborales con individuos que presentan de insomnio, contribuyendo a la reducción de dichos síntomas. Asimismo, se subraya que triangular los estudios del síndrome de burnout con herramientas de evaluación psicosocial para identi-

ficar factores de riesgo en el ambiente laboral, constituye un elemento clave estratégico para la implementación de posteriores acciones. Un ejemplo de esto es el instrumento iWorkHealth, creado en Singapur, que ayuda en la detección temprana de factores de riesgo como las altas demandas laborales o la ausencia de apoyo organizacional, y brinda soporte para la ejecución de intervenciones preventivas (Abdin et al., 2019).

Por otra parte, a partir de los resultados también es posible dar respuesta a las preguntas centrales de este estudio: ¿Cuáles son los principales factores que influyen en la aparición del síndrome de burnout en el ámbito empresarial? y ¿Qué estrategias de prevención e intervención pueden resultar efectivas para reducir las consecuencias del burnout en entornos organizacionales? El análisis detallado permitió identificar factores predominantes como la sobrecarga laboral, la ambigüedad de roles, la falta de apoyo organizacional y el tecnoestrés. Estos hallazgos se sustentan en estudios como el de Yazdanirad et al. (2024), quienes demostraron que la ansiedad y el estrés asociados a estos factores se vinculan con consecuencias negativas, como el agotamiento emocional y la despersonalización.

Además, otro elemento relevante en los entornos laborales es la alta prevalencia de toxicidad organizacional, que exacerba los efectos del síndrome de burnout. Esto coincide con los hallazgos de Tekin et al. (2023), quienes argumentan que el impacto de la toxicidad organizacional está estrechamente relacionado con niveles elevados de depresión, ya que los empleados se sienten infravalorados y perciben una falta de liderazgo efectivo dentro de la empresa.

En este contexto, las intervenciones psicosociales, como la terapia grupal cognitivo-conductual, se han consolidado como una de las estrategias más eficaces para moderar los efectos negativos del síndrome de burnout. Además, la implementación de herramientas como iWorkHealth contribuye a la identificación oportuna de riesgos psicosociales, lo que permite intervenciones preventivas más eficaces.

En este contexto, las intervenciones de tipo social y psicológico, como la terapia cognitivo-conductual grupal, se posicionaron entre las estrategias más efectivas para contrarrestar los efectos adversos del síndrome de burnout. De igual

forma, la evaluación oportuna con herramientas como iWorkHealth favorece la identificación temprana de riesgos psicosociales, lo que facilita la aplicación de medidas preventivas oportunas. Las acciones enfocadas a mejorar los hábitos individuales también resultaron relevantes. En particular, Penttinen et al. (2021) evidenció que una alimentación equilibrada contribuye a disminuir los niveles de burnout en un 13 %, lo que resalta la importancia de adoptar enfoques integrales que contemplen tanto la salud física y mental. En síntesis, estos hallazgos respaldan la pertinencia de articular estrategias individuales y organizacionales para una prevención más completa.

A continuación, se presentan algunos de los resultados más significativos de este estudio, que ofrecen diferentes miradas sobre el síndrome de burnout en el entorno empresarial, considerando tanto factores internos como externos. En varios puntos, los resultados se alinean con investigaciones previas, aunque también aportan nuevas perspectivas. Un ejemplo clave es el impacto del teletrabajo en el bienestar laboral. Heiden et al. (2023) evidencia la importancia de adaptar las condiciones laborales a las necesidades personales para favorecer el bienestar de los empleados. Asimismo, el autor demostró que la falta de control o autonomía sobre los horarios de trabajo puede aumentar el agotamiento emocional.

Entre las contribuciones más significativas de este estudio se encuentra la identificación de diversas estrategias de intervención, entre las que destacan herramientas de evaluación psicosocial como iWorkHealth, junto con el análisis del impacto del teletrabajo en el bienestar laboral. Estos resultados ofrecen una perspectiva actualizada sobre un problema tradicionalmente asociado a los entornos presenciales. Además, el estudio profundiza en el tecnoestrés, destacando su asociación con el agotamiento emocional y la despersonalización, dado que las nuevas tecnologías imponen mayores exigencias a los trabajadores (Abdin et al., 2019).

Una contribución señalada es la incorporación de estrategias enfocadas no solo en tratar los síntomas del síndrome de burnout, así como en su prevención. En este contexto, se fomenta la adopción de hábitos saludables, evidenciando una conexión directa entre el bienestar físico y mental, cuyo efecto beneficioso ha sido comprobado en estudios recientes (Penttinen et al., 2021).

Investigaciones sobre teletrabajo indicaron que el 57 % de los trabajadores a distancia manifestó un mayor cansancio, especialmente aquellos que laboraron más horas de las que preferían. De forma similar, en la industria del acero, el 52 % de los empleados mostró altos grados de agotamiento emocional, lo cual aumentó la probabilidad de errores humanos en un 29 %. Estos resultados reflejan que el agotamiento no solo deteriora el bienestar de los empleados, sino que también compromete la seguridad y la eficiencia de los procesos productivos, aumentando los riesgos laborales (Yazdanirad et al., 2024).

Si bien este estudio aporta información novedosa, es fundamental contrastarlos con investigaciones previas. La mayoría de ellas presentan resultados alineados con las directrices de esta revisión; sin embargo, también se identificaron diferencias que abren la puerta a nuevas interpretaciones. Un ejemplo es el estudio de Tekin et al. (2023), que sugiere que la toxicidad organizacional tiene un impacto más pronunciado en la depresión que en el síndrome de burnout. En contraste, otros estudios sobre toxicidad laboral equiparan sus análisis de ambos fenómenos. Asimismo, este estudio sugiere que las diferencias culturales pueden influir en la eficacia de las estrategias de prevención e intervención, ampliando la comprensión del problema en diversos contextos organizacionales.

Si bien los estudios analizados aportan evidencia relevante sobre los factores asociados al síndrome de burnout en el entorno empresarial, presentan ciertas limitaciones metodológicas que deben tenerse en cuenta al interpretar los resultados. En primer lugar, la mayoría de las investigaciones revisadas tienen un diseño transversal, lo que limita el establecimiento de relaciones causales entre los riesgos psicosociales y las consecuencias del burnout (Penttinen et al., 2021; Macías-Velásquez et al., 2020).

A pesar de estas limitaciones, los resultados permiten formular recomendaciones clave para futuras investigaciones y prácticas organizacionales. Se sugiere el desarrollo de estudios longitudinales y comparativos para evaluar la evolución del síndrome de burnout en diferentes etapas y sectores corporativos, incorporando variables moderadoras como la autoeficacia o la resiliencia organizacional (Tekin et al., 2023; Bakker y Demerouti, 2023)

Asimismo, se recomienda el diseño e implementación de intervenciones integradas, combinando medidas individuales, como la promoción de hábitos saludables y el fortalecimiento de las habilidades emocionales, con estrategias organizacionales centradas en la gestión de la carga de trabajo, la claridad de roles y la prevención del tecnoestrés (Schiller et al., 2018; Brasil et al., 2024). Finalmente, es fundamental consolidar políticas corporativas orientadas al bienestar psicosocial, respaldadas por herramientas de diagnóstico temprano como iWorkHealth (Abdin et al., 2019), que permiten la identificación oportuna de factores de riesgo y la promoción de una cultura organizacional preventiva y saludable.

Referencias

- Abdin, E., Subramaniam, M., Chan, A., Chen, J.-A., Chong, C. L., Wang, C., Lee, M., y Gan, S. L. (2019). iWorkHealth: un instrumento para identificar factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo para una población trabajadora asiática multiétnica. PUBMED. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0220566>.
- Andreeva E., Brenner H., Theorell T. y Goldeberg M. (2017). Risk of psychological ill health and methods of organisational downsizing: across-sectional survey in four European countries. BMC Public Health. DOI 10.1186/s12889-017-4789-3.
- Bakker, A. B., y Demerouti, E. (2023). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(1),1-20. <https://doi.org/10.1037/ocp000327>.
- Brasil, M. Y., Lencina, M. G., de Lacerda, J., Benedetti, K., y Braz, F. A. (2024). Una mirada a los desafíos del síndrome de burnout y el technostress en una empresa de desarrollo de software. *Revista de Gestión Social y Ambiental*, 18(4),1-19. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n4-185>.
- Chen, C. P., Wu, C. C., Chang, L. R., & Lin, Y. H. (2014). Possible association between phantom vibration syndrome and occupational burnout. *Neuropsychiatric disease and treatment*,10, 2307-2314. <https://doi.org/10.2147/NDT.S73038>.
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3),1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>.
- Estévez-Mujica, C. P., y Quintane, É. (2018). Patrones de comunicación por correo electrónico y agotamiento laboral. *PLOS ONE*, 13(3), e0193966. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0193966>.
- Heiden, M., Hallman, D. M., Svensson, M., Mathiassen, S. E., Svensson, S., y Bergström, G. (2023). Desajuste entre el alcance real y el preferido del teletrabajo: asociaciones transversales y prospectivas con el bienestar y el agotamiento. *BMC Public Health*, 23, Article 1736. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-16683-8>.
- Macias-Velásquez, S., Báez-López, Y., Maldonado-Macías, A. A., Limón-Romero, J., y Hernández-Arellano, J. L. (2020). Working Hours, Burnout and Musculoskeletal Discomfort in Middle and Senior Management of Mexican Industrial Sector. *IEEEAccess*, 8, 48607-48619, <https://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?tp=&arnumber=9025192>.

- Maslach, C. (2023). Burnout and organizational culture: Addressing the challenges in healthcare. *Health Services Research*, 58(2), 312-324. <https://doi.org/10.1111/1475-6773.13856>.
- Morales-Gómez, E. M., Torres-Montalvo, K. M., Heredia-Morales, M., Rodríguez-Torres J... y Peña-Orellana, M. (2022). Burnout and Self-Perceived Stress in Workers in Essential Services after the Impact of Hurricanes Irma and Maria. *PRHSJ*, 41(2) <https://prhsj.rcm.upr.edu/index.php/prhsj/article/download/2509/1440>.
- Organización Mundial de la Salud. (2019). Burn-out: A syndrome conceptualized as resulting from chronic workplace stress that has not been successfully managed (CIE-11). <https://icd.who.int/browse11/l-m/es/#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>.
- Penttinen, M. A., Virtanen, J., Laaksonen, M., Erkkola, M., Kautiainen, H., y Korhonen, P. (2021). La relación entre una dieta saludable y los síntomas de agotamiento laboral entre los empleados municipales finlandeses. *Nutrients*, 13(7), 2393. <https://doi.org/10.3390/nu13072393>.
- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., y Andrade, S. M. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLoS One*, 12(10), e0185781. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
- Schaufeli, W. B. (2023). The Burnout Assessment Tool (BAT): Current developments and future directions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5), 3320. <https://doi.org/10.3390/ijerph20053320>.
- Schiller, H., Söderström, M., Lekander, M., Rajaleid, K., y Kecklund, G. (2018). Una intervención controlada aleatoria de terapia cognitivo conductual grupal en el lugar de trabajo para el insomnio. *PUBMED*. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5908834>.
- Shanafelt, T. D., Gorringer, G., Menaker, R., Storz, K. A., Reeves, D., Buskirk, S. J., y Swensen, S. J. (2015). Impact of organizational leadership on physician burnout and satisfaction. *Proceedings*, 90(4), 432-440. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2015.01.012>
- Tekin, Ö. A., Üngüren, E., Doğrucan, A., y Yıldız, S. (2023). ¿Cómo afecta la toxicidad organizacional a la depresión? Un modelo de mediación moderada. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. <https://doi.org/10.3390/ijerph20053834>.
- Tong, J., Bickmeier, R. M., y Rogelberg, S. G. (2020). Comparación de los formatos de respuesta basados en la frecuencia y en el acuerdo para la medición del agotamiento y el compromiso. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2), 543. <https://doi.org/10.3390/ijerph17020543>.
- Trougakos, J. P., Chawla, N., y McCarthy, J. M. (2020). Working in a pandemic: Exploring the impact of COVID-19 health anxiety on work, family, and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 105(11), 1234-1245. <https://doi.org/10.1037/apl0000739>.
- Yazdanirad S., Khoshakhlagh A. H., Al Sulaie S., Cousins R., Dehghani M., Khodakhah R. and Shabanitabar S. (2024). Sensitivity analysis of human error in the steel industry: exploring the effects of psychosocial and mental health risk factors and burnout using Bayesian networks. *Front. Public Health*, 12:1437112. doi: 10.3389/fpubh.2024.1437112.

Capítulo 4

Acoso laboral y salud mental en América Latina: un análisis de su relación con los factores individuales, intralaborales y extralaborales de las víctimas

Juan Camilo Villarreal Carrillo¹³
Alfonsina Isabel Rodríguez Vásconez¹⁴
Gabriela Andrea Llanos Román¹⁵

Introducción

En los últimos años el acoso laboral ha dejado de ser un fenómeno invisible para convertirse en un problema central en la discusión sobre condiciones laborales. Estudios realizados en Chile, Perú y Brasil demuestran que la precariedad contractual, las brechas de género y la debilidad de las instituciones propician entornos en los que la violencia psicológica se naturaliza (Ahumada et al., 2021; Mogollón García et al., 2023). Esta situación no sólo deteriora el clima organizacional; las víctimas presentan con frecuencia depresión, ansiedad, trastornos del sueño y agotamiento emocional, lo que exige medidas específicas de prevención y apoyo.

13. Licenciada en Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Particular Internacional SEK (UISEK), Quito, Ecuador. juan.villarreal@uisek.edu.ec.

14. Coordinadora Maestría en Gestión del Talento Humano, Especialización en Psicología Laboral, Licenciatura en Talento Humano, Facultad de Ciencias del Comportamiento Humano y el Trabajo, Universidad Particular Internacional SEK (UISEK), Quito, Ecuador. alfonsina.rodriguez@uisek.edu.ec.

15. Docente investigadora de pre y posgrado de la Carrera de Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud “Matilde Hidalgo”, Universidad Internacional SEK (UISEK), Quito, Ecuador. Proyecto de investigación “Caracterización de la violencia de género desde los ámbitos psicosocial, laboral y jurídico”. gabriela.llanos@uisek.edu.ec.

Por ejemplo, un estudio en trabajadores chilenos reveló que el acoso psicológico está relacionado con síntomas depresivos y según el estudio las mujeres son las más afectadas por este fenómeno, lo que evidencia un fuerte componente de desigualdad de género en su manifestación (Ahumada et al., 2021). De manera similar, Mogollón García et al. (2023), en su análisis del sector MYPE en Perú, encontraron que el acoso laboral es un predictor directo de la depresión, exacerbado por condiciones precarias de empleo y escaso soporte institucional. Estas investigaciones coinciden con lo reportado por Toloza y Figueroa (2022), quienes, en el contexto chileno, observaron un incremento en la presencia de mobbing y desgaste profesional en funcionarios públicos durante la pandemia, lo que refuerza la conexión entre el clima laboral hostil y los trastornos mentales.

No obstante, a pesar de estos hallazgos, la evidencia sigue fragmentada y escasa respecto a la interacción de variables individuales, intralaborales y extralaborales en la relación entre acoso y salud mental. La mayoría de los estudios disponibles se centran en dimensiones aisladas, omitiendo una mirada integral que considere tanto las características del sujeto como el entorno institucional y sociopolítico (Minayo et al., 2021; Bedin-Zanatta et al., 2021). Esta fragmentación dificulta la formulación de políticas públicas y estrategias preventivas eficaces y contextualizadas.

Ante este panorama, surge la necesidad de revisar de forma crítica y sistemática los hallazgos actuales sobre el acoso laboral y sus consecuencias en la salud mental, desde una perspectiva latinoamericana que incorpore factores como el género, el tipo de vínculo laboral, la violencia institucional y la respuesta normativa.

Por tanto, esta revisión busca responder a la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué consecuencias emocionales y psicológicas se presentan con mayor frecuencia en las víctimas de acoso laboral en América Latina, y cuáles son los factores individuales, intralaborales y extralaborales que influyen en la presencia del riesgo psicosocial?

Numerosas encuestas laborales en la región señalan que entre 30 % y 70 % de los empleados han sufrido hostigamiento psicológico en su trabajo, lo que se

traduce en mayores niveles de depresión, ansiedad y agotamiento emocional (Tolosa & Figueroa, 2022; Ahumada et al., 2021). Este fenómeno no se explica solo por conductas individuales; en América Latina confluyen factores estructurales como la alta informalidad del empleo, la desigualdad social y la falta de mecanismos efectivos de protección que amplifican la vulnerabilidad de quienes trabajan. Por ello, abordar el acoso laboral exige políticas y programas específicos que consideren estas particularidades regionales.

En países como Chile, Perú, Brasil y Ecuador, se ha documentado que la exposición continua a hostigamientos, amenazas o maltrato psicológico en el entorno laboral conlleva un riesgo elevado de padecer trastornos depresivos, ansiedad, agotamiento laboral, síntomas psicósomáticos e incluso ideas suicidas (Mogollón García et al., 2023). Los resultados encontrados ponen de manifiesto la necesidad de diseñar intervenciones estructuradas y, al mismo tiempo, profundizar en cómo interactúan los factores individuales (género, edad, historia laboral), los intralaborales (cultura de la organización, estilo de liderazgo, modalidades contractuales) y los extralaborales (situación económica, redes de apoyo, contexto sociopolítico) en la aparición y persistencia del acoso. Comprender estas interacciones ayudará a identificar los puntos de entrada más efectivos para la prevención.

En el caso ecuatoriano, la problemática reviste particular interés: aunque el Código del Trabajo y otras normativas reconocen el acoso como una forma de violencia laboral, en la práctica existen serias limitaciones para su aplicación. González y Cuenca (2022) señalan que no hay procedimientos claros para recibir y tramitar denuncias, ni medidas de protección que resguarden a las víctimas mientras dura el proceso. La ausencia de mecanismos de reparación contribuye a que muchas personas no denuncien por temor a represalias, lo que invisibiliza las agresiones y perpetúa la impunidad de los agresores.

Además, diversos autores advierten que los estudios existentes sobre acoso laboral en América Latina suelen centrarse en una sola dimensión, sea individual, organizacional o legal, sin vincularla con los otros niveles en los que se desarrolla la violencia. Esta falta de enfoque sistémico impide comprender la dinámica completa del fenómeno y limita la elaboración de intervenciones duraderas. Para superar estas limitaciones, es necesario realizar investigaciones que inte-

gren los planos micro (experiencias individuales), meso (dinámicas organizacionales) y macro (marco normativo y cultural) y que proporcionen evidencia sólida para diseñar políticas de prevención adaptadas a cada país y sector.

En este sentido, la presente revisión cobra relevancia académica y social, ya que busca no solo sistematizar el conocimiento disponible sobre el vínculo entre acoso laboral y salud mental en América Latina, sino también visibilizar los factores que lo perpetúan y los vacíos en la atención y prevención. Esta contribución permitirá sentar bases para futuras investigaciones, así como para la formulación de políticas públicas y estrategias de intervención más efectivas y culturalmente pertinentes.

El acoso laboral, también denominado mobbing, se entiende como un conjunto de conductas o acciones reiteradas dirigidas hacia una persona, con la intención de generar en ella sentimientos de amenaza, temor, humillación o de inducirla a asumir una postura defensiva frente a su entorno (Leymann, 1996). Al estudiar el acoso laboral, debemos tener en cuenta factores individuales, a saber, género, edad, años de trabajo y rasgos de personalidad, que podrían afectar la propensión a encontrar episodios de acoso. De la misma manera, también podemos nombrar los siguientes como factores intralaborales: estilo de liderazgo, clima organizacional, carga de trabajo y la presencia (o falta) de políticas preventivas y punitivas. Por otro lado, los factores extralaborales incluyen, pero no se limitan a, el equilibrio entre la vida laboral y personal, el apoyo familiar, el contexto socioeconómico y fenómenos externos como crisis de sanitarias o económicas.

En términos de su efecto, el acoso laboral es un riesgo psicosocial que influye directamente en la salud mental, lo que podría generar síntomas como ansiedad, depresión, estrés crónico, insomnio, reducción de la autoestima e incluso en casos extremos estrés postraumático (Vargas-Salgado y Márquez-Rodríguez, 2023). Los efectos a largo plazo no solo pueden desgastar el rendimiento laboral, sino disminuir la calidad de vida general de la víctima.

Objetivos y preguntas de Investigación

Objetivo general: Comprender las principales consecuencias emocionales y psicológicas que experimentan las víctimas de acoso laboral en América Latina, considerando los factores individuales, intralaborales y extralaborales que inciden en su aparición, con el propósito de identificar los elementos que intensifican su impacto en la salud mental y aportar al desarrollo de estrategias de prevención e intervención psicológica en los contextos organizacionales de la región.

Objetivos específicos: (1) Identificar las consecuencias emocionales y psicológicas más frecuentes en víctimas de acoso laboral en América Latina, a partir del análisis de estudios empíricos publicados en la última década. (2) Describir los factores intralaborales y extralaborales presentes en los contextos laborales latinoamericanos que pueden actuar como desencadenantes o agravantes del acoso laboral. (3) Analizar la relación entre estos factores contextuales y la intensidad o tipo de consecuencias psicológicas en las víctimas, con el fin de reconocer patrones de vulnerabilidad comunes en la región.

Materiales y métodos

La presente investigación se llevó a cabo a través de una revisión de alcance (*scoping review*), siguiendo las directrices metodológicas del manual PRISMA (Tricco et al., 2018). Este enfoque se eligió por su capacidad para mapear y sintetizar el conocimiento existente sobre temas amplios y poco consolidados, como el acoso laboral en América Latina y sus repercusiones en la salud mental de las víctimas, teniendo en cuenta factores individuales, intralaborales y extralaborales. A diferencia de las revisiones sistemáticas, una revisión de alcance permite la inclusión de una mayor diversidad de diseños metodológicos, brindando una visión general sobre patrones, vacíos y tendencias en la literatura teórica y empírica disponible.

Para la recopilación de información, se realizó mediante una búsqueda sistemática en tres bases de datos académicas reconocidas: PubMed, Scopus y SciELO. Se aplicó una estrategia de búsqueda que integró el uso de términos clave junto con operadores booleanos, diseñada específicamente para localizar estudios vinculados al acoso laboral y sus repercusiones en la salud mental. La fórmula de búsqueda utilizada fue: (workplace harassment OR mobbing OR psychological harassment OR organizational mistreatment) AND (burnout OR emotional exhaustion OR mental health OR stress) AND (work environment OR working conditions OR occupation OR employee OR job OR workplace). La fórmula de búsqueda se aplicó sin restricciones en cuanto al diseño de estudio, pero con limitaciones de idioma: español, inglés y portugués. Período de publicación, comprendido entre los años 2021 y 2025. El proceso posterior de selección y cribado se realizó mediante la plataforma Rayyan, herramienta que permitió clasificar y organizar los artículos conforme a los criterios de inclusión y exclusión previamente definidos. Para esta revisión se seleccionaron únicamente estudios empíricos realizados en países latinoamericanos que abordaran a trabajadores y que midieran explícitamente la relación entre el acoso laboral y síntomas de afectación psicológica o emocional. Se excluyeron ensayos teóricos, trabajos que analizaran a menores de edad y publicaciones sin acceso a texto completo.

El examen de las investigaciones seleccionadas permitió reconocer patrones en las consecuencias psicológicas más frecuentes y distinguir tres categorías de factores que influyen en su intensidad: a) Factores individuales: variables como edad, sexo y posición jerárquica dentro de la organización. b) Factores intralaborales: aspectos relacionados con la cultura de la empresa, el estilo de liderazgo, las demandas de trabajo o la presencia de violencia verbal. c) Factores extralaborales: elementos externos al entorno laboral, entre los que destacaron el impacto de la pandemia de COVID-19, la dificultad para conciliar la vida laboral y familiar y las desigualdades estructurales del contexto social.

Los hallazgos fueron contrastados con los objetivos planteados en el estudio asegurando coherencia entre los datos extraídos y el propósito analítico de la investigación. Al tratarse de una revisión basada exclusivamente en fuentes secundarias de acceso abierto, no fue necesaria la aprobación por parte de un comité de ética. Asimismo, no se aplicaron procedimientos estadísticos ni

se emplearon bases de datos privadas o con acceso restringido. Toda la información procesada está disponible en los artículos seleccionados y puede ser consultada libremente por otros investigadores.

Se utilizaron tres etapas en el desarrollo del proceso de selección: 1) eliminación de artículos repetidos, 2) lectura del título y resumen, y 3) lectura del texto completo. El cribado se realizó utilizando la plataforma Rayyan, que permitió codificar y organizar los artículos según la clasificación definida. Se complementó con búsqueda manual y revisión por pares para confirmar la inclusión final. Como resultado, se eligieron seis artículos empíricos de interés, todos realizados en países latinoamericanos.

La información extraída de cada estudio incluye base de datos, metodología, hallazgos psicológicos observados y factores contextuales (individuales, intra/extra laborales).

Puesto que se trata de una revisión documental, no se realizó trabajo de campo ni muestreo geográfico directo. Todos los estudios incluidos se han realizado en países latinoamericanos, reflejando una variedad de entornos laborales regionales como Chile, Perú, Ecuador y México.

Ya que no incluyó sujetos humanos ni manipuló información sensible, no fue necesaria la aprobación ética para esta revisión (CEISH). Se asegura la trazabilidad y disponibilidad de las fuentes utilizadas, todas accesibles públicamente.

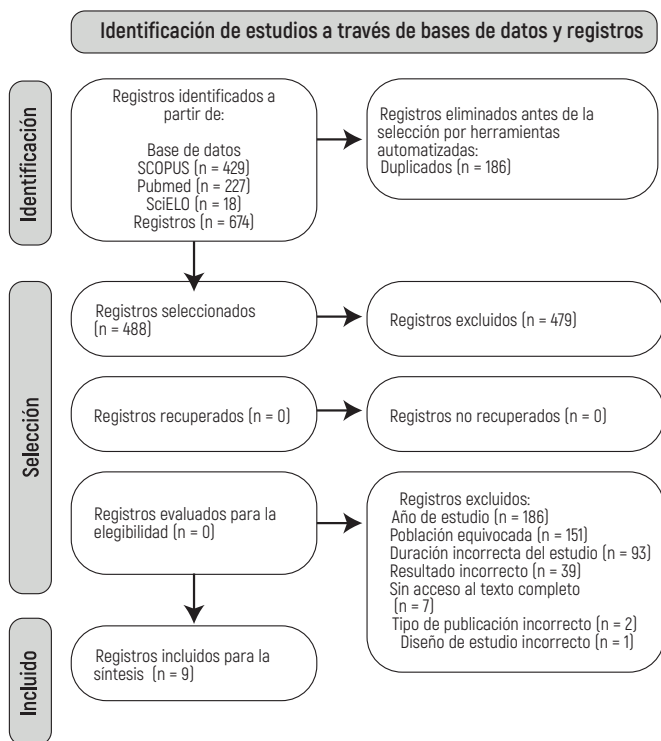
Resultados

En el marco del proceso de revisión sistemática y de alcance, se identificaron un total de 674 registros provenientes de tres bases de datos principales: Scopus (n = 429), PubMed (n = 227) y SciELO (n = 18). Tras una depuración inicial, se eliminaron 186 registros duplicados, resultando en 488 registros seleccionados para la etapa de cribado por herramientas automatizadas.

Durante el proceso de selección, se excluyeron 479 registros que no cumplían con los criterios de inclusión, entre ellos: año de publicación (n = 186), población no pertinente (n = 151), duración del estudio inadecuada (n = 93), resultados no vinculados al objetivo de la investigación (n = 39), falta de acceso al texto completo (n = 7), tipo de publicación no apropiado (n = 2), y diseño metodológico incorrecto (n = 1).

Finalmente, se incluyeron nueve artículos que cumplieron con todos los criterios de inclusión y fueron considerados pertinentes para responder la pregunta de investigación y alcanzar los objetivos propuestos en el estudio.

Figura 1
Diagrama PRISMA registro de artículos



Fuente: Elaborado a partir de PRISMA (2018)

Se identificaron un total de nueve estudios que abordaron, desde diversas perspectivas, la relación entre el acoso laboral y la salud mental, así como los factores que pueden agravar o mitigar sus efectos. Estos estudios, provenientes de contextos latinoamericanos, permitieron construir una visión integral que articula las consecuencias psicológicas más frecuentes, los factores asociados y las metodologías aplicadas.

Tabla 1
Validación de artículos

Nro.	Título	Autor	Método	Hallazgos clave
1	"Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género"	Ahumada, M. et al.	Estudio cuantitativo transversal; muestra probabilística de 1.995 trabajadores asalariados en las áreas metropolitanas de Santiago, Valparaíso y Concepción. Se utilizó el NAQ-R para medir acoso laboral y las escalas K6 y DSM-IV para salud mental.	<p>Prevalencia de acoso laboral: 10,2% (mujeres: 9,8%; hombres: 10,5%).</p> <p>Salud mental: síntomas depresivos (10,9%), uso de psicotrópicos (12,8%), distrés psicológico (13%).</p> <p>Mujeres: síntomas depresivos 15,8%, psicotrópicos 18,3%, distrés 18,2%.</p> <p>Hombres: síntomas depresivos 7,6%, psicotrópicos 9%, distrés 9,6%.</p> <p>Asociación total ajustada: distrés RP=2,90 (IC95%: 2,18-3,86), psicotrópicos RP=2,72 (IC95%: 2,04-3,62), síntomas depresivos RP=3,00 (IC95%: 2,21-4,10).</p> <p>En hombres, el acoso aumenta 3,9 veces el riesgo de distrés; en mujeres, 2,33 veces.</p>

2	"Acoso laboral como elemento predictivo de la depresión en el sector de medianas y pequeñas empresas de la región Piura-Perú".	Mogollón García, F. et al.	Enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo-explicativo, muestreo aleatorio simple. Participaron 379 dueños, administradores o responsables de Mypes del sector comercio y servicios de Piura-Perú. Se aplicaron dos escalas de acoso laboral (LIPT y CAPT) y el Inventario de Depresión de Beck. Análisis con SPSS y modelamiento de ecuaciones estructurales (PLS-SEM) en SmartPLS 3.	<p>"Las siete dimensiones del acoso laboral (desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, bloqueo de comunicación, intimidación encubierta, intimidación manifiesta, desprestigio personal y política organizacional) predicen de forma significativa la depresión laboral" (Mogollón García F. et al., 2023)</p> <p>Coefficiente de determinación R^2 ajustado = 0,879, explicando el 87,9 % de la varianza de la depresión laboral.</p> <p>Efectos medios en desprestigio laboral ($f^2=0,163$) e intimidación manifiesta ($f^2=0,193$); efectos bajos en las demás dimensiones.</p> <p>Hipótesis general confirmada: el acoso laboral es un elemento predictivo clave de la depresión en el sector Mype.</p>
3	"El acoso laboral en el derecho ecuatoriano"	Sánchez Vera, M.	Enfoque cualitativo, de tipo documental y descriptivo, con análisis de contenido de normativa nacional e internacional, doctrina y jurisprudencia relevante.	El estudio identifica la ausencia de una normativa específica y adecuada sobre acoso laboral en el marco legal ecuatoriano, lo que deja desprotegidas a las víctimas y dificulta su acceso a la justicia. Se propone incorporar el acoso laboral dentro del Código del Trabajo y del Código Orgánico Integral Penal para fortalecer los mecanismos de denuncia y reparación.
4	"Exposição à violência e ameaças no local de trabalho e risco de depressão".	Minayo, M. et al.	Estudio cuantitativo transversal. Participaron 2.119 trabajadores de Centros de Atención Psicosocial (CAPS). Se utilizó una encuesta estructurada con análisis bivariado y regresión logística múltiple.	La investigación reveló que el 64,9 % de los participantes había estado expuesto a amenazas y el 34,4 % a violencia física en el lugar de trabajo." Los factores más asociados a la depresión fueron la exposición frecuente a amenazas" (OR ajustado = 2,12; IC95%: 1,57-2,86) y a violencia física (OR ajustado = 1,74; IC95%: 1,27-2,40), incluso después de controlar variables sociodemográficas y laborales. Se identificó una relación dosis-respuesta, donde una mayor frecuencia de episodios de violencia se correspondía con un incremento del riesgo de depresión. "Los resultados subrayan la necesidad de estrategias preventivas y de protección en los CAPS para reducir el impacto de la violencia laboral en la salud mental de sus trabajadores".

5	"Impacto de la pandemia: clima laboral, Mobbing y Burnout en funcionarios públicos chilenos".	Poblete Toloza, y Jiménez Figueroa.	Revisión sistemática cualitativa de literatura, considerando 325 documentos seleccionados de un total de 986, provenientes principalmente de WoS, Redalyc y SciELO, centrada en funcionarios públicos chilenos entre 2012 y 2022, con ampliación teórica a 15 años para la contextualización histórica de las variables.	Durante la pandemia por COVID-19, el clima laboral negativo y la exposición al acoso laboral (mobbing) incrementaron significativamente los niveles de agotamiento emocional y burnout en empleados públicos, siendo las mujeres las más afectadas.
6	"Violencia en el lugar de trabajo en los Centros de Atención Psicosocial de una ciudad del estado de São Paulo"	Bedin-Zanatta, A. et al.	Estudio cuantitativo transversal, exploratorio, con muestreo no probabilístico. Participaron 193 trabajadores de 11 Centros de Atención Psicosocial (CAPS) de una ciudad del estado de São Paulo, Brasil. Se emplearon el Survey Questionnaire on Workplace Violence de la OMS/OIT adaptado al portugués.	El estudio mostró una alta incidencia de violencia en los Centros de Atención Psicosocial, con 64,8 % de violencia psicológica, 42,4 % física y 29,5 % de mobbing, siendo los pacientes los principales agresores. La violencia física se asoció con baja satisfacción laboral, enfermedades y accidentes previos; la psicológica, con accidentes y mayor consumo de cigarrillos; y el mobbing, con baja satisfacción y falta de reconocimiento, afectando gravemente la salud mental y la autoestima del personal.
7	"Assessment of psychological terror and its impact on mental health and quality of life in medical residents at a reference medical center in Mexico: A cross-sectional study".	Enriquez Estrada et al.	Estudio observacional, transversal, con 349 médicos residentes de diversas especialidades en el Centro Médico Nacional Siglo XXI, Ciudad de México. Se aplicaron LIPT-60, SF-36, BDI-II y BAI-II. Se utilizaron análisis descriptivos, correlaciones, regresión lineal y logística para identificar factores asociados al acoso psicológico y al terror psicológico (LIPT \geq p80).	El 19,5% presentó terror psicológico, con mayor prevalencia en mujeres, residentes de estudiantes pertenecientes a especialidades quirúrgicas en etapas intermedias o avanzadas de formación (segundo a quinto año) de residencia. Los perpetradores más frecuentes fueron residentes de mayor jerarquía (39%) y jefes médicos (21,2%). Factores asociados: altos niveles de ansiedad, baja calidad de vida mental y mayor jerarquía en la residencia. Los dominios más afectados fueron bullying manifiesto, estigma laboral y tareas inapropiadas.

8	"Mobbing en un entorno educativo: revisión de caso en una universidad del departamento de Boyacá"	Amaya, y Torres	Estudio cualitativo de caso único, con revisión documental, entrevistas en profundidad y análisis narrativo, realizado en una universidad del departamento de Boyacá, Colombia	Se identificó un patrón de acoso laboral sostenido, caracterizado por aislamiento social, sobrecarga de tareas, negación de recursos y desacreditación profesional por parte de superiores y colegas. El caso evidenció deterioro de la salud mental (ansiedad, estrés, desmotivación), afectación de la reputación académica y debilitamiento del clima institucional. Se concluye que la ausencia de protocolos efectivos de prevención y sanción favoreció la persistencia del mobbing.
9	"Workplace violence against female healthcare workers: A systematic review and meta-analysis"	Ajuwa et al.	Revisión sistemática y metaanálisis de 28 estudios (24 cuantitativos, 4 cualitativos y 1 de método mixto) publicados entre 2010 y 2022, en 20 países. Se utilizó la lista de verificación del Instituto Joanna Briggs para evaluar riesgo de sesgo y un modelo de efectos aleatorios para estimar la prevalencia agrupada de violencia laboral contra trabajadoras de la salud (WPV).	Prevalencia global de WPV: 45,0% [IC95%: 32%-58%]. Tipos de violencia: abuso verbal, amenazas, agresión física, acoso sexual, mobbing/bullying y discriminación. Perpetradores: pacientes, familiares, colegas y supervisores. Grupo más afectado: enfermeras. Factores de riesgo: edad, estado civil, posición laboral baja, abuso de sustancias, menor experiencia y bajo apoyo institucional. Impacto: deterioro de salud mental y física, reducción de desempeño y afectación de calidad de vida.

Fuente: Elaboración propia

En términos generales, se evidencian síntomas como: ansiedad, depresión, agotamiento emocional y trastornos del sueño. Este patrón de resultados demuestra que la amenaza para la salud mental del acoso laboral es transversal y no depende exclusivamente del contexto sociocultural. Un ejemplo es Chile, se identificó que las personas expuestas a acoso laboral tenían un riesgo tres veces mayor de presentar síntomas depresivos (RP=3,00; IC95%: 2,21-4,10) y casi el triple de probabilidad de sufrir distrés psicológico (RP=2,90; IC95%: 2,18-3,86) (Ahumada et al., 2021). En médicos residentes de México, la prevalencia de terror psicológico alcanzó el 19,5%, lo que llevó a un aumento directo en los niveles de ansiedad y una disminución en la calidad de la vida mental (Enríquez

Estrada et al. 2023). En Brasil, la investigación realizada en Centros de Atención Psicosocial encontró que el 64,8% de los trabajadores reportó violencia psicológica y el 29,5% *mobbing*, siendo los pacientes los principales agresores y la baja satisfacción laboral uno de los factores de riesgo más relevantes (Bedin-Zanatta et al., 2021).

Basado en los resultados, se pueden hacer tres grandes categorías. En primer lugar, factores individuales como el género, con mayor vulnerabilidad en mujeres, como se encontró en la revisión internacional sobre violencia contra trabajadoras de la salud, donde la prevalencia global fue del 45,0% (Ajuwa, M. et al., 2022), la edad y el nivel ocupacional. En el ámbito interno de las organizaciones se identificaron variables decisivas: los estudios realizados por Poblete Toloza y Jiménez Figueroa (2022) muestran que, durante la pandemia y el estallido social en Chile, los funcionarios públicos sometidos a estilos de liderazgo autoritarios, cargas de trabajo excesivas y la inexistencia de protocolos de prevención experimentaron un aumento notable de casos de hostigamiento (*mobbing*) y de agotamiento laboral (*burnout*). Estos hallazgos subrayan la necesidad de supervisar y mejorar las condiciones internas de trabajo para mitigar los riesgos psicosociales. Finalmente, factores extralaborales como el contexto económico, la pandemia y las demandas familiares, que, en algunos casos, como en el estudio con trabajadores gastronómicos brasileños, se comportaron como mediadores que amplificaron el efecto del acoso sobre estrés, ansiedad y depresión.

Metodológicamente, los estudios aplicaron tanto enfoques cuantitativos como cualitativos, con tamaños muestrales que oscilaron entre 20 y más de 2.000 participantes. Algunos de estos plantearon solo enfoques transversales, y posteriormente terminaron con análisis multivariantes. El resto incluyó entrevistas semiestructuradas o análisis de contenido, todos los cuales pudieron observar el fenómeno desde diferentes puntos de vista. En Piura, una ciudad en la región minera andina, un estudio de PYMES informó que las siete dimensiones del acoso laboral explicaron (Mogollón García et al., 2023) y representaron el 87,9 % de la varianza en la depresión laboral. Se deduce que las universidades colombianas tampoco tenían un plan de retención efectivo ni detuvieron ni castigaron el acoso sexual, y esto llevó a la proliferación (Amaya & Torres 2021).

En general, los estudios presentados en este documento han contribuido con nueva evidencia empírica a la literatura sobre literatura académica reciente (2020-2025). También destacan, una vez más y con más urgencia que nunca, la necesidad desesperada de políticas públicas que hagan que las personas trabajen en entornos saludables y equitativos.

Discusión

Los hallazgos de esta revisión permiten que se pueda afirmar que el acoso laboral continúa siendo una problemática latente en América Latina, con implicaciones psicosociales que llegan a ser de alto impacto en la salud mental de los y las trabajadoras. Las manifestaciones más frecuentes como ansiedad, depresión, agotamiento emocional y alteraciones del sueño reflejan una afectación que va más allá del malestar momentáneo. Esta convergencia con estudios previos, tanto regionales como internacionales, refuerza la comprensión del acoso no como un hecho puntual, sino como un fenómeno sistémico.

Desde una perspectiva organizacional, los resultados del estudio de alcance sobre Clima de Seguridad Psicosocial con sus siglas en inglés PSC, de Amoadu, Ansah y Sarfo, aporta evidencia sobre el rol de las condiciones organizacionales en la prevención de acoso laboral y la protección a la salud mental, en el que se demuestra que en los entornos con niveles altos en PSC mantiene una asociación negativa con las conductas de maltrato, acoso, discriminación y violencia, mientras promueven el bienestar psicológico, la resiliencia y la esperanza en los trabajadores. De manera inversa niveles bajos de PSC favorece la fatiga cognitiva, el agotamiento emocional, estrés y depresión especialmente en mujeres (2025).

Estos resultados permiten comparar con lo señalado por Ahumada et al. que reporta que el acoso laboral triplica el riesgo de distrés psicológico y síntomas depresivos, con una mayor afectación en mujeres (2021). Tanto Ahumada et al. (2021) como Amoadu et al. (2025) coinciden en las repercusiones en la salud mental de los trabajadores en entornos laborales negativos, especialmente en mujeres que muestran mayores niveles de vulnerabilidad ante la ausencia de un clima organizacional seguro.

Otro estudio de Poblete Toloza y Jiménez Figueroa (2022) encontró la pandemia, el clima laboral negativo y la falta de protocolos incremento el burnout y el mobbing, estos resultados consistentes con lo señalado por Amoadu et al. (2025), al evidenciar organizaciones con bajos niveles de PSC presentan mayor desgaste emocional y tolerancia al acoso. La investigación de Bedin-Zanatta et al. (2021) ejemplifica un escenario de bajo Clima de Seguridad Psicosocial, coherente con lo señalado por Amoadu et al. (2025), donde la ausencia de liderazgo empático y reconocimiento institucional amplifica los riesgos de violencia psicológica y deterioro de la salud mental.

Se identifica que cuando las organizaciones responden adecuadamente a las denuncias y cuentan con sistemas preventivos como programas de formación, acompañamiento psicológico y marcos legales articulados, se reduce significativamente los de riesgo frente a la violencia y el acoso laboral al tiempo que disminuye la revictimización de las personas afectadas (Ahumada et al., 2021; Bedin-Zanatta et al., 2021; Poblete y Figueroa, 2022; Amoadu et al., 2025).

Esto sugiere que el abordaje integral de la problemática no solo mitiga el daño inicial, sino que también restaura la confianza organizacional y promueve una cultura de seguridad. La comparación permite concluir que no basta con atribuir el acoso a las conductas individuales, sino que es indispensable revisar las condiciones estructurales que lo facilitan o lo contienen (Ahumada et al. 2021; Bedin-Zanatta et al., 2021; Poblete y Figueroa, 2022; Amoadu et al., 2025).

El acoso laboral constituye un riesgo psicosocial estructural en la región, sustentado por dinámicas de poder, precariedad y desigualdad institucional. Los estudios revisados coinciden en que la violencia psicológica y las conductas de acoso reiteradas generan efectos emocionales persistentes, como depresión, ansiedad y agotamiento emocional, observados tanto en el sector público como en el privado (Ahumada et al., 2021; Bedin-Zanatta et al., 2021; Mogollón García et al., 2023).

Investigaciones específicas de Ahumada et al. (2021) en Chile y Enriquez Estrada et al. (2023) en México demuestran que las personas que sufren acoso laboral tienen tres veces más probabilidades de desarrollar síntomas depresivos o malestar psicológico significativo. Este hallazgo concuerda con las tendencias identificadas en un estudio brasileño de Minayo et al. (2021), que informó que sufrir amenazas físicas o violencia en el trabajo elevaba considerablemente el riesgo de depresión.

Los resultados señalan que la exposición crónica al acoso laboral trasciende las características individuales y debe entenderse como una manifestación de la violencia organizacional normalizada (Poblete Toloza & Figueroa, 2022), donde la ausencia de políticas efectivas refuerza la impunidad y el silencio institucional.

El análisis de los estudios incluidos revela la interacción entre variables individuales, condiciones organizacionales y determinantes sociales más amplios. El género, la edad y la posición jerárquica son factores que modulan la experiencia del acoso, generando una mayor exposición en mujeres y jóvenes trabajadores. Esta vulnerabilidad se agrava en los sectores donde predomina la carga emocional, como en la docencia y la atención en salud, donde estructuras verticales y la ausencia de rutas claras de denuncia favorecen la normalización de la violencia (Ahumada et al., 2021; Bedin-Zanatta et al., 2021; Ajuwa et al., 2022).

Desde una perspectiva organizacional, los resultados del estudio de alcance sobre clima de seguridad psicosocial con sus siglas en inglés PSC, de Amoadu, Ansah y Sarfo, aporta evidencia sobre el rol de las condiciones organizacionales en la prevención de acoso laboral y la protección a la salud mental, en el que se demuestra que en los entornos con niveles altos en PSC mantiene una asociación negativa con las conductas de maltrato, acoso, discriminación y violencia, mientras promueven el bienestar psicológico, la resiliencia y la esperanza en los trabajadores. De manera inversa niveles bajos de PSC favorece la fatiga cognitiva, el agotamiento emocional, estrés y depresión especialmente en mujeres (2025).

Estos resultados permiten comparar con lo señalado por Ahumada et al. que reporta que el acoso laboral triplica el riesgo de distrés psicológico y síntomas depresivos, con una mayor afectación en mujeres (2021). Tanto Ahumada et al. (2021) como Amoadu et al. (2025) coinciden en las repercusiones en la salud mental de los trabajadores en entornos laborales negativos, especialmente en mujeres que muestran mayores niveles de vulnerabilidad ante la ausencia de un clima organizacional seguro.

Otro estudio de Poblete Toloza y Jiménez Figueroa (2022) encontró relación de la pandemia, el clima laboral negativo y la falta de protocolos incremento con el burnout y el mobbing, estos resultados son consistentes con lo señalado por Amoadu et al. (2025), al evidenciar organizaciones con bajos

niveles de PSC presentan mayor desgaste emocional y tolerancia al acoso. La investigación de Bedin-Zanatta et al. (2021) ejemplifica un escenario de bajo clima de seguridad psicosocial, coherente con lo señalado por Amoadu et al. (2025), donde la ausencia de liderazgo empático y reconocimiento institucional amplifica los riesgos de violencia psicológica y deterioro de la salud mental.

Se identifica que cuando las organizaciones responden adecuadamente a las denuncias y cuentan con sistemas preventivos como programas de formación, acompañamiento psicológico y marcos legales articulados se reduce significativamente los riesgos frente a la violencia y el acoso laboral, al tiempo que disminuye la revictimización de las personas afectadas (Ahumada et al., 2021; Bedin-Zanatta et al., 2021; Poblete y Figueroa, 2022; Amoadu et al., 2025).

Esto sugiere que el abordaje integral de la problemática no solo mitiga el daño inicial, sino que también restaura la confianza organizacional y promueve una cultura de seguridad. La comparación permite concluir que no basta con atribuir el acoso a las conductas individuales, sino que es indispensable revisar las condiciones estructurales que lo facilitan o lo contienen (Ahumada et al., 2021; Bedin-Zanatta et al., 2021; Poblete y Figueroa, 2022; Amoadu et al., 2025).

Las investigaciones muestran consistentemente que las mujeres enfrentan una vulnerabilidad significativamente mayor al acoso psicológico, consecuencia de la intersección de la desigualdad laboral y los roles de género tradicionales (Ahumada et al., 2021; Ajuwa et al., 2022). Por ejemplo, Ahumada et al. (2021) informan que el 15,8 % de las trabajadoras presentaron síntomas depresivos, casi el doble de la tasa observada en los hombres (7,6 %). De igual manera, Ajuwa et al. (2022) estiman que el 45 % de las trabajadoras del sector sanitario han experimentado algún tipo de violencia o acoso psicológico.

Esta disparidad subraya que el acoso laboral a menudo opera como un mecanismo de violencia de género. Con frecuencia se sustenta en estructuras de poder dominadas por hombres, un patrón particularmente evidente en ámbitos como la salud y la educación. Como argumenta Casas Becerra (2023), el acoso psicológico puede tener su raíz fundamental en la discriminación de género, incluso en ausencia de contenido abiertamente sexual. Esto refuerza su naturaleza no como un problema aislado, sino como una manifestación derivada de las estructuras sociales y organizacionales profundamente arraigadas.

En consecuencia, los programas de prevención deben adoptar un enfoque interseccional que considere el género, la edad, la posición jerárquica y el tipo de contrato, factores que interactúan de manera compleja para determinar el riesgo psicosocial.

Los factores externos del entorno laboral también desempeñan un rol importante. Las crisis sanitarias, la precarización del empleo, las desigualdades sociales y de género se configuran como catalizadores del problema. En contextos de alta informalidad y escasa protección social, el miedo al despido o al estigma inhibe las denuncias y perpetúa el maltrato. Esto demuestra que el acoso no surge de manera aislada, sino en interacción con escenarios donde el poder está distribuido de forma asimétrica (Mogollón García et al., 2023; Toloza & Figueroa, 2022; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022).

Frente a este panorama, las soluciones aisladas o normativas sin implementación efectiva resultan claramente insuficientes. La evidencia científica respalda la urgencia de programas integrales de prevención, en el que las organizaciones asuman un compromiso activo y sostenido para construir ambientes laborales seguros. Esto requiere diseñar políticas internas específicas contra el acoso, establecer mecanismos de denuncia confidenciales y libres de represalias, y promover programas formativos centrados en el desarrollo de competencias socioemocionales y estilos de liderazgo basados en la empatía, la justicia y el respeto, con un enfoque de género (Amoadu, Ansah & Sarfo, 2025; Dollard, Dormann & Idris, 2019; OIT, 2022).

La erradicación del acoso laboral no depende únicamente de la voluntad individual, sino de estructuras organizacionales y sociales que lo reconozcan, lo prevengan y lo sancionen de forma efectiva (OIT, 2022). Este enfoque resulta esencial para construir espacios laborales justos, éticos y sostenibles, donde el respeto y el bienestar psicosocial y físico de las personas trabajadoras sean una prioridad institucional.

Esta revisión de alcance permitió identificar que el acoso laboral en América Latina produce efectos emocionales y psicológicos consistentes. Los factores que moderan o intensifican estos impactos se agrupan en tres categorías: individuales (género, edad, nivel ocupacional), intralaborales (estilo de liderazgo, cargas de trabajo, silencio organizacional, ausencia de protocolos preventivos) y extralaborales (pandemia, contexto económico, demandas familiares).

La comparación de estudios incluidos en los resultados y la comparación con otras revisiones confirma que la magnitud de los efectos y los mecanismos de riesgo son similares en diferentes contextos, aunque en América Latina la ausencia de marcos normativos sólidos y de estrategias institucionales de prevención y sanción acentúan la vulnerabilidad de ciertos grupos, especialmente mujeres y trabajadores de sectores con alta carga emocional como salud y educación (Ahumada et al., 2021; Ajuwa, M. et al., 2022; OIT, 2022; Amoadu et al., 2025).

Como aporte, esta investigación integra evidencia reciente de diversos países de la región, sistematizando los factores de riesgo y protección que resultan pertinentes en el diseño de políticas públicas y estrategias organizacionales de prevención e intervención. Entre las limitaciones, se reconoce la heterogeneidad metodológica de los estudios incluidos, lo que impide una comparación homogénea de los resultados. Algunos emplearon diseños transversales sin seguimiento longitudinal, lo que limita la inferencia causal entre el acoso y la salud mental (Mogollón García et al., 2023; Minayo et al., 2021).

Además, la mayoría de las investigaciones se centraron en muestras urbanas o institucionales, dejando a las poblaciones laborales rurales o informales —que constituyen un porcentaje significativo de la fuerza laboral en América Latina— en gran medida subrepresentadas (OIT, 2022; Poblete y Jiménez, 2022; Mogollón García et al., 2023).

Se recomienda que, a partir de estos resultados, las instituciones y responsables de políticas laborales desarrollen protocolos estandarizados de prevención y respuesta frente al acoso, con enfoque de género y adaptados a las particularidades culturales y sectoriales de cada país. Asimismo, se propone que el trabajo futuro se oriente a implementar y evaluar programas piloto de intervención psicosocial en entornos laborales de alto riesgo, con el fin de generar modelos replicables y sostenibles que contribuyan a reducir la prevalencia y el impacto del acoso laboral en la región.

Referencias

- Afsharian, A., Dollard, M., Miller, E., Puvimanasinghe, T., Esterman, A., De Anstiss, H., y Ziaian, T. (2021). Refugees at work: The preventative role of psychosocial safety climate against workplace harassment, discrimination and psychological distress. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(20), 10696. <https://doi.org/10.3390/ijerph182010696>.
- Ahumada, M., Ansoleaga, E., y Castillo-Carniglia, Á. (2021). Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género. *Cadernos de Saúde Pública*, 37(2), e00037220. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00037220>
- Amaya, C. A., y Torres, Y. A. (2021). Mobbing en un entorno educativo: revisión de caso en una universidad del departamento de Boyacá. *Revista Estrategia Organizacional*, 10(1), 35-47. <https://doi.org/10.22490/25392786.4926>
- Amoadu, M., Ansah, E.W. y Sarfo, J.O. Preventing workplace mistreatment and improving workers' mental health: a scoping review of the impact of psychosocial safety climate. *BMC Psychol*, 12, 195 (2024). <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01675-z>.
- Ajuwa, M. E. P. E., Veyrier, C. A., Cabrolier, L. C., Chassany, O., Marcellin, F., Yaya, I., & Duracinsky, M. (2024). Workplace violence against female healthcare workers: A systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 12(9), e057082. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2023-079396>
- Casas-Becerra, L. (2023). La tutela de derechos fundamentales: estudio de demandas por acoso moral de mujeres en cuatro tribunales del Trabajo de Chile. *Revista de derecho (Valdivia)*, 36(2), 163-185. <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-09502023000200163>.
- Bedin-Zanatta, A., Lucca, S. R. D., y Silva, B. M. D. C. C. (2021). Violencia en el lugar de trabajo en los Centros de Atención Psicosocial de una ciudad del estado de São Paulo. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 19(1), 51-59. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2021-570>
- Enríquez Estrada, V. M., Antonio-Villa, N. E., Bello-Chavolla, O. Y., Cuevas-García, C. F., Vargas Gutiérrez, P. L., Corlay Noriega, I. S.-Y., y García-Cortés, L. R. (2023). Assessment of psychological terror and its impact on mental health and quality of life in medical residents at a reference medical center in Mexico: A cross-sectional study. *PLOS ONE*, 18(12), e0295138. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0295138>.
- García, F. S. M., Rojas, L. D. B., Puse, S. M. N., y Mauriola, J. S. A. A. (2023). Acoso laboral como elemento predictivo de la depresión en el sector de medianas y pequeñas empresas de la región Piura-Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 61-79. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.5>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Experiences of Violence and Harassment at*

- Work: A First Global Survey. Geneva: International Labour Organization. <https://voices.ilo.org/podcast/how-advancing-social-justice-can-shape-the-future-of-work>.
- Poblete Toloza, Y. del P., y Jiménez Figueroa, A. E. (2022). Impacto de la pandemia: clima laboral, Mobbing y Burnout en funcionarios públicos chilenos. *Revista Academia & Negocios*, 8(2), 247-260. <https://doi.org/10.29393/RAN8-19IPYA20019>.
- Rudkjoebing, L. A., Hansen, Å. M., Rugulies, R., Kolstad, H., & Bonde, J. P. (2021). Exposure to workplace violence and threats and risk of depression: a prospective study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47(8), 582-590. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3976>.
- Sánchez Vera, M. C., Yáñez, K. A., y Mila Maldonado, F. L. (2024). El acoso laboral en el derecho ecuatoriano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 39, 371-394. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2024.39.18512>
- Saragih, I. D., Tarihoran, D. E. T. A. U., Rasool, A., Saragih, I. S., Tzeng, H. M., y Lin, C. J. (2022). Global prevalence of stigmatization and violence against healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Nursing Scholarship*, 54(6), 762-771. <https://doi.org/10.1111/jnu.12794>

Capítulo 5

Síndrome de burnout, estrés laboral en maestros escolares en época de pospandemia: Una revisión de alcance

Gloria Helena Villalobos Fajardo¹
Victoria Carolina Salazar Salas²

Introducción

La docencia es una de las profesiones reconocidas como una de las más demandantes tanto física como emocionalmente, la pandemia de COVID-19 añadió exigencias adicionales a los maestros escolares. Los maestros enfrentaron desafíos drásticos: transformar el proceso de enseñanza al formato en línea, con recursos técnicos insuficientes; y adaptarse a nuevas concepciones pedagógicas. Es así, en el período pospandémico, se han manifestado fenómenos críticos como niveles severos de estrés laboral y una alta incidencia del síndrome de burnout dentro del personal educativo.

Si hablamos de síndrome de burnout, observaremos algunas dimensiones entre ellas el agotamiento emocional, despersonalización y la sensación reducida de logro personal. En el caso de los maestros escolares, este síndrome influye no solo su bienestar psicológico además del físico, sino también la calidad de la educación que imparten. Durante la pandemia, los maestros asumieron dos roles esenciales: mantener el aprendizaje y brindar apoyo emocional tanto a

1. *Especialista en Psicología Laboral. Facultad de Ciencias del Comportamiento Humano y el Trabajo, Universidad Particular Internacional SEK (UISEK), Quito, Ecuador, vcsalazar1192@gmail.com.*

2. *Docente Universidad Particular Internacional SEK (UISEK), Ecuador y Docente Universidad Colegio Mayor del Rosario, Colombia, gloria.villalobos@uisek.edu.ec*

los estudiantes y familias que vivieron aislamiento, pérdida y ansiedad como a modo apoyó personal. Este doble rol generó una sobrecarga que derivó en elevados niveles de agotamiento, los cuales se han aumentado incluso tras el regreso a las actividades presenciales.

En el escenario pospandémico, esto implica que los maestros deben lidiar con brechas de aprendizaje, apoyar a estudiantes con problemas de salud mental agravados y adaptarse a modelos híbridos de enseñanza, etc. Este estrés prolongado ha contribuido a la deserción del colectivo, un fenómeno de importancia que agrava la situación al aumentar la carga de trabajo sobre los que permanecen en la profesión.

La etapa pospandemia ha puesto a prueba la necesidad urgente de considerar el bienestar de los maestros. Existen varios estudios e investigaciones que han demostrado que el síndrome de burnout y el estrés laboral trasciende hacia los estudiantes afectando la eficacia del proceso educativo. En consecuencia, es esencial que los sistemas de educación implementen estrategias integrales para prevenir y mitigar estos problemas.

Es importante mencionar que muchos de estos estudios e investigaciones examinan cómo la inteligencia emocional y la resiliencia contribuyen a amortiguar los efectos del burnout, donde se encontró una correlación negativa significativa entre ambos elementos. Además, se exploran factores protectores como la satisfacción laboral y el apoyo social, los cuales han demostrado ser esenciales para fortalecer el bienestar de los maestros, la influencia positiva de la convivencia familiar y el acompañamiento profesional como estrategia eficaz. Se reconoce así la importancia de fomentar programas y políticas que promuevan competencias emocionales y redes de apoyo, con el propósito de mejorar la calidad de vida de los maestros y, en consecuencia, el contexto educativo en el que realizan su labor docente.

Uno de los efectos más importantes derivados de la exposición a factores de riesgo psicosocial es el burnout, definido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como “un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: sensación de agotamiento, cinismo o sentimientos nega-

tivos relacionados con el trabajo, y reducción de la eficacia profesional” (2019), adicionalmente unos de los creadores del principal instrumento de medición de este síndrome son Maslach y Jackson (1981), quienes mencionan que es una respuesta psicológica a las altas demandas producidas en el trabajo, las cuales incluyen agotamiento emocional, despersonalización y la disminución de la realización personal.

También conocido como el síndrome de quemarse en el trabajo (SQT), según Freudenberger (1974) es un estado de agotamiento físico y mental provocado por la implicación con situaciones emocionales recurrentes. En el contexto de los maestros escolares, Chang (2009) refiere que este síndrome es un estado de estrés laboral, que además del agotamiento emocional, está caracterizado por actitudes negativas hacia los estudiantes, a lo cual el autor los denominó una despersonalización asociada a las altas demandas emocionales dentro del aula. El colectivo de maestros escolares presenta una alta carga laboral y emocional por ser una de los sectores profesionales con niveles más elevados de interacción interpersonal, de allí que el estrés laboral en esta profesión es de alto interés. Según Esteve (1994) el burnout es el resultado de un proceso adaptativo del estrés laboral, agotamiento psicológico, físico y afectivo ante las demandas propias del trabajo, de las que se destaca la interacción de los maestros con los estudiantes y sus familias.

En Ecuador en un colegio particular de la ciudad de Quito, la evaluación de los factores psicosociales del año 2024, en contraste con los estudios realizados hace cinco años (antes de pandemia) refleja una disminución en las áreas de agotamiento y despersonalización; sin embargo, se mantiene una marcada tendencia de niveles bajos en la dimensión de desarrollo profesional, quizás relacionado con la dificultad de adaptación al uso de herramientas digitales y entornos virtuales de aprendizaje que surgieron con la pandemia, en particular porque los maestros escolares de esta institución son personas de edad adulta (entre 45 y 50 años), lo que se reflejó en reacciones de estrés adaptativo.

En el estudio del 2024 también se puede evidenciar que la carga de trabajo es un factor creciente por las constantes actividades de capacitación que obligan a los maestros, y que refieren como un factor que les resta tiempo afectando la carga laboral.

Durante los últimos cuatro años (pospandemia COVID-19), esta labor tuvo que enfrentar muchos cambios tanto profesionales como de aprendizaje de nuevas herramientas tecnológicas para la enseñanza, además de tener una doble presencia bastante marcada. Es así como el síndrome de *burnout* pospandemia se caracterizó por un agotamiento excesivo frente a demandas emocionales provocadas por la propia epidemia, adicionalmente a la presión por recuperar los periodos escolares y la diversidad de grupos a cargo que obligó a nuevos aprendizajes en breves términos académicos y emocionales (Salas et al., 2023, 12-16). Cabe recalcar que, a pesar de ser una época de difícil adaptación, hubo también muchos factores protectores que sirvieron para mitigar los efectos de los cambios abruptos y que ayudaron a disminuir la aparición de problemas físicos, emocionales y laborales (Rutter, 1987).

Para Griffiths et al. (2019) las competencias individuales tales como la inteligencia emocional, la resiliencia, el apoyo social y el mantener un entorno laboral favorable son herramientas fundamentales para los maestros, puesto que tales competencias actuarían como amortiguadores frente a un estrés laboral crónico. Ahora bien, según Maslach y Leiter (2016), estos factores protectores no solo actuaban frente al síndrome de *burnout*, sino que también potenciaban el desempeño, mejoraron las relaciones interpersonales y aumentaban la capacidad de gestionar las demandas laborales.

La pregunta central que se pretende responder con esta revisión de literatura es la siguiente: ¿Cuál es la prevalencia de síntomas de *burnout* en los maestros escolares durante la época de la post pandemia del Covid-19?

Bajo este contexto esta revisión de alcance tiene la finalidad de recopilar información sobre la prevalencia de síntomas de *burnout* en maestros escolares en el contexto de pospandemia (2021-2024). Con esta recopilación se podrán definir futuros protocolos de intervención, así como identificar los factores psicosociales protectores que permitan disminuir o reducir el efecto de este síndrome. Esta recopilación permitirá realizar un análisis de las variables de relevancia y de esta forma abrir el terreno para investigaciones futuras.

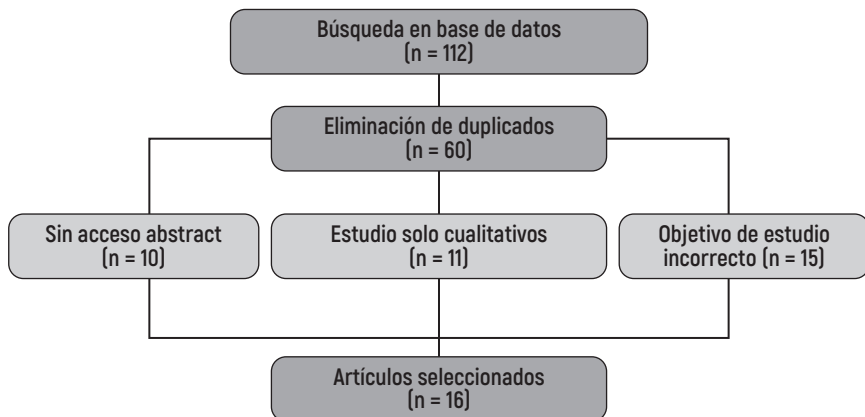
Una de las razones por las cuales se planteó esta recopilación es para comprender el estudio de factores psicosociales realizados en un colegio particular de

Quito, en cual se evidenció un aumento de síntomas del síndrome durante el periodo. La revisión de literatura permitirá identificar si la pandemia fue uno de los motivos del aumento de síntomas, o si se requiere otro estudio específico. La revisión se focaliza en la época de pospandémica, una vez que regresaron a la presencialidad y se realizó a través de la consulta de literatura científica en las bases de datos Scopus, Jstor, EBSCO host y Google Académico en idioma español, publicados en los años 2021 al 2024. La información recolectada permitirá desarrollar protocolos de intervención que además de orientar la transformación de los factores de riesgo, también permite promover factores protectores para reducir la ocurrencia de este síndrome, así como abrir el camino para nuevas investigaciones.

Inicialmente se identificaron 112 artículos, de los cuales se descartaron 60 repetidos, 10 sin al *abstract*, 15 cuyo objeto de estudio era distinto al síndrome de *burnout*, y 11 cuya metodología fue de carácter cualitativo. Finalmente, la revisión se realizó con 16 artículos que cumplieron los criterios de selección. La figura 1 muestra el proceso de búsqueda y selección de la literatura consultada.

Figura 1

Diagrama de flujo del proceso de elección de artículos



Fuente: Elaboración propia

Materiales y Métodos

El tipo de diseño de la siguiente revisión de alcance de la literatura en los últimos cuatro años se refiere a la prevalencia de síntomas de síndrome *burnout* en maestros escolares.

Criterios de selección

Los criterios de selección se detallan a continuación: a) investigaciones cuantitativas para conocer la prevalencia de síntomas del síndrome de burnout; b) el rango de tiempo de publicación de los artículos entre 2021-2024 correspondiente al fin de la pandemia y la pospandemia; c) los estudios debían centrarse en maestros escolares de niveles primarios y secundarios; d) especificación de las herramientas utilizadas (cuestionarios); e) estudios publicados en idioma español.

Criterios de exclusión

Los criterios de exclusión fueron: a) estudios que no tengan una fuente académica o bibliográfica formal; b) estudios publicados fuera de los años 2021-2024; c) estudios que se hubieran realizado con maestros universitarios o de otro nivel educativo diferente de primaria y secundaria; d) estudios que no se hubiesen centrado en el síndrome de burnout; e) estudios cualitativos que no permitieran la comparación de las prevalencias pospandemia versus antes de la pandemia.

Palabras utilizadas para la búsqueda: Maestros, post pandemia, COVID 19, síndrome burnout. Se combinaron las palabras de búsqueda utilizando los siguientes términos booleanos: “and”, “or”

Después de haber escogido los artículos que cumplían con todos los criterios anteriormente mencionados, se efectuó una lectura íntegra de los textos para así definir cuáles fueron los hallazgos más relevantes en torno al síndrome de burnout en maestros, abarcando dimensiones como agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, así como factores que más adelante se denominará protectores, tales como inteligencia emocional, resiliencia y desempeño profesional.

Resultados

Contexto de pandemia

La pandemia por COVID-19 fue un impulsor significativo del síndrome de burnout entre los maestros, exaltando las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización. Los estudios destacan que las exigencias laborales, como la transición abrupta a la enseñanza remota y el manejo de tecnologías digitales, incrementaron el estrés laboral. En Chile (Elizondo y Bravo, 2022, p. 5) hallaron que el 93.4 % de los maestros presentó niveles altos de agotamiento emocional; por el contrario, en México (Osorio y Ruiz, 2024) observaron efectos negativos en la salud mental como ansiedad y depresión. Este impacto refuerza la necesidad de estrategias organizacionales que prioricen la salud mental de los maestros.

Dimensiones del *burnout*

Una de las variables en común que mantenían todos los estudios es la dimensión del agotamiento emocional, además la despersonalización y la falta de realización personal. A continuación, se detallan los datos relevantes de algunos de los estudios consultados.

Agotamiento emocional: Como se mencionó, esta dimensión se presenta como la más prevalente en diversos contextos y se caracteriza por desgaste físico y

mental dada por la carga laboral, el estrés crónico y finalmente por las demandas emocionales relacionadas con la nueva modalidad de enseñanza que dejó la pandemia.

Los estudios muestran diversos hallazgos relativos a la prevalencia del agotamiento emocional así:

En Chile los maestros que reportaron agotamiento emocional alcanzaron el 93.4 %, lo que estuvo relacionado con la sobrecarga de trabajo y la modalidad de educación virtual (Elizondo y Bravo, 2022, p. 5). Mientras tanto en Perú, ciudad de Condesuvos hallaron que el agotamiento emocional de los maestros fue del 61.1 %, debido fundamentalmente a la carga tecnológica (Egúsqüiza et al., 2024); por su parte México refiere que esta dimensión se vio agravada en la pandemia por las adaptaciones a la educación remota (Osorio y Ruiz, 2024). En la Argentina, Lanfranco (2022) halló que los maestros de educación secundaria mostraron altos niveles de agotamiento emocional llegando a un 60.8 %.

En Colombia Acevedo y Mantilla (2024) hallaron que 21.4 % de los maestros presentaron agotamiento emocional debido a la adaptación tecnológica y la carga administrativa; en Perú, Cuentas y Rojas (2023) describen una prevalencia del 20.3 % de los maestros con niveles medios de agotamiento emocional y el 7.2 % en niveles altos. En el estudio de Roque y Cáceres (2024) se indica que los maestros mostraron una prevalencia del 35 % de agotamiento emocional en la época post pandemia.

En Quito, Ecuador Concha (2023) encontró que el 82 % de los maestros reportó agotamiento emocional bajo gracias los factores y estrategias de manejo emocional y apoyo de la institución; mientras que Huashuayo y Salazar (2024) hallaron que el 60.8 % de maestros en Arequipa (Perú) mostró bajo agotamiento emocional.

Los estudios también refieren factores de riesgo que favorecen el aumento de este malestar en los maestros. En primer lugar, están los factores laborales como la sobrecarga laboral debido al cambio de la modalidad de enseñanza híbrida y la necesidad de adaptarse a nuevas tecnologías (Osorio y Ruiz, 2024). La falta de recursos también fue uno de los factores influyentes en la aparición del

agotamiento emocional en maestros, debido a que en algunos casos la carencia de infraestructura tecnológica y la capacitación aumentó el estrés (Egúsqiiza et al., 2024).

Finalmente, la inseguridad laboral fue otro factor que incidió en la aparición del agotamiento emocional, tanto en México como en Chile (Elizondo y Bravo, 2022).

A los factores laborales se suman los personales y sociodemográficos que según el estudio también juegan un papel importante en el aumento del agotamiento emocional, uno de los cuales es el género en el que se evidenció que las maestras mujeres mostraron niveles más altos de agotamiento emocional debido a lo doble presencia (carga laboral-familiar) (Elizondo y Bravo, 2022)

El estado civil también resultó ser una variable relacionada con los síntomas del burnout, puesto que los maestros más jóvenes y con relaciones de pareja e hijos, mostraron mayor agotamiento (Egúsqiiza et al., 2024).

Otro factor importante fue el acceso a la tecnología, al respecto se halló que mientras menor fuera el acceso a los recursos tecnológicos, mayor la prevalencia de síntomas de agotamiento emocional debidos a la reducción de espacios de integración con los estudiantes y el aumento de la fatiga digital que esto representaba (Acevedo y Mantilla, 2024).

El agotamiento emocional también impactó en el desempeño de muchos de los maestros en Cusco y Puno. Morales y Rocca (2023) encontraron que el agotamiento reducía la eficiencia de la enseñanza y la iniciación pedagógica. Las relaciones interpersonales entre maestro, estudiantes y colegas también se vieron afectadas y generaron un aumento en el agotamiento emocional (Osorio y Ruiz, 2024).

Despersonalización: Con menos prevalencia que el agotamiento emocional, la despersonalización también mantiene porcentajes considerables. En Puno, Flores (2023) halló que el 16.7 % de los maestros presentó niveles altos de esta dimensión, mientras Huashuayo y Salazar (2024) encontraron una relación negativa entre la despersonalización y la comprensión del rol en Arequipa, lo que afecta el desempeño laboral.

Tabla 1
Principales hallazgos de los artículos seleccionados
sobre la despersonalización

Fuente	Prevalencia de despersonalización	Factores
Chile, Elizondo y Bravo (2022)	66.4 % de los maestros mostraron despersonalización moderada o alta.	Carga laboral y educación híbrida
Perú, Condesuyos, Egúsquiza et al. (2024)	El 11.8 % de maestro tuvieron una alta despersonalización	Zona rurales y urbanas
Argentina, Rosario, Lanfranco (2022)	Los maestros presentaron actitudes de distanciamiento en un 37.7 %	Principal en maestros de secundaria
Colombia, Acevedo y Mantilla (2024)	No existió despersonalización	Fractales protectores
México, Osorio y Ruiz (2024)	Altos niveles en maestros masculinos	Pandemia, educación en línea e híbrida
Arequipa, Huashuayo y Salazar (2024)	Únicamente 2 % de los maestros tendía a mostrar despersonalización	Factores protectores

Fuente: Elaboración propia

Al igual que con el agotamiento emocional, la despersonalización se presenta a causa de algunos factores laborales, entre ellos la carga laboral excesiva evidenciada a través de las jornadas de trabajo extendidas y con múltiples responsabilidades asignadas a los maestros (Elizondo y Bravo, 2022). De igual manera el nuevo tipo de enseñanza remota provocó una falta de integración de los maestros con los estudiantes y colegas, y como consecuencia se incrementó la sensación de desconexión emocional (Osorio y Ruiz, 2024).

Así mismo, los factores personales como el género influyen en la presencia de la despersonalización en los maestros, en México, los hombres tuvieron mayor prevalencia de síntomas de despersonalización, comparados con las mujeres (Osorio y Ruiz, 2024)

El nivel educativo en el que los maestros imparten clases influye en la presencia de síntomas de despersonalización, los maestros de nivel secundario tendían a presentar mayor despersonalización que los maestros de primaria debido a la exigencia emocional del trabajo con adolescentes (Lanfranco, 2022).

Al igual que el agotamiento, la despersonalización se puede evidenciar que mantiene un impacto negativo en los maestros por la baja conexión con los estudiantes, resultando en menor empatía y motivación de enseñanza (Morales y Rocca, 2023). Los problemas de comunicación tanto con estudiantes como con colegas afectan directamente el compromiso (Flores, 2023). Finalmente, otro factor que impacta en el desempeño de los maestros es la falta de conocimiento de estrategias pedagógicas (Lanfranco, 2022); en el caso de Perú, Huashuayo y Salazar (2024) encontraron que la despersonalización está relacionada negativamente con el conocimiento del puesto de trabajo, lo que indica que la planificación y las estrategias de ejecución de enseñanza son escasas.

En la mayoría de los estudios, los síntomas relativos a la realización personal mostraron prevalencias altas (niveles altos), condición que actúa como factor protector ante el *burnout*; por ejemplo, Concha (2023) halló que el 84 % de los maestros presentó altos niveles de realización personal, lo que refleja una percepción positiva de autoeficacia.

Adicionalmente, la falta de realización laboral se encontró relacionada con factores intralaborales tales como la sobrecarga de trabajo derivada de la acumulación de tareas administrativas y la reducción de tiempo en la planificación de las clases, lo que afecta la percepción de logro (Elizondo y Bravo, 2022). La falta de reconocimiento que se describe en el colectivo de maestros de Chile y México se halló asociada al hecho de que el trabajo de maestros no estaba siendo valorado, situación que afectó directamente la motivación (Osorio y Ruiz, 2024). La nueva modalidad de enseñanza (virtual-remota) ocasionó que, por la falta de interacción con estudiantes, los maestros también percibieron disminución en el sentido de logro (Rivera, 2022).

Algunos factores personales también se hicieron presentes dentro de esta dimensión como el género. En México se reportó que las maestras mujeres presentaron menores niveles de realización personal relacionada con la exigencia de la doble presencia (Osorio Guzmán y Ruiz Mendoza, 2024). Según Rodríguez et al. (2022) el tiempo en la profesión también tuvo un punto importante en la realización personal, puesto que los maestros que tenían más años de experiencia tendieron a tener mayor nivel de realización personal gracias a su experiencia y al desarrollo de estrategias de afrontamiento eficaces.

La alta realización personal actuó como factor protector en los colectivos de maestros con alta motivación y compromiso con su labor; lo que les permitió innovar con nuevas metodologías de enseñanza, así como el establecimiento de relaciones positivas con los estudiantes, como se describe en un estudio realizado en Perú, Flores (2023) explica la correlación positiva entre realización personal y el desempeño estuvo acompañado de mejores metodologías de enseñanza.

En algunos estudios en los cuales esta dimensión se encontraba en niveles bajos los maestros experimentaron frustración y desmotivación, despersonalización y descuido en la metodología de enseñanza.

Factores protectores del *burnout*

En muchos de los estudios se mencionaron factores protectores que facilitaron la contención del síndrome en la época pospandémica. Entre ellos, la inteligencia emocional y la resiliencia, que reflejan un buen nivel de autoconocimiento y regulación emocional que actúan como amortiguadores frente al estrés laboral.

De igual forma, en los estudios analizados se encontraron hallazgos sobre herramientas y/o factores protectores que favorecieron al bienestar emocional y la motivación profesional de los maestros.

Tabla 2
Principales hallazgos de los artículos
seleccionados sobre los factores protectores

Factor protector	Hallazgo	Fuente
Inteligencia Emocional	Ayuda a mejorar el estrés y evita la desconexión emocional. Favorece a la disminución del agotamiento emocional. Habilidades emocionales que fortalecen la auto eficiencia	Cuentas y Rojas (2023) Bernal y Castillo (2024)
Resiliencia	Mayor capacidad de adaptación ante los desafíos laborales Capacidad de adaptarse a desafíos aumentando la satisfacción profesional	Rodríguez et al. (2022) Roque y Cáceres (2024)
Apoyo institucional	Estrategias como mentores, acompañamiento emocional y capacitaciones emocionales para la reducción del desapego y fatiga emocional.	Concha (2023)
Satisfacción laboral	Maestros con alto sentido de propósito, percepción de auto eficiencia y satisfacción profesional.	Lanfranco (2022) Huashuayo y Salazar (2024)
Liderazgo Positivo	Apoya a contención de la sobrecarga emocional y fortalece el sentido de pertenencia	Bernal y Castillo (2024)
Estrategias de afrontamiento	Ayudan a gestionar el estrés y aumentar la resiliencia.	Elizondo y Bravo (2022)

Fuente: Elaboración propia

Los estudios realizados en ciudad de La Joya por Cuentas y Rojas (2023) y en Portoviejo, Ecuador por Rodríguez et al. (2022) resaltan la importancia de la inteligencia emocional y la resiliencia como factores recíprocamente relacio-

nados con el *burnout*. Cuentas y Rojas (2023) hallaron una correlación moderada y negativa entre inteligencia emocional y *burnout* ($Rho = -0.499$; $p < 0.05$), mientras que Rodríguez et al. (2022) identificó que bajos niveles de resiliencia aumentaban la vulnerabilidad al *burnout*.

En la investigación realizada en Ecuador por Rodríguez et al. (2022) se pudo evidenciar una correlación inversa entre la resiliencia y el síndrome *burnout*, encontró al colectivo de maestros más resilientes, con menos estrés y menos agotamiento emocional. En el estudio realizado por Roque y Cáceres (2024) en Cuzco, Perú, los maestros mantuvieron una perspectiva positiva del trabajo gracias a la resiliencia.

En Perú, ciudad de Condesuyos, Egúsquiza et al. (2024) observó que la resiliencia estaba relacionada con la experiencia laboral, ya que los maestros con más años en la profesión mostraron mayor capacidad de adaptación y menor impacto del *burnout*.

En Arequipa, Perú, Cuentas y Rojas (2023) encontraron una correlación inversa moderada y significativa entre la inteligencia emocional y el síndrome de *burnout* ($Rho = -0.499$; $p < 0.05$); en este estudio el colectivo de maestros presentó bajo niveles de agotamiento emocional y despersonalización, y sus habilidades se desarrollaron favoreciendo al autoconocimiento y empatía en un 84.1 % más alto.

De otra parte, en los estudios analizados se pudo detectar que uno de los factores protectores frente a los síntomas del *burnout* son la satisfacción laboral y el apoyo social, así la convivencia con la pareja, el tener hijos y satisfacción laboral generaron percepción de autosuficiencia, lo que contribuyó a la resiliencia y favoreció el control del estrés, como se halló en el estudio realizado en Colombia por Acevedo y Mantilla (2024). Otros autores describen que la satisfacción laboral y el acompañamiento profesional reducen los síntomas del *burnout* e influyen en la percepción de logro (Elizondo y Bravo, 2022).

En un estudio realizado en México por Osorioy Ruiz (2024), se menciona que, a pesar del estrés generado por la pandemia, el apoyo social de familia y colegas favorece la reducción de algunos de los efectos del *burnout*.

La convivencia familiar y el apoyo de pareja fueron considerados como un elemento importante en la disminución del estrés por Acevedo y Mantilla (2024).

*Relación entre el síndrome de **burnout** y el desempeño de los maestros*

Otra de las variables comunes en los estudios revisados es la asociación entre el síndrome burnout y el desempeño de los maestros, como se ha expresado, este no solo afecta el bienestar del colectivo de maestros, sino también su desempeño, provocando un descenso en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje alumnos.

En Perú, Roque y Cáceres (2024) señalan en su estudio que los maestros disminuyeron su desempeño, y que dicha es minuciosa se asocia con el incremento del agotamiento emocional y la despersonalización ($Rho = -0.482$; $p < 0.05$). Este mismo estudio refiere como factor protector que la formación continua ayuda a mitigar el estrés.

De manera similar, en Puno, Flores (2023) halló una relación moderada entre el burnout y el desempeño de los maestros ($Rho = -0.478$; $p = 0.045$). El autor identificó que el burnout afecta de forma negativa el desempeño en áreas como preparación para el aprendizaje y construcción del aprendizaje. Finalmente, Huashuayo y Salazar (2024) refieren que el 2 % de los maestros presentó síntomas de burnout gracias a la implementación de estrategias preventivas y formativas que ayudaron a los maestros a desarrollar herramientas de afrontamiento.

Como conclusión, el impacto del burnout en el desempeño docente toma distintas dimensiones las cuales actuaron de forma negativa y como factores protectores. La calidad de enseñanza es una de las dimensiones afectadas puesto que los maestros se encontraban desmotivados frente al desconocimiento y la preparación de clases en las nuevas condiciones de enseñanza. Como se ha dicho con anterioridad al ser una profesión de contacto humano, la relación a través de medios virtuales deteriora el desempeño de los maestros puesto que afecta el reconocimiento de las particularidades y expectativas del estudiantado.

Discusión

En esta revisión de alcance se realizó el análisis de 16 artículos en los cuales se encontraron hallazgos del síndrome de *burnout* en maestros escolares tras la pandemia COVID 19. La pandemia fue un detonante muy significativo para el desarrollo del *burnout* entre los maestros escolares; en dichos estudios se revisó a su vez cuáles fueron los factores de riesgo y de protección, que permitieron el impacto del síndrome. Los estudios revisados resaltan la exigencia laboral como un detonante: el estrés.

Los resultados expuestos indican que el *burnout* en maestros en la época de pospandemia es consecuencia de múltiples factores interrelacionados. La pandemia intensificó las exigencias emocionales y cognitivas de la labor docente, generando estrés crónico y una sensación de desgaste profesional. Como mencionaron Maslach y Jackson (1981), entre las principales dimensiones del síndrome de *burnout* están el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la realización personal. En algunos de los estudios tanto en Chile como en Perú Elizondo y Bravo (2022) y Egúsqüiza et al., (2024) identificaron una prevalencia de agotamiento emocional entre el 60 y el 94 % por la carga tecnológica impuesta, la transición súbita a la enseñanza remota y el manejo de tecnologías digitales. Para Esteve (1994) el agotamiento emocional se debe, en gran medida, al aumento de la carga de trabajo y a la necesidad de brindar apoyo socioemocional a los estudiantes. En Argentina y Colombia se ha reportado que los maestros de secundaria han experimentado mayores niveles de agotamiento debido a la complejidad de manejar grupos de adolescentes en un contexto de incertidumbre y desmotivación (Lanfranco, 2022; Acevedo y Mantilla, 2024).

Otro de los factores recurrentes en los estudios revisados y que se mencionó anteriormente fue la transición abrupta que tuvieron que vivir los maestros en lo que concierne a un nuevo estilo de enseñanza (Osorio y Ruiz, 2024). Para Concha (2023) los maestros de mayor edad eran quienes presentaban más dificultad de adaptación a la tecnología y a la nueva modalidad de enseñanza. Además, Salas et al. (2023) indica que la sobrecarga de trabajo derivada de los modelos híbridos de enseñanza ha sido un factor agravante, contribuyendo a la desmotivación y al agotamiento físico y emocional.

El síndrome de *burnout* no repercute únicamente en el plano personal, sino también su desempeño profesional. En Cusco, Perú Morales y Rocca (2023), encontraron que mayores niveles de *burnout* están asociados con un desempeño deficiente, afectando la preparación para el aprendizaje y la gestión escolar. Esto coincide con Flores (2023) con su estudio realizado en Puno, donde las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización influyeron negativamente en la calidad del trabajo docente. Según Flores (2023) la despersonalización es menos frecuente, sin embargo, también ha afectado la calidad educativa. El distanciamiento emocional entre maestros y estudiantes ha sido una consecuencia de la sobrecarga de trabajo y la fatiga emocional, lo que perjudica la relación pedagógica y la motivación del alumnado. Sin embargo, la falta de reconocimiento profesional y la percepción de una baja valoración social de la docencia han impactado negativamente en su motivación y desempeño (Osorio y Ruiz, 2024).

El agotamiento emocional fue la dimensión más relevante en los estudios, reflejando la carga mental y emocional asociada al trabajo de los maestros. Sin embargo, la realización personal se mantuvo alta en la mayor parte de las investigaciones, eso evidencia que los maestros hallaron satisfacción en su labor a pesar de los desafíos. Este descubrimiento subraya la necesidad de fortalecer la percepción de autoeficacia y logro profesional para contrarrestar los efectos del *burnout*. La inteligencia emocional y la resiliencia emergen como elementos clave para mitigar el *burnout*.

En el estudio de Cuentas y Rojas (2023), se evidenció una correlación importante entre inteligencia emocional y *burnout*, indicando que habilidades como el autoconocimiento y la regulación emocional actuaron como amortiguadores frente al estrés laboral. De manera similar, en Ecuador Rodríguez et al. (2022) identificó que el desarrollo deficiente de resiliencia aumenta la exposición al *burnout*, resaltando la importancia de programas de formación en competencias emocionales. Aunque la mayoría de los estudios se centraron en el impacto del *burnout* durante o inmediatamente después de la pandemia, es crucial ampliar el enfoque hacia investigaciones longitudinales que analicen sus efectos a largo plazo. También es necesario explorar las diferencias entre contextos rurales y urbanos, dado que las condiciones laborales y los recursos disponibles varían significativamente entre ambos.

A pesar de esas diferencias que se deberían considerar que los estudios sugieren estrategias que permitan abordar el síndrome de *burnout*, entre estas estrategias podemos distinguirse las siguientes:

- Programas de bienestar: Implementar programas de manejo del estrés, inteligencia emocional y resiliencia para dotar a los maestros de herramientas que les ayuden a afrontar situaciones de alta carga emocional. Ej.: talleres de relajación, taller de desarrollo de habilidad emocionales, gestión del estrés, *mindfulness*, etc.
- Capacitaciones de tecnología: Ofrecer capacitaciones efectivas y relevantes en nuevas tecnologías direccionadas a plataformas de aprendizaje para evitar la sobrecarga por falta de conocimiento.
- Fomentar el apoyo institucional: Promover el liderazgo positivo, brindar espacios de acompañamiento emocional y crear redes de apoyo entre maestros.
- Promoción del trabajo en equipo: Fomentar comunidades de práctica entre maestros para compartir experiencias, estrategias y buenas prácticas, fortaleciendo el desempeño y reduciendo el aislamiento profesional.

Según Osorio y Ruiz (2024) los maestros particularmente los hombres que se desempeñan en niveles educativos superiores reportaron mayores niveles de despersonalización, fenómeno que podría estar asociado no solo a las condiciones del entorno laboral, sino también a constructos socioculturales de género que obstaculizan la libre expresión emocional. La despersonalización como mecanismo adaptativo para la sobrecarga emocional, se manifiesta en los maestros escolares a través de comportamientos de desapego y falta de empatía hacia los estudiantes, los colegas y el propio trabajo pedagógico.

Desde una perspectiva psicosociológica, este fenómeno ha sido interpretado como una manifestación patológica; sin embargo, también puede comprenderse como una estrategia inconsciente de autorregulación ante la sobreexigencia emocional. En base a esto la despersonalización vendría a ser un síntoma de una estructura laboral que no contiene emocionalmente al maestro, dada por la falta de espacios institucionales de contención, la ausencia de dinámicas colaborativas y el liderazgo jerárquico pueden intensificar la sensación de alienación.

Realización personal, entre el reconocimiento profesional y el sentido de propósito, se las puede llamar como las dimensiones más resilientes frente al *burnout*, funcionando como un soporte ante el impacto negativo del estrés crónico. En varios estudios como, por ejemplo, Concha (2023); Flores (2023) se evidenció que los maestros escolares con un alto sentido de autoeficacia y propósito mantenían niveles elevados de realización personal, incluso en contextos desfavorables.

Según la teoría del reconocimiento de Axel Honneth, interpretaríamos la realización personal como el resultado de una triple validación: afectiva (relaciones significativas estas pueden ser con alumnos y colegas), jurídica (reconocimiento de derechos laborales y condiciones dignas) y social (valoración simbólica de la carrera).

Como señalan Osorio y Ruiz (2024) las mujeres maestras, reportan menores niveles de realización personal debido a la carga de la doble presencia (laboral y familiar); esta participación presiona a las instituciones educativas a presentar políticas de equidad.

En conclusión, el colectivo de maestros escolares de la época de pospandemia se tornó en un problema significativo el cual repercute directamente en la salud mental de los profesionales, requiriendo una tensión prioritaria. El agotamiento emocional fue una de las dimensiones con mayor impacto y la que se encontró con mayor presencia en los países de Latinoamérica. La falta de redes de apoyo, la alta carga laboral por falta de claridad del rol y el exceso de uso de tecnologías en lo laboral y personal fueron factores detonantes del síndrome de burnout.

Sin embargo, a parte del impacto del síndrome de *burnout* aparecieron factores protectores que permitieron mitigar el efecto del síndrome; Según Rodríguez et al. (2022) fueron la inteligencia emocional y la resiliencia las herramientas esenciales para enfrentar el estrés. Así mismo Elizondo y Bravo (2022) menciona que el apoyo institucional y la satisfacción laboral desempeñaron un papel imprescindible en la disminución de agotamiento emocional y la despersonalización.

La incorporación de medidas preventivas y de redes de apoyo será un beneficio tanto para los maestros como para las instituciones educativas que verán reforzado el sistema educativo frente a nuevos sucesos similares.

Referencias

- Acevedo, G., y Mantilla, J. (2024). Presencia y niveles del síndrome de burnout en docentes de modalidad alterna en un colegio de Colombia. *Revista de Educación*, 16(28), 31-42. [https://doi.org/10.61604/dl.v16i28.348y#8203;contentReference\[oaicite:0\]index=0](https://doi.org/10.61604/dl.v16i28.348y#8203;contentReference[oaicite:0]index=0)
- Bernal, R. V., y Castillo, P. C. (2024). La relación entre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout en profesores de educación básica. Universidad de Lima, Facultad de Psicología Lima, Perú.
- Chang, M.L. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. *Educational Psychology Review*, 21(3). <https://doi.org/10.1007/s10648-009-9106-y>
- Concha, T. E. (2023). Determinación del impacto emocional post pandemia por COVID-19 en los docentes de los Centros de Desarrollo Infantil del norte de Quito durante el periodo abril a julio 2023. In Universidad Politécnica Salesiana, Quito, Ecuador. Quito, Ecuador.
- Cuentas, M. G., y Rojas, M. M. (2023). Inteligencia emocional y síndrome de burnout en docentes de educación básica del distrito de La Joya. *Universidad Católica de Santa María*, (1), 45-60.
- Egúsquiza, R., Tineo, L. E., y Palomino Cruces, E. (2024). Síndrome de burnout en docentes rurales en la pandemia del COVID-19. *Psykhē*, 33(1), 1-18. <https://doi.org/10.7764/psykhe.2021.45529>.
- Elizondo, M., y Bravo, J. C. (2022). Síndrome de burnout en profesores/as durante la pandemia por COVID-19 en Chile. *Revista Educación de las Américas*, 12(1). <https://doi.org/10.35811/rea.v12i1.196>.
- Esteve, J.M. (1994). *El malestar docente: La transformación social y sus retos para la educación*. Morata.
- Flores, M. (2023). Efectos post pandemia del síndrome de burnout y el desempeño docente en una institución educativa, Puno - 2023. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Trujillo, Perú.
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*. 30(1). <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>.
- Griffiths, A., Roysse, D., y Degenhardt, D. (2019). Factors protecting against teacher burnout. *Teaching and Teacher Education*. 84(2). <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.01.007>.
- Huashuayo, K. L., y Salazar, R. F. (2024). Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en Docentes de la Institución Educativa Privada Mercedario San Pedro Pascual Postpandemia, Arequipa. In Universidad Católica de Santa María. Perú.

- Lanfranco, M. (2022). Síndrome de Burnout en docentes de nivel primario y secundario en el contexto de pospandemia. Facultad de Psicología y Relaciones Humanas, Universidad de Rosario.
- Maslach, C., y Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour* (2nd ed.). <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>.
- Maslach, C., y Leiter, M. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>.
- Morales, R., y Rocca, M. (2023). Síndrome de burnout y desempeño profesional en los docentes de las I.E.E. Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco. Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Santa Rosa, Cusco, Perú.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2019). Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11). <https://www.who.int/>.
- Osorio, M., y Ruiz, C. (2024). Burnout y salud durante la pandemia: el caso de los docentes en México. *Simbiosis. Revista de Educación y Psicología*, 4(8), 135-146. <https://doi.org/10.59993/simbiosis.V4i8.56>.
- Rivera, F. C. (2022). Síndrome de Burnout Docente y Estrategia Aprendo en Casa en la IE “Tupac Amaru”. La Victoria, UGEL, 03, 2021. Escuela de Posgrado, Programa Académico de Maestría en Psicología Educativa, Lima, Perú.
- Rodríguez, K. E., Bumbila, B. B., y Mera, R. M. (2022). Resiliencia y síndrome de burnout en docentes en tiempos de pandemia. *Revista de Investigación Pedagógica*, 26(3), 172-197. [https://doi.org/10.33344/ripy.2022.26\(3\).172-197](https://doi.org/10.33344/ripy.2022.26(3).172-197).
- Roque, D. M., y Cáceres, M. (2024). Síndrome de burnout en el contexto post pandemia en los docentes de la Institución Educativa N° 56105 Yanaoca Canas, Cusco - 2022. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Facultad de Educación, Cusco, Perú.
- Rutter, M. (1987). American Journal of Orthopsychiatry. In Psychosocial resilience and protective mechanisms. (pp. 316-331). 57(3). <https://doi.org/10.1111/j.1939-0025.1987.tb03541.x>.
- Salas, R., Fernández, G., y López, A. (2023). Psicología Escolar Contemporánea. In Burnout docente postpandemia: Factores de riesgo y estrategias de afrontamiento. (pp. 12-16). 10(1). <https://doi.org/10.1037/pec2023.003>

PARTE II
NUEVAS DINÁMICAS LABORALES Y
RIESGOS EMERGENTES

Capítulo 6

Factores psicosociales a los que se ven expuestos los trabajadores en las modalidades híbrida, presencial y remota

María Fernanda Valencia Rivera³
Gloria Helena Villalobos Fajardo⁴

Introducción

Compañías como Hewlett-Packard (1975) o ATyT (1999) permitían a algunos de sus empleados trabajar en la modalidad de teletrabajo (Antunes et al., 2023). Sin embargo, pese a que desde hace más de 30 años existe flexibilidad en el lugar de trabajo, el teletrabajo todavía no se ha extendido tanto como se esperaba y solo obtuvo un mayor auge durante la pandemia del COVID-19.

Colley et al. (2023) refieren que la era del COVID-19 ha representado un cambio masivo que ha generado expectativa de que el trabajo fuera de la sede de la organización se mantenga y continúe expandiéndose. También mencionan que los empleados se han acostumbrado a los beneficios del trabajo en casa y desean seguir en esta modalidad. Athanasiadou (2021) describe una expectativa similar, no obstante, reporta que, pese al interés en el teletrabajo, la literatura científica todavía se muestra dividida y cambiante frente al tema.

3. *Magíster en Seguridad y Salud en el trabajo. Universidad Colegio Mayor del Rosario, Colombia, mariafe.valencia@urosario.edu.co.*

4. *Docente Universidad Particular Internacional SEK (UISEK), Facultad de Ciencias del Comportamiento Humano y el Trabajo, Universidad Particular Internacional SEK, (UISEK), Ecuador y Docente Universidad Colegio Mayor del Rosario, Colombia, gloria.villalobos@uisek.edu.ec.*

Pese a estas expectativas y la tendencia marcada durante la pandemia del COVID-19, en la actualidad muchas empresas como Yahoo se encuentran regresando a la presencialidad completa, argumentando los beneficios que tiene la interacción cara a cara de los empleados sobre la cultura de la empresa (Antunes et al., 2023). Existen otros argumentos que las empresas deberían tener en cuenta para asignar sus trabajadores en distintas modalidades, estos son los riesgos y beneficios psicosociales a los que están sujetos en cada modalidad de trabajo por su capacidad de potenciar el rendimiento y proteger la salud y el bienestar del trabajador, pero también de deteriorarlas y generar sentimientos de aislamiento profesional, entre otros.

Los factores psicosociales son definidos según la American Psychological Association (2024) como la interacción de fenómenos sociales, ambientales y culturales que pueden influenciar la salud mental y conductual. En el contexto organizacional, se pueden entender como la interacción que existe entre condiciones organizacionales tales como el clima, la cultura, las condiciones de trabajo y las necesidades del empleado, junto a situaciones personales externas al trabajo (Antunes et al., 2023).

Con respecto a las modalidades de trabajo vigentes en Colombia, la normativa diferencia entre trabajo remoto, teletrabajo y trabajo en el hogar, ya que bajo la ley implican condiciones distintas, aunque tienen varios elementos en común (Organización Internacional del trabajo, 2023). Para facilitar el abordaje de las diferentes modalidades, se usará la definición de teletrabajo expuesta por Ngamkroeckjoti et al. (2021) para referirse a las tres modalidades mencionadas previamente de manera indiscriminada, entendiendo así al teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa como el trabajo realizado por fuera de las instalaciones del empleador, que utiliza como principal herramienta las tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs).

Con base a la definición presentada previamente, la modalidad de trabajo híbrida será entendida como el trabajo que se realiza en una parte de la semana desde fuera de las instalaciones del empleador, y que en otra parte de la misma semana laboral se realiza dentro de las instalaciones de la empresa. Por consiguiente, la modalidad presencial se entenderá como el trabajo que se realiza únicamente desde las instalaciones de la organización, sin posibilidad de conectarse a realizar sus labores fuera de estas.

Teniendo en cuenta lo anterior, esta revisión de alcance identifica los factores psicosociales a los que están expuestos los trabajadores en las modalidades híbrida, presencial y remota con el fin de abrir las puertas para encontrar un balance entre los beneficios laborales para la organización y para sus trabajadores. La síntesis de los artículos siguió la metodología de la declaración PRISMA 2020, así como los diagramas de flujo que indican el proceso de búsqueda y selección (Page et al., 2021)

Materiales y métodos

Este estudio sigue la metodología de una revisión de alcance y para ello se definieron términos de búsqueda que se exploraron a través de distintas bases de datos. Los términos de búsqueda fueron: *Psychosocial factors*, *remote work*, *hybrid work*, *risk*, *benefits*, factores psicosociales, trabajo remoto, trabajo híbrido, riesgos y beneficios; estos términos fueron usados en conjunto con los buscadores booleanos “and” y “or”. Las bases de datos que se utilizaron fueron Scopus, APA PsycNet, y Open Aire.

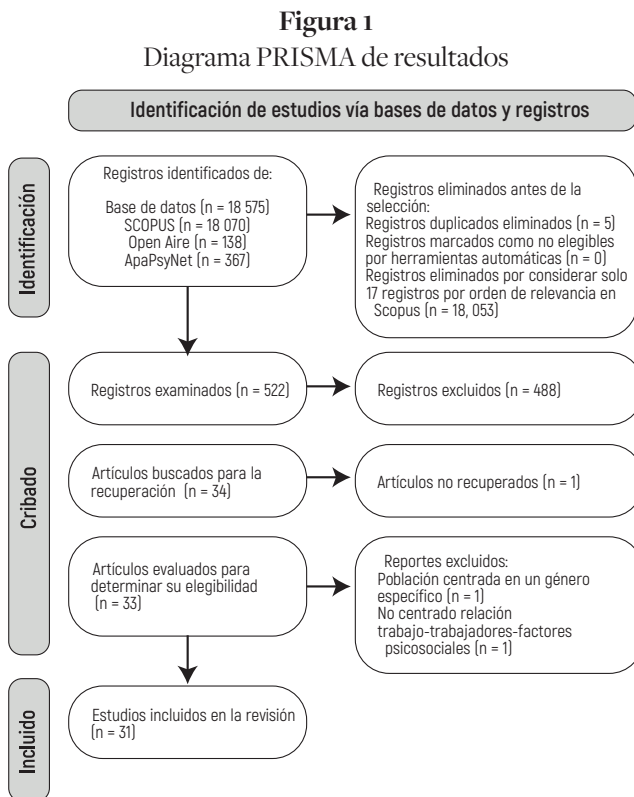
Las variables independientes que se tuvieron en cuenta fueron: oficio, sexo, modalidad de trabajo, tiempo laborado en la modalidad. Las variables dependientes fueron los factores psicosociales protectores y factores de riesgo psicosocial. De otra parte, la edad se identificó como variable de confusión.

Cómo criterio de selección se tomaron los artículos publicados en los últimos 10 años (2014 a 2024) en idiomas español e inglés, siempre que los mismos refieran estudios relacionados con los factores psicosociales, población trabajadora que realice trabajo administrativo en modalidad remota, híbrida y/o presencial. Se incluyeron también artículos de revisión de literatura, estudios de corte transversal, y estudios de tipo prospectivo y descriptivo cuyo tema estuviera ligado a la relación entre factores psicosociales (de manera general o algún factor psicosocial específico) y modalidad de trabajo.

Los criterios de inclusión fueron artículos en inglés y español publicados en revistas científicas, y cuyo contenido fuera relevante a los objetivos de esta re-

visión de literatura. Se consideraron revisiones sistemáticas, estudios descriptivos y prospectivos con acceso a texto completo.

La búsqueda filtrada originó en total 18,575 artículos, de los cuales, luego de revisar el título y el *abstract* se seleccionaron 522, se eliminaron aquellos repetidos, así como los que no reportaron información sobre factores psicosociales en trabajadores administrativos que laboraran en modalidad híbrida, presencial y remota, con lo que resultaron 31 estudios para esta revisión. La figura 1 presenta el proceso que se siguió para la búsqueda y la selección de los artículos finalmente considerados.



Fuente: Elaboración propia basado en declaración PRISMA (2020)

Consideraciones éticas

Dado que esta investigación corresponde a una revisión de alcance, se concluye que, de acuerdo con los lineamientos establecidos en la Resolución 008430 de 1993, no presenta riesgos para la población. La autora y sus tutores declaran no tener conflicto de interés. Por tanto, a la luz de los estándares de la declaración de Helsinki, este trabajo se puede declarar como “sin riesgo”.

Resultados

Los 31 artículos seleccionados reportan estudios realizados en los siguientes países: España y Estados Unidos (6 artículos en cada uno), Alemania, Países Bajos, Suiza, Rumania y Venezuela (2 estudios en cada uno), Argentina, Costa Rica, Croacia, Finlandia, Islandia, Malasia, Malta, Reino Unido (1 artículo por cada uno). En dos estudios no se reportó el país de origen, por lo que se tomó como país aquel en el que se sitúa la institución de afiliación de sus autores, así: Reino Unido y Suiza (1 estudio) y Reino Unido, Suecia y Noruega (1 estudio).

Pese a que el año de publicación en la búsqueda tenía un periodo de 2014-2024, todos los artículos, salvo uno (publicado en el 2018) fueron publicados en el año 2020 o después, explicable por el incremento de otras modalidades de trabajo como efecto de la pandemia del Covid-19. Adicionalmente, en la mayoría de los artículos se mencionaba el COVID-19 dentro del marco contextual del estudio y como factor determinante para aumentar el uso del teletrabajo o del trabajo híbrido. Pese a esto, muchas de las investigaciones no abordaron la pandemia del COVID-19 como una variable directa o como un único factor psicosocial incidente.

Los resultados de esta revisión se presentan teniendo en cuenta los objetivos específicos establecidos que incluyen la caracterización sociodemográfica y ocupacional de los trabajadores que se reportan en los estudios relacionados con las modalidades híbrida, presencial y remota. También la descripción de

los factores de riesgo psicosocial que afectan a los trabajadores que laboran en las mismas modalidades, así como los factores psicosociales protectores que se reportan en cada una de las modalidades de trabajo.

Características sociodemográficas de los grupos estudiados

En cuanto al género la mayoría de los estudios incluyeron poblaciones compuestas por ambos, hombres y mujeres, donde 13 artículos tenían una población femenina ligeramente mayor a la población masculina y 11 artículos presentaron el caso contrario donde hubo una concentración un poco mayor de población masculina. Sin embargo, solo un artículo hizo explícita la participación de población de género no binario (Smith et al., 2020). En promedio, los estudios abarcaron participantes con rangos etarios comprendidos entre 18 y más de 55 años, los más comunes fueron los rangos de los 40s y 30s, seguidos de los 20s, lo que evidencia una diversidad etaria significativa entre los participantes. Por ejemplo, en el estudio de Appel-Meulenbroek et al. (2022) el 68,4 % de los participantes tenía entre 26 y 45 años, en el estudio de Chong et al. (2020) donde el promedio fue de 32 años y en el de Burch y Barnes-Farrell (2020) el promedio fue de 34.6 años.

Con respecto a organización familiar, en varios estudios como los de Heiden et al. (2021), Leroy et al. (2021) y Shao et al. (2021) los trabajadores reportaron estar casados y vivir con hijos. De hecho, en algunos estudios, los hijos representaron la mayoría de las personas a cargo de los trabajadores, donde el 74 % declaró tener tres o más hijos pequeños (Azpíroz-Dorronsoro et al., 2024).

Por otra parte, con respecto a los factores laborales, Appel-Meulenbroek et al. (2022) encontraron que de las respuestas referían preferencia por la modalidad presencial y Caccia et al. (2023) que el 53,1 % trabajaba de manera presencial. Otros artículos reportaron las horas semanales trabajadas, se encontró una gran variedad con algunos reportando menos de 40 horas semanales con jornadas de: 37 horas (Appel-Meulenbroek et al., 2022), 37.96 (Wiese et al., 2020), 39 (Leroy et al. (2021) y otros superando esta cantidad con 40.6 (Chong et al., 2020), 41.33 horas, (Cropley et al., 2023) y 41.9 (Du et al., 2018).

Factores psicosociales identificados en cada modalidad de trabajo

Tabla 1
Factores identificados por artículos

Factores	Número de artículo
Ambiente laboral	8
Ambiente no laboral	4
Tareas	9
Relaciones sociales	16
Desarrollo laboral	4
Aspectos psicológicos	22
Factores protectores	12
Factores de riesgo	16

Fuente: Elaboración propia

Los resultados mencionados en la tabla 1. refieren aspectos propios del medio ambiente de trabajo (variedad social, sensorial, espacio para realizar sus labores) y ambientes no laborales (desplazamiento desde y hacia el lugar de trabajo), al igual que los relativos las tareas (variedad, cantidad), las relaciones de apoyo y las perspectivas de crecimiento laboral (ascensos, sentirse escuchado y apoyado por sus jefes y compañeros, relación con la familia y relaciones interpersonales en general), y aspectos psicológicos de los trabajadores tales como la percepción de la sobrecarga mental y emocional, frecuencia de descansos, sentimiento de soledad y asilamiento.

Factores ambientales

Appel-Meulenbroek et al. (2022) describen las diferencias en las preferencias de espacio de trabajo entre quienes laboran en modalidad presencial y quienes lo hacen desde casa, según sea el contenido de la tarea. Los primeros prefirieron entornos con posibilidad de contacto con otras personas, mientras que los trabajadores remotos preferían entornos tranquilos y con la posibilidad de controlar los contactos con otras personas; sin embargo, ambos grupos prefirieron espacios variados y sin ruido o ruido inteligible (Du et al., 2018)

Azpíroz-Dorrnsoro et al. (2024) encontraron que los efectos de la familia en el trabajo incidieron en los problemas de salud de los trabajadores (correlación: 0.294) y en la sobrecarga tecnológica (t value= 6.860). El apoyo organizacional para el teletrabajo moderó los efectos indirectos de las condiciones del hogar en la salud de los empleados a través de la interferencia familia-trabajo y la sobrecarga tecnológica, de modo que se encontró una mayor reducción de los problemas de salud cuando los individuos reciben un mayor apoyo.

Por otro lado, Burch y Barnes-Farrell (2020) encontraron que la rumiación afectiva mediaba significativamente la relación entre el estrés laboral diario y los comportamientos de riesgo durante los desplazamientos ($p = 0.002$). No obstante, no se encontró interacción significativa entre la rumiación y el estrés del desplazamiento en sí.

Fiorini (2024) reportó como principales riesgos las fronteras difusas hogar-trabajo (22 %), la dificultad de desconexión (35 %) y el aumento de tareas (29 %). Sin embargo, se reconocieron beneficios como ahorro de tiempo (21 %), flexibilidad (17 %) y mejor atención a responsabilidades personales (13 %). Shao et al. (2021) este estudio reveló que los trabajadores tendían a elegir su lugar de trabajo según los estresores cotidianos: interferencias familiares promovían la presencialidad ($OR = 3.54, p = 0.01$), mientras que la sobrecarga laboral favorecía el teletrabajo. Además, se observó que ciertos factores anticipaban la modalidad elegida al día siguiente.

Por otro lado, Wiese et al. (2020) hallaron una relación entre el estrés experimentado durante los desplazamientos y la irritabilidad en el trabajo. Esta relación se intensificaba en días laboralmente exigentes, lo cual impactaba la concentración y el ambiente familiar posterior. Finalmente, Wrede et al. (2023) reportaron un aumento del estrés digital del 9 % al 20 % entre teletrabajadores. Sin embargo, no se observaron diferencias sustanciales en emociones negativas o quejas físicas respecto a otras modalidades.

Relaciones sociales

Adicionalmente, se documentó que el teletrabajo incrementa la interferencia familia-trabajo, mientras que el trabajo híbrido agudiza el conflicto trabajo-familia. Un 61,5 % reportó mayor carga doméstica y el 42 % percibió aumento en la carga laboral general (Caccia et al., 2023). Frente a la familia-trabajo, también se encontró que un mayor número de hijos se asociaba con más horas de trabajo remoto, aunque con una correlación débil. Las mujeres reportaron mayor agotamiento emocional ($r = 0.30$) y mayores interrupciones no laborales. (Leroy et al., 2021).

Heiden et al. (2021) examinaron la relación entre teletrabajo y estrés en personal académico. Encontraron que la edad estaba asociada con mayor autonomía, pero también con mayor fatiga y estrés por compromisos personales, incluso cuando los individuos no realizaban teletrabajo de forma habitual.

Tsen et al. (2023) indicaron que los principales estresores laborales fueron la carga de trabajo, la presión del tiempo y las demandas emocionales. Sin embargo, en quienes teletrabajaban con frecuencia, un entorno social justo y positivo funcionó como principal recurso para aumentar el compromiso laboral.

Desarrollo profesional

Arce y Rojas (2020) compararon los índices de satisfacción en el trabajo entre la población teletrabajadora y la presencial. Los autores encontraron que los primeros refieren mayor satisfacción con el trabajo, el sueldo, el reconocimiento de su esfuerzo y el apoyo de sus jefes y compañeros, además expresaron que su opinión era tomada en cuenta y que tenían la posibilidad de ser proactivos. En contraste, los trabajadores presenciales solo puntuaron mayor en la percepción de posibilidad de ascenso. Ambos grupos puntuaron muy similar en la percepción de variedad de funciones y en la carga de trabajo. El análisis comparado con la U de Mann-Whitney mostró que los trabajadores remotos percibieron mayor satisfacción y menor estrés, comparados con presenciales ($p = 0,001$).

Koričan (2023) también encontró que los participantes indicaron falta de herramientas, escasa comunicación con líderes, soledad, y dificultad para establecer límites. Esta falta de adaptación organizacional impactó en la productividad y prolongó las jornadas debido a interrupciones familiares. Según Weber et al. (2023) los niveles de fatiga laboral se asociaron con demandas elevadas, ruido, hacinamiento y responsabilidades familiares. Las mujeres reportaron mayor fatiga ($B = 0,35$), y la falta de privacidad fue un predictor significativo del agotamiento ($B = -0,96$ por ruido; $B = -0,66$ por hacinamiento).

Aspectos psicológicos

Los descansos insuficientes y la fatiga mental incrementan el riesgo psicosocial ($OR = 2,89$ y $2,90$ respectivamente), mientras que una mayor frecuencia de pausas se asoció con mejor desempeño psicológico (Cropley et al., 2023). Los trabajadores también manifestaron sentirse más solos en el teletrabajo, con mayor carga horaria y desconexión emocional. Además, percibieron poca consideración de sus opiniones e información relevante por parte de sus empleadores (De la Cruz Salaiza Lizárraga et al., 2024).

Un 50 % de los trabajadores reportó mayor satisfacción laboral con el teletrabajo y un 55 % mayor salario emocional. Las mujeres mostraron niveles levemente superiores a los hombres, sin diferencias según nivel educativo (De Mello Santos, 2024). Lindeberg et al. (2023) encontró que el bienestar de los trabajadores híbridos depende del entorno social y organizacional ($p < 0.001$). Una mayor presencialidad se vinculó con menor bienestar ($b = -0.074$, $p < 0.05$), es clave el liderazgo y las prácticas laborales.

De acuerdo con Parent-Lamarche y Saade (2024) el teletrabajo se asoció con menor conflicto interpersonal. Este efecto, al igual que el bienestar psicológico, estuvo moderado por la inteligencia emocional. Yurchynska et al. (2024) reportan que el aislamiento y la falta de control del tiempo fueron los principales riesgos. El apoyo organizacional deficiente se asoció con mayor prevalencia de depresión y estrés, especialmente en mujeres (OR = 1.56 para estrés; OR = 1.64 para depresión). Se identificaron también beneficios del teletrabajo como el control ambiental, ahorro económico y flexibilidad.

Discusión

Con respecto a los resultados sobre el género Appel-Meulenbroek et al. (2022) hallaron en su investigación que había más trabajadores hombres en la modalidad presencial con trabajo a tiempo completo, mientras que las mujeres tenían más trabajos de medio tiempo y preferían trabajos remotos. Esta tendencia se ve reflejada en las muestras del estudio de Arce y Rojas (2020) y de Cropley et al. (2023) en el que la mayoría de la población teletrabajadora era femenina.

Lo anterior puede conectarse a la doble presencia descrita por Tereso y Cota (2017) quienes refieren que las mujeres históricamente han tenido a cargo el cuidado del hogar y la familia, pero con la globalización se han ido incorporando al mundo público y político sin tener las mismas posibilidades económicas y sociales que los hombres, asumiendo ambos roles y trabajos, el de trabajadoras y el de cuidadoras, el del trabajo remunerado y el no remunerado. Es decir que las mujeres por su rol de encargadas del hogar tienden a preferir una modalidad de trabajo remoto sobre las demás, porque les permite dedicarse al cuidado de los hijos y del hogar y también cumplir con sus tareas laborales.

Con respecto a la edad de los participantes, todos los estudios incluyeron individuos entre los 18 hasta los 50 años o más años. Sin embargo, el promedio de edad que más se encontró fue el de trabajadores en sus 30s seguidos por los trabajadores en sus 40s y por los de 20s. Con respecto a los grupos etarios que más trabajan en modalidad remota, Chong et al. (2020) reportaron más trabajadores remotos del grupo de edad de los 30 a los 40 años, al igual que Leroy et al. (2021), Arce y Rojas (2020). Fiorini (2024) y Azpiroz (2024) estudiaron grupos con rangos más amplios de edad (26-50 años y 41 y los 50 años respectivamente). Acá se evidencia que el grupo de personas que con más frecuencia trabaja en modalidad remota tiene 30 años o más, mientras que las personas de menos de 30 años suelen tener trabajos con mayor carga presencial. Por último, estos mismos estudios refieren la pandemia del Covid -19 como el factor que determinó el aumento del trabajo en modalidad remota/híbrida.

Los artículos consultados también mencionan la cantidad de tiempo que los trabajadores llevan vinculados laboralmente a la compañía donde a mayor cantidad de años de vinculación laboral, hay más posibilidades de tener un trabajo remoto o híbrido (Arce y Rojas, 2020; Torner et al., 2023; Shao et al., 2021; Smith et al., 2020). Esto podría explicar por qué los de 30 años o más tienden a tener más la modalidad híbrida o remota. Ya que, a mayor edad, más probabilidades de llevar más tiempo vinculado a una compañía y, por ende, más probabilidades de estar en esta modalidad.

Otra característica sociodemográfica reportada en los artículos hace referencia al nivel académico de los participantes. En todos los estudios consultados, más de la mitad de la población tenía como mínimo formación universitaria. Incluso en el estudio realizado en el ámbito académico por Koričan (2023), los participantes tenían maestría y doctorado. Dicho factor podría relacionarse con el grupo de participantes cuya edad oscila entre los 30 y 40 años.

Al comparar la preferencia de los participantes por una modalidad de trabajo sobre las demás, Appel-Meulenbroek et al. (2022) encontraron que estas varían también según la actividad laboral, primó la preferencia de trabajo en casa para actividades que requieren concentración porque el ambiente es un espacio más calmado, aunque para las tareas de comunicación las personas prefirieron ambientes con algo de ruido (Du et al., 2018). Además, cuanto mejores son las

condiciones para el trabajo en casa, menor es la percepción de interferencia de la familia con las labores del trabajo (Azpíroz-Dorronsoro et al., 2024).

Sin embargo, según los estudios, la interferencia de la familia en lo laboral es un factor que se presenta frecuente en el trabajo desde casa, situación especialmente observada en época de pandemia en la que las personas refirieron aumento de tareas del hogar y de carga laboral (Caccia et al., 2023), así como de estrés (Tsen et al., 2023).

Estos hallazgos concuerdan con lo reportado por Weber et al. (2023) respecto de que, quienes tenían responsabilidades con hijos tuvieron menor privacidad laboral. Heiden (2021) relaciona el tener alta carga laboral e hijos con expresiones de dificultades en el equilibrio entre trabajo-familia, hallazgo que concuerda con Leroy et al. (2021) y que se explica porque las obligaciones laborales disminuyen el tiempo dedicado al trabajo y ello repercute en un aumento de horas de trabajo.

Un factor que incide sobre la salud de los trabajadores es la interferencia de la familia con el trabajo (Azpíroz-Dorronsoro et al., 2024; Smith et al., 2020), debido a que entre más responsabilidades se tienen con la familia, más difícil es crear un ambiente adecuado y con control de interrupciones para el trabajo, lo que genera mayor tensión o estrés para los trabajadores por cuanto deben laborar en jornadas más largas para cumplir con el trabajo no realizado mientras se atienden cuestiones familiares y del hogar.

De otra parte, las facilidades de acceso al trabajo también pueden actuar como una condición que limita la desconexión laboral (Fiorini, 2024). Hallazgos similares refiere Korican (2023), quien halló que el acceso permanente al trabajo hace más difícil desconectarse, en ciertos casos reduce la preocupación por llegar a la casa y se extienden los horarios laborales, lo que lleva a reajustar el tiempo para atender eventualidades familiares.

Los resultados obtenidos por Caccia et al. (2023) generan aportes importantes para comprender los factores que inciden en el conflicto trabajo-familia: para quienes trabajan en modalidad híbrida les fue más difícil equilibrar ambos ámbitos, seguidos por los trabajadores en modalidad remota, mientras que, para quienes trabajan en modalidad presencial les fue más fácil el balance.

Por otro lado, parece que las condiciones del hogar pueden propiciar sobrecarga tecnológica, aunque la interferencia de la familia con el trabajo puede mediar en la ocurrencia de efectos en la salud de los trabajadores (Azpíroz-Dorronso-ro et al., 2024). Sin embargo, este aspecto requiere mayor investigación ya que según otros estudios, el estrés generado por el uso excesivo de la tecnología no parecería estar relacionado con emociones negativas y quejas físicas (Wrede, 2023).

En cuanto a las horas de trabajo, en el caso de la modalidad remota se reportaron jornadas entre 30 y 42 horas a la semana (Chong et al., 2020; Smith et al., 2020; Du et al., 2018 y Leroy et al., 2021). Además, se percibe que el trabajo en casa hace que su jornada laboral sea más larga (Torner et al., 2023).

Como parte de las variables estudiadas surgió el tiempo de desplazamiento del hogar al trabajo. Algunas investigaciones hallaron que los hombres gastan menos tiempo en desplazamientos (Appel-Meulenbroek et al., 2022; Burch y Barnes-Farrell, 2020), sin embargo, cabe precisar que fueron estudios realizados con población mayoritariamente masculina, en tanto que el estudio de Heiden et al. (2021) con población mayoritariamente femenina, encontró que el desplazamiento en promedio fue de 72.2 minutos. Los resultados por tanto deben tomarse con cautela porque no es el sexo el que determina el tiempo de desplazamiento, sino la ubicación de la vivienda y el trabajo como lo muestra el estudio de Wiese et al. (2020) quienes estudiaron una muestra compuesta por 56.2% de hombres y el desplazamiento promedio fue entre 45 y 180 minutos por trayecto.

Pese a lo anterior, la preferencia de las mujeres por la modalidad remota podría ser indicativo del impacto de los tiempos de desplazamiento, en contraste con la preferencia de los hombres por la modalidad presencial. Los hallazgos de Teresa y Cota, 2017 sugieren que la ubicación de la vivienda de las mujeres podría verse relacionada con sus posibilidades económicas o con la asequibilidad de los inmuebles cerca al lugar de trabajo.

Otra consideración importante sobre el tiempo de desplazamiento es su impacto sobre el estrés y la irritabilidad de los trabajadores a lo largo de su jornada laboral (Wiese et al., 2020), lo que incluso puede tener repercusiones en

la salud mental, así como en la interacción social, incluyendo la incidencia de conductas de riesgo que afectan la seguridad en el desplazamiento (Burch y Barnes-Farrell, 2020).

Du et al. (2018) describen que los individuos tienen recursos psicológicos y físicos finitos, por lo que su uso para el trabajo limita su aprovechamiento en la esfera familiar y viceversa. Los principales problemas de este esfuerzo se dan en el ámbito cognitivo-afectivo en el que inconvenientes familiares pueden desencadenar afectos negativos y rumiación a lo largo de la jornada laboral, aunque no necesariamente interfieren con la jornada laboral.

En línea con los factores que inciden en la jornada laboral, Fiorini (2024) menciona el presentismo (estar física/ virtualmente en el trabajo, pero no realizar las tareas del día); y el ausentismo, factores que según el autor dependen de otras variables como la percepción del trabajador sobre su salud y el género. El autor plantea que los trabajadores con opción de teletrabajo tienden a ausentarse menos cuando se encuentran enfermos, además suelen tener más presentismo y trabajan más tiempo fuera de sus horas laborales.

A lo largo de los distintos artículos consultados se encontró el agotamiento como un factor relevante que se encuentra en mayor proporción en teletrabajadores que realizan tareas que requieren del aporte de sus compañeros de trabajo (Chong et al., 2023). El agotamiento mental también se asoció a poca frecuencia de descansos (Cropley et al., 2023) y el agotamiento emocional relacionado al teletrabajo se incrementa en la medida en que se tienen más días de trabajo en esa modalidad y menos beneficios (Torner, 2023). La carga mental puede provenir también de factores contextuales exógenos al ambiente laboral (Tresierra, 2020). Respecto del género, las mujeres se mostraron más propensas a sufrir fatiga laboral (Weber, 2023).

Como factores protectores frente a agotamiento se hallaron: el apoyo organizacional (Chong et al., 2023) y el equilibrio trabajo-vida (Vanderstukken, 2022). Otros factores protectores que se identificaron en los estudios consultados fueron la flexibilidad en el trabajo y el ahorro de tiempo en el trayecto (Fiorini, 2024), la seguridad psicosocial y el compromiso hacia el trabajo (Mehta, 2021), las buenas relaciones interpersonales, la inteligencia emocional (Parent-La-

marche,2023), la flexibilidad para elegir momento adecuado para para trabajar, la reducción de los factores provocadores de distracciones y el control sobre el ambiente físico de trabajo (Yurchynska, 2024)

Para todas las modalidades de trabajo se halló como un factor psicosocial protector el acceso a oportunidades de desarrollo (Tsen, 2023) la comunicación y las buenas relaciones interpersonales en el lugar de trabajo (Ásgeirsdóttir, 2023). Para el caso de la modalidad híbrida se encontró como factores positivos el liderazgo y la adecuada gestión organizacional, los métodos, y prácticas de trabajo, el sentido de comunidad organizacional y la integración social (Lindeberg, 2023)

De la Cruz Salaiza et al. (2024) encontraron mayores beneficios en el trabajo presencial comparado con el teletrabajo por cuanto las personas no se exponen a sentimientos de soledad, pueden tener mayor control en las jornadas de trabajo y mayor posibilidad de que las personas sean tenidas en cuenta para recibir información y para posibles ascensos (Arce, 2020). Sin embargo, Mello Santos (2024) encontró que la percepción sobre el teletrabajo suele ser más positiva aumentando a la satisfacción laboral y el salario emocional (sobre todo en mujeres) junto a una preferencia de esta población por el reconocimiento al esfuerzo y el apoyo de jefes y compañeros (Arce y Rojas,2020).

Se observó que un factor negativo, especialmente desencadenado por la pandemia del COVID fue la reducción de salario monetario, también se vio un aumento del miedo a recibir más carga de tareas y a ser despedido, en especial en la modalidad remota (Rymaniak, 2021).

Erickson (citado por Bordigón, 2005) describe el valor que representan las relaciones significativas con los compañeros de trabajo para las personas entre 20 y 30 años, en tanto que para las personas 30 los 50 años hay mayor valoración de la interacción trabajo-familia, aspectos éstos que se refuerzan de forma diferente en el trabajo presencial y en el remoto. En consecuencia, es importante tener en cuenta el ciclo vital de los trabajadores para para identificar los riesgos y necesidades, así como las ventajas o retos que podrían representar para cada uno de ellos las distintas modalidades de trabajo.

Pese a que los términos de búsqueda no incluyeron la palabra presencial y que varios artículos tampoco mencionaban este término o el término híbrido, fue posible explorar y comparar el impacto de diferentes factores sociales en el individuo, siendo la modalidad de trabajo un factor mediador entre los factores sociales y psicológicos de los trabajadores.

Si bien el rango de tiempo de las publicaciones consultadas fue amplio, se evidenció que la pandemia del Covid-19 incrementó este tipo de investigaciones, Estados Unidos es el país con mayor número de publicaciones. A nivel Latinoamericano, tampoco se encontraron publicaciones que cumplieran los criterios de inclusión en esta investigación.

Con respecto a las limitaciones de esta revisión de literatura, cabe mencionar que la elección de los términos “teletrabajo”, “trabajo en casa” y “trabajo remoto” puede dejar por fuera variables que pueden afectar la presencia de factores psicosociales. Por ejemplo, la normativa colombiana tiene diferentes definiciones para las diversas modalidades de trabajo, las cuales a su vez generan beneficios también distintos para los trabajadores. Adicionalmente, las diferencias en los mercados laborales también pueden marcar la disponibilidad de la modalidad híbrida o remota para los teletrabajadores. Esta revisión no permitió explorar otras condiciones como son la rigurosidad de los jefes respecto de las horas de trabajo, el tiempo de conexión e incluso flexibilidad para elegir la modalidad, por cuanto los artículos consultados no dan cuenta de estos aspectos que podrían considerarse como alternativas de flexibilidad respecto de la modalidad de la labor.

Una limitación adicional fue el abordaje de la modalidad híbrida, ya que algunos artículos la mencionan como trabajo en casa ocasional o poco frecuente, esto dificultó separar las modalidades híbridas y remotas, al igual que la detección de factores protectores y de riesgo propios de la modalidad híbrida.

Finalmente, esta revisión permite mostrar la conveniencia de separar las tres modalidades de trabajo, aporta además insumos para la identificación de los riesgos y beneficios de cada modalidad, y abre el campo para encontrar beneficios de cada una, bajo la consideración de su impacto en el rendimiento y la productividad.

Otros aspectos que son susceptibles de considerar en futuras investigaciones son cómo las características de la tecnología que se utiliza en cada una de las modalidades de trabajo y el surgimiento de la interacción con la inteligencia artificial y con otras formas de relación entre las personas y entre el trabajador y la información.

Conclusiones

Cada modalidad de trabajo puede presentar riesgos y beneficios según la interacción y condiciones propias de las labores desempeñadas, el lugar y contexto de trabajo, la relación con la familia, la edad, variables de personalidad y el género; éste último se ve especialmente afectado por los contextos socioculturales y económicos. Para todas las modalidades de trabajo se destaca la importancia y efecto de las relaciones interpersonales y de desarrollo.

En la modalidad presencial se observa que fue más fácil lograr el balance de la familia y el trabajo, así como la integración al ámbito social corporativo. Aunque como principal factor de riesgo surge el estrés por el desplazamiento vivienda-trabajo, éste se suma a las demandas cognitivas de las tareas, mismas que puede impactar el estado anímico al momento de interactuar con la familia una vez el trabajador ha regresado a casa.

Para quienes trabajan en modalidad remota se percibe mayor satisfacción laboral, mayor salario emocional, mayor flexibilidad y mayor control sobre el ambiente de trabajo. También cobra gran importancia el reconocimiento al esfuerzo y el apoyo de los compañeros, así como el de la organización. No obstante, dentro de los factores de riesgo se encuentra la interferencia entre el trabajo y la familia, por cuanto mayor sea el tiempo se le dedica a uno de los dos, menor es el tiempo que dedica a la otra, desbalance que puede generar problemas de salud mediados por el aumento en la carga mental, la carga cuantitativa y el estrés.

Finalmente, con respecto a la modalidad híbrida, se encontraron como principales factores protectores el liderazgo, la gestión, las prácticas de trabajo y la integración social. Esta modalidad también permitiría alternar los beneficios de la modalidad presencial como la interacción con los compañeros, el sentirse

visible y el ser tenido en cuenta para asensos y eventos corporativos, con los beneficios de la modalidad remota como la posibilidad de ajustar los horarios laborales y disminuir la optimización de los desplazamientos diarios y el estrés asociado, así como las menores distracciones. Sin embargo, esta modalidad igualmente requiere de una adecuada distribución del tiempo, al igual que de establecer límites para evitar largas jornadas, la adecuación de un lugar de trabajo en casa y, sobre todo, encontrar formas que eviten la interferencia familia-trabajo y trabajo-familia.

Adicionalmente, se requieren más estudios que permitan contrastar los beneficios según diferentes tiempos en casa versus el lugar de trabajo (cuántos días por semana se trabaja desde casa y cuántos desde el centro de trabajo).

Recomendaciones

Para todas las modalidades de trabajo y en especial para las remotas e híbridas conviene fortalecer los factores psicosociales que generan bienestar y satisfacción y que reducen el estrés en los trabajadores, como a la implementación de acciones dirigidas a fortalecer el bienestar integral y la conciliación trabajo-familia, bien sea a nivel individual o colectivo con la familia o miembros de la compañía. Adicionalmente, se debe fomentar el aspecto organizativo laboral, tales como la planeación de la jornada laboral, con inclusión de pausas activas, priorización de tareas y la desconexión laboral e interiorizar el concepto de balance entre la vida personal y la laboral, como un derecho personal y familiar. Se hace vital entender los efectos de la flexibilidad en el teletrabajo y la vida familiar en la productividad para alinear mejor la calidad del trabajo y de vida de los teletrabajadores

De otra parte, también es importante observar que la calidad del teletrabajo está basada en gran medida en los beneficios familiares y la buena organización del tiempo y tareas incluso las que requieren trabajar con más personas de la compañía, pero con la globalización empiezan a surgir otras formas de contratación bajo la modalidad remota que poseen otras características distintas y por tanto conllevar a otros factores protectores o de riesgo.

Respecto de la prevención del estrés generado por los desplazamientos físicos, especialmente en grandes ciudades, es pertinente considerar la inclusión de horarios flexibles, en las que se incluyan horas más descongestionadas de tráfico y en las que permitan al trabajador la realización de pausas antes de iniciar la jornada laboral y después para hacer frente a la sobrecarga del estrés en el tráfico.

Por último y para todas las modalidades, es indispensable entender que los trabajadores se ven expuestos no solo a los efectos de la rutina laboral, del día a día con la familia sino también a circunstancias sociales y de salud que afectan la sociedad en la que viven y que pueden cambiar las circunstancias en las cuales y como desarrollan su trabajo.

Referencias

- Ásgeirsdóttir, T. L., Buason, A., y Jóhannsdóttir, Á. M. (2023). Valuing the Wellbeing Associated with Psychosocial Factors at Work. *Applied Research in Quality of Life*, 18(4), 1737-1759. <https://doi.org/10.1007/s11482-023-10160-5>.
- American Psychological Association. (2024, April 19). *Apa Dictionary of Psychology*. <https://dictionary.apa.org/psychosocial-factors>.
- Antunes, E. D., Bridi, L. R. T., Santos, M., y Fischer, F. M. (2023). Part-time or full-time teleworking? A systematic review of the psychosocial risk factors of telework from home. *Frontiers in psychology*, 14, 1065593. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1065593>
- Appel-Meulenbroek, R., Kemperman, A., van de Water, A., Weijs-Perrée, M., y Verhaegh, J. (2022). How to attract employees back to the office? A stated choice study on hybrid working preferences. *Journal of Environmental Psychology*, 81, 101784.
- Arce Espinoza, L., y Rojas Sáurez, K. (2020). Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica. *Cuadernos de Investigación UNED*, 12(2), 484-495.
- Athanasiadou, C., y Theriou, G. (2021). Telework: systematic literature review and future research agenda. *Heliyon*, 7(10).
- Azpíroz-Dorransoro, C., Fernández-Muñiz, B., Montes-Peón, J. M., y Vázquez-Ordás, C. J. (2024). Work environment and health of bank employees working from home: Lessons from the COVID-19 pandemic. *Global Policy*, 15, 45-61.
- Burch, K. A., y Barnes-Farrell, J. L. (2020). When work is your passenger: Understanding the relationship between work and commuting safety behaviors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(4), 259-274. <https://doi.org/10.1037/ocp000176>.
- Caccia, P. A., Simaes, A. C., Mancini, N. A., Gómez, F. N., Schetsche, C., Pedrón, V., ... y Elgier, A. M. (2023). Estrés de pandemia por COVID-19 y el conflicto trabajo-familia y familia-trabajo en Buenos Aires, Argentina. *Interdisciplinaria*, 40(2), 445-460.
- Chong, S., Huang, Y., y Chang, C.-H. (D.). (2020). Supporting interdependent telework employees: A moderated-mediation model linking daily COVID-19 task setbacks to next-day work withdrawal. *Journal of Applied Psychology*, 105(12), 1408-1422. <https://doi.org/10.1037/apl0000843>.
- Colley, M., Jansen, P., Matthiesen, J., Hoberg, H., Reger, C., y Thiermann, I. (2023, June). How much home office is ideal? A Multi-Perspective Algorithm. In *Proceedings of the 2nd Annual Meeting of the Symposium on Human-Computer Interaction for Work* (pp. 1-1).

- Cropley, M., Weidenstedt, L., Leick, B., y Sütterlin, S. (2023). Working from home during lockdown: The association between rest breaks and well-being. *Ergonomics*, 66(4), 443-453.
- de la Cruz Salaiza Lizárraga, F., Madero Gómez, S. M., Joya Hunton, I. A., Rendón, B., y Alberto, E. (2024). Percepción del teletrabajo por parte del personal de empresas del noroeste mexicano. *Revista Telos*, 26(1).
- de Mello Santos, P. J. (2024). Impactos del teletrabajo en la satisfacción laboral y el salario emocional. Caso empresa de telecomunicaciones de Uruguay. *Project Design and Management*, 6(1).
- Du, D., Derks, D., y Bakker, A. B. (2018). Daily spillover from family to work: A test of the work-home resources model. *Journal of occupational health psychology*, 23(2), 237.
- Fiorini, L. A. (2024). Remote workers' reasons for changed levels of absenteeism, presenteeism and working outside agreed hours during the COVID-19 Pandemic. *SAGE Open*, 14(1), 21582440241240636.
- Heiden, M., Widar, L., Witavaara, B., y Boman, E. (2021). Telework in academia: associations with health and well-being among staff. *Higher Education*, 81, 707-722.
- Koričan Lajtman, M. (2023). Exploring context-related challenges and adaptive responses while working from home during COVID-19. *International Journal of Organization Theory y Behavior*, 26(4), 237-254.
- Leroy, S., Schmidt, A. M., y Madjar, N. (2021). Working from home during COVID-19: A study of the interruption landscape. *Journal of Applied Psychology*, 106(10), 1448-1465. <https://doi.org/10.1037/apl0000972>
- Lindeberg, P., Saunila, M., Lappalainen, P., Ukko, J., y Rantanen, H. (2023). The relationship between various social work environment elements and hybrid worker well-being. *Facilities*, 42(15/16), 1-16.
- Mehta, P. (2021). Work from home—Work engagement amid COVID-19 lockdown and employee happiness. *Journal of public affairs*, 21(4), e2709.
- Ngamkroekjoti, C., Klongthong, W., y Thavorn, J. (2022). Motivational factors influencing telework during the COVID-19 pandemic. *Emerging Science Journal*, 6(0), 229-246.
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2023, March 28). Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina. Informe regional 2022. Organizacion Internacional del Trabajo. Oviedo-Gil, Y. M., y Cala Vitery, F. E. (2023). Teleworking and Job Quality in Latin American Countries: A Comparison from an Impact Approach in 2021. *Social Sciences*, 12(4), 253.
- Oviedo-Gil, Y. M., y Cala Vitery, F. E. (2023). Teleworking and Job Quality in Latin American Countries: A Comparison from an Impact Approach in 2021. *Social Sciences*, 12(4), 253.

- Page MJ, McKenzie JE, Bossuyt PM, Boutron I, Hoffmann TC, Mulrow CD et al., (2021) The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *PLoS Med* 18(3): e1003583. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1003583>.
- Parent-Lamarche, A., y Saade, S. (2024). Interpersonal conflict and psychological well-being at work: the beneficial effects of teleworking and emotional intelligence. *International Journal of Conflict Management*, 35(3), 547-566.
- Prieto, J. L. R. (2021). Salud mental y teletrabajo en tiempos de pandemia. *Miscelánea Comillas. Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 79(155), 567-575.
- Rymaniak, J.; Lis, K.; Davidavičiūtė, V.; Pérez-Pérez, M.; Martínez-Sánchez, Á. From Stationary to Remote: Employee Risks at Pandemic Migration of Workplaces. *Sustainability* 2021, 13, 7180. <https://doi.org/10.3390/su1317180>
- Ramírez, L y Cota, B. (2017). La doble presencia de las mujeres: conexiones entre trabajo no remunerado, construcción de afectos-cuidados y trabajo remunerado. *Margen: Revista de trabajo social y ciencias sociales*, 85.
- Turner, S.C., Tarrats-Pons, E., y Corral-Marfil, J. A. (2023). Teleworking and emotional exhaustion. The curvilinear role of work intensity. *International and Multidisciplinary Journal of Social Sciences*, 12(2), 123-156.
- Shao, Y., Fang, Y., Wang, M., Chang, C.-H. (D.), y Wang, L. (2021). Making daily decisions to work from home or to work in the office: The impacts of daily work- and COVID-related stressors on next-day work location. *Journal of Applied Psychology*, 106(6), 825-838. <https://doi.org/10.1037/apl0000929>
- Smith, R. W., Kim, Y. J., y Carter, N. T. (2020). Does it matter where you're helpful? Organizational citizenship behavior from work and home. *Journal of occupational health psychology*, 25(6), 450-468. <https://doi.org/10.1037/ocp0000181>
- Tresierra, C. E. V., y Pozo, A. C. L. (2020). La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: a propósito del distanciamiento social. *Revista española de salud pública*, (94), 126.
- Tsen, M. K., Gu, M., Tan, C. M., y Goh, S. K. (2023). Homeworking and employee job stress and work engagement: A multilevel analysis from 34 European countries. *Social Indicators Research*, 168(511-538). <https://doi.org/10.1007/s11205-023-03138-1>
- Vanderstukken, A., Nikolova, I., de Jong, J. P., y Ramioul, M. (2022). Exploring types of telecommuters: A latent class analysis approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(2), 245-259. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1952989>
- Weber, C., Golding, S. E., Yarker, J., Teoh, K., Lewis, R., Ratcliffe, E., Munir, F., Wheele, T., y Windlinger, L. (2023). Work fatigue during COVID-19 lockdown teleworking: The role of psychosocial, environmental, and social working conditions. *Frontiers in Psychology*, 14, 1155118. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1155118>.

- Wiese, B. S., Chaillié, O., Noppeney, R., y Stertz, A. M. (2020). Daily experiences of commuting strain and self-control at work and at home. *Journal of Personnel Psychology*.
- Wrede, S. J. S., Claassen, K., dos Anjos, D. R., Kettschau, J. P., y Broding, H. C. (2023). Impact of digital stress on negative emotions and physical complaints in the home office: a follow up study, *Health Psychology and Behavioral Medicine*, 11:1, 2263068, DOI: 10.1080/21642850.2023.2263068
- Yurchynska, H., Ananova, I., Vitaliia, M., y Bilous, O. (2024). Criteria and Factors of Psychological Health of an Individual in the Conditions of Professional Activity Online. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, 84, 142-159. <https://doi.org/10.33788/rcis.84.10>

Capítulo 7

El tecnoestrés en la docencia desde una aproximación de género

Lorena Mercedes Collahuazo Collahuazo⁵

Alfonsina Isabel Rodríguez Vásconez⁶

Pablo Roberto Suasnavas Bermúdez⁷

Claudia Fabiana Varela Vielma⁸

Introducción

La pandemia de COVID-19, declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 2020, aceleró significativamente la incorporación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en los procesos educativos, convirtiéndolas en un recurso esencial para sustentar los procesos de enseñanza y aprendizaje (Ambuludí J. y Cabrera L., 2021). Este cambio facilitó la continuidad académica y productiva a escala global, aunque también reveló profundas limitaciones estructurales.

5. *Maestría en Gestión del Talento Humano, Facultad de Ciencias del Comportamiento Humano y el Trabajo, Universidad Particular Internacional SEK (UISEK), Quito, Ecuador. lorena.collahuazo@uisek.edu.ec.*

6. *Coordinadora Maestría en Gestión del Talento Humano, Especialización en Psicología Laboral, Licenciatura en Talento Humano, Facultad de Ciencias del Comportamiento Humano y el Trabajo, Universidad Particular Internacional SEK (UISEK), Quito, Ecuador. alfonsina.rodriguez@uisek.edu.ec.*

7. *Decano Facultad de Ciencias del Comportamiento Humano y el Trabajo, Universidad Internacional SEK (UISEK), Quito, Ecuador. pablo.suasnavas@uisek.edu.ec.*

8. *Docente Facultad de Ciencias del Comportamiento Humano y el Trabajo, Universidad Particular Internacional SEK, (UISEK), Quito, Ecuador. claudia.varela@uisek.edu.ec.*

En el ámbito educativo, las modalidades virtuales reconsideraron el modelo de educación formal. Como señalan Moran et al. (2021) “las tecnologías digitales en las clases sincrónicas de la modalidad en línea en la Educación Superior han permitido sobrellevar las actividades de la enseñanza y el aprendizaje que se realizaban de forma física”. Sin embargo, la virtualidad también estuvo marcada por brechas de acceso y participación, expresadas en la falta de dispositivos, conectividad limitada o el desinterés de estudiantes que “han optado por no conectarse a la red para seguir las clases online o hacerlo de una forma engañosa” (Corral-Ollero y de-Juan-Fernández, 2021).

Estas afectaciones no sólo afectan a la población estudiantil sino también a la docente, a partir de lo cual Hernández S. et al. (2023) identifican retos adicionales: bajo nivel de interacción, resistencia de los estudiantes a encender la cámara y otras dificultades en la dinámica de las actividades sincrónicas.

No obstante, la problemática de la virtualidad trasciende la coyuntura pandémica. Flórez et al. (2023) resaltan que la formación académica apoyada en las innovaciones tecnológicas se ha consolidado como una constante, presente tanto en contextos presenciales como en entornos virtuales de aprendizaje. En este sentido, el rol docente requiere ser replanteado, ya que el aprendizaje se construye “no solo de un entorno académico, sino también desde el lugar de trabajo y el hogar” (Muthuraman et al., 2020, p. 19).

Esta reconfiguración conlleva oportunidades y riesgos. Por un lado, el uso de TIC facilita la incorporación de recursos innovadores; por otro, incrementa la exposición de docentes y estudiantes a dinámicas de vigilancia y grabación, donde lo privado se convierte en público (Paniagua-Valdebenito, 2021). Además, la dependencia tecnológica ha derivado en un aumento de la carga laboral, dificultades para conciliar la vida personal y profesional, y la aparición de tecnoestresores en tanto factores propios del uso de las TICs (Domínguez-Torres et al., 2021).

En este marco, el tecnoestrés ha emergido como un fenómeno central del debate educativo. Carrión-Bósquez et al. (2022) lo definen como “la incapacidad individual que tiene una persona para adaptarse con normalidad al uso de las nuevas tecnologías dentro de sus actividades laborales” (p.1), mientras que Herrera-Sánchez et al. (2023). subrayan que “afecta tanto a docentes como a

estudiantes y repercute en la calidad del aprendizaje” (p.1923). Tras el confinamiento, la ampliación de las jornadas hacia tareas de planificación y gestión intensificó este problema. En particular, la ansiedad aparece como la dimensión más afectada (Pino y Arenas, y Salanova, 2016, p.11).

Finalmente, diversos estudios advierten que el tecnoestrés presenta una clara dimensión de género. Pino y Arenas (2016) identifican mayores niveles en las docentes mujeres, asociados a la doble presencia y a la dificultad de conciliar responsabilidades laborales y familiares. De manera similar, Ramos y Ojeda reportan que “hay mayor nivel de tecnoestrés en mujeres, puesto que presentan un impulso para trabajar más rápido y durante más tiempo con la tecnología, además de mayor invasión a su privacidad y una percepción inadecuada para manipular la tecnología” (La Torre et al., 2020; Villavicencio-Ayub et al., 2020). Estos hallazgos contrastan con otros aportes (Cazares, 2019; Berger et al., 2016; Krishnan, 2017), que enriquecen la discusión sobre las particularidades de este riesgo psicosocial en el ámbito educativo.

Objetivos y preguntas de investigación

El objetivo de este estudio es identificar la presencia del tecnoestrés en docentes, en el contexto iberoamericano, analizando los factores asociados al uso de las TIC desde una perspectiva de género. En este marco, se busca responder a interrogantes centrales como: ¿cuál es la prevalencia del tecnoestrés entre hombres y mujeres en función del nivel educativo en el que se desempeñan?, y ¿cuáles son los factores de riesgo psicosocial, sus consecuencias y las posibles estrategias de intervención vinculadas al uso de las TIC en el ámbito educativo?

Materiales y Métodos

La presente investigación se desarrolló bajo la metodología PRISMA conocida en español como “Elementos de informes preferidos para revisiones sistemáticas y metaanálisis” (Page et al., 2021). Esta herramienta, creada en 2009, tiene

como finalidad apoyar a los autores en la elaboración de revisiones sistemáticas mediante una documentación transparente del propósito, alcance y justificación de la investigación.

La versión más reciente, PRISMA 2020, incorpora una estructura compuesta por 12 ítems y una lista de verificación que guía el proceso de búsqueda, selección y análisis de información (Page et al., 2021). Su aplicación apunta a garantizar mejores niveles de calidad en las revisiones sistemáticas, ya sea en estudios de metaanálisis con comparaciones entre pares, en otros métodos de síntesis estadística o en investigaciones de métodos mixtos que integran enfoques cuantitativos y cualitativos, abarcando desde la planificación inicial hasta la presentación de resultados.

En el caso de esta investigación sobre tecnoestrés, el protocolo metodológico se enmarca en los lineamientos de PRISMA 2020 e incorpora criterios de selección específicos que orientan la identificación y análisis de la literatura científica relevante.

En este artículo, se definieron criterios de inclusión y exclusión para garantizar la pertinencia y calidad de los artículos analizados. Se incluyeron investigaciones publicadas en los últimos cinco años (2019-2024), escritas en inglés o español, y específicamente aplicadas al profesorado en el contexto iberoamericano. Además, se priorizaron los estudios que abordaron el tema incorporando la perspectiva de género como eje trasversal y presentaron resultados diferenciados según este criterio. Por otro lado, se excluyeron los artículos no directamente relacionados con el tema, escritos en otros idiomas o con acceso restringido. También se excluyeron estudios incompletos, publicaciones no académicas, duplicados, revisiones sistemáticas, investigaciones sobre poblaciones distintas al profesorado o en otras regiones geográficas, así como aquellos que no eran relevantes para los objetivos de esta revisión.

La selección de las unidades de estudio se centró en población docente perteneciente a países iberoamericanos. Para ello se consultaron las bases de datos electrónicas SCOPUS, SciELO y DOAJ.

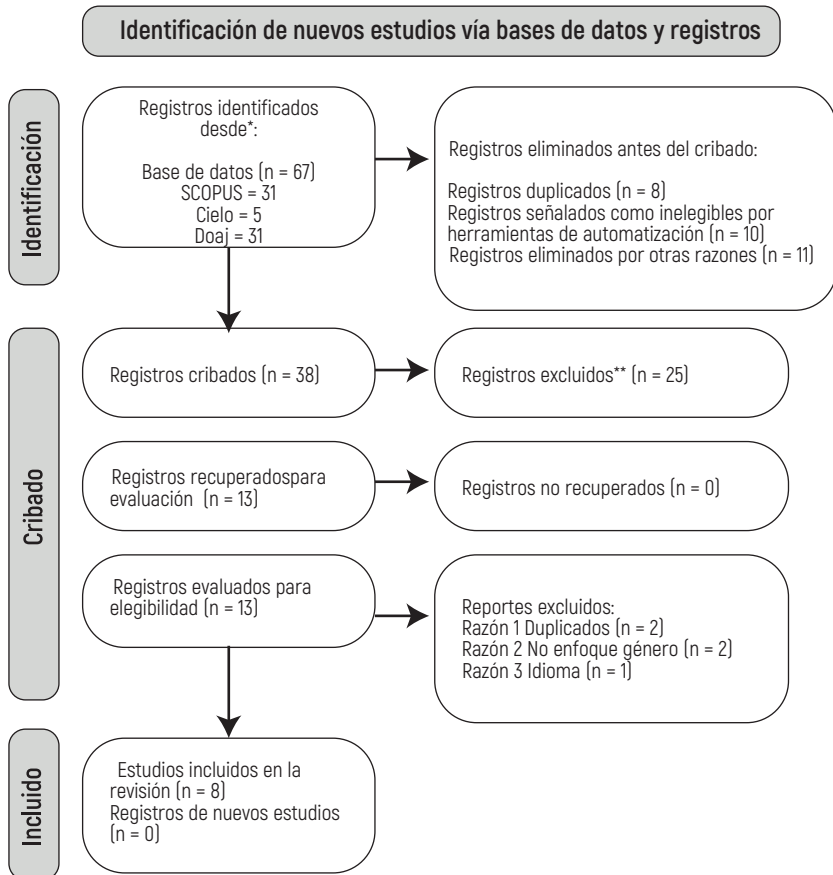
Con el objetivo de optimizar la búsqueda de estudios pertinentes al tema, se emplearon códigos booleanos en ambos idiomas, priorizando las variables tecnoestrés y docentes con enfoque de género. Los criterios de elegibilidad se aplicaron mediante filtros de inclusión y exclusión específicos en cada base de datos. Los códigos de búsqueda utilizados fueron: “tecnoestrés” AND “docentes” OR “profesores” y “technostress” AND “teachers”. En SCOPUS se aplicaron tanto en español como en inglés, mientras que en SciELO y DOAJ se emplearon palabras clave relacionadas con las variables de investigación.

Resultados

La identificación de artículos en las tres bases de datos permitió identificar un total de 67 artículos. Posteriormente, se eliminaron 10 artículos duplicados, 10 considerados ilegibles y 11 descartados por otras razones. Entre los criterios de exclusión se contemplaron: documentos incompletos, publicaciones que no cumplían con los requisitos de idioma, población y zona geográfica, así como aquellos que no presentaban resultados diferenciados por género.

Finalmente, se incluyeron ocho artículos que cumplieron con todos los criterios de inclusión y fueron considerados elegibles para la síntesis cualitativa, constituyendo la base para responder a las preguntas de investigación planteadas (figura 1).

Figura 1
Flujo PRISMA de artículos incluidos



**Registros excluidos por el autor

Fuente: Elaboración propia a partir de PRISMA

En la revisión se identificó un documento publicado en 2020, tres en 2021, uno en 2022 y tres en 2023. La distribución geográfica muestra que el 62,5 % de los estudios se realizaron en España, el 25 % en México y el 12,5 % en Ecuador. En cuanto al idioma de publicación, los artículos se dividieron equitativamente en 50 % inglés y 50 % español. Respecto al contexto temporal, el 50 % de los estudios correspondieron al periodo de pandemia, el 37,5 % al pospandemia y el 12,5 % a la etapa prepandemia.

La población docente analizada permitió abordar el constructo tecnoestrés, sus causas, los riesgos psicosociales asociados y las consecuencias derivadas del uso intensivo de las TIC. Asimismo, los estudios señalan propuestas de intervención para enfrentar esta problemática y destacan que, tras la pandemia, los procesos de educativos experimentaron una transformación profunda en todos los niveles educativos. Además, se consideran factores diferenciales como la edad, la preparación profesional y el género de los docentes.

De acuerdo con la tabla 1, los artículos seleccionados ofrecen información detallada sobre el país, año, idioma y herramientas aplicadas a la población docente de ambos géneros en los distintos niveles educativos (primaria, secundaria y universidad). Entre las dimensiones más evaluadas predominaron la fatiga, ansiedad, ineficiencia y escepticismo, mencionadas en el 80 % de los estudios. En cuanto a los instrumentos de medición, los más utilizados fueron cuestionarios estructurados por ítems y dimensiones, entre los cuales destaca la escala RED-TIC, aplicada en Ecuador. También se emplearon otras herramientas como escalas de bienestar psicológico, la técnica Delphi, análisis exploratorios y descriptivos, así como cuestionarios **ad hoc**. Estos instrumentos permitieron recopilar información relevante en relación con el nivel académico, el contexto geográfico, el género, las dimensiones del tecnoestrés y los factores de riesgo asociados.

Tabla 2
 Artículos seleccionados para la revisión e
 identificación de herramientas y población

Título	Autores	País y año	Idioma	Instrumentos, herramientas utilizadas Y población	Dimensiones
"Análisis de los factores de estrés de las profesoras en las universidades online"	García-González, M. Torrano, F. y, García-González, G.	España 2020	Inglés	Técnica Delphi, análisis prospectivo y exploratorio, aplicó mediante consulta a expertos a 14 personas (2 hombres y 12 mujeres). La misma fue ejecutada en dos rondas de consultas, de forma individual y panel de expertos.	Factores de riesgo.
"Consecuencias del confinamiento por COVID-19 para los docentes: interacciones familia-trabajo, tecnoestrés y apoyo organizacional percibido"	García, P., Urbano, R. y Castela, S.	España 2021	Inglés	Aplicaron 3 instrumentos: Encuesta sobre la Interacción Trabajo-Hogar en Nijmegen (SWING) Encuesta de Apoyo Organizacional, Percibido (SPOS), Cuestionario de Tecnoestrés RED-TIC Población 640 docentes nivel primaria y secundaria (178 hombres y 462 mujeres)	Variables socio-demográficas SWING SPOS: Apoyo Organizacional Percibido RED-TIC Fatiga, Ansiedad, Escepticismo e Ineficacia
"Explorando la relación entre el tecnoestrés y el bienestar psicológico en docentes de educación básica: Un estudio transversal"	Estrada-Araoz, E. et al	España 2023	Inglés	Cuestionario Tecnoestrés (Salanova), Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (Casullo). 169 docentes de educación básica y secundaria.	Variables socio-demográficas "Autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida, crecimiento personal" (2023).

<p>"Factores que influyen en la relación entre el apoyo organizacional percibido y el tecnoestrés en docentes"</p>	<p>Solís, P., Lago-Urbano, R. y Real, S.</p>	<p>España 2023</p>	<p>Inglés</p>	<p>Encuesta de Apoyo Organizacional Percibido Tecnoestrés RED-TIC 771 docentes (565 mujeres y 206 hombres)</p>	<p>Apoyo Organizacional Percibido Tecnoestrés (Fatiga, Ansiedad, Escepticismo e Ineficacia) Género Tipo de Escuela Contexto Escolar Etapa Educativa Contrato de Trabajo</p>
<p>"Perfiles resilientes y su influencia en tecnoestrés entre el profesorado de Secundaria"</p>	<p>Suriá Martínez, R</p>	<p>España 2022</p>	<p>Español</p>	<p>Sociodemográficos ad hoc Test sobre la Experiencia y Proceso de Tecnoestrés "RED-Tecnoestrés" Escala de resiliencia de Wagnild y Young 232 profesores</p>	<p>Variables sociodemográficas RED-Tecnoestrés (Escepticismo, ansiedad, fatiga e ineficiencia). "Escala de resiliencia: Competencia personal, Aceptación de sí mismo y de la vida, autodisciplina" (2022).</p>

<p>"Teletrabajo y tecnoestrés en organizaciones educativas: Lecciones aprendidas ante la pandemia por COVID-19 en México"</p>	<p>López, J., Rubio, M., y Castillo, M.</p>	<p>México 2021</p>	<p>Español</p>	<p>Encuesta de tres secciones: Datos sociodemográficos Aspectos de teletrabajo: recursos, autonomía, habilidades, y balance vida-trabajo Preguntas de tecnoestrés Estrada-Muñoz et al. (2020): fatiga, ansiedad e ineficacia Tamaño muestral 835 profesores de distintos niveles educativos.</p>	<p>Datos sociodemográficos recursos, autonomía, habilidades, y balance vida-trabajo, fatiga, ansiedad e ineficacia</p>
<p>"Tecnoestrés en docentes de educación media superior en el contexto de confinamiento por COVID-19: Un estudio exploratorio"</p>	<p>Domínguez-Torres et al.</p>	<p>México 2021</p>	<p>Español</p>	<p>Datos sociodemográficos Cuestionario Explorando el Tecnoestrés Cuestionario de creadores e inhibidores de tecnoestrés (Dominguez et al 2021). 60 docentes (34 mujeres y 26 hombres)</p>	<p>Edad, sexo, formación académica, laboral, recursos. "Sobrecarga tecnológica, tecno-invasión, tecno-complejidad, tecno-inseguridad, tecno-incertidumbre; satisfacción laboral, facilitación de la alfabetización y participación" (2021).</p>
<p>"Propiedades psicométricas y estructura factorial de la versión española de la Escala de Tecnoestrés (RED/TIC) en docentes ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19"</p>	<p>Ortega-Jiménez, D. et al.</p>	<p>Ecuador 2023</p>	<p>Español</p>	<p>Preguntas Sociodemográficas Cuestionario de Tecnoestrés (Salanova et al.) Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21) 2850 docentes</p>	<p>Tecnoestrés: Escepticismo, ansiedad, fatiga e ineficiencia. DASS: ansiedad, depresión, estrés.</p>

En el estudio de González et al. (2020), en la consulta a expertos en la primera ronda, se identificaron varios factores de riesgo de una lista de 159 ítems, señalan que el tecnoestrés tenía un porcentaje de 64.29%. En la segunda ronda entre el panel de expertos y en consenso se identificó un listado de nueve elementos de riesgo que se pueden considerar propios de las nuevas configuraciones del trabajo derivada de los desarrollos tecnológicos, que son: “Cantidad y complejidad de la información, exigencias de atención, presión de tiempo, falta de horario, ambigüedad de rol, sobrecarga emocional, falta de autonomía, no tomar descansos y bajo reconocimiento social” (González et al. 2020).

Este estudio tuvo como objetivo “examinar los principales factores de estrés que enfrentan las mujeres que trabajan en línea”, se especifica en lo que respecta al nivel de exigencias cognitivas que no solo las cualitativas (situaciones que requieren un alto grado de movilización intelectual), sino también las de orden cuantitativo (derivado de situaciones de cantidad de trabajo que requieren atención sostenida en el tiempo), presentan demandas laborales que desarrollan una fatiga mental grave para los procesos cognitivos y emocionales de los individuos, cuya eficiencia y rendimiento se reducen notablemente en el ámbito laboral (García-González et al., 2020).

En los resultados de los estudios analizados para la síntesis cualitativa (ver tabla 3), se identifica que varios autores concuerdan que las mujeres son el grupo más afectado por los efectos del tecnoestrés.

Tabla 3
Artículos de estudio con resultados de género,
factores y riesgos psicosociales y estrategias

Nro.	Título	Factores y riesgo psicosociales	Estrategias
1 Pre	"Análisis de los factores de estrés de las profesoras en las universidades online"	<p>Primera Ronda: Físicos, ergonómicos, psicosociales y relacionados con la salud; los riesgos significativos son: Iluminación, temperatura, dolores por la postura, daño visual, sobrecarga emocional, caída en un solo nivel o inferior.</p> <p>Segunda Ronda:</p> <p>"Cantidad y complejidad de la información, Exigencias de atención, Presión de tiempo, Falta de horario, Ambigüedad de rol, Sobrecarga emocional, Falta de autonomía, No tomar descansos y Bajo reconocimiento social" (García-González et al., 2020)</p>	Programas de prevención, capacitación para docentes universitarios, combinar teletrabajo con presencialidad para facilitar contacto físico y evitar el aislamiento. Actualización en competencias digitales.
2 Pan	"Consecuencias del confinamiento por COVID-19 para los docentes: interacciones familia-trabajo, tecnoestrés y apoyo organizacional percibido"	<p>Impacto negativo vida familiar.</p> <p>Ansiedad</p> <p>Tecnoestrés</p>	Implementar metodologías colaborativas de aprendizaje en red con recursos pedagógicos y didácticos disponibles

Nro.	Título	Factores y riesgo psicosociales	Estrategias
3 Post	"Explorando la relación entre el tecnoestrés y el bienestar psicológico en docentes de educación básica: Un estudio transversal"	<p>Bienestar psicológico, Inmigrantes digitales,</p> <p>Uso intensivo de la tecnología, satisfacción Laboral,</p> <p>Rendimiento laboral, sobrecarga, invasión e inseguridad tecnológica.</p>	<p>Fomentar hábitos responsables en la interacción con las herramientas digitales, fomentar el autocuidado, uso consciente y equilibrado para proteger y mejorar el bienestar psicológico de los docentes.</p> <p>Capacitación en manejo del tecnoestrés, promoción de habilidades de autorregulación emocional y creación de entornos de trabajo saludables y de apoyo</p>
4 Pan	"Factores que influyen en la relación entre el apoyo organizacional percibido y el tecnoestrés en docentes"	<p>Mal uso de la tecnología, riesgo ocupacional, apoyo organizacional, satisfacción laboral, relación con variables demográficas.</p>	<p>Promover el apoyo organizacional y proporcionar capacitación en habilidades tecnológicas para reducir el estrés tecnológico de los docentes.</p> <p>También se debe tener en cuenta las diferencias de género y proporcionar recursos adicionales para los docentes que trabajan en entornos urbanos.</p> <p>Gestión tecnológica para reducir el estrés tecnológico en los docentes y mejorar su satisfacción laboral.</p>
5 Pan	"Perfiles resilientes y su influencia en tecnoestrés entre el profesorado de Secundaria"	<p>Resiliencia, estrés laboral derivado del uso de las tecnologías. Variables sociodemográficas. Fatiga, ansiedad. Ser más joven y con menos antigüedad laboral. Desgaste y agotamiento.</p> <p>Autodisciplina. Resiliencia.</p> <p>Exceso y cansancio por uso de tecnología.</p>	<p>Fortalecer las dimensiones de la resiliencia para favorecer el desempeño laboral respecto al uso de las TICS.</p> <p>"Potencializar las fortalezas necesarias en el profesorado, con el objetivo de eliminar los posibles obstáculos generadores de estrés por el uso de tecnologías" (Suria M. 2022)</p>

Nro.	Título	Factores y riesgo psicosociales	Estrategias
6 Post	"Teletrabajo y tecnoestrés en organizaciones educativas: Lecciones aprendidas ante la pandemia por COVID-19 en México"	<p>No contar con recursos suficientes, no contar con espacio en su hogar. Autonomía moderada en cuanto a flexibilizar sus horarios. Balance entre las actividades laborales y familiares. Aislamiento profesional. No poder compaginar sus actividades.</p> <p>Teletrabajo. Falta de tiempo para recreación. Tiempo de disponibilidad que se incrementa. Agotamiento. Mayor dificultad al impartir clases. Dificultad para relajarse después de la jornada.</p>	<p>Profundizar en la investigación sobre las causas del efecto diferenciado del teletrabajo en mujeres.</p> <p>Los tomadores de decisiones de las organizaciones educativas deben establecer pautas y estrategias que permita el desarrollo de habilidades, contención y manejo emocional.</p> <p>Tomar conciencia en temas de género sobre violencia física y emocional y la implicación sobre la carga de los cuidadores.</p> <p>"Otorgar los recursos tecnológicos y pago proporcional por el uso de las telecomunicaciones y electricidad del domicilio del trabajador" (Hinojosa et al. 2021).</p> <p>Proporcionar los recursos necesarios para el teletrabajo.</p> <p>Contemplar horarios de trabajo y separar las actividades del trabajo y del hogar.</p> <p>Reestructurar normativa para la desconexión digital.</p>
7 Pan	"Tecnoestrés en docentes de educación media superior en el contexto de confinamiento por COVID-19: Un estudio exploratorio"	<p>Carga tecnológica excesiva y la elevada demanda de trabajo diario, la sobrecarga tecnológica, consecuencias socioemocionales negativas de trabajar fuera del horario laboral, sobrecarga tecnológica y la tecno-invasión</p>	<p>"Nuevos enfoques y acciones de prevención sanitarias, laborales, legales e institucionales, sin olvidar la necesidad de la intervención psicológica cuya finalidad sería fortalecer la eficacia de factores protectores e inhibidores que pudieran auxiliar al personal docente ante los cambios y condiciones presentados en su contexto laboral" (Dominguez et al.)</p>

Nro.	Título	Factores y riesgo psicosociales	Estrategias
8 Post	Propiedades psicométricas y estructura factorial de la versión española de la Escala de Tecnoestrés (RED/TIC) en docentes ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19	Demandas relacionadas al uso de TIC. Ineficiencia, tecnoestrés y fatiga. Agotamiento cognitivo. Valores bajos de ineficiencia. Tensión emocional e incomodidad debido al uso de algún tipo de TIC. tener pensamientos negativos sobre las habilidades y competencias en el uso de TIC. Contexto pandemia conflicto de múltiples roles. Actitudes frente al uso de la tecnología.	Abordar y gestionar el tecnoestrés en docentes. Intervenciones y mecanismos específicos basados en las dimensiones del cuestionario.

Pre: Prepandemia; Pan: Pandemia; Post; Postpandemia

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, en el estudio de García et al. (2021) se señala en cuanto al género que no existían diferencias significativas, solo en la variable interacción negativa trabajo-familia, en la que las mujeres percibieron esta interacción con mayor intensidad, con la creencia de que su trabajo docente actual tenía un impacto negativo en su vida familiar. Se identificó que la población docente de centros públicos mostró una mayor percepción de que su vida familiar era una carga para el desarrollo de su trabajo y más ansiedad relacionada con el tecnoestrés al enseñar durante el confinamiento.

En el estudio “Explorando la relación entre el tecnoestrés y el bienestar psicológico en docentes de educación básica: Un estudio transversal” los autores señalan que 17,8 % experimentó niveles altos y el 26 % de niveles moderados, se destaca que un tercio del total de los docentes experimentó niveles moderados o altos de estrés relacionado con el uso de la tecnología en su trabajo, especialmente después de la pandemia (COVID-19), en relación a bienestar psicológico se encontró niveles altos con un 65,7 %. Se identificó diferencias significativas mostrando que las mujeres ($M= 42,38$) experimentaron niveles más altos de tecnoestrés en comparación con los hombres ($M= 36,14$). En relación a bienestar psicológico no existieron diferencias significativas (Estrada-Araoz, et al, 2023).

Otro estudio señala que las mujeres obtuvieron mediciones promedio sobre las mediciones de los hombres en las dimensiones fatiga, ansiedad, escepticismo e ineficacia, excepto en el apoyo organizacional percibido (donde los hombres obtuvieron 13,97 puntos más). Sin embargo, solo la dimensión de ansiedad ($p < 0.05$) de la escala RED-TIC tuvo diferencias estadísticas significativas; lo que sugiere que la diferencia de género en tecnoestrés podría no ser suficientemente significativa para afirmarla con certeza, ya que está muy cerca del nivel de azar (Solís et al., 2023).

En relación al tecnoestrés con la variable género, Suriá Martínez (2022) identifica que en “las dimensiones de fatiga [$t(230) = 3.906, p < .05$], y ansiedad [$t(230) = 4.922, p < .05$] se observaron índices medios más elevados en el género femenino que en el masculino”. Además, de diferencias significativas elevadas en las medias en resiliencia en el género femenino.

López et al. (2022) señalan que “el estadístico R^2 para mujeres indicó que el teletrabajo explica 22 % de las variaciones en el tecnoestrés, mientras que para los hombres sólo representó 16 %. En ambos casos el efecto fue positivo y significativo con fuerza moderada ($\beta_{\text{femenino}} = 0.472, p < 0.000$; $\beta_{\text{masculino}} = 0.395, p < 0.000$)” (p.15).

Estos mismos autores señalan que “el teletrabajo representa una mayor influencia en el tecnoestrés que para los hombres, particularmente, las mujeres mostraron percibir mayor dificultad al impartir clases desde el hogar, refirieron contar con un menor balance vida-trabajo (trabajo doméstico y cuidado de hijos/as) y mayor dificultad para relajarse después de la jornada de trabajo” (López et al., 2022, p. 7).

En un estudio realizado en Puebla, México a una muestra de 60 docentes se identificó que no todos contaban con los recursos para poder realizar sus labores y se destaca que entre los recursos identificados están *smartphones, laptops*, tablets y en menor medida una computadora de escritorio. Solo el 41 % señala contar con conexión a internet.

En el estudio de Domínguez et al. (2021) se observó, mediante la prueba estadística $P(r)$, una correlación positiva y significativa en mujeres entre la sobre-

carga tecnológica y la intensidad del trabajo diario, así como entre la sobrecarga tecnológica y las consecuencias socioemocionales de laborar fuera del horario establecido. También se evidenció asociación entre la sobrecarga tecnológica y la tecno-invasión. No obstante, estas correlaciones no resultaron significativas al comparar las diferencias por sexo, destacándose que los hombres presentaron un número menor de variables relacionadas.

De manera complementaria, un estudio realizado en Ecuador durante la pandemia, con una muestra de 2 850 docentes, reportó que las mujeres presentaron puntuaciones más altas de tecnoestrés en comparación con los hombres, con diferencias estadísticamente significativas, especialmente en la dimensión de escepticismo. En contraste, las diferencias por género en ansiedad e ineficiencia fueron leves. Además, la aplicación de la escala DASS-21 evidenció relaciones positivas en sus tres dimensiones —ansiedad, depresión y estrés— dentro de la población general (Ortega-Jiménez et al., 2023).

Discusión

La implementación de recursos tecnológicos dentro de los entornos formativos ha traído consigo beneficios significativos para la comunidad académica, al facilitar la continuidad a las interacciones educativas entre docentes y estudiantes. No obstante, la adopción acelerada de nuevas modalidades de trabajo también generó consecuencias negativas para estudiantes y docentes, entre las que se destacan la falta de concentración, alteraciones emocionales, ansiedad, fatiga, insomnio y resistencia a la adaptación. Estos efectos se configuran como factores de riesgo psicosocial que inciden en diversos niveles educativos.

El presente estudio tuvo como propósito identificar la presencia del tecnoestrés en docentes de distintos niveles educativos en Iberoamérica, analizando los aspectos que influyen en cómo hombres y mujeres utilizan las tecnologías de la información y comunicación desde un enfoque de género. Para ello, se seleccionaron ocho artículos mediante la metodología PRISMA, lo que permitió examinar diferencias entre hombres y mujeres, así como reconocer los principales factores de riesgo y estrategias de afrontamiento reportados en la literatura.

La transición obligatoria al teletrabajo durante la pandemia generó un tecnoestrés significativo, impulsado por la conectividad constante y la sobrecarga de trabajo (López et al., 2021; Domínguez-Torres et al., 2021). Sin embargo, las investigaciones pospandemia indican que estos síntomas han persistido, incluso con la vuelta parcial al trabajo presencial (Estrada-Araoz et al., 2023; Solís et al., 2023). Esto sugiere que el tecnoestrés se ha convertido en un riesgo psicosocial duradero, que se extiende más allá de la crisis sanitaria inmediata. En consecuencia, se refuerza la necesidad de políticas continuas de bienestar digital para los educadores.

Entre los hallazgos, destaca lo señalado por González et al. (2020), quienes identifican al tecnoestrés como un riesgo psicosocial relevante derivado de las nuevas formas de trabajo mediadas por la tecnología, con un impacto más pronunciado en las mujeres. En este grupo se observan mayores exigencias cognitivas y emocionales, vinculadas a la sobrecarga de información, la presión del tiempo y la falta de descanso, lo que conlleva fatiga mental y disminución del rendimiento laboral.

Mientras que los estudios de García-González et al. (2020), Suriá Martínez (2022) y Ortega-Jiménez et al. (2023) reportan niveles significativamente más altos de tecnoestrés en mujeres, vinculados a la fatiga y la ansiedad; la investigación de Solís et al. (2023) indica que la diferencia de género en la mayoría de las dimensiones de la escala RED-TIC no es estadísticamente significativa, excepto en la dimensión de ansiedad ($p < 0,05$).

Esta discrepancia sugiere que la influencia del género puede depender de factores como el contexto institucional, el nivel educativo o los recursos tecnológicos disponibles, más que del género en sí. Por lo tanto, se puede argumentar que el género modula el impacto del tecnoestrés, pero no siempre lo determina. De manera general, los artículos revisados coinciden en que se presentan diferencias en la presencia del tecnoestrés y en sus dimensiones, con mayor afectación en las mujeres. Esto se explica por el rol de cuidado que tradicionalmente se les asigna en el hogar, lo que genera conflictos de rol y doble presencia, dificultando la separación entre vida personal y laboral, la desconexión digital y la posibilidad de contar con momentos de descanso (García-González et al., 2020; Suriá Martínez, 2022; y, Ortega-Jiménez et al., 2023)

La investigación de Estrada-Araoz et al. (2023) proporciona evidencia de que un alto nivel de bienestar psicológico (65,7%) puede servir como factor protector contra el tecnoestrés. Este hallazgo refina el enfoque de estudios previos, centrados en los efectos negativos, al demostrar que la autonomía, el sentido de propósito y las relaciones positivas pueden reducir las repercusiones del uso intensivo de la tecnología. A diferencia de la alta fatiga cognitiva reportada por García-González et al. (2020), este resultado sugiere que los recursos personales y emocionales pueden influir en la vulnerabilidad de una persona a las exigencias de la tecnología.

Diversos estudios aplican instrumentos previamente validados, como la escala RED/TIC, a docentes de educación primaria y secundaria. Estos trabajos permitieron determinar los niveles de tecnoestrés, identificar factores asociados y plantear acciones para reducir el impacto del uso intensivo de las tecnologías de la información en el sector educativo. Entre los principales factores señalados se encuentran la conectividad permanente (24/7) ante la falta de normativas sobre desconexión digital, las limitaciones en competencias digitales, la escasez de recursos tecnológicos y la carencia de espacios de trabajo adecuados (García-González, Torrano y García-González, 2020; Domínguez-Torres, Rodríguez-Vásquez, Totolhua-Reyes y Rojas-Solís, 2021; López, Rubio y Castillo, 2021; Ortega-Jiménez, Angelucci, López-Guerra y Ramírez, 2023).

Una investigación realizada en España destaca una mayor prevalencia de estrés cognitivo y emocional entre los educadores (García-González, 2020; Solís et al., 2023; Suriá, 2022). En cambio, estudios de México y Ecuador enfatizan los determinantes estructurales, como la infraestructura tecnológica insuficiente, los entornos domésticos inadecuados y la falta de apoyo institucional (López et al., 2021; Ortega-Jiménez et al., 2023). Esta divergencia subraya la necesidad de considerar la diversidad contextual en Iberoamérica y de adaptar las estrategias de prevención a las condiciones materiales específicas de cada país.

En cuanto a las estrategias de afrontamiento, los estudios revisados destacan la necesidad de fortalecer las competencias digitales a través de programas de capacitación y actualización en herramientas tecnológicas; promover la salud y el bienestar en las nuevas modalidades de trabajo; concientizar sobre la importancia de la desconexión digital; fomentar un uso equilibrado de la tecno-

logía, el autocuidado y la gestión del tecnoestrés (García-González, Torrano y García-González, 2020; López, Rubio y Castillo, 2021; Suriá Martínez, 2022; Estrada-Araoz et al., 2023; Solís, Lago-Urbano y Real Castela, 2023).

Un estudio de 2022, realizado por Suriá Martínez, identificó la resiliencia como un factor mediador que alivia la ansiedad y la fatiga asociadas al tecnoestrés, especialmente entre mujeres jóvenes con menos experiencia profesional. Este hallazgo complementa la investigación de Estrada-Araoz et al. (2023), que demostró que las facetas del bienestar psicológico también influyen en la capacidad de afrontamiento. En conjunto, estos hallazgos refuerzan la conclusión de que el fortalecimiento de las competencias emocionales y de autorregulación constituye una estrategia eficaz de prevención secundaria.

Las investigaciones de García et al. (2021) y Solís et al. (2023) coinciden en que el apoyo organizacional percibido puede mitigar el tecnoestrés, disminuyendo la ansiedad y mejorando la satisfacción laboral. Sin embargo, García et al. (2021) advierten que este efecto amortiguador fue menor en el caso del profesorado de escuelas públicas, ya que las educadoras reportaron una mayor interferencia entre el trabajo y la familia. Por el contrario, Solís et al. (2023) hallaron que un mayor apoyo organizacional está directamente relacionado con menores niveles de ineficacia percibida y escepticismo hacia la tecnología, lo que subraya la importancia de las políticas de apoyo institucional.

Un número predominante de los estudios revisados (García-González, 2020; Domínguez-Torres et al., 2021; Ortega-Jiménez et al., 2023) coinciden en que la fatiga y la ansiedad son las dimensiones más significativamente afectadas por el tecnoestrés, mientras que los sentimientos de ineficacia y el escepticismo muestran una variación menos pronunciada. Este patrón recurrente respalda la interpretación de que el tecnoestrés se manifiesta principalmente como una respuesta emocional y cognitiva, más que como una disminución inmediata de la productividad. En consecuencia, esto sugiere que las estrategias de intervención deberían priorizar el apoyo a la salud mental por encima de un enfoque limitado en las métricas de rendimiento.

Asimismo, se recomienda combinar modelos de trabajo que faciliten el contacto físico, reduzcan el aislamiento y promuevan comunidades académicas más

cohesionadas. También se plantea el desarrollo de políticas institucionales de desconexión digital con enfoque de género en el teletrabajo, así como el fortalecimiento de las dimensiones de resiliencia en los docentes, de manera que puedan afrontar con mayores recursos los desafíos derivados del uso intensivo de las TIC.

Investigaciones realizadas en España, México y Ecuador (García-González et al., 2020; López et al., 2021; Ortega-Jiménez et al., 2023) revelan un perfil común de riesgo psicosocial entre los educadores que se enfrentan a un uso intensivo de la tecnología. Este patrón común se caracteriza por exigencias cognitivas excesivas, incapacidad para desconectar, la difuminación de los límites entre el trabajo y la vida privada, y una distribución desigual del trabajo doméstico. Sin embargo, las variaciones metodológicas entre los estudios, en particular el uso de cuestionarios **ad hoc** frente a la escala estandarizada RED-TIC, limitan la posibilidad de realizar comparaciones directas de la magnitud del fenómeno. Esto pone de manifiesto la urgencia de establecer criterios comunes para la selección de las herramientas y variables de medición en futuras investigaciones regionales.

Conclusiones

La síntesis cualitativa de los estudios analizados sobre el impacto del tecnoestrés en el ámbito docente evidencia que el género femenino resulta sistemáticamente el más afectado. En la mayoría de las investigaciones, las mujeres reportan niveles más altos de tecnoestrés, acompañados de fatiga, ansiedad y dificultades para conciliar la vida laboral y personal, factores que se intensificaron con la modalidad de teletrabajo durante la pandemia de COVID-19.

Los hallazgos coinciden en que el género constituye una variable determinante de vulnerabilidad, reflejada en mayores dificultades para afrontar las demandas tecnológicas del entorno educativo. En este sentido, las estrategias propuestas en los estudios revisados se orientan hacia la promoción de prácticas saludables en el uso de las TIC, el fortalecimiento de la resiliencia docente, el apoyo organizacional efectivo y la capacitación continua en competencias digitales, con especial atención a las necesidades de las mujeres.

De manera general, se subraya la importancia de implementar acciones integrales que fortalezcan las habilidades tecnológicas y el bienestar de los docentes, combinando propuestas de formación, fomento de la salud digital y políticas institucionales que regulen el uso equilibrado de la tecnología. Estas medidas permitirían construir un entorno laboral más saludable, equitativo y cohesionado, capaz de mitigar los efectos del tecnoestrés en la práctica educativa.

Referencias

- Cárdenas-Velásquez, A., y Bracho-Paz, D. (2020). El tecnoestrés: Una consecuencia de la inclusión de las TIC en el trabajo. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 295-314. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i1.308>.
- Carrión-Bósquez, N. G., Castelo-Rivas, W. P., Guerrero-Pachacama, J. A., Criollo-Sarco, L. V., y Jaramillo-Verduga, M. J. (2022). Factores que influyen en el tecnoestrés docente durante la pandemia por la COVID-19, Ecuador. *Revista Información Científica*, 101(2). <https://doi.org/10.35381/ric.v10i12.306>.
- Domínguez-Torres, L., Rodríguez-Vásquez, D. J., Totolhua-Reyes, B. A., y Rojas-Solís, J. L. (2021). Tecnoestrés en docentes de educación media superior en el contexto de confinamiento por COVID-19: Un estudio exploratorio. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 9(spe1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2950>.
- Estrada-Araoz, E. G., Quispe-Aquise, J., Huamani-Mallgui, A. Y., Salas-Tincusi, E., Mamani-Calcina, B., y Jara-Rodríguez, F. (2023). Exploring the relationship between technostress and psychological well-being in basic education teachers: A cross-sectional study. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(2), Article e0442. <https://doi.org/10.55908/SDGS.V11I2.442>.
- Estrada-Araoz, E. G., Gallegos-Ramos, N. A., Paredes-Valverde, Y., Quispe-Herrera, R., Zuloaga-Araoz, M. C., y Mamani-Uchasara, H. J. (2022). Tecnoestrés en docentes peruanos de educación básica durante la pandemia de COVID-19. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 41(4), 279-285. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6945125>.
- García-González, M. A., Torrano, F., y García-González, G. (2020). Analysis of stress factors for female professors at online universities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph17082958>.
- García, P. S., Urbano, R. L., y Castela, S. R. (2021). Consequences of COVID-19 confinement for teachers: Family-work interactions, technostress, and perceived organizational support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(21), 11259. <https://doi.org/10.3390/ijerph182111259>.
- López, J. I. H., Rubio, M. I. S., y Castillo, M. Á. R. (2021). Telework and technostress in educational organizations: Lessons learned in the face of the pandemic by COVID-19 in Mexico. *Contaduría y Administración*, 66(4), 1-25. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2021.3305>.
- Ortega-Jiménez, D., Angelucci, L. T., López-Guerra, V. M., y Ramírez, M. D. R. (2023). Psychometric properties and factor structure of the Spanish version of technostress scale (RED/TIC) in Ecuadorian teachers during the COVID-19 pandemic. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 4973-4987. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S436047>.

- Pino, R., y Arenas, K. (2016). Una aproximación al tecnoestrés laboral en personal docente universitario: ¿Una cuestión de género? Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. Ciudad Universitaria, México, DF. <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2016/10.01.pdf>.
- Ramos, M. A. G., Ojeda, L. V. S., y Rojas, S. U. (2022). Tecnoestrés en docentes universitarios en el marco de la pandemia COVID-19. *EDU REVIEW. International Education and Learning Review/Revista Internacional De Educación y Aprendizaje*, 10(1), 1-14. <https://edulab.es/revEDU/article/view/3036>
- Ambuludí-Marín, J., y Cabrera-Berrezueta, L. (2021). TIC y educación en tiempos de pandemia: Retos y aprendizajes desde una perspectiva docente. *EPISTEME KOINONIA*. <https://doi.org/10.35381/e.k.v4i8.1352>.
- Mensajero, J. C., y Gschwind, L. (2016). Tres generaciones de teletrabajo: Las nuevas TIC y la (R) evolución del home office a la virtual. *Nueva Tecnología de Empleo de Trabajo*, 31, 195-208. <https://doi.org/10.3390/ijerph17082958>.
- Morán, F. E., Morán, F. L., Morán, F. J., y Sánchez, J. A. (2021). Tecnologías digitales en las clases sincrónicas de la modalidad en línea en la educación superior. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(3), 317-333. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8090623.pdf>.
- Muñoz Catalán, E. (2013). Cecilia Castaño Collado (Dir.). Género y TIC: Presencia, posición y políticas. *Universitat Oberta de Catalunya. Cuestiones de Género: de la igualdad y la diferencia*, (8), 275-278. <https://doi.org/10.18002/cg.voi8.891>
- Oliveira, F. R., y Santos, L. M. (2023). Exploring the relationship between technostress and psychological well-being in basic education teachers: A cross-sectional study. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(2), e0442. <https://doi.org/10.55908/SDGS.V11I2.442>.
- Paniagua-Valdebenito, L. (2021). Clases remotas de emergencia, tensión y resistencia en espacios educativos. *Revista Saberes Educativos*, (7), 99-110. <https://saberseeducativos.uchile.cl/index.php/RSED/article/download/61837/67618>
- Hernández, S. S., Méndez, P. G., Sosa, L. R., Flores, M. A., Rodríguez, M. A., y Barrios, C. J. C. (2023). Percepción de los docentes de la Licenciatura en Enfermería sobre la educación a distancia durante la pandemia COVID-19. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 3, 183-183. <https://doi.org/10.56294/saludcyt2023183>
- Flórez-Pabón, C. E., Cabeza-Herrera, O. J., y Osés-Gil, A. (2023). Interacción y gamificación: Enseñanza de la filosofía en la Universidad de Pamplona. *Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad*, 15(29). Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2145-77782023000100300yscript=sci_arttext
- Sánchez-Gómez, M., Adelantado-Renau, M., y Beltrán Valls, M. R. (2021). Tecnoestrés docente: La importancia de las competencias digitales y la edad. *Dykinson S.L.* <https://repositori.uji.es/>

xmlui/bitstream/handle/10234/198540/Metodologias.pdf?sequence=2

- Suriá Martínez, R. (2022). Perfiles resilientes y su influencia en tecnoestrés entre el profesorado de Secundaria. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 21(1), 81-102. <https://ojs.ual.es/ojs/index.php/EJREP/article/view/6947/7719>
- Solís, P., Lago-Urbano, R., y Real Castela, S. (2023). Factors that impact the relationship between perceived organizational support and technostress in teachers. *Behavioral Sciences*, 13(5), 364. <https://doi.org/10.3390/bs13050364>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., McGuinness, L. A., y Alonso-Fernández, S. (2021). Declaración PRISMA 2020: Una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista Española de Cardiología*, 74(9), 790-799. <https://doi.org/10.1016/j.recresp.2021.06.016>
- Ortega, D., López, V. M., Ramírez, M. D. R., y Angelucci, L. T. (2023). Propiedades psicométricas y estructura factorial de la versión española de la Escala de Tecnoestrés (RED/TIC) en docentes ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 4973-4987. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S436047>

Capítulo 8

Demasiado bueno en el trabajo: estudio conceptual de la adicción al trabajo vs. el engagement laboral

Liliana Alejandra Naranjo Guevara⁹
Manuel Pando Moreno¹⁰
Alfonsina Isabel Rodríguez Vásconez¹¹

Introducción

En la actualidad, conciliar la vida laboral con la personal se ha vuelto un desafío constante, debido en gran parte a la prolongación de las jornadas de trabajo. Este fenómeno puede explicarse por diversas causas, como la competencia a nivel global, el acelerado ritmo de la innovación, así como a la concepción social e individual del compromiso de los colaboradores de una organización, entendida como la dedicación que las personas invierten en las actividades laborales (Shimazu et al., 2012).

Además, es importante considerar que como consecuencia de COVID-19, se produjeron diversos cambios en el comportamiento organizacional, originados por las alteraciones de dinámicas entre la vida cotidiana y el trabajo. En

9. Especialista en Psicología Laboral, Facultad de Ciencias del Comportamiento Humano y el Trabajo, Universidad Particular Internacional SEK (UISEK), Quito, Ecuador. liliana.naranjo@uisek.edu.ec.

10. Docente de la Especialidad de Psicología Laboral, Facultad de Ciencias del Comportamiento Humano y el Trabajo, Universidad Particular Internacional SEK (UISEK), Quito, Ecuador. Presidente de PIENSO en Latinoamérica. México. piensoac@yahoo.com.mx

11. Coordinadora Maestría en Gestión del Talento Humano, Especialización en Psicología Laboral, Licenciatura en Talento Humano, Facultad de Ciencias del Comportamiento Humano y el Trabajo, Universidad Particular Internacional SEK (UISEK), Quito, Ecuador. alfonsina.rodriguez@uisek.edu.ec.

este contexto, las modalidades de trabajo pasaron de ser mayoritariamente presenciales a esquemas de teletrabajo o formatos híbridos. En estos espacios, la frontera entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo se desdibujó, especialmente en los casos donde era necesario atender simultáneamente actividades domésticas y familiares.

Se observó que las actividades laborales terminaron enajenando espacios de ocio y descanso, dificultando la desconexión de las responsabilidades profesionales y la asignación de tiempos adecuados para cada ámbito. Como consecuencia, las jornadas se extendieron o se distribuyó en horarios inadecuados, lo que dio lugar a riesgos como la falta de conciliación vida-trabajo, la sobrecarga laboral, conflicto de roles y otros riesgos psicosociales (De La Calle y Rodríguez, 2021).

Un indicador fundamental para reconocer patrones de conductas saludables, o no saludables, según lo planteando por Oramas et al. (2017), es la existencia de un balance armónico de todas nuestras actividades del día a día. Esto incluye equilibrar el tiempo de trabajo, el descanso, las tareas esenciales para la subsistencia y el ocio, donde cada persona asigna tiempo y atención según sus prioridades en diferentes esferas de la vida, como la laboral, la social, la familiar, entre otras.

En la literatura especializada, el concepto de adicción al trabajo se considera relativamente reciente. Surgió al inicio de la década de 1970, definido por Oates (1971) en referencia a su propia relación con el trabajo. Hoy en día, existen numerosas definiciones de adicción al trabajo, e incluso perspectivas tanto positivas como negativas sobre el tema. Sin embargo, la mayoría coincide en que constituye un comportamiento negativo, o incluso perjudicial, tanto para el individuo como para la organización. Según Robinson (1996, citado en Cabarcos, 2017), se argumenta que se trata de un trastorno progresivo y potencialmente mortal, caracterizado por exigencias autoimpuestas, una compulsión a trabajar excesivamente, una incapacidad para regular los hábitos laborales y la exclusión de muchas otras actividades de la vida diaria. Considerando esta definición, se podría afirmar que una vinculación tan intensa con el trabajo probablemente generaría conflictos en la vida diaria del trabajador.

Por otro lado, el concepto de engagement o compromiso laboral surgió a partir de la investigación sobre el síndrome de burnout, buscando su contraparte positiva. De esta manera, el “compromiso laboral” puede definirse como un estado mental favorable y satisfactorio relacionado con el trabajo, caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción. Los empleados comprometidos trabajan con intensidad (vigor), se involucran profundamente en su trabajo (dedicación) y están plenamente concentrados y absortos en sus tareas (absorción) (Kubota et al., 2011).

La información obtenida permitirá una identificación más precisa de las semejanzas y diferencias entre estos ambos conceptos, así como de su relación con el estado de salud de los empleados. Además, servirá para conocer iniciativas desarrolladas para entornos laborales saludables en relación con estos dos fenómenos dentro de las organizaciones. Esta investigación busca contribuir al campo de la psicología ocupacional mediante la revisión y el análisis crítico de los hallazgos de estudios previos. Otra motivación es proporcionar criterios para el desarrollo de empresas saludables, a la vez que cuestiona la percepción cultural de la adicción al trabajo, a menudo vista como algo positivo debido a la falta de sensibilización respecto a su influencia en el bienestar individual y organizacional.

Este la investigación se enfoca en un análisis de la literatura científica de fuentes especializadas que incluye libros e investigaciones existentes sobre la adicción al trabajo y el engagement laboral en distintos contextos laborales. El objetivo es identificar información científica para la comprensión de estos dos constructos mediante una revisión de literatura de las dos últimas décadas. Como señalan varios autores, si bien las distinciones teóricas entre estos fenómenos relacionados con el trabajo están relativamente bien establecidas, sus límites empíricos siguen siendo menos claros (Oramas et al., 2021). En consecuencia, este artículo plantea un primer acercamiento que oriente a futuras investigaciones enfocadas en el ámbito de estudio.

Materiales y métodos

Este estudio es una revisión exploratoria, cuyas unidades de análisis incluyeron artículos científicos, libros e informes de investigación de diversos países. La estrategia de búsqueda bibliográfica siguió la metodología propuesta por Arksey y O'Malley, diseñada para sintetizar el conocimiento mediante la exploración de conceptos clave, la evidencia disponible y las lagunas existentes (Colquhoun et al., 2014). A diferencia de una revisión sistemática, una revisión exploratoria no busca evaluar exhaustivamente la calidad de la evidencia, sino proporcionar una visión general del tema, respaldada por criterios metodológicos que garantizan el rigor y la fiabilidad. Por consiguiente, la metodología se estructuró en torno a las siguientes fases:

a. Formulación de la pregunta de investigación, que orienta los temas para la búsqueda de información. La pregunta de investigación pretende identificar ¿Cuáles son las similitudes y diferencias entre la adicción al trabajo y el *engagement laboral*? y a la vez se complementó el estudio con las subpreguntas ¿Qué factores personales y organizacionales favorecen la aparición de *engagement laboral* frente a la adicción al trabajo? y ¿Qué acciones preventivas se pueden plantear a partir del entendimiento de estos dos fenómenos?

b. Criterios de inclusión y exclusión: los criterios priorizaron los estudios que contenían información relacionada con los términos de búsqueda, contribuían a las preguntas de investigación planteadas y se consideraban relevantes. Las fuentes primarias incluyeron literatura científica, artículos, libros e informes publicados de las dos últimas décadas, en inglés o español, aunque también se consideraron publicaciones anteriores de particular relevancia. Las búsquedas se realizaron en múltiples repositorios, incluyendo eLibro, JStore, EBSCO, Scopus, Scielo y motores de búsqueda como Google Académico. Los términos de búsqueda utilizados fueron “*work engagement*” y “*work addictive*”, “*workaholism*” (en inglés), y “*engagement laboral*”, “*compromiso laboral*” y “adicción al trabajo” (en español), combinados con el operador “AND” y “OR”. Se excluyeron los registros duplicados, los artículos sin autores, artículos incompletos,

artículos de pago y los documentos que no contenían ninguna de las palabras clave especificadas o no tenían relación con el objetivo y preguntas de investigación.

Para Scopus se estableció el siguiente código booleano:

(Workaholism OR Work AND Addiction AND work AND engagement)

c. Revisión y selección de estudios: Se realizó un análisis exhaustivo de cada fuente, seleccionando aquellas dentro del ámbito del estudio (p. ej., salud mental laboral, riesgos psicosociales, bienestar laboral, psicología laboral, seguridad y salud ocupacional) que se consideraron que aportaban información significativa para el estudio. La búsqueda se enfocó en artículos que mencionaban solo uno de los términos de estudio, y tras la revisión se seleccionaron los que estudiaban los dos fenómenos.

d. La selección de fuentes se realizó considerando su pertinencia con el objetivo planteado y las preguntas de investigación. Para el cribado se planteó una matriz de registro de las fuentes consultadas, que incluía datos como autores, fecha, título del artículo, idioma y hallazgos relevantes. Este instrumento permitió contrastar la información y hallazgos para plantear los acápites del documento. Asimismo, se gestionaron fichas descriptivas y analíticas para cada fuente.

e. La información se presentó en un resumen y análisis de los documentos identificados, utilizando gráficos, tablas, síntesis cualitativas y discusión proporcionando un marco lógico de lectura.

Resultados

En la etapa de levantamiento de información y análisis, se examinaron los documentos siguiendo la metodología propuesta. Esta fase permitió obtener los resultados señalados en la tabla 1, que abarcan el proceso exploratorio y sistemático de obtención de información.

Tabla 1

Número de documentos académicos tomados en cuenta para la investigación

Documentos buscados	Sobre el tema de investigación
Rango años de publicación	2006 – 2025
Fecha de búsqueda	21 de junio de 2021 al 11 de julio de 2021 30 de mayo de 2025 al 15 de septiembre de 2025
Términos de búsqueda	"Adicción al trabajo" AND "Engagement laboral" "Workaholism" AND "Work engagement"
Número de documentos identificados en cribado inicial	60
Número de documentos tras filtrado final	28

Fuente: Elaboración propia

La síntesis cualitativa de los textos revisados se efectuó a partir de una selección de artículos a nivel mundial. La muestra incluyó investigaciones de países como son Japón, España, Cuba, Colombia, Perú, México, Venezuela, Países Bajos, Israel y Finlandia, entre otros. Estos trabajos publicados entre los años 2006 a 2025, se escogieron conforme los criterios de búsqueda preestablecidos, priorizando aquellos que contenían información que permitía dar respuesta las preguntas de investigación.

El análisis reveló una notable superposición temática entre los constructos estudiados, la cual surge de la similitud conceptual y de la ocasional fusión entre ambos, como lo señalan académicos como Kubota et al. (2010). Este solapamiento genera a menudo genera ambigüedades teóricas que es necesario considerar.

Adicción al trabajo

En cuanto a la adicción al trabajo, un área que se ha estudiado predominantemente en Europa, Asia y en América del Norte (Salas y López, 2018), la producción de investigación en América Latina sigue siendo comparativamente limitada. Entre las fuentes seleccionadas que también abordan el *engagement* laboral, se han realizado varios estudios en países latinoamericanos. Sin embargo, la proporción de investigaciones explicativas y transversales exhaustivas en este contexto regional es baja. Solo se identificaron tres estudios de este tipo, realizados en Perú, México y Cuba (Oramas et al., 2017; Colin, 2019; Salas-Blas, 2025).

Adicionalmente, se identificó el estudio realizado a 31 352 participantes, en seis continentes originarios de 85 países, con una media promedio por país de 368 encuestados, sobre adicción al trabajo mediante la Escala Internacional de Adicción al Trabajo (IWAS), en versiones (IWAS-7) y (IWAS-5), junto con otras medidas relacionadas con el bienestar laboral. Los niveles de adicción más altos en ambas versiones se asociaron con mayor estrés laboral, menor satisfacción laboral y menor autoestima en las distintas culturas (Charzyńska, 2025).

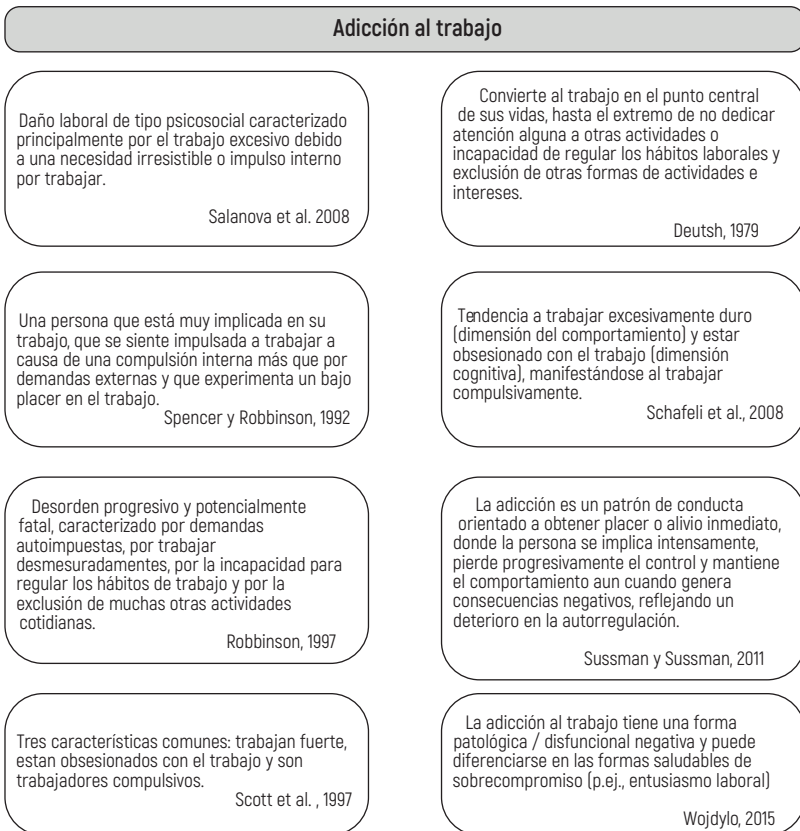
Este concepto se conoce con diversos términos, tanto en inglés como en español, como adicción al trabajo, *workaholism* y *work addict*. Desde su aparición, su conceptualización ha carecido de consenso, en parte porque algunos estudios lo han descrito como beneficioso para las organizaciones y los empleados, mientras que otros han destacado sus consecuencias negativas. Esta última perspectiva enfatiza los efectos adversos documentados sobre la salud e incluso el rendimiento de las personas afectadas. Estas repercusiones pueden incluir un mayor riesgo de desarrollar síndrome de *burnout*, una disminución del rendimiento laboral y una mayor fatiga cognitiva y física (Shimazu y Schaufeli, 2009; Wojdylo, 2015; Charzyńska et al., 2025).

Al conceptualizar la adicción al trabajo, surgen diversas perspectivas, como se ilustra en la Figura 1, que destaca varias características comunes. Algunos autores enfatizan «la importante inversión de energía y tiempo dedicado al trabajo como criterio esencial de esta conducta», mientras que otros subrayan «una

actitud distintiva hacia la profesión o un desinterés general por todo lo ajeno a las actividades profesionales» (Castañeda y García, 2011, p. 132). Asimismo, no existe consenso sobre si clasificar este fenómeno como una conducta, una necesidad compulsiva, una discapacidad laboral, un trastorno o, en última instancia, como una patología.

Figura 1

Recopilación de definiciones y aportes conceptuales de distintos autores



Fuente: Elaboración propia en base a citas realizadas por Shimazu y Schaufeli (2009), Sussman & Sussman (2011) Cabarcos (2018), Peña (2019), Wojdylo (2015) y Charzyńska et al. (2025).

Para entender el fenómeno de la adicción al trabajo en el Ecuador se utilizará como referencia la definición incluida en la Guía para la Aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales, elaborada por el Ministerio de Trabajo (2018). En este documento, la adicción al trabajo se describe como:

Una dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial, es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones (p.12).

Esto sugiere, al igual que otras definiciones y características mencionadas anteriormente, que las personas afectadas experimentan una dificultad persistente para desconectar del trabajo. Como resultado, el bienestar personal y las relaciones sociales suelen quedar relegados a un segundo plano. Cabe destacar que este patrón de comportamiento no suele percibirse como negativo en muchos contextos sociales u organizacionales.

Un aspecto adicional que requiere análisis se refiere al trabajo como actividad humana fundamental. Algunos investigadores argumentan que el trabajo contribuye positivamente al bienestar individual, no solo al generar ingresos, sino también al promover el equilibrio emocional y la salud mental, como señalan Salas y Copez- Lonzoy (2018). Sin embargo, las tendencias recientes indican un aumento de la jornada laboral, y las evaluaciones de riesgos psicosociales sugieren que el trabajo también puede afectar negativamente a la salud. Esto ha llevado a reconocer que, si bien la adicción al trabajo está estrechamente vinculada a las características personales, ciertos factores estresantes o exigencias laborales pueden actuar como catalizadores importantes. Esta perspectiva es respaldada por el mismo autor, basándose en estudios de Lepine et al. (2005), así como de Del Líbano et al. (2006).

Engagement laboral

En los países latinoamericanos, este concepto suele entenderse coloquialmente como “ponerse la camiseta”. Sin embargo, un análisis más profundo revela que la expresión implica más que simplemente designar a un trabajador “comprometido”. Esta traducción directa resulta insuficiente, ya que no capta la totalidad del comportamiento involucrado. Una interpretación más precisa podría ser “compromiso afectivo con el trabajo” “vinculado con el trabajo” aunque estos términos siguen siendo imprecisos y podrían malinterpretarse como referencias a cualquier tipo de apego ocupacional. Por lo tanto, generalmente es preferible mantener el término original, como sugieren Rodríguez-Muñoz y Bakker (2013).

Según Shimazu y Schaufeli (2009), el concepto de *engagement* surgió de la investigación sobre el síndrome de burnout, principalmente como un esfuerzo de abarcar todo el rango de este fenómeno, desde el burnout hasta su opuesto el bienestar. En este sentido los autores Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2002) definen el compromiso laboral como un estado psicológico positivo y satisfactorio asociado a las actividades laborales, caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción. El vigor se vincula con altos niveles de energía y fortaleza mental durante la jornada laboral, la disposición a esforzarse, la capacidad de resistir largas jornadas y perseverar ante las adversidades. La dedicación, por otro lado, se traduce en una sobre implicación del trabajo, acompañada de emociones como el entusiasmo, motivación, orgullo y realización personal. La absorción, por su parte hace referencia a un nivel profundo de concentración y plena atención a las tareas, al punto de percibirse que el tiempo pasa volando.

El engagement laboral, se ha estudiado en el enfoque de la psicología positiva, desde esta perspectiva, se subraya que los colaboradores comprometidos con su trabajo suelen experimentar más emociones positivas, que les permite mantener un desempeño laboral más sostenido y alcanzar niveles de satisfacción y equilibrio con las distintas áreas de su vida. En este sentido, “estar involucrado o comprometido con el trabajo significa que se puede trabajar en exceso, siempre que se mantenga dentro de límites razonables y no sea a expensas de la salud”

(Hakanen, Rodríguez-Sánchez y Perhoniemi, 2012). Sin embargo, la literatura sobre adicción al trabajo advierte que cuando la participación se vuelve compulsiva y persiste a pesar de las consecuencias negativas, ya no es un signo de compromiso sino más bien un patrón adictivo que pone en peligro el bienestar general del individuo (Lior et al., 2018).

Comparación de ambos conceptos

Según Cabarcos (2018), quien sintetiza las perspectivas de varios autores, el término “adicto al trabajo” suele aplicarse excesivamente a personas muy implicadas en su trabajo y que presentan síntomas nocivos (Wojdylo, 2015). Sin embargo, las motivaciones que subyacen a esta profunda implicación laboral pueden variar significativamente y no necesariamente indican adicción al trabajo (Porter, 1996).

Esto resalta la importancia de diferenciar entre estos dos conceptos centrales en la presente investigación. Si bien estos dos conceptos tienen similitud en las características de absorción, la motivación subyacente difiere, como se ilustra en la figura 2. En ambos casos, las personas trabajan con diligencia y demuestran lealtad a la organización. Sin embargo, los adictos al trabajo experimentan un deterioro de la salud mental, una condición que no se observa entre los trabajadores comprometidos.

El estudio de los autores Kubota et al. (2011). Mediante una encuesta a 447 enfermeras en tres hospitales de Japón, los autores concluyeron que “son dos conceptos diferentes: el engagement está asociado con el bienestar, mientras que la adicción al trabajo con el malestar” (p.156).

Por otro lado, en el artículo de los autores Bereznowski et al. (2024), sostienen que la adicción al estudio puede considerarse una forma temprana de la adicción al trabajo, ya que ambos fenómenos comparten manifestaciones similares (craving, pérdida de control, síntomas de abstinencia), factores de riesgo como el perfeccionismo y dinámicas familiares, así como consecuencias negativas en la salud y el bienestar. Al mismo tiempo, tanto en el ámbito académico como

en el laboral, el engagement se relaciona positivamente con el desempeño y el bienestar, mientras que la adicción se asocia a deterioro psicosocial. Un hallazgo clave es que la absorción actúa como un puente entre el compromiso saludable y la conducta compulsiva, lo que evidencia el riesgo de que un alto nivel de involucramiento pueda convertirse en adicción si no se establecen límites claros

La adicción al estudio puede representar una manifestación temprana de la adicción al trabajo, como propusieron Bereznowski et al. (2024). Ambas condiciones muestran patrones de comportamiento semejantes, entre los que se destacan la presencia de niveles altos de ansiedad, dificultades para autorregularse y síntomas de abstinencia. Asimismo, comparte factores de riesgo, como rasgos perfeccionistas y dinámicas familiares conflictivos. Dichos patrones comportamentales suelen vincularse con consecuencias negativas tanto en la salud física como la psicológica.

En contraste, el compromiso laboral mantiene una relación consistente con un mejor desempeño laboral y mayores niveles de bienestar laboral. Por el contrario, las conductas de tipo adictivo suelen vincularse con un deterioro significativo en funcionamiento psicológico y comportamiento social. Un hallazgo clave es relacionado con el estado de absorción (un estado de concentración plena a la tarea) que puede actuar como un factor puente entre el compromiso constructivo y la compulsión perjudicial. Esto implica que, en ausencia de límites claros, una alta implicación con la tarea puede convertirse en un riesgo de adicción (Bereznowski et al., 2025).

Si bien la adicción al trabajo y el *engagement* laboral pueden manifestarse a través de altos niveles de dedicación, se derivan de mecanismos psicológicos diametralmente opuestos. La adicción al trabajo se caracteriza como una conducta compulsiva e incontrolable, persistente a pesar de las consecuencias negativas para la salud y las relaciones personales. En cambio, el *engagement* laboral se caracteriza por una energía sostenible, motivación intrínseca y una sensación de disfrute, y se asocia sistemáticamente con resultados positivos tanto en el rendimiento como en el bienestar general

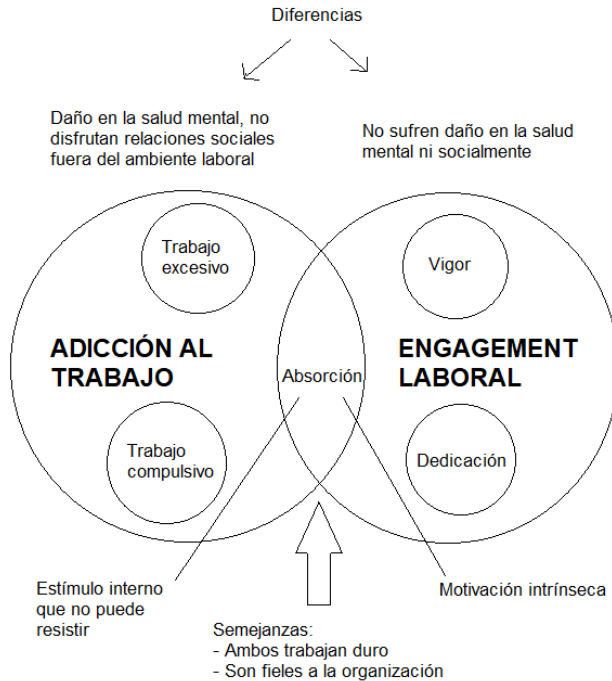
Un punto de comparación crucial reside en el papel de la absorción. Si bien la absorción puede ser un elemento común entre ambos, sus resultados difieren significativamente: en el *engagement*, conduce a experiencias de fluidez y satisfacción profesional, mientras que, en la adicción, resulta en el descuido de áreas importantes de la vida y la aparición de conflictos interpersonales (Castañeda, 2010 y Bereznowski et al., 2024).

Relación que tienen con la salud

Se presume comúnmente que la adicción al trabajo se asocia con un deterioro de la salud laboral, en tanto que el *engagement* laboral se vincula con mayores niveles de salud y bienestar. Sin embargo, estas suposiciones requieren validación mediante evidencia científica rigurosa. Esto se sustenta en las conclusiones de Oramas et al. (2017), quienes en su estudio se propusieron identificar las relaciones entre el *engagement*, la adicción al trabajo y los síntomas de bienestar psicológico en una muestra de 145 colaboradores. Sus hallazgos indican que el efecto perjudicial de la adicción al trabajo se evidencia con mayor claridad en sus asociaciones negativas entre el bienestar psicológico y sus vínculos positivos con los síntomas de estrés autoreportados.

Figura 2

Comparación de la adicción al trabajo con el engagement laboral



Fuente: Elaboración propia en base a Castañeda (2010) y Bereznowski et al. (2024).

La adicción al trabajo se entiende como una forma extrema de sobre compromiso laboral que puede tener efectos perjudiciales tanto para la salud física como psicológica. Fundamentalmente, el aspecto más perjudicial no es necesariamente el número de horas trabajadas, sino la incapacidad de desconectar del trabajo, lo cual se asocia con un menor bienestar y una mayor susceptibilidad al estrés y a los síntomas relacionados con la fatiga (Griffiths y Karanika-Murray, 2012).

Reig (2020) realiza una revisión de las investigaciones de varios autores en torno a la relación de la adicción al trabajo con la salud, y sobre eso indica lo siguiente:

Las personas con adicción al trabajo presentan altos niveles de estrés laboral y problemas de salud, especialmente de carácter psicológico (Salanova et al., 2013). El exceso de horas de trabajo contribuye a un aumento de la fatiga, ya que las personas no dedican suficiente tiempo a la recuperación, lo que a menudo resulta en estrés, deterioro de la función inmunitaria y depresión, entre otros trastornos psicológicos (Sonntag, 2003; Burke et al., 2010; Shields, 1999). Además, la adicción al trabajo se ha relacionado con un menor bienestar, deterioro de la salud, alteraciones del sueño, estrés crónico, agotamiento, angustia emocional y síntomas depresivos (Andreassen et al., 2011; Van den Broeck et al., 2011; Innanen et al., 2014, citado en Reig, 2020, pág. 10).

Debido a su necesidad compulsiva de trabajar, las personas a menudo experimentan ansiedad, depresión e irritabilidad cuando no pueden dedicarse al trabajo (Del Líbano et al., 2006). Además, si una persona adicta al trabajo deja de trabajar, su funcionamiento cognitivo y emocional puede verse afectado, lo que podría desencadenar reacciones similares a la abstinencia, incluido el pánico (Nie y Sun, 2016, p. 11-12, citado en Reig, 2020, p. 10).

Como se mencionó anteriormente, la salud debe entenderse de forma holística, abarcando las dimensiones física, mental y social. Las personas con adicción al trabajo suelen experimentar consecuencias sociales negativas, ya que sus extensas jornadas laborales pueden generar tensión en las relaciones de pareja y contribuir a dinámicas familiares disfuncionales, lo que en última instancia afecta el bienestar de sus hijos (Salanova, 2013). Además, incluso cuando no trabajan, las personas con adicción al trabajo pueden pensar constantemente en asuntos relacionados con el trabajo, lo que les impide participar plenamente en sus actividades de ocio y disfrutarlas. Esto a menudo se manifiesta como irritabilidad o descontento general en contextos no laborales.

De igual manera, un modelo que ayuda a comprender la relación con el bienestar subjetivo —que a su vez afecta la salud— es el propuesto por Bakker y Oerlemans (2011), citado por Rodríguez-Muñoz y Bakker (2013) e ilustrado en la figura 3. Este modelo muestra que la adicción al trabajo se caracteriza por emociones negativas acompañadas de una alta activación. Por el contrario, el *engagement* laboral implica emociones positivas junto con una activación igualmente alta. Por otro lado, el modelo también considera los perfiles emocionales

Por lo tanto, se puede afirmar que las emociones positivas asociadas con el compromiso influyen directamente en el rendimiento de los empleados. Sin embargo, otro factor que contribuye a un alto rendimiento es la buena salud. Demerouti et al. (2001) encontraron correlaciones negativas moderadas entre el compromiso, en particular la dimensión de vigor, y problemas psicósomáticos, como las cefaleas. De igual manera, Hakanen et al. (2006) demostraron que el compromiso se relaciona positivamente con la percepción subjetiva de la salud.

Hamsyah et al. (2024) en su estudio sobre cómo se relacionan el compromiso laboral y la adicción al trabajo con el bienestar mental de las personas y sus parejas, demuestra que el compromiso laboral mejora la salud mental tanto individual como de la pareja, facilitando la conciliación laboral y familiar y promoviendo experiencias de recuperación. Por el contrario, la adicción al trabajo genera conflictos entre el trabajo y la familia, reduce las oportunidades de descanso y afecta negativamente el bienestar psicológico.

Otro efecto relacionado con la salud se produce a nivel grupal dentro de las organizaciones, ya que las emociones positivas pueden ser contagiosas y mejorar el rendimiento colectivo al promover conductas de ayuda. En este marco, el liderazgo cobra especial importancia como elemento determinante en la gestión del clima y la salud laboral, dada su mayor capacidad para transmitir emociones positivas entre los miembros del equipo.

Por el contrario, las personas con adicción al trabajo no suelen reconocer su condición y a menudo justifican su excesiva dedicación al trabajo. Esto subraya la importancia de distinguir entre el *engagement* y la adicción al trabajo en entornos organizacionales. Reig-Botella y Cabarcos (2020), quienes estudian el impacto de la adicción al trabajo en las organizaciones, diferenciándola del *engagement*, enfatizan aún más este punto.

Acciones preventivas

Académicos como Del Líbano, Llorens, Schaufeli y Salanova (2006) abogan por un enfoque multinivel para la prevención de la adicción al trabajo, que abarque las dimensiones individuales, organizacional y extra organizacional. A nivel individual, las intervenciones deben comenzar con una evaluación diagnóstica, seguida de iniciativas de prevención primaria como talleres educativos, así como apoyo secundario y terciario mediante asesoramiento y psicoterapia.

Las organizaciones pueden contribuir realizando auditorías sobre la adicción al trabajo, implementando la prevención primaria mediante una mayor claridad de roles y diseño de puestos de trabajo, fomentando un clima y una cultura más saludables como parte de la prevención secundaria y ofreciendo programas de asistencia a los empleados para la atención terciaria. Más allá del ámbito laboral, la participación de los familiares mediante entrevistas y terapia familiar es esencial para abordar los impactos relacionales más amplios de la adicción al trabajo (Del Líbano et al., 2006).

El estudio de Van Gordon et al. (2017) introdujo el Entrenamiento de Conciencia Meditativa (MAT), una intervención de ocho semanas basada en la atención plena diseñada para abordar la adicción al trabajo. El programa busca reemplazar los patrones de trabajo compulsivos con lo que se denomina una “adicción positiva” a la meditación, fomentando la autorregulación emocional y reduciendo la dependencia del trabajo como principal fuente de gratificación. Integra la atención plena, las prácticas de compasión y la reflexión ética para disminuir la obsesión por el rendimiento y fomentar un equilibrio sostenible entre la vida personal y profesional.

El MAT también aborda las dimensiones cognitivas y relacionales al reducir la percepción de centralidad del trabajo y fortalecer la conexión interpersonal. Mediante el cultivo de la calma interior y una perspectiva vital más amplia, la intervención ayuda a prevenir recaídas y promueve el bienestar derivado de la satisfacción vital holística, en lugar del simple logro profesional (Van Gordon et al., 2017).

Con base en estas recomendaciones y en la información proporcionada por el INSHT (2007), la siguiente sección presenta ejemplos de acciones organizacionales para abordar la adicción al trabajo, categorizadas por tipo de intervención y objetivo (ver tabla 2).

Tabla 2

Ejemplos de acciones preventivas frente a la adicción al trabajo según el tipo de acción y el objetivo en base a la NTP 759.

		Tipos de acciones		
		Individuales	Organizacionales	Extra organizacionales
Objetivo	Identificación	Autoidentificación	Auditoría de la adicción	Informar a la familia
	Prevención Primaria	Flexibilidad y adaptación a los cambios	Regulación de jornadas y pausas laborales	Talleres de orientación y soporte familiar
	Prevención Secundaria	Acompañamiento en procesos de coaching y consejería	Equipos de trabajo	Redes comunitarias y de apoyo
	Prevención terciaria	Orientación psicológica y psicoterapia	Programas de asistencia al trabajador	Terapia familiar

Fuente: Elaboración propia en base a NTP 759.

Siguiendo este marco, las intervenciones deben apuntar, en primer lugar, a prevenir la aparición de la adicción al trabajo, abordar el problema desde múltiples ámbitos e implementar cambios organizacionales enfocados en la construcción de entornos de trabajo verdaderamente saludables. Estos esfuerzos deben considerar los costos no solo para el bienestar individual, sino también para la productividad organizacional.

Dado que la adicción al trabajo se reconoce como una conducta o patología perjudicial, es importante destacar que entre los enfoques psicoterapéuticos más efectivos se encuentran aquellos basados en técnicas cognitivo-conduc-

tuales. Estos pueden centrarse en reducir los patrones de trabajo adictivos o en mitigar las consecuencias de esta condición (Aristimuño, 2017).

En cuanto al *engagement* laboral, no nos centraremos en intervenciones específicas, sino en sus antecedentes fundamentales. Para ello, se revisará brevemente el modelo de Demandas Laborales (DRL), propuesto por Bakker y Demerouti (2007). Este modelo postula que las condiciones laborales pueden clasificarse en demandas y recursos laborales. Las demandas laborales se refieren a aquellos aspectos del trabajo que requieren un esfuerzo sostenido y se asocian con costes fisiológicos y psicológicos, como la fatiga. Algunos ejemplos son la presión laboral, las exigencias emocionales y las exigencias físicas. Por el contrario, los recursos laborales poseen cualidades motivadoras y se vinculan positivamente con el *engagement* laboral. Estos incluyen la autonomía, la retroalimentación, el apoyo social y las oportunidades de aprendizaje, entre otros.

El modelo DRL se presenta porque fomenta el análisis y el diseño de medidas destinadas a crear entornos laborales más saludables y productivos, que a su vez fomentan mayores niveles de *engagement* laboral entre los empleados.

Partiendo de este modelo, los recursos personales también desempeñan un papel importante. Numerosos estudios han indicado que variables como la autoeficacia, el optimismo y otros rasgos vinculados a la resiliencia influyen en cómo las personas perciben su capacidad para controlar e influir en su entorno. Además, se ha demostrado que tanto el optimismo como los rasgos de personalidad resilientes preceden a las tres dimensiones del compromiso.

No solo ambos tipos de recursos —laborales y personales— demuestran efectos positivos, sino que también pueden interactuar u operar indirectamente, reforzando mutuamente el compromiso y mejorando el rendimiento. Asimismo, como analizó Rodríguez-Muñoz (2013), este modelo sugiere que tanto los recursos laborales como los personales pueden elevar los niveles de compromiso, especialmente en contextos de alta exigencia laboral. En otras palabras, incluso en situaciones laborales desafiantes, la presencia de estos recursos puede tener un efecto protector y beneficioso.

En consecuencia, las organizaciones pueden implementar planes de intervención dirigidos a promover y desarrollar recursos tanto laborales como personales. Estas iniciativas no solo deben centrarse en la prevención y evaluación de riesgos laborales —lo cual sigue siendo esencial y obligatorio—, sino también integrar principios de la Psicología Organizacional Positiva. Este enfoque desplaza el énfasis del mero abordaje de la enfermedad hacia el fomento activo de la salud y el bienestar.

Como se demuestra en el estudio de Oramas et al. (2017), el *engagement* funciona como un factor protector contra los síntomas de estrés, lo que resalta el valor de una perspectiva psicológica basada en las fortalezas. Por el contrario, la adicción al trabajo se enmarca como una patología psicosocial perjudicial. De la misma forma, las instituciones deben desarrollar una filosofía orientada a mejorar la calidad de vida laboral. Esto implica reconocer el *engagement* como un factor protector clave contra el desarrollo de diversos trastornos laborales (Loaiza Guzmán y Quiroz-González, 2016).

Castañeda (2011) concluye que los factores estresantes, la adversidad y las dificultades son inherentes a la condición humana; sin embargo, las personas también poseen recursos y fortalezas que les permiten gestionar e incluso superar estos desafíos. De esta manera, los retos vinculados a lo físico, emocional y social pueden transformarse en experiencias que favorezcan el crecimiento personal, la exploración de capacidades y la consolidación de competencias y recursos. En otras palabras, si bien las dificultades en cualquier ámbito de la vida son inevitables, la percepción y la respuesta del individuo ante estas dificultades determinan si simplemente se soportan o se convierten en oportunidades de crecimiento y resiliencia.

Discusión

La síntesis de los estudios revisados proporciona información muy valiosa. Al incluir investigaciones realizadas en diversos contextos culturales y geográficos, se hace evidente que los factores culturales pueden influir e introducir variaciones en la forma en que se manifiestan la adicción y el compromiso laboral.

Sin embargo, es fundamental reconocer que estos fenómenos no se limitan a Ecuador ni a regiones cercanas, sino que se dan en diversas sociedades. Comprender estos patrones relacionados con el trabajo requiere una perspectiva amplia e intercultural que tenga en cuenta tanto las tendencias universales como las expresiones específicas de cada lugar.

La evidencia comparativa respalda que el compromiso laboral y la adicción al trabajo comparten comportamientos observables (alta dedicación y absorción), pero difieren en su motivación subyacente y sus efectos sobre la salud. Mientras que el compromiso se asocia con energía sostenible, disfrute y crecimiento, la adicción muestra un patrón compulsivo, con dificultades para desconectar y mayor angustia (Kubota et al., 2011; Oramas et al., 2017). Esta distinción explica por qué las métricas basadas en el tiempo de conexión o la “disponibilidad” tienden a sobrevalorar los perfiles donde se normaliza la hiperconexión, las jornadas extensas o el llamado presentismo laboral, sin captar el valor real que aportan y en los que se desdibujan los límites entre la vida laboral y la personal (De La Calle, Rodríguez, 2021).

Una señal de alerta en las organizaciones es la cultura que premia la respuesta inmediata y la conexión fuera de horario como señal de compromiso. Esta percepción errada de que el que más trabaja es quien extiende su jornada debilita el distanciamiento entre los límites de trabajo-vida, diferenciar entre la disponibilidad y la contribución efectiva permite realinear incentivos o evaluaciones hacia resultados y calidad, no hacia horas vacías donde prima el presentismo como sinónimo de eficiencia.

De los artículos de la revisión indican que la adicción al trabajo ha sido históricamente valorada positivamente por algunos autores debido a su potencial para generar satisfacción personal y un alto rendimiento, lo que a su vez puede beneficiar a las organizaciones mediante una mayor productividad. Sin embargo, estudios de seguimiento a largo plazo revelan resultados contradictorios, demostrando sus efectos perjudiciales a lo largo del tiempo. Esto respalda la postura de Oramas et al., quienes argumentan que la adicción al trabajo debería clasificarse como una patología psicosocial ocupacional, dado que ninguna adicción puede considerarse beneficiosa para el bienestar individual o colectivo (2017). La evidencia actual confirma que la adicción al trabajo y el *engage-*

ment laboral son constructos distintos y están inversamente relacionados con el bienestar y el rendimiento sostenible (Shimazu et al., 2012).

Por lo tanto, una interpretación clave que surge de la investigación es que existe una delgada línea entre un comportamiento laboral saludable y altamente dedicado y una sobre implicación patológica. Si bien algunas organizaciones valoran a los empleados con una profunda dedicación a su trabajo —a menudo medida simplemente en términos de horas trabajadas—, este enfoque es inadecuado. Factores como la calidad del desempeño, el ambiente laboral y la colaboración observable son indicadores más significativos de una contribución sostenible. A largo plazo, son estos elementos, y no el simple tiempo dedicado al trabajo, los que en última instancia benefician tanto a las personas dentro de la organización como a la organización en su conjunto.

Al distinguir entre la adicción al trabajo y el *engagement*, varios autores sugieren que promover el compromiso puede ayudar a reducir efectos a nivel psicológico y social; y, servir como factor protector contra la adicción al trabajo. Según las investigaciones, las personas comprometidas, a pesar de trabajar duro y ser dedicadas, disfrutan genuinamente de su trabajo y no descuidan otros ámbitos de su vida, lo que les permite mantener un equilibrio. Este equilibrio se considera esencial para mantener el bienestar integral y la satisfacción vital general. La evidencia de los estudios confirma que el *engagement* puede, por lo tanto, considerarse un indicador positivo de la salud mental en el entorno laboral (Pando, 2012).

Varios estudios coinciden en que la absorción actúa como un puente entre el compromiso y la adicción al trabajo, aunque el resultado depende de la motivación subyacente y de la capacidad del individuo para distanciarse. Si bien el compromiso se asocia con emociones positivas y protección de la salud, la adicción al trabajo provoca angustia y deterioro psicológico (Bereznowski et al., 2025; Oramas et al., 2017).

Se espera que la metodología elegida contribuya al análisis descripto a lo largo de este documento, proponiendo así nuevas líneas de investigación para futuros artículos en este ámbito. Se identificó que se pueden establecer líneas en varias direcciones complementarias a las revisadas como el desarrollo de estudios

longitudinales que permitan observar la evolución del compromiso laboral y la adicción al trabajo a lo largo del tiempo, estudios con indicadores de salud mental y calidad de vida en modelos predictivos; además, de estudios donde se analice las implicaciones y causas de la adicción al trabajo en modelos híbridos o teletrabajo o en las nuevas modalidades y dinámicas laborales. Así se podría identificar factores generadores de riesgo y protectores para generar estrategias preventivas que reconozcan la complejidad de los dos fenómenos (Del Líbano et al., 2006, Castañeda, 2010; Oramas et al., 2017; Reig, 2020; Hamsyah et al., 2024).

Simultáneamente, sería interesante incluir estudios con enfoques transculturales y de género. Este es un tema que la OIT y otros autores han abordado en diversos documentos, afirmando que las mujeres en culturas menos igualitarias pueden ser juzgadas con mayor severidad si presentan signos de adicción al trabajo (2009) y también pueden experimentar una menor satisfacción familiar y laboral (Vega et al., 2010). Además, sería crucial considerar la doble carga que enfrentan al regresar a casa, especialmente si carecen del apoyo de su pareja.

Tras el inicio de la pandemia, que inicialmente obligó a muchos trabajadores a nivel mundial a continuar sus actividades profesionales mediante el teletrabajo, numerosas organizaciones en Ecuador y en todo el mundo han decidido mantener este modelo o adoptar uno híbrido (alternando entre trabajo presencial y remoto). Un riesgo significativo identificado es la dificultad para separar psicológicamente el trabajo de la vida familiar. Además, la facilidad para trabajar a cualquier hora aumenta el riesgo de desarrollar adicción al trabajo o este sea un resultado de entornos laborales y culturas organizacionales que no respeten los espacios personales y tiempo libre.

Por lo tanto, es fundamental que las empresas monitoreen y evalúen continuamente los riesgos psicosociales y, como parte de estas evaluaciones, consideren la adicción al trabajo. Un hallazgo que contribuye a este tema proviene de Colín (2020). En un estudio con 115 personas en profesiones con alto riesgo de adicción al trabajo (médicos, enfermeros, docentes, contadores, entre otros), se observó que cuando el *engagement* y la adicción al trabajo son altos, el conflicto entre trabajo y familia es significativamente menor que cuando el *engagement* es bajo.

Sobre la intervención y prevención, se observa que altos niveles de *engagement* no solo potencian el bienestar individual, sino que también reducen el riesgo de conflicto trabajo-familia e incluso favorecen la salud de las parejas en contextos de doble ingreso (Hamsyah et al., 2024). Esto sugiere la importancia de promover recursos laborales y personales como mecanismos preventivos.

Además de los enfoques organizacionales multiniveles propuestos por Del Líbano et al. (2006), resulta relevante considerar innovaciones como el Meditation Awareness Training (MAT), que ha demostrado efectividad para reducir la compulsión laboral y reemplazarla por prácticas de regulación emocional y bienestar sostenido (Van Gordon et al., 2017).

Otro elemento importante fue analizar el concepto propuesto por el Ministerio de Trabajo del Ecuador, ya que puede considerarse una contribución significativa al reconocer la adicción al trabajo como una conducta perjudicial para la salud psicosocial. Se espera que, con contribuciones como la presentada en esta investigación, se consideren temas como el *engagement* para la intervención.

Por supuesto, es necesario mencionar las limitaciones de este estudio, ya que se trata de una exploración inicial. Sin embargo, se espera que se convierta en la base para la realización de revisiones sistemáticas y estudios transversales en Ecuador y otros países. Estos estudios futuros deben considerar todas las particularidades de la cultura, donde podrían escucharse términos como la necesidad de que los empleados “se pongan la camiseta” o que se les diga que “el trabajo asignado era para ayer”. Estas frases forman parte del entorno laboral diario, pero deben analizarse y comprender sus implicaciones.

Se puede afirmar que no existe consenso sobre la definición de adicción al trabajo, como se indica en los resultados de este artículo, e incluso existe discrepancia sobre las razones de su desarrollo. Al respecto, Mäkikangas, Schaufeli, Tolvanen y Feldt (2013) mencionan que los niveles medios de adicción al trabajo se mantuvieron estables a lo largo del tiempo, lo que sugiere que este fenómeno tiene sus bases, en parte, en un origen asociado a la personalidad. Por otro lado, Castañeda (2010) sugiere que, si bien la adicción al trabajo está estrechamente relacionada con las características personales, ciertos factores

estresantes o exigencias laborales pueden convertirse en potenciadores, lo que destaca la importancia del entorno laboral.

Sería difícil afirmar que un elemento pesa más que otro, ya que es indudable que las condiciones y las exigencias laborales influyen, al igual que la tendencia individual a desarrollar comportamientos negativos o positivos. Esto subraya la importancia de que las organizaciones adopten medidas integrales para prevenir la adicción al trabajo de forma integral.

En conclusión, y en palabras de Schaufeli (entrevistado por Juárez, 2015), con quien coincide el autor, el concepto de compromiso, como factor protector, debe considerarse para prevenir daños. Esto requiere la acción de diversas áreas organizacionales, incluyendo la gestión de recursos humanos y la salud ocupacional. Además, como menciona Schaufeli, todo este conocimiento debe adaptarse al contexto latinoamericano, considerando sus realidades únicas.

Es fundamental promover la satisfacción con la vida, capacitar a los empleados en aspectos relacionados con la responsabilidad de su propia salud —como la actividad física y la nutrición— y fomentar el crecimiento y las relaciones personales saludables (Serrano-Fernández et al, 2016). En otras palabras, ser bueno en el trabajo implica ser bueno consigo mismo, con la propia salud y con la sociedad, a la vez que ser productivo y estar satisfecho con el trabajo. Lo más recomendable sería trabajar de forma inteligente y eficaz, en lugar de depender constantemente de jornadas laborales prolongadas.

Dentro de la pesquisa hay que destacar como limitación el tipo de estudio que al ser de alcance exploratorio no permite establecer relaciones causales ni realizar una evaluación exhaustiva. Su propósito esencial fue ofrecer una panorámica al fenómeno de la adicción al trabajo más que formular generalizaciones concluyentes.

Otra limitación tiene que ver con la distribución geográfica de las investigaciones, que muestra una concentración en contextos europeos y asiáticos, con una representación todavía limitada de estudios latinoamericanos. Esto impide extrapolar los resultados al contexto ecuatoriano, donde las condiciones laborales, culturales y normativas presentan particularidades propias.

Finalmente, el estudio nos invita a repensar qué significa ser “bueno en el trabajo”. Hoy en día, el verdadero rendimiento no debe medirse por la disponibilidad constante ni por la cantidad de tareas asumidas, sino por la capacidad de trabajar con equilibrio, propósito y un toque humano. Ser bueno en el trabajo implica, sobre todo, ser bueno consigo mismo: cuidar la salud, las relaciones y el tiempo como pilares de una vida profesional sostenible y plena.

Referencias

- Aristimuño de las Heras, C. (2017). Tratamiento psicológico de un caso de adicción al trabajo. Tesis de maestría inédita. Universidad Autónoma de Madrid.
- Bakker, A. B., y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(3).
- Bereznowski, P., Konarski, R., Pallesen, S., & Atroszko, P. A. (2024). Similarities and differences between study addiction and study engagement and work addiction and work engagement: A network analysis. *International Journal of Mental Health and Addiction*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s11469-023-01234-4>
- Cabarcos Fernández, A. (2018). Adicción al trabajo y salud laboral: causas y repercusiones sobre el trabajador. España: Universidad de Coruña. Trabajo de Fin de Grado.
- Castañeda Aguilera, E. (2010). Adicción al trabajo (workaholism). *Patología psicosocial del siglo XXI. Salud de los trabajadores*, 18(1), 55-66.
- Castañeda Aguilera, E., y García De Alba, J. E. (2011). Perspectivas actuales de la adicción al trabajo. *Psicología y Salud* (21), 131-139.
- Charzyńska, E., Buźniak, A., Czerwiński, S. K., Woropay-Hordziejewicz, N., Schneider, Z., Aavik, T., Adamowicz, M., Adams, B. G., Al-Mahjoob, S. M., Almoshawah, S. A. S., Arrowsmith, J., Asatsa, S., Austin, S., Aziz, S., Bakker, A. B., Balducci, C., Barros, E., Băltătescu, S., Bdi-er, D., Bhatia, N., ... Atroszko, P. A. (2025). The International Work Addiction Scale (IWAS): A screening tool for clinical and organizational applications validated in 85 cultures from six continents. *Journal of Behavioral Addictions*, 14(1), 220-245. <https://doi.org/10.1556/2006.2025.00005>.
- Colín Flores, C. G. (2019). Efecto moderador del engagement en el trabajo entre la adicción al trabajo y el conflicto trabajo - familia. XXIV Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. México.
- Colquhoun, H. L., Levac, D., O'Brien, K. K., Straus, S., Tricco, A. C., Perrier, L., . . . Moher, D. (2014). Scoping reviews: time for clarity in definition, methods, and reporting. *Journal of Clinical Epidemiology* (67), 1291 - 1294.
- De la Calle Durán, M., y Rodríguez Sánchez, J. (2021). Employee Engagement and Wellbeing in Times of COVID-19: A Proposal of the 5Cs Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5470). Obtenido de <https://www.mdpi.com/journal/ijerph>
- Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W., y Salanova, M. (2006). Adicción al Trabajo: Concepto y evaluación (I). *Gestión Práctica de Riesgos Laborales* (24), 24-27.
- Griffiths, M. D., & Karanika-Murray, M. (2012). Contextualising over-engagement in work: To-

- wards a more global understanding of workaholism as an addiction. *Journal of Behavioral Addictions*, 1(3), 87–95. <https://doi.org/10.1556/JBA.1.2012.002>
- Hakanen, J., Rodríguez-Sánchez, A. M., y Perhoniemi, R. (2012). Too Good to Be True? Similarities and Differences Between. *Ciencia y Trabajo*, 72-80.
- Hamsyah, F., Shimazu, A., & Hakanen, J. J. (2024). How work engagement and workaholism relate to individuals' and their intimate partners' mental well-being: A test of the spillover-crossover model among Indonesian dual-earner couples. *Industrial Health*, 62(6), 377–391. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2024-0094>
- INSHT. (2007). Nota Técnica 759: Adicción al Trabajo. Castellón: Universitat Jaume I De Castellón.
- Juárez García, A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: Entrevista con Wilmar Schaufeli. *LIBERABIT* (21), 197-194.
- Kubota, K., Shimazu, A., Kawakami, N., Masaya, T., Nakata, A., y Schaufeli, W. B. (2010). Distinción empírica entre engagement y trabajolismo en enfermeras hospitalarias de Japón: efecto sobre la calidad del sueño y el desempeño laboral. *Revista Ciencia y Trabajo* (41), 152-157.
- Loaiza Guzmán, J. D., y Quiroz-González, E. Y. (2016). El trabajo convertido en adicción. *Revista Académica e Institucional Páginas de la UCP* (100), 47-57.
- Lior, O., Abira, R., & Aviv, W. (2018). Work addiction: An organizational behavior as well as an addictive behavior?. *Journal of behavioral addictions*, 7(4), 888–891. <https://doi.org/10.1556/2006.7.2018.119>
- Mäkikangas, A., Schaufeli, W., Tolvanen, A., y Feldt, T. (2013). Engaged managers are not workaholics: Evidence from a longitudinal person-centered analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology* (29), 135-143.
- Ministerio del Trabajo. (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Quito.
- Moreno Jiménez, B., y Garrosa Hernández, E. (2013). Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. Madrid, España: Pirámide.
- OIT. (2009). ¿Adicción al trabajo o doble jornada? OIT - Revista Trabajo (65).
- Oramas Viera, A., del Castillo Martín, N. P., y Vergara Barrenechea, A. (2017). Dos modos de vinculación con el trabajo: Compromiso (work engagement) y Adicción. Relación con Bienestar Físico y Psicológico. *Revista Cubana de Salud y Trabajo* (18), 23-34.
- Pando Moreno, M. (2012). VI. Evaluación - Intervención para Eugenesia Laboral. En M. Pando Moreno, C. Aranda Beltrán, L. Parra Osorio, y D. Ruiz de Chávez, *Eugenesia Laboral: Salud Mental Positiva en el Trabajo*. Cali: Universidad Libre Seccional Cali.

- Peña Soler, A. (2019). Estudio de caso único de trabajo excesivo en el sector industrial ¿Adicción al trabajo o engagement? Tesis de grado, Universitat Jaume I, Facultat de Ciències Jurídiques i Econòmiques.
- Peña Soler, A. (2019). Estudio de caso único de trabajo excesivo en el sector industrial. ¿Adicción al trabajo o Engagement? Castelló: Universitat Jaume I. Trabajo de grado.
- Reig-Botella, A., y Cabarcos Fernández, A. (2020). El impacto de la adicción al trabajo en las organizaciones: causas y repercusiones en el bienestar laboral de los trabajadores. *Revista de Investigación del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales* (17), 3-24.
- Rodríguez-Muñoz, A., y Bakker, A. B. (2013). El Engagement en el Trabajo. En B. Moreno Jiménez, y E. Garrosa Hernández, *Salud Laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral* (págs. 437-452). Ediciones Pirámide.
- Salanova, M., Del Líbano, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2014). Engaged, workaholic, burned out or just 9-to-5? Toward a typology of employee well-being. *Stress and Health*, 30(1), 71-81. DOI: 10.1002/smi.2499
- Salas-Blas, E., y Copez-Lonzoy, A. (2018). ¡Necesito seguir trabajando! Una revisión conceptual sobre la adicción al trabajo. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales* (32), 331-352.
- Serrano-Fernández, M. J., Boada-Grai, J., Gil-Ripoll, C., y Vigil-Colet, A. (2016). A predictive study of antecedent variables of workaholism. *Psicothema*, 28(4), 401-406.
- Shimazu, A., y Schaufeli, W. B. (2009). Is Workaholism Good or Bad for Employee Well-being? The Distinctiveness of Workaholism and Work Engagement among Japanese Employees. *Industrial Health* (47), 495-502.
- Shimazu, A., Schaufeli, W., Kubota, K., y Kawakami, N. (2012). Do Workaholism and Work Engagement Predict Employee Well-being and Performance in Opposite Directions? *Industrial Health*, 50, 316 - 321.
- Sussman, S., y Sussman, A. N. (2011). Considering the definition of addiction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 8(10), 4025-4038. <https://doi.org/10.3390/ijerph8104025>.
- Vega Valenzuela, A., y Moyano Díaz, E. (2015). Adicción al trabajo, satisfacción laboral y familiar en académicos de una universidad estatal chilena. *Salud & Sociedad*, 1(3), 222-232.
- Van Gordon, W., Shonin, E., Dunn, T. J., Garcia-Campayo, J., Demarzo, M. M. P., & Griffiths, M. D. (2017). Meditation awareness training for the treatment of workaholism: A controlled trial. *Journal of behavioral addictions*, 6(2), 212-220. <https://doi.org/10.1556/2006.6.2017.021>
- Wojdylo, K. (2015). Workaholism does not always mean workaholism? About the controversial nomenclature in the research on work addiction. *Polish Psychological Bulletin*, 46(1), 133-136. DOI: 10.1515/ppb-2015-0017

Los factores que propician el desgaste emocional y cognitivo de las personas trabajadoras –como el acoso, la violencia estructural, la inequidad salarial, la sobrecarga o la despersonalización– siguen siendo muchas veces invisibilizadas bajo lógicas de productividad y disciplina organizacional.

Este estudio propone un análisis crítico sobre la distancia entre el marco legal ecuatoriano y las prácticas institucionales vinculadas a la prevención de riesgos psicosociales, con especial énfasis en las estrategias de sensibilización frente a la discriminación, la violencia y el acoso laboral. A través de una revisión bibliográfica de la normativa, se examinan los vacíos, omisiones y contradicciones que obstaculizan la construcción de entornos laboralmente saludables, entendidos no solo como espacios libres de enfermedad, sino como espacios emocionalmente seguros, inclusivos y protectores de la dignidad humana.

El texto se enmarca en una perspectiva psicosocial con enfoque de género y derechos, en función de que las organizaciones no son entes neutros, sino estructuras simbólicas donde se reproducen relaciones de poder, desigualdades y discursos normalizadores que podrían construir factores de riesgo para la salud mental. A partir de esta mirada, se exploran las posibilidades de transitar hacia modelos de gestión organizacional que no patologicen a las personas, sino que transformen las condiciones estructurales que generan sufrimiento psicológico, agotamiento emocional y exclusión.

