

PERSPECTIVAS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

TOMO II. INTERSECCIONALIDAD, CONTEXTOS LABORALES
Y ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN Y PREVENCIÓN



COLECCIÓN
UISEK
UNIVERSIDAD
INTERNACIONAL SEK

Alfonsina Isabel Rodríguez Vásconez
Pablo Roberto Suasnavas Bermúdez

Perspectivas Psicosociales en el Trabajo. Tomo II. Interseccionalidad, Contextos Laborales y Estrategias de Intervención y Prevención

Comité Editorial Universidad Particular Internacional SEK Ecuador:

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

ISBN: 978-9942-808-84-4

Editores:

Alfonsina Isabel Rodríguez Vásconez
Pablo Roberto Suasnavas Bermúdez

Todos los derechos reservados

Universidad Particular Internacional SEK

Diseño e impresión

Trama ediciones
Quito, Diciembre 2025

Rodríguez Vásconez Alfonsina Isabel

Perspectivas Psicosociales en el Trabajo: Tomo II. Interseccionalidad, Contextos Laborales y Estrategias de Intervención y Prevención / Alfonsina Isabel Rodríguez Vásconez; Pablo Roberto Suasnavas Bermúdez - 1ra. ed.—Quito: Universidad Internacional SEK, 2025

213 pág.

ISBN: 978-9942-808-84-4

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

CDD: 158.7

Perspectivas Psicosociales en el Trabajo

Tomo II. Interseccionalidad,
Contextos Laborales y
Estrategias de Intervención y
Prevención

Autores:

Rodríguez Vásconez, Alfonsina Isabel
Suasnavas Bermúdez, Pablo Roberto
Romero Salinas, Miguel
Altamirano Hidalgo, Fernando Javier
Altamirano Hidalgo, Mario Roberto
Villalobos Fajardo, Gloria Helena
Guerrero Garay, María Fernanda
Chugcho Cadena, Blanca Daisy
Chalá Pabón, Ángel Gabriel
Burgaleta Pérez, Elena
Domínguez Ortiz, Ariel Ismael
Vilaret Serpa, Aimee
Vásconez Illapa, Rubén Guillermo
Meneses Estacio, Diana Carolina
Carrión Carrión, Patricia del Cisne
Montenegro Villagómez, Fátima Nathaly
Balarezo Chacha, María del Carmen

ÍNDICE

PARTE I INTERSECCIONALIDAD Y CONTEXTOS LABORALES

Capítulo 1	9
El acoso laboral como forma de violencia estructural y violación de derechos fundamentales en el contexto ecuatoriano (2015–2025)	
Capítulo 2	29
Factores promotores de los procesos de resiliencia en mujeres trabajadoras expuestas a estrés laboral desde la óptica de género. Una revisión de alcance de la literatura	
Capítulo 3	73
Síndrome de Burnout en mujeres: factores de riesgo y estrategias de intervención	
Capítulo 4	95
Florícolas en Latinoamérica: rotación de personal y condiciones de trabajo	

PARTE II

ESTRATEGIAS DE BIENESTAR Y CONCILIACIÓN

Capítulo 5		
	Factores asociados a la presencia del síndrome de Burnout en profesionales de la salud: estrategias de prevención e intervención	119
<hr/>		
Capítulo 6		
	Clima y cultura organizacional en la era digital: transformación y adaptación en los nuevos escenarios laborales	141
<hr/>		
Capítulo 7		
	Construyendo bienestar: conciliación vida-trabajo en el contexto sudamericano	167
<hr/>		
Capítulo 8		
	Rol de los estilos de liderazgo en la gestión psicosocial del trabajo	187

PARTE I
INTERSECCIONALIDAD
Y CONTEXTOS LABORALES

Capítulo 1

El acoso laboral como forma de violencia estructural y violación de derechos fundamentales en el contexto ecuatoriano (2015–2025)

Fernando Javier Altamirano Hidalgo¹
Alfonsina Isabel Rodríguez Vásquez²
Mario Roberto Altamirano Hidalgo³

1. Introducción

El acoso laboral emerge como una de las manifestaciones más persistentes y silenciadas de violencia en el ámbito laboral ecuatoriano, afecta de manera directa los derechos fundamentales de la población trabajadora. Si bien históricamente se ha concebido como un conflicto interpersonal, recientes desarrollos normativos, jurisprudenciales y doctrinales han permitido comprender el acoso laboral como una expresión de violencia estructural, arraigada en relaciones de poder, discriminación e impunidad institucional.

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

2. 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

3. Docente de la Universidad Católica del Ecuador, Escuela de Administración de Empresas, Ambato. Ecuador. maltamirano@pucesa.edu.ec

El presente acápite tiene como objetivo analizar el acoso laboral desde una perspectiva constitucional, jurídica y psicosocial, en resalte a su carácter estructural y su reconocimiento como violación de derechos humanos. Para ello, se toma como eje principal la Sentencia 986-19-JP/21 de la Corte Constitucional del Ecuador, que constituye un precedente clave en la materia, se examinan los avances normativos nacionales, en particular la Ley Orgánica de Integridad Pública (novedad jurídica) y el Convenio 190 de la OIT, así como las limitaciones institucionales y jurídicas que persisten hasta la actualidad.

2. Metodología

Desde el punto de vista metodológico, se utilizó un enfoque cualitativo de tipo documental. La investigación se estructuró en las siguientes fases: (1) revisión sistemática de fuentes secundarias (doctrina especializada, normativa nacional e internacional, jurisprudencia relevante y artículos científicos); (2) elaboración de una matriz de sistematización y desarrollo de un análisis interpretativo que articula dimensiones jurídicas, normativas y psicosociales en un cuerpo argumentativo continuo. Este enfoque permitió identificar patrones estructurales, omisiones normativas y tensiones entre los avances jurisprudenciales y la práctica institucional cotidiana.

3. Resultados

Definición del acoso laboral y sus formas

El acoso laboral se entiende como un conjunto de acciones repetitivas que deterioran tanto la integridad de la persona como su entorno y condiciones de trabajo. A diferencia de otros conflictos en el entorno laboral, el acoso en el lugar de trabajo se caracteriza por la repetición, la intención o la influencia dañina y la asimetría de poder entre el agresor y la víctima (Marquina K. 2020).

Esta definición enfatiza que el acoso en el lugar de trabajo no se limita a eventos aislados, sino sobre un comportamiento sistemático y repetido, lo que afecta el

respeto de una persona y las condiciones de trabajo que crean no solo influencias individuales sino también organizacionales. Se reconocen varias manifestaciones de acoso en el trabajo:

- Vertical descendente (jefe/a a subordinado/a).
- Vertical ascendente (subordinado/a a jefe/a).
- Horizontal (entre pares).
- Mixto, cuando participan múltiples actores en roles diferentes.

Estas formas se expresan a través de insultos, aislamiento, asignación arbitraria de tareas, descalificación profesional, amenazas, hostigamiento emocional o presión para forzar renuncias (Suasnavas et al. 2024).

Desde una perspectiva de derechos humanos, el acoso laboral no solo constituye una mala práctica organizacional, sino una transgresión directa a garantías constitucionales fundamentales reconocidas por el Estado ecuatoriano. La Constitución de la República del Ecuador establece un marco normativo que protege la dignidad humana, la igualdad, la salud integral y el derecho al trabajo en condiciones justas¹.

La siguiente tabla expone cada uno de estos derechos con los artículos constitucionales que los consagran, con el fin de evidenciar cómo el acoso laboral atenta contra el núcleo de la protección constitucional y exige una respuesta estatal integral.

1. La Constitución de la República del Ecuador establece un marco normativo que garantiza la protección de la dignidad humana, la igualdad, la salud integral y el derecho al trabajo en condiciones justas, conforme a lo dispuesto en sus artículos 3, 11, 32 y 33.

Tabla 1
Análisis de los artículos relevantes de la Constitución de la República del Ecuador (CRE)

Derecho vulnerado	Artículo constitucional	Texto del artículo
Dignidad humana	Art. 3 CRE	"Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución..."
Principio de igualdad y no discriminación	Art. 11 CRE	"Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo... condición de salud, discapacidad..."
Derecho a la salud integral, incluyendo salud mental	Art. 32 CRE	"En todos los casos de violencia intrafamiliar y sexual... se brindará atención de salud integral a las personas afectadas."
Derecho al trabajo en condiciones dignas	Art. 33 CRE	"El trabajo es un derecho y un deber social... El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable..."

Fuente: Elaboración propia

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha sostenido que los Estados deben garantizar ambientes laborales libres de violencia y tomar medidas para prevenir, investigar, sancionar y reparar actos de acoso (Corte IDH, 2017). A nivel internacional, el Convenio 190 de la OIT, ratificado por Ecuador en 2020, reconoce explícitamente el derecho de toda persona a trabajar libre de violencia y acoso, incluyendo la violencia de género.

Dimensión psicosocial del acoso laboral

El acoso laboral no solo constituye una transgresión normativa, sino también un riesgo psicosocial² con profundas consecuencias para la salud física y mental de las personas afectadas. El acoso y la violencia laboral tienen un impacto sobre su salud y bienestar, al generar desgaste emocional y dejar secuelas psicológicas y sociales sobre la víctima. Además, se traduce en conductas como aislamiento y evitación lo que podría denotarse en ausentismo o presentismo (Cruz-Martínez A., 2024).

Otras consecuencias presentes son el costo social por demandas judiciales y el deterioro del clima laboral por la incapacidad de las instituciones por hacer frente a este riesgo psicosocial (Coello-Cadena et al., 2023). También genera un clima organizacional negativo que afecta la productividad, la moral del equipo y la sostenibilidad institucional³. Por ello, la prevención y atención del acoso laboral requiere no solo una respuesta legal, sino una transformación de las culturas organizacionales, mediante la promoción de entornos seguros, democráticos y basados en el respeto.

Avances normativos en la legislación ecuatoriana

Desde el año 2015, el Ecuador ha vivido una evolución progresiva —aunque aún incompleta— en la incorporación del acoso laboral en su legislación. Dos cuerpos normativos centrales abordan esta figura: el Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), hoy la Ley Orgánica de Integridad Pública, que tiene cambios puntuales alrededor del ámbito público y que se podrían enfocar o direccionar de manera inadecuada.

2. Los riesgos psicosociales en el trabajo se refieren a aquellas condiciones organizacionales, ambientales y relacionales que pueden afectar la salud mental, emocional y física de las personas trabajadoras. En el contexto ecuatoriano, estos riesgos deben ser evaluados y gestionados conforme a la Norma Técnica para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Resolución MDT-2021-185).

3. Además de sus efectos individuales, el acoso laboral deteriora el clima organizacional, reduciendo la productividad, afectando la moral colectiva y comprometiendo la sostenibilidad institucional a largo plazo.

El Código del Trabajo ya establecía en su artículo 42 numeral 33 que el empleador debe “mantener un ambiente laboral libre de acoso”⁴ y prohíbe expresamente cualquier forma de persecución. En los últimos años, se propusieron reformas para fortalecer la tipificación del acoso y establecer protocolos internos en las empresas, aunque su aplicación efectiva ha sido limitada.

Por su parte, la LOSEP, en su artículo 23 literal j), indica que son deberes de los servidores públicos abstenerse de ejercer cualquier forma de acoso laboral, sexual o psicológico, y en el artículo 48 se estipulan sanciones disciplinarias. Sin embargo, estos artículos presentan vacíos en cuanto a los procedimientos de denuncia, protección de víctimas y reparación integral, lo que ha generado impunidad y revictimización en múltiples casos.

Entre los avances normativos más significativos se encuentra la emisión del Protocolo MDT-2020-244⁵, aprobado por el Ministerio del Trabajo en noviembre de 2020, que crea pautas para la gestión de denuncias en el lugar de trabajo. Este protocolo obliga al sector público y privado a realizar procesos transparentes para investigar casos o denuncias de acoso. Sin embargo, su implementación en la práctica organizacional ha sido limitada.

Ratificación del Convenio 190 de la OIT

El paso básico fue la ratificación de Ecuador durante el Acuerdo de 190 en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2020. Este instrumento internacional establece que todos los empleados tienen derecho a un entorno libre de violencia y acoso, incluida la violencia de género, e insta a los países a adoptar medidas preventivas, correctivas y de reparación. El Convenio 190 de la OIT define el acoso como “una variedad de comportamiento que puede conducir a daños físicos, psicológicos, sexuales o financieros” que extiende la comprensión tradicional del fenómeno y reconoce su influencia estructural.

4. De acuerdo con lo establecido en la Organización Internacional del Trabajo (Convenio 190, sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo), toda persona tiene derecho a un entorno laboral libre de violencia y acoso, incluido el acoso por razón de género.

5. El Protocolo MDT-2020-244, emitido por el Ministerio del Trabajo del Ecuador, establece directrices para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en el ámbito público y privado, en concordancia con los principios constitucionales de dignidad, igualdad y trabajo decente.

También exige a los Estados miembros implementar políticas nacionales, fomentar la cultura del respeto en el trabajo y garantizar acceso a recursos judiciales y administrativos efectivos (OIT, 2019).

A partir de su ratificación, se esperaba una armonización normativa que adaptara los contenidos del Convenio a la legislación interna. Sin embargo, hasta el año 2025 los avances han sido parciales, aún no se ha aprobado una ley específica sobre acoso laboral que integre de forma sistemática los estándares del convenio, aunque algunos proyectos están en discusión en la Asamblea Nacional.

La sentencia 986-19-JP/21 como hito jurisprudencial

El acontecimiento jurídico más relevante en esta evolución ha sido la emisión de la Sentencia 986-19-JP/21⁶ por parte de la Corte Constitucional del Ecuador en noviembre de 2021. Esta sentencia marca un precedente vinculante al reconocer explícitamente el acoso laboral como una forma de violencia estructural y como una transgresión múltiple de derechos constitucionales.

La Corte analizó cuatro casos individuales en los que se alegaban situaciones de acoso laboral, principalmente en el sector público. En la mayoría de ellos (casos A, B y C), se estableció la existencia de un afectación de garantías fundamentales; en el cuarto caso (D), no se demostró el acoso de forma sistemática, pero se señaló la necesidad de valorar el contexto estructural de poder en futuras decisiones.

Uno de los aspectos más innovadores de esta sentencia fue la introducción del enfoque interseccional: en el caso B, por ejemplo, se reconoció que la persona afectada —una mujer con discapacidad— enfrentaba múltiples formas de discriminación, lo que agravaba el impacto del acoso recibido.

6. Véase el Convenio 190 de la OIT, art. 4.2, y la Sentencia 986-19-JP/21 de la Corte Constitucional del Ecuador, que reconoce la obligación del Estado y empleadores de garantizar un entorno laboral libre de violencia y acoso, incluyendo el acoso por razón de género.

Tabla 2
Resultados de los casos de la sentencia 986-19-JP/21

Caso	Resultado	Notas destacadas
A	Vulneración de derechos confirmada	Sector público; acoso comprobado
B	Vulneración de derechos confirmada	Mujer con discapacidad; enfoque interseccional aplicado
C	Vulneración de derechos confirmada	Contexto institucional de acoso
D	No se probó acoso sistemático	Se recomienda evaluar relaciones de poder estructurales

Fuente: Elaboración propia

Asimismo, la Corte estableció que las entidades públicas tienen la obligación positiva de actuar con diligencia frente a las denuncias de acoso, y que la omisión o desatención institucional constituye una forma de revictimización. Esta interpretación fortalece el principio de tutela administrativa efectiva, consagrado en el artículo 75 de la Constitución ecuatoriana⁷.

Además, la sentencia impuso medidas de reparación integral, como indemnizaciones económicas, actos públicos de reconocimiento, capacitación institucional, revisión de protocolos y garantía de no repetición, lo que marca una diferencia con resoluciones anteriores que se limitaban a declarar vulneraciones sin consecuencias prácticas.

7. Esta interpretación refuerza el principio de tutela administrativa efectiva, consagrado en el artículo 75 de la Constitución de la República del Ecuador, que garantiza el acceso a la justicia y la protección efectiva de los derechos en toda actuación administrativa o judicial.

Alcance constitucional del precedente

La Sentencia 986-19-JP/21 de la Corte Constitucional del Ecuador constituye un precedente de alto valor constitucional, tanto por el contenido de sus resoluciones como por el enfoque integral que propone frente al fenómeno del acoso laboral. Su importancia se manifiesta en varios niveles:

- Primero, reconoce que el acoso laboral no es una figura menor; sino una forma de violencia con efectos sistémicos y estructurales.
- Segundo, impone al Estado deberes específicos de prevención, atención y reparación, vincula estos deberes al principio de dignidad humana y al derecho a condiciones laborales justas.
- Tercero, plantea un enfoque de derechos humanos, interseccionalidad y debida diligencia que puede ser replicado en otras esferas de violencia institucional. Desde su emisión, esta sentencia ha sido utilizada como base para varios procesos judiciales, recomendaciones de defensorías del pueblo y reformas institucionales, especialmente en universidades, ministerios y empresas públicas. Sin embargo, aún existen resistencias institucionales para su plena aplicación, especialmente en entidades donde predominan culturas laborales autoritarias y jerarquizadas.

Balance normativo y desafíos pendientes

Si bien en el país se han dado pasos hacia la identificación del acoso laboral como problema jurídico y social, los desafíos son múltiples:

- Persisten vacíos normativos, como la ausencia de una ley integral sobre acoso laboral con alcance nacional y multisectorial.
- Las rutas de denuncia son ineficaces o poco accesibles, especialmente para mujeres, personas con discapacidad o en condiciones de precariedad.
- La formación institucional es insuficiente: muchas autoridades desconocen el contenido del Convenio 190 o las medidas dispuestas por la Corte Constitucional.
- Existen casos de impunidad estructural, donde el agresor es protegido por jerarquías internas o relaciones de poder político, lo que desalienta las denuncias y perpetúa el problema.

En este contexto, se requiere un esfuerzo articulado entre los poderes del Estado, la sociedad civil, las organizaciones sindicales y las víctimas para avanzar hacia una cultura laboral basada en el respeto, la equidad y la justicia.

Sistematización de hallazgos y creación de criterios:

A partir de una matriz de análisis que relacionó ideas claves y una crítica fundamentada desde la perspectiva del acoso laboral como forma de violencia estructural en el Ecuador (2015–2025) (Tabla 3), se sintetizaron los principales hallazgos temáticos (12 criterios) que emergen de la literatura especializada, la jurisprudencia nacional e internacional y los marcos normativos existentes.

Tabla 3
Análisis del acoso laboral como forma de violencia estructural en el Ecuador (2015–2025)

Ideas claves	Crítica desde la temática principal
El acoso laboral es violencia estructural, no conflicto personal.	Reducir el acoso a un conflicto individual invisibiliza sus raíces estructurales.
La Sentencia 986-19-JP/21 lo reconoce como violencia estructural.	Aunque crea precedente, su aplicación práctica aún es limitada en muchas instituciones.
Vulnera derechos: dignidad, salud, trabajo, igualdad, tutela.	El reconocimiento formal de derechos vulnerados no garantiza su protección efectiva.
El enfoque interseccional visibiliza mayor vulnerabilidad.	Falta institucionalización del enfoque interseccional en protocolos y normativas.
La tolerancia institucional perpetúa el acoso.	La impunidad institucional refleja una falla grave de gobernanza y justicia laboral.
El acoso institucional lo perpetúan las estructuras organizacionales.	Las jerarquías naturalizadas generan entornos donde el acoso institucional se normaliza.
El Convenio 190 de la OIT exige entornos sin violencia ni acoso.	La ratificación del convenio no ha sido suficiente para transformar la cultura laboral.
Ecuador carece de una ley integral contra el acoso laboral.	Sin una ley específica, las víctimas siguen desprotegidas y los agresores impunes.
España ofrece doctrina avanzada en acoso laboral.	Ecuador aún no adapta adecuadamente los aprendizajes doctrinales internacionales.

Ideas claves	Crítica desde la temática principal
El Protocolo MDT-2020-244 establece directrices para denunciar.	El protocolo es ineficaz si no se garantiza su implementación y monitoreo continuo.
El acoso puede generarse en relaciones jerárquicas descendentes, ascendentes o entre pares, incluso combinando distintos niveles.	La diversidad de formas del acoso exige enfoques integrales, no respuestas aisladas.
El acoso afecta gravemente la salud mental.	El daño psicosocial sigue siendo minimizado o subestimado por las instituciones.
Las mujeres en el sector público son especialmente vulnerables.	El enfoque de género es aún débil y sin respaldo operativo en el sector público.
Las autoridades carecen de formación especializada.	La ausencia de formación reproduce negligencia y revictimización institucional.
El Estado debe prevenir, investigar, sancionar y reparar.	Existe una brecha entre el deber jurídico del Estado y su cumplimiento real.
La reparación debe ser integral: económica, simbólica, estructural.	La reparación es parcial si no transforma las causas estructurales del acoso.
El acoso genera un ambiente tóxico y reduce productividad.	El costo organizacional del acoso es ignorado en muchas culturas corporativas.
También es una forma de discriminación estructural.	Tratar el acoso solo como conducta desviada despolitiza su raíz discriminatoria.
Existe subregistro por miedo, desconfianza o normalización.	La falta de garantías efectivas alimenta el silencio institucionalizado.
Se requiere transformación cultural y legal profunda.	Sin transformación estructural, toda política será superficial o ineficaz.

Fuente: Elaboración propia

Esta matriz permitió organizar de manera comparativa los núcleos conceptuales más relevantes y contrastarlos con el marco legal y las prácticas institucionales vigentes. Posteriormente, estos elementos fueron integrados e hilados en un cuerpo argumentativo coherente, dan lugar a un análisis interpretativo en forma de texto continuo que articula las dimensiones jurídicas, psicosociales y estructurales del fenómeno, con el fin de evidenciar sus efectos sobre los derechos fundamentales y las condiciones laborales en el sector público ecuatoriano.

Criterio 1

La violencia en el trabajo no debe ser considerada como un conflicto interpersonal, sino como un tipo de violencia estructural asociada con la desigualdad en el poder y las prácticas de exclusión institucionalizadas. Esta visión reduccionista se asocia a un sistema que lo reproduce, oculta su origen colectivo y reproduce la en el marco de la lógica administrativa.

Criterio 2

Al respecto, la sentencia del Tribunal Constitucional de Ecuador 986-19-JP/21 marcó un punto de inflexión, reconoce claramente el acoso de la violencia estructural. Si bien este es un progreso legal importante, su aplicación práctica apenas ha iniciado y se encuentra limitada por las estructuras institucionales de Ecuador, donde continúa la introducción de mecanismos de defensa eficientes deficientes.

Criterio 3

El acoso laboral vulnera una serie de derechos fundamentales, como respeto, salud, trabajo, igualdad y acceso a una protección legal efectiva. Sin embargo, el reconocimiento formal de estos derechos en la legislación o en sentencias no garantiza su cumplimiento en contextos organizacionales donde los abusos se silencian o normalizan.

En este marco, el enfoque interseccional se vuelve clave, porque visibiliza la mayor vulnerabilidad de ciertos grupos frente al acoso, particularmente de mujeres, personas con discapacidad, migrantes o trabajadores jóvenes. La falta de institucionalización de este enfoque en las políticas públicas y normativas del trabajo deja desprotegidas a muchas personas en situaciones de discriminación múltiple. Además, la tolerancia institucional hacia el acoso laboral —ya sea por omisión o por complicidad activa— refuerza su permanencia como una práctica legitimada en muchas dependencias del sector público como privado.

Criterio 4

La impunidad que rodea a estas prácticas refleja una profunda crisis de gobernanza y justicia laboral⁸. Este fenómeno no es incidental ni atribuible únicamente a personas individuales, sino que es perpetuado por las propias estructuras organizacionales, especialmente aquellas con jerarquías rígidas que naturalizan relaciones autoritarias y desiguales.

Criterio 5

En este contexto, el Convenio 190 se presenta a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que requiere una garantía del entorno de trabajo en el entorno laboral y el acoso como un instrumento regulatorio importante. Sin embargo, su ratificación formal de Ecuador no ha causado transformaciones materiales en la cultura de la organización o en el diseño de mecanismos efectivos de prevención y restauración.

Criterio 6

Esto se acompaña de un fenómeno multidimensional que continúa abandonando a las víctimas en una situación de vulnerabilidad legítima, se acompaña de la ausencia de una ley nacional integrada que regula el acoso del trabajo. A diferencia de otros países, como España, donde la doctrina legal y legal se ha vuelto importante en la conceptualización y las sanciones al acoso del trabajo.

En Ecuador, las legislaciones no se adaptan o no se usan adecuadamente, lo que ha implicado la pérdida de una valiosa posibilidad de cumplir con los estándares legales internacionales. Incluso los instrumentos internos como el Protocolo MDT-2020-244, que establece directrices para gestionar denuncias de acoso en el trabajo, especial en el sector público, es ineficaz si su implementación, evaluación y monitoreo permanente no está garantizado.

8. La crisis de gobernanza y justicia laboral hace referencia a la debilidad institucional para garantizar la protección efectiva de los derechos de las personas trabajadoras, incluyendo fallas en la supervisión estatal, ausencia de mecanismos adecuados de denuncia y reparación, y la persistencia de culturas organizacionales autoritarias. Esta crisis compromete el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, dignidad y trabajo decente.

Criterio 7

El acoso laboral y la violencia en los entornos laborales pueden presentarse de distintas maneras y entre diferentes actores. Se presenta verticalmente en las relaciones jerárquicas, de jefes a subordinados o viceversa; horizontalmente entre compañeros de trabajo; o por terceros, involucrando a personas ajenas a la institución (OIT, 2021). Sin embargo, si las instituciones no generan enfoques de abordaje integral para reducir el daño sobre la salud y el bienestar de los trabajadores, la violencia puede arraigarse a las dinámicas grupales de las organizaciones siendo motivo de entornos hostiles y tóxicos donde aumenta significativamente los niveles de ansiedad y estrés (Sticco G. et al. 2022).

Criterio 8

En este panorama, las mujeres en el sector público enfrentan riesgos particulares debido a sesgos de género y dinámicas de poder que las hacen especialmente vulnerables, especialmente cuando denuncian irregularidades o cuando ejercen cargos de liderazgo. Sin embargo, el enfoque de género dentro de los sistemas de prevención y respuesta sigue siendo débil. A pesar de la normativa actual, aun no se cuenta con un respaldo de los distintos niveles para una gestión institucional adecuada⁹.

Criterio 9

El Estado tiene obligaciones legales para prevenir, investigar, sancionar y reparar los casos de violencia y acoso en el lugar de trabajo. Sin embargo, existe una brecha significativa entre la obligación normativa y su verdadero cumplimiento. Además, la compensación por este tipo de violencia debe ser una parte indispensable, es decir, debe incluirse cambios simbólicos, económicos y estructurales relacionados con la causa profunda del problema. Si no se cumplen estas condiciones, toda la reparación será parcial meramente cosmética e insuficiente.

9. La situación se agrava por la falta de formación especializada en las autoridades responsables de investigar, sancionar y reparar los casos de acoso, lo que perpetúa la negligencia institucional y socava la confianza en el sistema (Morales y Villavicencio, 2023; Fernández Palomeque, 2020).

Criterio 10

El acoso en el trabajo se configura como una dinámica laboral nociva dentro de las organizaciones: crea un entorno tóxico, reduce el rendimiento, afecta la cohesión de los equipos y debilita los cimientos institucionales. A pesar de sus elevados costos económicos y humanos, muchas organizaciones ignoran estos efectos, que claramente afectan la estabilidad de los colectivos laborales. Es fundamental comprender que la persecución no se limita a conductas aisladas y reprobables, sino que también constituye una manifestación de la discriminación estructural basada en género, clase, edad o condición étnica. Considerarlo como un hecho puntual desvirtúa su raíz sistémica y contribuye a su normalización.

Criterio 11

El subregistro de casos —causado por el miedo, la desconfianza y la naturalización institucional— constituye una de las mayores barreras para la erradicación del acoso laboral. El silencio institucionalizado es también una forma de violencia. Por ello, erradicar el acoso laboral requiere no solo normativas claras, sino una transformación cultural y legal profunda, con enfoque de derechos humanos, justicia social e interseccionalidad.

Todos los tipos de violencia traen consecuencias individuales como pueden disminución del rendimiento, lesiones físicas y emocionales, traumas, estrés postraumático, entre otros. Por otro lado, las empresas pueden verse envueltas en controversias legales, daño a la reputación, pérdidas de clientes, altos niveles de rotación, ambiente laboral negativo. Para prevenir estas situaciones se deben implementar medidas que reduzcan los conflictos interpersonales, manejo de conflictos, protocolos ante incidentes violentos, programas de que permitan hacer frente ante situaciones de violencia. Asimismo, se pueden establecer programas para fomentar ambientes laborales libres de violencia y propuestas de intervención a nivel primario, secundario y terciario (OIT 2022, Cano et al. 2023, Sticco G. et al. 2022).

Sin estos cambios estructurales, toda política institucional corre el riesgo de quedarse en la superficie y no responder al daño real que esta forma de violencia produce.

Criterio 12

La Ley Orgánica de Integridad Pública, emitida el 24 de junio de 2025 y publicada en el Registro Oficial el 26 de junio de 2025, constituye una reforma estructural en el marco jurídico del servicio público en el Ecuador. Ubicada en el área político-administrativa, esta normativa busca fortalecer los principios de transparencia, ética, eficiencia institucional y control interno dentro del sector público.

A través de reformas sustanciales en el régimen del talento humano, contratación pública y evaluaciones de desempeño, la Ley persigue garantizar una administración pública íntegra, profesionalizada y orientada a resultados. A continuación, se presentan los ocho puntos más relevantes de esta normativa, novedad jurídica hasta el momento.

Conflictos de interés y reingreso al sector público (Art. 5 y 14): Se regula la declaración de conflictos de interés y se restringe el reingreso para quienes recibieron indemnización. Sin embargo, al no considerar dinámicas de persecución institucional, estas medidas pueden reforzar prácticas de exclusión estructural derivadas de acoso laboral encubierto bajo argumentos administrativos.

Evaluación del desempeño y estabilidad (Art. 80 y 81): La evaluación semestral es obligatoria y puede derivar en destitución. Esta herramienta, sin protección frente a usos abusivos, puede convertirse en un mecanismo de hostigamiento institucional, agravando el acoso laboral y vulnerando derechos sin garantías efectivas de imparcialidad.

Manuales y clasificación de puestos (Art. 61 y 62): Se exige actualizar la estructura ocupacional de manera periódica. No obstante, la ausencia de criterios psicosociales o enfoque de derechos humanos naturaliza la violencia estructural, ignorando que las condiciones organizativas pueden facilitar o tolerar el acoso laboral sistemático.

Teletrabajo y contratos ocasionales (Art. 25, art. innumerado final): Los cambios de modalidad o la desvinculación son posibles sin alegar sanción. Esta inestabilidad aumenta la vulnerabilidad de trabajadores en situación precaria, facilitando prácticas de acoso encubiertas bajo decisiones administrativas sin un marco protector.

Sumario administrativo y deficiencia laboral (Art. 44 y 80.1): El sumario garantiza el debido proceso, pero el acoso laboral no está tipificado como infracción. Esto deja a las víctimas en el desamparo normativo, perpetuando su invisibilidad como forma de violencia estructural dentro del aparato estatal.

Protección a grupos prioritarios (Art. 60): Se impide suprimir cargos ocupados por personas con discapacidad y embarazadas. Sin embargo, no se protege a víctimas de acoso laboral, lo que revela una omisión crítica en la garantía de derechos fundamentales frente a la violencia institucionalizada.

Control e integridad institucional (Art. 51 y 52): Se refuerzan mecanismos de control y evaluación. Pero al priorizar el rendimiento sin considerar el clima organizacional, estas medidas pueden ser instrumentalizadas para legitimar el acoso, reproduciendo jerarquías opresivas dentro de las instituciones públicas.

Juventud y transparencia (Disposición General Tercera): Se promueve la participación juvenil en contratación pública. Sin embargo, la falta de enfoques diferenciales o protocolos preventivos expone a jóvenes a dinámicas de subordinación y acoso, especialmente en estructuras jerárquicas que no rinden cuentas por el trato a sus servidores.

4. Discusión

Reconocimiento jurídico del acoso como violencia estructural: la Sentencia 986-19-JP/21 de la Corte Constitucional constituye un precedente fundamental al reconocer el acoso laboral como una forma de violencia estructural que vulnera derechos constitucionales y exige al Estado actuar con debida diligencia.

Vulneración de derechos fundamentales: el acoso laboral atenta contra la dignidad humana, la salud, el trabajo digno, la igualdad y el acceso a la justicia, y por tanto debe ser tratado como una violación sistemática de derechos humanos, no como un simple conflicto laboral.

Débil implementación de estándares internacionales: a pesar de la ratificación del Convenio 190 de la OIT, Ecuador no ha armonizado plenamente su legisla-

ción ni ha transformado sus culturas organizacionales, manteniendo entornos laborales permisivos con la violencia.

Ausencia de una ley integral y efectiva: la falta de una ley específica sobre acoso laboral impide consolidar un marco legal uniforme y eficaz, dejando a las víctimas en un estado de indefensión y facilitando la impunidad institucional.

Impacto psicosocial profundo y persistente: el acoso laboral tiene consecuencias severas para la salud mental de las personas trabajadoras, generando estrés, ansiedad, depresión y daños emocionales prolongados, que las instituciones tienden a subestimar o invisibilizar.

Limitada aplicación de políticas con enfoque de género e interseccionalidad: la violencia laboral afecta de manera más marcada a mujeres, personas con discapacidad, pueblos indígenas, afrodescendientes y otros colectivos vulnerables. Sin embargo, las políticas públicas carecen de una institucionalización del enfoque interseccional y de género.

Inoperancia de los protocolos institucionales: el Protocolo MDT-2020-244, aunque normativamente importante, ha sido escasamente aplicado o monitoreado, evidenciando una débil voluntad institucional para prevenir y atender el acoso en el sector público.

Instrumentalización de mecanismos de control: las reformas recientes, como la Ley Orgánica de Integridad Pública, si bien fortalecen la transparencia, pueden ser usadas para ejercer control jerárquico y profundizar formas de acoso si no se incorporan garantías psicosociales.

Subregistro y cultura del silencio: el miedo a represalias, la falta de confianza institucional y la normalización del abuso generan un subregistro crónico de casos, lo cual impide dimensionar el alcance real del acoso laboral en el país.

Necesidad de transformación estructural y cultural: erradicar el acoso laboral requiere mucho más que normas: exige transformar las relaciones de poder, las jerarquías abusivas y las culturas autoritarias que sostienen la violencia en el trabajo. Sin esta transformación, toda política será insuficiente.

5. Referencias

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP). Registro Oficial Suplemento No. 651, 1 de marzo de 2012.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2017). Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2024). Ley Orgánica Reformatoria para la erradicación de la violencia y el acoso en todas las modalidades de trabajo.
- Cano, F. G., et al. (2023). Conductas violentas en el trabajo: Agresiones a profesionales del Trabajo Social [Informe]. Consejo General del Trabajo Social y Colegio Oficial de Trabajo Social de Madrid. https://www.cgtrabajosocial.es/files/6423f188bco82/libro_conductas.pdf
- Coello-Cadena, F. G., & Peralta-Beltrán, A. R. (2023). Riesgos psicosociales en el derecho laboral ecuatoriano: Un abordaje desde el derecho a la salud mental [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9573/1/T4193-MDLSSCoello-Riesgos.pdf>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021). Sentencia No. 986-19-JP/21.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017). Caso V.R.P. y V.P.C. vs. Nicaragua.
- Cruz-Martínez, A. (2012). El acoso laboral y sus efectos a nivel individual, social y organizacional [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Javeriana]. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/9890/CruzMartinezAlejandra2012.pdf>
- Marquina Gutiérrez, K. (2020). La prevención del acoso laboral como manifestación del poder empresarial. *Revista Jurídica del Trabajo*, 1(3), 72–95. <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/51>
- Ministerio del Trabajo. (2020). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244. Protocolo de Prevención y Atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo. <https://www.trabajo.gob.ec>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_830029.pdf

Sticco, G., et al. (2022). Entre la naturalización y las limitaciones legislativas: La violencia laboral en Colombia en el marco del Convenio 190 de la OIT [Informe técnico]. Fundación Friedrich Ebert Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/19751.pdf>

Suasnavas Bermúdez, P. R., Rodríguez Vásconez, A. I., Varela Vielma, C. F., y Silva Guzmán, M. P. (2024). *Psicosociología Laboral*. Universidad Particular Internacional SEK. https://www.researchgate.net/publication/390302486_Psicosociologia_Laboral

Capítulo 2

Factores promotores de los procesos de resiliencia en mujeres trabajadoras expuestas a estrés laboral desde la óptica de género. Una revisión de alcance de la literatura

Gloria Helena Villalobos Fajardo¹
María Fernanda Guerrero Garay²

1. Introducción

Con el fin de procurar lugares de trabajo saludables y equitativos para hombres y mujeres según lo planteado por la Organización Mundial de la Salud desde la óptica del género (OMS, 2011, p. 8), es preciso conocer los aportes de los estudios feministas en este campo desde mediados del siglo XX, ya que conducen a cuestionar el papel de la mujer en la sociedad y la consecuente división sexual del trabajo. La categoría género crea una brecha entre lo natural-biológico y lo social, entiéndase lo primero como el sexo asignado al nacer, y entiéndase lo segundo como los roles de comportamiento atribuidos culturalmente al hombre y a la mujer; estas dos categorías sexo/género impactan transversalmente el mundo del trabajo (Lamas, 2018, p. 25).

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

2. Médico con énfasis en medicina familiar, Especialista en Auditoría en Salud, Especialista en Salud Ocupacional, Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo. Universidad Colegio Mayor del Rosario, Colombia, mafeguerrerogaray@gmail.com

Del mismo modo, las categorías clase social/raza, se interrelacionan estrechamente con las de sexo/género, como es el caso de personas de países en desarrollo que migran hacia los países desarrollados para trabajar, cuerpos racializados (Segato, 2018, pp.57-61) y ciudadanos de segunda categoría con trabajos la mayoría informales, los cuales según la OMS generalmente están vinculadas a la falta de seguridad laboral y de prestaciones, a la formación insuficiente, a las condiciones de trabajo insalubres, a la protección inadecuada del Estado y de los sindicatos, a la existencia de barreras para acceder y utilizar los servicios de salud y a la existencia de dificultades para conciliar el trabajo remunerado y el no remunerado, “los trabajadores han de aceptar con frecuencia salarios bajos, malas condiciones de trabajo y relaciones laborales abusivas”, y desafortunadamente, en la mayoría de los países, “las mujeres son más proclives que los hombres a trabajar en el sector no estructurado” (OMS, 2011, pp. 13-18).

La migración forzada promovida por la globalización y la crisis económica es nicho para la explotación laboral, la injusticia y la precariedad laboral, evidenciando “pedagogías de la crueldad”, atribuidas como una de sus causas al mandato de masculinidad que reciben los hombres del patriarcado, encarnadas por diferentes formas de violencia hacia la mujer, como, por ejemplo, la trata con fines de explotación sexual (Segato, 2018, p.7). La categoría patriarcado se entiende en las ciencias sociales, como una forma específica de dominación masculina, cuyo término proviene de los pastores nómadas de la antigüedad (Lerner, 1990, pp. 420-430).

Algunos atribuyen el sistema de dominación hacia las mujeres debido a su posibilidad de maternidad, además cuidan, están en casa, se dedican a lo doméstico, pertenecen a la esfera de lo privado (Lamas, 2018, p. 45), en relación con ello la OMS sostiene que “las mujeres son responsables del trabajo no remunerado, de la prestación de atención de salud a sus mayores, discapacitados y familiares enfermos; además, engloban un gran porcentaje de los trabajadores no remunerados que trabajan en empresas propiedad de miembros de la misma familia...las mujeres realizan todas las labores domésticas y de cuidado de la familia” (OMS, 2011, p. 11).

Según el informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) “los movimientos migratorios acostumbran a sustentarse en la con-

tinua reproducción y explotación de las desigualdades de género. Por ello, es necesario abordar los procesos migratorios” (PNUD, 2021, p.4). La Organización Internacional para las Migraciones (OIM), en su informe de migraciones indica que “aproximadamente el 70% de los migrantes en América del Sur son intrarregionales y son las mujeres quienes han contribuido a este crecimiento” (OIM, 2023, p.8).

En este sentido afirma la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) que “los países de salida entregan una suerte de subvención a las economías desarrolladas, al exportar mano de obra a un bajo precio” (CEPAL, 2018, p.41). Según ONU Mujeres (ONU Mujeres, 2020, p.3) en América Latina y el Caribe del total de personas que se dedican al trabajo remunerado doméstico, el 93% son mujeres, lo que supone en promedio entre el 10,5% y el 14,3% del empleo al que acceden las mujeres en la región, se significa que un porcentaje importante de mujeres migrantes acceden a condiciones precarias de trabajo. “El acceso a la seguridad social es un punto crítico porque sólo el 9.8% cuenta con la cobertura de todos los beneficios” (OIT, 2021, p. 39), “solo un 22% de las trabajadoras migrantes del mundo cuentan con protección social, y las mujeres y niñas representan el 70% de los casos de trata de personas en la región” (OIM, 2023, p.18).

Estos escenarios descritos, comprensiblemente ocasionan estrés relacionado con el trabajo en las mujeres, según la OIT, éste está determinado por la organización y el diseño del trabajo, así como a las relaciones laborales. Se produce cuando las exigencias del puesto no corresponden o superan las capacidades, recursos o necesidades del trabajador, o cuando los conocimientos y habilidades de un trabajador o grupo para afrontar estas exigencias no se ajustan a las expectativas de la cultura organizacional de una empresa o centro de trabajo (OIT, 2016, p.6).

Investigaciones recientes concluyen que la promoción de la resiliencia con programas de entrenamiento e intervención, movilizan recursos personales, familiares, comunitarios, sociales, que inician una espiral positiva mental, física y de sentido de vida, a pesar de la exposición a condiciones de trabajo estresantes. La resiliencia según el psiquiatra Boris Cyrulnik se entiende como “la posibilidad de volver a la vida después de una agonía psíquica traumática o en

condiciones adversas” (Cyrulnik y Anaut, 2016, p. 1). Algunos programas de intervención para mujeres migrantes en servicio doméstico, por ejemplo, cuya labor se realiza en la esfera de lo privado disuadiendo la aplicación de leyes laborales, vigilancia gubernamental y sindicalización, logran menores niveles de depresión, ansiedad y estrés, atención plena, resiliencia, satisfacción con la vida, motivándolas a participar colectivamente en la construcción de redes de apoyo social (Vahabi et al., 2022).

Se han identificado indicadores de resiliencia en mujeres vinculadas a la trata o ejerciendo el trabajo sexual tales como: el desarrollo de un discurso introspectivo, proyección de futuro a través del manejo de habilidades de supervivencia, distanciamiento del hecho doloroso destacando aspectos positivos del mismo, adaptación positiva, humor, moralidad, creatividad (Antolínez y Jorge, 2017). Son conocidas las complejas dinámicas psicosociales dentro de las comunidades marginadas, pero en estudios sobre resiliencia, se ha encontrado que puede ser la misma comunidad la que tiene el potencial de promover sentimientos positivos y de creatividad en ellas (Rosati et al., 2024).

Las mujeres migrantes internas con trabajos informales contribuyen al crecimiento de la familia al cubrir gastos diarios, generar ingresos, acumular capital comercial y de inversión, ahorrar y cubrir costos (Diniyati et al., 2024). Para lograr obtener ingresos en medios de vida rurales, asumen nuevas responsabilidades, pasando de trabajadoras familiares a agricultoras, generándose roles cambiantes, especialmente respecto a la gestión de la explotación agrícola familiar (Slavchevska et al., 2020).

Por todo lo anterior, el propósito de la presente revisión de alcance fue identificar los factores promotores de los procesos de resiliencia en mujeres trabajadoras expuestas a estrés laboral desde la óptica de género, exponiendo la naturaleza compleja y multifactorial de la situación y la necesidad de acompañamiento en la promoción de procesos de resiliencia que favorezcan su dimensión física, psicológica, espiritual y social; aspecto en el que el desarrollo de esta investigación puede enriquecer este supuesto.

2. Métodos

a. Búsqueda de literatura científica

Se seleccionaron estudios publicados en revistas indexadas del periodo comprendido entre el 2010 y 2024, de las bases de datos electrónicas Ovid, Pubmed, Apa PsycNet, Science Direct, y SAGE Journals. Los idiomas que se incluyeron fueron inglés y español. La ecuación de búsqueda que se utilizó fue: work AND women AND resilience AND migrants OR “domestic workers” OR “housemaids” OR “sex workers” OR “illegal employment”. Los criterios de exclusión fueron aquellos artículos donde la muestra no incluía trabajadoras mujeres, artículos de opinión, noticias, foros, y aquellos que no hicieron alusión a la temática investigada. Los estudios incluidos en la síntesis cualitativa final fueron escogidos por la autora manualmente conforme a su correspondencia con los objetivos propuestos y sintetizados de manera descriptiva. Se identificaron inicialmente 946 artículos en las diferentes bases de datos.

La búsqueda de artículos se realizó bajo los siguientes parámetros en las 5 bases de datos:

Apa PsycNet: se coloca la ecuación en la búsqueda avanzada para título, abstract y keyword, se obtienen 61 artículos; se aplican los siguientes filtros: 2010-2024 y journal; se muestran 15 resultados.

Ovid: selección Ovid Medline, se coloca la ecuación, se obtienen 10.208 artículos, se aplican los siguientes filtros: 2010-2024 y 2 o más estrellas; se muestran 98 resultados.

Se realiza una segunda búsqueda en Ovid: selección Ovidmedline; se coloca la ecuación, se obtienen 10.208 artículos; se aplican los siguientes filtros: 2010-current y 1 estrella, se muestran 6.350, luego se escogen los artículos que tienen la palabra “resilience” en el título a través del gestor de referencias bibliográfico Mendeley; se muestran 289 resultados.

Science Direct: en búsqueda avanzada se coloca la ecuación en la sección title, abstract, author keyword, se obtienen 1.047 artículos; se aplican los siguientes

filtros: 2010 al 2024; tipo de artículo: artículos de investigación; áreas temáticas: ciencias sociales, psicología, economía -econometría y finanzas, arte y humanidades, neurociencia; idiomas: inglés y español; se muestran 255 resultados.

Pubmed: se coloca la ecuación; se obtienen 7,578 artículos; se aplican los siguientes filtros: 2010-2024; texto completo; texto completo gratuito; ensayo clínico; ensayo aleatorizado controlado; se muestran 122 resultados.

SAGE Journals: se coloca la ecuación; se obtienen 19,057 artículos; se aplican los siguientes filtros: título-palabra clave- resumen; 2010 al 2024; artículo de investigación; se muestran 189 resultados.

b. Selección de los estudios análisis de sesgos y de contenido

Durante la primera búsqueda se identificaron en total 37.951 artículos, con la aplicación de los filtros en las diferentes bases de datos resultaron 968, de ellos a través de gestor de referencias bibliográfico Mendeley se obtuvieron 19 artículos repetidos y 3 registros no encontrados, por lo que se realizó la exclusión de los duplicados y no encontrados, quedando 946 artículos, de los cuales fueron excluidos aquellos a los que no fue posible el acceso, así como aquellos que no tuvieron disponible el abstract, aquellos que carecieran de información cuantitativa, o cuyos resultados fueran netamente cualitativos, resultando un total de 250 artículos. Los artículos fueron sometidos a una lectura y análisis de texto completo considerando el diseño, metodología y resultados, lo cual permitió excluir aquellos con menor calidad metodológica, o que no presentaran información suficientemente relevante para identificar y describir los factores a investigar sobre resiliencia, resultando en 31 artículos que fueron finalmente incluidos en esta revisión.

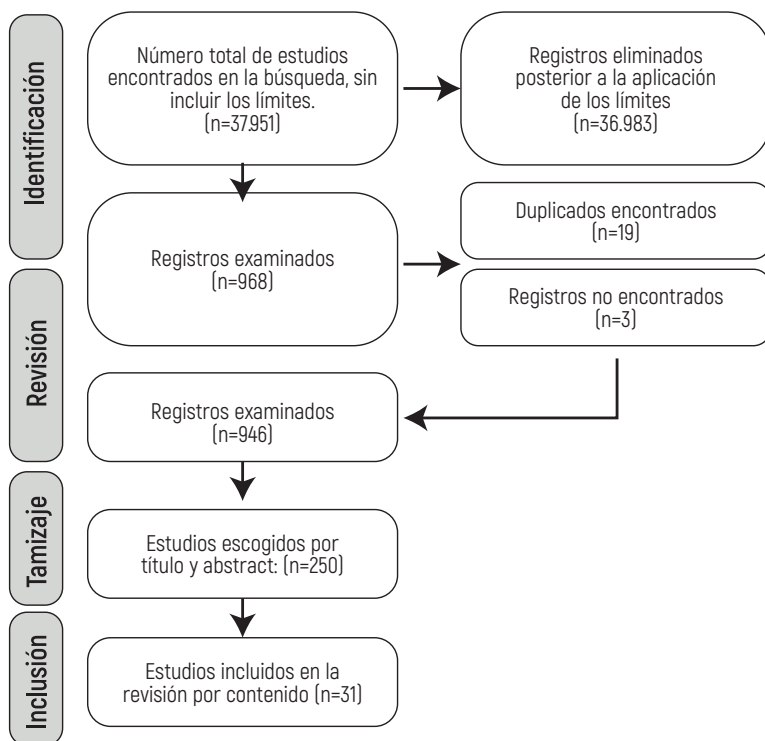
El análisis de los estudios consideró variables sociodemográficas, personales, familiares, ocupacionales.

Para la presente revisión de alcance de literatura se realizó un protocolo con el fin de reducir para mitigar el impacto de los sesgos inherentes del autor, promo-

ver la transparencia sobre los métodos y el proceso y evitar revisiones redundantes; para ello, no se modificó el protocolo de revisión original. El informe de la revisión se adhiere a la declaración de elementos de informe preferidos para revisiones sistemáticas y metaanálisis (PRISMA). Para el control de sesgos se utilizó como guía la herramienta ‘riesgo de sesgo’ del Manual Cochrane de revisiones sistemáticas de intervenciones versión 5.1.0 del 2011.

La descripción de los resultados se realizó en forma narrativa con cada uno de los artículos incluidos, precisando el aporte de cada estudio para cada objetivo propuesto, y según las variables demográficas, organizacionales, familiares y personales descritas en cada estudio.

Figura 1. Flujograma de búsqueda de estudios



Fuente: Elaboración propia

C. Consideraciones éticas

La investigación se ajusta a las “Normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud”, establecidas en la resolución No. 008430 de 1993 del Ministerio de Salud, y a la Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial: Categoría de la investigación: Sin riesgo.

3. Resultados

Luego de la búsqueda de literatura científica y de la exclusión de artículos a partir de los criterios definidos, resultaron 31 estudios de los cuales fueron 6 experimentales y 25 observacionales, dentro de los cuales 13 aportan a describir efecto de las características demográficas, 15 a factores de riesgo, 15 a factores promotores de resiliencia, y 7 en prácticas orientadas a la promoción de los factores promotores de resiliencia. Los países donde se realizaron las investigaciones fueron: Reino Unido, Corea y Canadá (2 estudios), Estados Unidos (5 estudios), China (9 estudios), Israel, Camboya, Kenia, Nepal, Turquía, Irán, Italia, India, R. Dominicana, Tailandia y España (1 estudio).

Del total de 31 artículos, 1 fue realizado en personal militar (mixto), 1 personal policía (mixto), 2 trabajadoras migrantes, 1 trabajadores migrantes (mixto), 1 personal enfermería (mixto), 1 trabajadores salud mental (mixto), 1 trabajadores organizaciones públicas y privadas (mixto), 2 cuidadores (mixtos) 1 mujeres, 1 trabajadores sociales (mixto), 1 trabajadoras de bancos, 6 trabajadoras domésticas, 7 trabajadoras sexuales, 1 personal de salud y académico (mixto), 1 trabajadores de rescate (mixto), 1 trabajadoras de granja, 1 trabajadoras del hogar, 1 trabajadoras entretenimiento adulto; en total 11 mixtos y 20 solo mujeres. El tamaño de las muestras osciló entre 20 y 2000 sujetos.

Los sesgos más comunes que se encontraron en los estudios revisados fueron: sesgo de selección por muestra pequeña, lo que resulta en bajo poder estadístico para detectar asociaciones entre variables; sesgo de información, por la no exploración de múltiples variables personales y ocupacionales predictoras de estrés relacionado con la labor en mujeres; sesgo de memoria, por descono-

cimiento sobre si las mujeres trabajadoras que están estresadas tienen más o menos probabilidades de responder a las encuestas realizadas; sesgo de confusión, pues el grupo de mujeres escogidas al azar en los estudios experimentales puede verse afectado por no ser homogéneo, ya que las mujeres pueden provenir de diferentes culturas siendo probable que haya factores no medidos por no ser considerados. Por último, algunos artículos manejaban las categorías sexo/género de manera no diferenciada.

Los estudios evaluaron las variables de estudio al utilizar cuestionarios validados, entre ellos: Escala de resiliencia de 14 ítems (RS14) (Kyung Kim, 2022; Peng et al., 2022; Roberts et al., 2021); GAD-7 (Hall et al., 2019; Mendoza et al., 2017; Roberts et al., 2021; Yi G et al., 2019); Cuestionario de Salud del Paciente (PHQ-9) (Hall et al., 2019; Mendoza et al., 2017; Roberts et al., 2021; Yi G et al., 2019); Escala de resiliencia de Connor-Davidson de 10 ítems (Hamideh et al., 2021; Rouhani et al., 2021; Shin et al., 2019; Vázquez et al., 2024); Escala Likert (Ariyabuddhiphongs y Li, 2012; Cheung et al., 2019; Rouhani et al., 2021; Shin et al., 2019; Vázquez et al., 2024).

a. Efecto de las características demográficas

En la mayoría de los estudios la influencia de aspectos como sexo, raza y género, se relacionaron con el estrés y/o la resiliencia.

En algunos artículos se halló que la variable raza influye más en mujeres de raza negra, tal es el caso de un estudio de militares veteranos en USA, donde se describe que más mujeres con antecedentes positivo de trauma sexual militar (MST) que negativo, eran negras (17,8 % frente a 9,1 %) y latinas (21,8 % frente a 8,6 %; p general $< 0,001$), pero no hubo diferencias en raza/etnia entre los hombres veteranos MST (+) y MST (-) ($p = 0,20$) (Kalvesmaki et al., 2024).

En mujeres trabajadoras migrantes de origen rural en China, una mayor edad y salud se asociaron significativamente con tasas más bajas de síntomas depresivos significativos ($r = -0,13$ y $r = -0,19$, respectivamente), mientras que los niveles más altos de educación se asociaron significativamente con niveles más altos de síntomas depresivos (cociente F 5,271, $gl = 2228$, $p = 0,006$) (Lommel

et al., 2020). En otro estudio, las mujeres analfabetas migrantes de Nepal en Oriente medio y Malasia tenían 1,56 veces más probabilidades de estar vinculadas a la aparición de problemas de salud, en comparación con las mujeres migrantes alfabetizadas [OR = 1,56, IC del 95%: 1,02 a 2,38, $p = 0,042$] (Simkhada et al., 2018). En un artículo, se contrastó el impacto de los grupos de edad y el nivel educativo en el proceso de resiliencia posteriores a una intervención en atención plena en mujeres, los resultados mostraron que estas variables no fueron predictoras significativas de la resiliencia (Adelian et al., 2021).

En otro estudio, sólo el 3,4% de la muestra de trabajadoras sexuales Tailandesas no tenía ningún tipo de educación, mientras que la mayoría (70,2%) tenía educación secundaria y 1 de cada 10 tenía educación universitaria; la educación se relacionó de forma estadísticamente significativa con el ingreso, el sacrificio, el orgullo y el optimismo; la magnitud de las correlaciones fue moderada; el efecto de la educación sobre el optimismo no mostró diferencias significativas ($\beta = 0,0853$, $p = 0,39$) (Ariyabuddhiphongs y Li, 2012).

En un estudio realizado con enfermeras de U.K, encontraron la variable edad como influyente, las menores de 35 años y con menos experiencia tenían niveles más altos de ansiedad y depresión y menor resiliencia, con puntuación media de 10, 7, y 79 respectivamente; por el contrario, el ser mayor se relacionó con niveles de resiliencia más altos $p = 0,009$ (Roberts et al., 2021). En otro estudio en personal de servicios de salud y académicos UK, se observó que la edad superior a 60 años tiene una fuerte asociación con tener un mayor bienestar autoevaluado ($p = 0,032$) y resiliencia ($p = 0,003$) independiente del género (Peng et al., 2022). Un estudio entre trabajadoras sociales durante la covid-19 Israelí, estimó que los niveles más bajos de mantenimiento de la perspectiva, trauma secundario y ser joven predijeron el 27% de agotamiento entre las profesionales ($R^2 = 0,270$, con $p < 0,001$); ser joven se asoció negativamente con el trauma secundario; los niveles más altos de agotamiento, los niveles más bajos de capacidad para manejar el estrés y el mantenimiento de la perspectiva predijeron el 35,9 % de trauma secundario ($R^2 = 0,359$, con $p < 0,001$) (Ratzon et al., 2022). En Turquía, entre profesionales de la salud mental, encontraron que la variable género influye en las percepciones: la relación entre el estrés traumático secundario y la percepción de afrontamiento del trauma ($\beta = -0,15$ $p \leq 0,001$) cambió negativamente ($\beta = -1,04$, $p \leq 0,001$) dependiendo del género, cuando se examinaron los detalles del efecto moderador, no hubo cambios en las mujeres

($\beta = 0,01$, IC del 95% [-0,11, 0,11]), se encontraron relaciones significativas para los hombres ($\beta = -1,04$, IC del 95% [-1,31, -0,79]). Finalmente dedujeron en el estudio que los hombres con baja resiliencia psicológica y percepción de afrontamiento del trauma tienen mayor probabilidad de experimentar estrés traumático secundario (Özbay y Bülbül, 2024). Un estudio encontró que ser mujer ($p < 0,001$) y no estar casada ($p < 0,05$) se asocia con mayores puntuaciones de depresión entre empleados de organizaciones gubernamentales privadas y locales en Corea, ser mujer se relacionó de forma independiente con niveles de ansiedad más altos ($p < 0,001$) y el estrés ocupacional mostró una relación positiva con la ansiedad ($p < 0,001$); este estudio concluyó que ser mujer y tener un alto nivel de estrés laboral se asociaron con un mayor estado de ánimo depresivo y ansiedad que los hombres (Shin et al., 2019).

En otro estudio de cohorte longitudinal en mujeres cisgénero y transgénero que ejercen el trabajo sexual de calle USA, la prevalencia del VIH fue más alta entre las trabajadoras sexuales transgénero (47%) en comparación con las cisgénero (7%); y en cuanto a la interacción con el sistema de justicia penal, el 21% cisgénero y el 14% transgénero informaron haber sido arrestadas recientemente. La violencia física reciente por parte de los clientes se asoció con una resiliencia reducida (20,7 frente a 25,6; $p < .001$), las interacciones policiales rutinarias y atroces se asociaron significativamente con una menor resiliencia ($\beta = 1,0$; $p = 0,007$; $\beta = 1,0$; $p < 0,001$), la resiliencia fue significativamente menor entre el 37% que informó haber consumido drogas no inyectables a diario, excluida la marihuana (29,9 frente a 33,0; $p < 0,001$) (Rouhani et al., 2021).

En República Dominicana entre las trabajadoras sexuales transgénero, por cada punto adicional en la escala de estigma internalizado del trabajo sexual, las probabilidades de experimentar síntomas depresivos aumentaron en un 19% ($p = 0,018$), y por cada punto adicional en la escala de cohesión social, las probabilidades de informar síntomas depresivos disminuyeron en un 18% ($p = 0,009$); todas las variables de estigma se asociaron con mayores probabilidades de experimentar síntomas de ansiedad (estigma del trabajo sexual manifestado: OR = 1,23, $p = 0,001$, estigma del trabajo sexual internalizado: OR = 1,14, $p < 0,001$, estigma trans: OR = 1,09, $p = 0,007$); y la cohesión social se asoció con menores probabilidades de experimentar síntomas de ansiedad (OR = 0,84, $p = 0,003$) (Goldenberg et al., 2021).

En una publicación de un estudio entre personal de salud y académico durante la pandemia del Covid 19, al observar las diferencias de género y estado civil, las mujeres casadas informaron niveles más bajos de bienestar en comparación con los hombres casados ($p = 0,028$), y las mujeres solteras informaron niveles significativamente más bajos de bienestar que las mujeres y los hombres casados ($p = 0,017$ y $< 0,0001$, respectivamente) (Peng et al., 2022).

b. Factores de Riesgo para el estrés laboral

En un estudio en USA, realizado en militares activos y después del servicio, se encontró que la exposición a trauma sexual militar (MST) fue reportada por el 31,4% de las mujeres y el 16,9% de los hombres. Las mujeres veteranas MST (+) tenían más probabilidades de informar depresión (47,5% frente a 27,6%; $p < .001$) y trastorno de estrés postraumático (TEPT) (36,6% frente a 21,7%; $p < .001$) que las mujeres MST (-). Los hombres MST (+) tenían más probabilidades de informar depresión (60,0% frente a 34,2%; $p = .002$) y TEPT (51,2% frente a 30,2%; $p = .03$) que los hombres MST (-). Como dato importante, las mujeres y los hombres veteranos MST (+) tenían más probabilidades de indicar que habían experimentado trauma sexual infantil (CST) que los veteranos MST (-) (Kalvesmaki et al., 2024).

En un estudio en Reino Unido en enfermeras que trabajaban en áreas clínicas respiratorias durante la pandemia COVID-19, se reportó que el 50,3% experimentó ansiedad mínima, el 28,8% síntomas leves y el 20,9% síntomas moderados a severos. Las puntuaciones fueron similares para la depresión, el 51,9% experimentó síntomas mínimos de depresión, el 30,9% leves, y el 17,2% moderados a severos (Roberts et al., 2021).

Un estudio en profesionales de salud mental concluye que los hombres con baja resiliencia psicológica y baja percepción de afrontamiento del trauma tienen mayor probabilidad de experimentar estrés traumático secundario. La percepción de afrontamiento del trauma no tuvo efecto indirecto sobre el estrés traumático secundario en mujeres ($\beta = 0,10$, IC del 95% [-0,16, 0,04]), si se

encontraron relaciones significativas para los hombres ($\beta = -0,32$, IC del 95% [-0,50, -0,17]) (Özbay y Bülbül, 2024).

Algunos investigadores estudian factores sindémicos de disparidad social (co-ocurrencia de dos o más factores de riesgo que actúan sinérgicamente para crear una carga excesiva de enfermedad). Entre trabajadoras sexuales afroamericanas, un estudio cuya muestra fue de 562 mujeres, el 17,4% informó ser VIH positivas, tener antecedentes de internación (17,1%), y haber estado sin hogar durante los últimos 90 días (54,8%). Los informes de factores de riesgo sindémicos incluyen angustia mental grave (78,8%), dependencia de sustancias (89,1%), victimización grave (83,3%) y riesgo reciente de VIH (50,2%). Los resultados de los modelos de regresión logística bivariada mostraron: historial de internación (OR=0,506; IC del 95%=0,301, 0,851; $p=0,010$), falta de vivienda durante los últimos 90 días (OR=0,553; IC del 95%=0,361, 0,846; $p=0,006$), dependencia de sustancias (OR=0,472; IC del 95%=0,276, 0,806; $p=0,006$), angustia mental grave (OR=0,218; IC del 95%=0,143, 0,334; $p<0,000$), riesgo de VIH (OR=0,509; IC del 95%=0,356, 0,727; $p<0,000$) y victimización grave (OR=0,556; IC del 95%=0,354, 0,873; $p=0,011$), los cuales se asociaron con probabilidades más bajas de tener un alto dominio personal (Buttram et al., 2014).

Sobre las causas de ejercer el trabajo sexual, un estudio reporta que las respuestas más comunes en mujeres fueron: conseguir dinero para drogas (84%), comida (54%) y lugar donde quedarse (35%). El consumo de sustancias era común pues el 75% informó el consumo diario de drogas ilícitas y más de la mitad (54%) se inyectó diariamente drogas en los últimos 3 meses al inicio del estudio. Las drogas más consumidas fueron la heroína y la cocaína. Las participantes experimentaron altos niveles de vulnerabilidad estructural: el 55% informó inseguridad alimentaria y el 60% informó falta de vivienda reciente. La mayoría había sido arrestada alguna vez (82%) y el 72% de ellas había sido arrestada alguna vez por prostitución (White et al., 2020).

La mayor proximidad espacial a los lugares de juego y las mayores cargas financieras y psicosociales se asocian con el trastorno del juego en trabajadoras domésticas filipinas migrantes en China, así en una muestra de 1.022 mujeres, la prevalencia del trastorno del juego fue del 5,1%. Los análisis de regresión indicaron que la probabilidad de participar en juegos de azar estaba asociada con el

endeudamiento actual ($RR = 1,56$, IC del 95 % = $1,08-2,25$, $p = 0,017$) y una peor salud ($RR = 1,31$, IC del 95 % = $1,04-1,65$, $p = 0,02$); el aumento de los síntomas del trastorno del juego se asoció de forma independiente con un menor apoyo social percibido ($RR = 0,92$; IC del 95 % = $0,87-0,98$; $p = 0,006$), un mayor número de dependientes que dependen de remesas mensuales ($RR = 1,10$; IC del 95 % = $1,06-1,16$; $p < 0,001$), una mayor gravedad de la depresión ($RR = 1,16$; IC del 95 % = $1,07-1,25$; $p < 0,001$), una disminución del quintil salarial ($RR = 0,97$; IC del 95 % = $0,94-1,00$; $p = 0,04$) y la proximidad a los locales de juego más cercanos ($RR = 1,04$; IC del 95 % = $1,02-1,07$; $p = 0,005$) (Yi G et al., 2019).

La prevalencia de depresión entre las trabajadoras sexuales fue del 41,3% en un estudio en China, el 72,1% provenía de zonas rurales, casi tres cuartas partes no tenían hijos (73,8%), habían asistido a la escuela básica (74,4%), tenían un ingreso personal inferior (60,7%). En los análisis de regresión con la adición de la confianza negativa ($R^2 = 0,07$ y $t = 5,89$; $p < 0,001$) el modelo final explicó una proporción significativa de la varianza en la pertenencia frustrada ($R^2 = 0,07$; $F(1, 434) = 34,65$; $p < 0,001$), con la adición de la confianza negativa ($R^2 = 0,09$ y $t = 6,76$; $p < 0,001$) el modelo final explicó una proporción significativa de la varianza en la depresión ($R^2 = 0,15$; $F(4, 439) = 19,16$; $p < 0,001$), con la adición de la pertenencia frustrada ($R^2 = 0,25$ y $t = 12,28$; $p < 0,001$) el modelo final explicó una proporción significativa de la varianza en la depresión ($R^2 = 0,30$; $F(3, 435) = 60,55$; $p < 0,001$). Tanto la confianza negativa como la falta de pertenencia fueron predictores positivos significativos de la depresión entre las trabajadoras sexuales, y la falta de pertenencia puede ser un mediador que vincula la confianza negativa y la depresión (Chen H et al., 2017).

En cuanto al estrés posmigratorio en mujeres trabajadoras domésticas migrantes, se correlacionó significativa y positivamente con la gravedad de los síntomas en las cuatro dimensiones de la salud mental evaluadas: TEPT ($r = 0,30$, $p < 0,01$), ansiedad ($r = 0,27$, $p < 0,01$), depresión ($r = 0,31$, $p < 0,01$) y somatización ($r = 0,38$, $p < 0,01$). El apoyo de la red social familia no se correlacionó con ninguna de las dimensiones de salud mental medidas ni moderaron la relación; el apoyo de la red social como los amigos se asoció significativa y positivamente con la depresión ($r = 0,26$, $p < 0,01$) y la ansiedad ($r = 0,15$, $p < 0,05$) y moderaron la relación. La relación entre estrés posmigratorio y síntomas depresivos fue significativamente mayor entre aquellas con mayor apoyo de la red social de amigos, particularmente con apoyo moderado ($z = 0,10$, $p < 0,001$) y alto ($z =$

0,14, $p < 0,001$), pero no para bajo apoyo ($z = 0,05$, $p = 0,06$). El patrón de resultados fue similar para los síntomas de ansiedad, hubo diferencias significativas con el apoyo moderado ($z = 0,07$, $p < 0,001$) y el apoyo alto de la red social amigos ($z = 0,12$, $p < 0,001$); en la asociación entre estrés posmigratorio y síntomas de ansiedad la relación no fue significativa para aquellos con bajo apoyo ($z = -0,03$, $p = 0,23$). El estrés posmigratorio se asoció con mayores síntomas de somatización a medida que aumentaba el apoyo de la red social de amigos; el modelo completo explicó el 21% de la varianza en la somatización y fue significativo [$F(16, 242) = 4,48$, $p < 0,001$]; la relación fue significativa entre aquellos con bajo ($z = 0,12$, $p < 0,01$), moderado ($z = 0,19$, $p < 0,001$) y alto ($z = 0,26$, $p < 0,001$) apoyo. De manera similar a los análisis anteriores, el estrés posterior a la migración ($B = 0,31$, $p < 0,001$) y el apoyo de la red social de amigos ($B = 0,32$, $p < 0,05$) se asociaron positivamente con la gravedad de los síntomas de TEPT [$F(16, 242) = 3,02$, $p < 0,001$]. En contra de los efectos amortiguadores conocidos de las redes sociales de apoyo, en cuanto a los amigos, se evidenció que un mayor uso de esta red se asoció con mayores síntomas psicológicos (Mendoza et al., 2017).

Entre empleadas domésticas extranjeras encuestadas en Hong Kong, el 20,5% y el 34,4% habían sufrido abuso físico y verbal respectivamente en los últimos 12 meses; la mayoría de los abusadores eran mujeres empleadoras y niños, el 19,4% denunciaron sus casos a organizaciones formales (agencia y policía); en cuanto a la depresión el 25,2 % tenía un nivel leve a extremadamente grave. En la regresión lineal la experiencia de abuso físico (coeficiente beta no estandarizado [B] = 1,68, intervalo de confianza del 95% [IC del 95%] = 0,12-3,34), la experiencia de abuso verbal ($B = 1,58$, IC del 95% = 0,16-3,00) y la no divulgación de la experiencia de abuso físico ($B = 5,68$, IC del 95% = 0,18-11,18) se asociaron positivamente con la puntuación DASS-21-D. Por el contrario, la satisfacción con el espacio vital se asoció negativamente con la puntuación DASS-21-D ($B = -1,50$, IC del 95% = -2,12 a -0,88). El modelo de regresión en general explicó el 42,1% de la varianza en la puntuación DASS-21-D (Cheung et al., 2019).

En trabajadoras de Bancos en Corea, un estudio encontró que el bienestar psicológico mostró correlaciones negativas con el estrés laboral ($r = -0,44$, $p < 0,001$) y el mecanismo de afrontamiento centrado en la evitación ($r = -0,28$, $p < 0,001$) (Kyung Kim, 2022).

Entre cuidadores informales en España, se reportó que un total de 16,1% de estos cumplieron criterios para un episodio depresivo y el 57,4% estaban en riesgo de desarrollar depresión, independiente del género (35). En China, un estudio reportó que aproximadamente el 26% de las mujeres migrantes de origen rural que trabajaban en restaurantes, fábricas y aseo, informaron síntomas de depresión; en cuanto al estrés aculturativo la media de dificultades financieras era la más alta (1,92), seguida de la soledad (1,59), y las tensiones interpersonales (1,40) eran el contribuyente más bajo: en comparación con la puntuación media de discriminación interpersonal (0,88), los migrantes percibieron un nivel más alto de discriminación institucional (1,04). Para las mujeres migrantes que informaron un diagnóstico de problemas de salud reproductiva, la puntuación media general fue de 0,14 (rango 0-1), y para los síntomas reproductivos fue de 0,88 (rango 0-7), la media de salud autoevaluada percibida fue de 2,78 (0,05). En cuanto al estrés aculturativo, los niveles más altos de los cuatro factores de estrés, las diferencias culturales, la soledad, las dificultades financieras y la tensión interpersonal, se asociaron significativamente con niveles más altos de síntomas depresivos ($r = 0,21$, $r = 0,24$, $r = 0,25$, $r = 0,21$, respectivamente). Los niveles crecientes de discriminación institucional e interpersonal también se asociaron con niveles significativamente más altos de síntomas depresivos significativos ($r = 0,29$ y $r = 0,36$, respectivamente) (Lommel et al., 2020).

En cuanto al estado de salud y problemas que enfrentan las mujeres migrantes en el lugar de trabajo, una muestra representativa en Nepal informó que un 24,0% había experimentado problemas de salud, abusos en el lugar de trabajo 40,9%, lesiones relacionadas con el trabajo 1,2%, problemas de salud mental 9%, daños físicos 11,1%, y el 30,8% tortura o malos tratos en el lugar de trabajo. El 3,1% habían quedado embarazadas en el lugar de trabajo, la mitad de las cuales (50,1%) como consecuencia de violación/abuso sexual, otras mujeres embarazadas (49,9%) informaron haber tenido relaciones sexuales consentidas (una conducta estrictamente prohibida en los países musulmanes) (Simkhada et al., 2018).

En un estudio para evaluar el estilo de vida, la salud física y mental de trabajadores migrantes de origen rural en Shanghái, los hombres informaron tasas significativamente más altas de enfermedad crónica (9,5%), presión arterial anormal (14,3%), IMC anormal (36,9%), tabaquismo actual (47,0%) y consumo

peligroso de alcohol (29,6%), que las participantes femeninas (6,8%, 5,4%, 29,7%, 2,3% y 8,1%, respectivamente) ($p < 0,05$); el estado mental anormal se correlacionó con un estilo de vida poco saludable en hombres (COR = 3,105, IC del 95 % 2,454–3,930, $p < 0,001$) y en mujeres (OR = 2,566, IC del 95 % 2,024–3,252, $p < 0,001$) (Yang H et al., 2015).

En una muestra de 1945 mujeres empleadas domésticas migrantes en Hong Kong, un estudio evaluó la salud física y mental; en relación con sus condiciones de empleo el 52,6% ganaba un salario inferior al salario mínimo legal, el 7,3% nunca había recibido su salario, el 61,7% tenía que trabajar de 13 a 16 horas por día en promedio, y el 8,9% incluso trabajaba más de 16 horas. Como parte de sus labores domésticas, el 53,8% tenía que cuidar de niños, el 18,9% tenía que cuidar de personas que necesitaban cuidados especiales (enfermos, discapacitados o personas mayores); el 91,4% enviaba remesas financieras a casa una vez al mes, y el 5,8% enviaba remesas solo una vez cada varios meses o una vez al año, el 64,5% todavía necesitaba pagar a la agencia por su contrato actual, el 94,1% tenía un día de descanso por semana, pero el 23,8% no tenía todos los días festivos legales, el 58,6% no tenía vacaciones anuales, y el 34,5% generalmente tenía que trabajar en su día de descanso. En términos de experiencia relacionada con el trabajo, el 27,2% había sido abusada verbalmente, el 3,9 % había sido abusada físicamente, y el 28,6% se sintió discriminada, pero el 85,4% no se sintió desatendido por sus empleadores, el 87,2% sintió que sus necesidades estaban moderada o ampliamente satisfechas. En términos de apoyo social, el 56,2% generalmente realizaba actividad religiosa los domingos, y el 68,8% y el 55,4% tenía contacto diario con familiares y amigos, respectivamente (Chung y Mak ,2020).

c. Factores protectores de resiliencia

Personales

En trabajadoras sexuales el dominio personal se utilizó como un indicador de resiliencia y como recurso de afrontamiento (definido como la creencia de un individuo de que los eventos o circunstancias de la vida están bajo su propio control), condición que se encontró en un 33% de la muestra; la educación (≥ 12 años; OR=1,797; IC del 95%=1,260, 2,563; $p = 0,001$), el acceso al trans-

porte (OR=1,599; IC del 95%=1,080, 2,369; $p = 0,019$) y un mayor apoyo social (OR=1,031; IC del 95%=1,021, 1,040; $p < 0,000$) se asociaron con mayores probabilidades de un alto dominio personal (Buttram et al., 2014).

Un artículo describe, independientemente del género, que la resiliencia se asoció negativamente con la ansiedad ($p < 0,001$), la resiliencia se relacionó negativamente con el estado de ánimo depresivo y la ansiedad después de ajustar las variables demográficas y el nivel de estrés laboral. En este estudio, el “apoyo” y la “fortaleza” fueron factores protectores para el estado de ánimo depresivo y la ansiedad entre los cinco factores de resiliencia evaluados (fortaleza, persistencia, optimismo, apoyo y espiritualidad) (Shin YC et al., 2019).

En personal rescatasta, una muestra mostró niveles medios a altos de afrontamiento (91,6%) y resiliencia (89,6%), y no se observaron diferencias estadísticas significativas para la resiliencia entre mujeres $t=1,63$, $p = 0,179$, y entre hombres $t = 0,76$; $p = 0,487$. Algunas áreas relacionadas con los mecanismos de afrontamiento como distracción y la diversión social son preferidas por las mujeres, mientras que los hombres prefieren la evitación y la actividad orientada a la tarea. Los resultados de resiliencia muestran una ligera diferencia en el caso de la perseverancia en los hombres (Scuri et al., 2019).

En España, en una muestra de cuidadoras y cuidadores informales se encontró que la puntuación media de resiliencia fue 26,3 (DE = 7,6); el 62,6% estaban en el cuartil 1, el 15,0% cuartil 2, 13,0% cuartil 3 y el 9,4% cuartil 4; se observaron diferencias significativas en la resiliencia en función del género del cuidador informal para las mujeres [$t(552) = 3,084$, $p = 0,002$], y se encontró una correlación directa significativa entre la edad del cuidador informal y la resiliencia ($r = 0,098$, $p = 0,021$). También se observó una correlación directa significativa entre el tiempo dedicado al cuidado y la resiliencia ($r = 0,094$, $p = 0,027$). Clínicamente, se encontraron correlaciones directas significativas de la resiliencia con la recompensa ambiental positiva ($r = 0,499$, $p < 0,001$), la autoeficacia ($r = 0,664$, $p < 0,001$) y la extraversión ($r = 0,359$, $p < 0,001$), y correlaciones inversas significativas con los pensamientos negativos ($r = -0,380$, $p < 0,001$) y el neuroticismo ($r = -0,508$, $p < 0,001$) (Vázquez et al., 2024).

Las mujeres trabajadoras migrantes de origen rural en un estudio sobre estilo de vida y salud en Shanghái informaron una mayor frecuencia de consumo de frutas y verduras, y puntuaciones más altas de estilo de vida saludable (51,9% saludable, 37,4% relativamente saludable, 10,7 no saludable) que los hombres (22,8% saludable, 55,0% relativamente saludable, 22,3% no saludable) ($p < 0,05$) (Yang et al., 2015).

En Canadá, en mujeres rurales que trabajan en el “tercer turno” (empleos fuera de la granja, trabajo agrícola y amas de casa), se halló que en comparación con las mujeres que no participaban en el tercer turno, las participantes en el tercer turno tenían más probabilidades de tener: 41-50 años (OR Adj 2,06 (1,12, 3,77)), participar en la producción de ganado vacuno (OR Adj 1,62 (1,05-2,49)), tareas con animales grandes (OR Adj 1,66 (1,04-2,66)), uso de palas/horcas (OR Adj 1,67 (1,08-2,57)), operación de cosechadoras (OR Adj 1,72 (1,08-2,74)), y tener niveles más altos de educación (por ejemplo, OR Adj 0,46 (0,29-0,72) para la escuela secundaria o menos). Descriptivamente, una menor participación en el tercer turno se asoció con un estado de salud “regular o malo” (OR crudo 0,32 (0,14-0,76)) y más comorbilidades (por ejemplo, OR crudo 0,50 (0,33, 0,75) para 2 o más versus ninguna informada), concluyéndose los resultados como el efecto del trabajador saludable (Elliot et al., 2018).

Familiares

Algunos estudios demuestran la importancia de las trabajadoras para su familia. Un estudio reporta que la capacidad de brindar apoyo al hogar de tipo financiero, alimentario y emocional fue muy importante ($p < 0,01$); aquellas que informaron dificultades en el apoyo para el hogar, tenían 5 veces más probabilidades de cumplir los criterios de depresión. En cuanto a la ansiedad, las que indicaron dificultades en el apoyo en el hogar, tenían 6 veces más probabilidades de cumplir los criterios de ansiedad (Roberts et al., 2021).

En un estudio se encontró que antes de la pandemia COVID 19, independientemente del género, las personas casadas manifestaron mayores niveles de disfrute laboral que las solteras ($p = 0,003$); también el bienestar fue significativamente mayor que las solteras y las que tenían pareja ($p = 0,002$, $p = 0,04$,

respectivamente); y la resiliencia fue significativamente mayor que las solteras ($p = 0,0006$) o que estaban en pareja ($p = 0,04$). Durante la pandemia COVID 19, las mujeres casadas informaron un bienestar significativamente menor que los hombres casados ($p = 0,028$), y el bienestar de las mujeres solteras fue significativamente menor que el de las mujeres y los hombres casados ($p = 0,017$ y $p < 0,0001$, respectivamente) (Peng et al., 2022).

En masajistas trabajadoras sexuales Tailandesas, se estudió el sacrificio hecho por el aporte económico que hacían a sus familias de origen; el orgullo como el efecto positivo que se deriva de ayudar a los miembros de la familia a través de su sacrificio; y el optimismo como la creencia general de que sucederán cosas buenas; en los resultados se halló una relación fuerte y positiva entre los ingresos y el optimismo ($\beta = 0,2674$, $p = 0,004$), ya que con altos ingresos proporcionaban mayores cantidades de apoyo financiero a sus familias; el sacrificio estaba moderadamente relacionado con el orgullo; el orgullo estaba fuertemente relacionado con el optimismo; la relación sacrificio/optimismo fue estadísticamente significativa ($\beta = .0571$, $p = .04$); la capacidad de sacrificio, el sentido de orgullo y optimismo puede sostenerlas en su trabajo, el hecho de ver que otros miembros de la familia viven una vida mejor gracias a los propios esfuerzos resultó motivante para ellas (Ariyabuddhiphongs y Li 2012).

Apoyo social

En una gran muestra de trabajadoras sexuales afroamericanas, como factores protectores de resiliencia, se encontró lo siguiente: el acceso a la educación 48,0%, la cobertura de atención médica el 33,1%, el acceso al transporte un 68,3%, y el apoyo social el 22,98 %. Los resultados del modelo de regresión logística bivariada revelaron que la educación (≥ 12 años; OR=1,797; IC del 95%=1,260, 2,563; $p = 0,001$), el acceso al transporte (OR=1,599; IC del 95%=1,080, 2,369; $p = 0,019$) y un mayor apoyo social (OR=1,031; IC del 95%=1,021, 1,040; $p < 0,000$) se asociaron con mayores probabilidades de un alto dominio personal (Buttram et al., 2014).

En trabajadoras domésticas migrantes filipinas en China, los análisis de correlación demostraron que la discriminación estaba significativamente asociada

con la depresión ($r_s = 0,43$) y la ansiedad ($r_s = 0,42$). Las regresiones multivariadas mostraron que el capital social cognitivo (percepción de la calidad de las relaciones sociales tal como se define por las normas de confianza y reciprocidad, compartir y apoyo) pero no el estructural (número de relaciones sociales, como el tamaño de la red social o el número de grupos de los que una persona es miembro), estaba significativamente asociado negativamente con la depresión ($\beta = -0,30$) y la ansiedad ($\beta = -0,32$). El capital social cognitivo modificó la asociación entre discriminación y depresión ($\beta = 0,39$) y ansiedad ($\beta = 0,53$). Contrariamente a las predicciones, a medida que aumentaba la discriminación, en comparación con aquellas que no tenían capital social cognitivo, aquellas con niveles moderados o altos de capital social cognitivo, experimentaron un empeoramiento de los síntomas comunes de trastornos mentales, hallazgo con efecto paradójico (Hall et al., 2019).

Trabajadoras domésticas migrantes de origen filipino e indonesio en Hong Kong a través de una encuesta y unas escalas, reportaron alto apoyo de su red social ($5,38 \pm 0,96$), tuvieron una satisfacción con la vida ligeramente más alta que el promedio ($23,28 \pm 5,83$), y sus niveles de autoestima ($17,16 \pm 3,31$) estaban cerca del promedio. Los resultados apuntan a una relación positiva entre apoyo social y satisfacción con la vida ($r = 0,28$, $p < 0,01$), no hubo asociaciones significativas entre autoestima y apoyo social ($r = 0,61$, $p > 0,05$) o entre autoestima y satisfacción con la vida ($r = 0,09$, $p > 0,05$), sin embargo, hubo una relación significativamente positiva entre el logro educativo y autoestima. Con base en las comparaciones de grupos en términos de estado civil, se encontraron diferencias significativas entre el grupo casado y el grupo soltero; en comparación con sus contrapartes solteras, las participantes casadas obtuvieron puntuaciones de satisfacción con la vida más bajas ($22,23$ frente a $24,25$, $t = -1,97$, $p = 0,05$). En los análisis multivariados, los resultados de la regresión mostraron que el estado civil y el apoyo social afectaron significativamente la satisfacción con la vida ($F(2, 117) = 7,59$, $p < 0,05$, $R^2 = 0,12$); cabe señalar que el apoyo social tiene más influencia en la satisfacción con la vida que el estado civil (Leung y Tang, 2018). En empleadas domésticas en Hong Kong, un artículo anotó que tener contacto diario con amigos fue asociado con una puntuación más alta en salud mental ($b = 1,01$, $p = .033$) (Chung y Mak., 2020).

Labor u ocupación

En un estudio de enfermeras, solo el 18,9% tenía resiliencia en el extremo inferior de la escala y por debajo, el 65% tenía una puntuación de resiliencia moderada o moderadamente alta, lo que significa que ya poseían algunos factores de resiliencia; la resiliencia tuvo una correlación negativa significativa tanto con la ansiedad (correlación de Pearson $-0,316$) como con la depresión (correlación de Pearson $-0,372$) (ambos $p < 0,001$), las puntuaciones de ansiedad y depresión se correlacionaron significativamente entre sí (correlación de Pearson $0,779$, $p < 0,001$) (Roberts et al., 2021).

Entre trabajadores migrantes formales en Shanghái en ocupaciones tales como manufactura, construcción, hospitalidad, servicio doméstico, pequeñas empresas y recreación/ocio; las mujeres que trabajaban en hostelería (COR = 1,675; IC del 95 %: 1,263-2,222; $p < 0,001$), servicio doméstico (COR = 1,657; IC del 95 %: 1,314-2,090; $p < 0,001$), pequeñas empresas (COR = 1,556; IC del 95 %: 1,222-1,981; $p < 0,001$) o actividades de ocio y recreación (COR = 5,563; IC del 95 %: 4,268-7,250; $p < 0,001$) tuvieron más probabilidades de informar de un estilo de vida poco saludable que las que trabajaban en el sector manufacturero; los hombres que trabajaban en hotelería (COR = 1,806, IC del 95 % 1,275-2,559, $p < 0,001$) o en recreación/ocio (COR = 3,248, IC del 95 % 2,379-4,435, $p < 0,001$) tenían más probabilidades de informar un estilo de vida poco saludable que aquellos que trabajaban en la industria manufacturera. Los hombres que trabajaban 11 o más horas por día tenían más probabilidades de informar un estilo de vida poco saludable que aquellos que trabajaban 8 horas por día (COR = 1,533, IC del 95 % 1,238-1,898, $p < 0,001$), y en comparación con las mujeres que trabajaban 8 horas por día, las mujeres que trabajaban de 8 a 11 (COR = 1,426, IC del 95 % 1,172-1,734, $p < 0,001$) u 11 o más horas por día (COR = 1,287, IC del 95 % 1,055-1,569, $p = 0,013$) tenían más probabilidades de informar un estilo de vida poco saludable (Yang et al., 2015).

Empleo

El desarrollo de la resiliencia tiene un impacto positivo en los resultados laborales. En un estudio en militares activos y después del servicio se identificaron

asociaciones específicas de género y resiliencia con el empleo entre expuestos y no expuestos a trauma sexual durante el servicio (MST), ajustando la raza-etnia, el estado civil, trauma sexual en la infancia (CST) o adultez (AST), depresión y trastorno de estrés postraumático (TEPT), la significancia se estableció en $p < 0,05$. Cada unidad de aumento en resiliencia se asoció con un aumento del 36% en las probabilidades de empleo para las mujeres MST (+) aOR: 1,36, IC del 95%, 1,08-1,71; las mujeres MST (+) con la puntuación de resiliencia más baja (0) tenían una probabilidad de empleo del 27,9%, IC del 95%, 23,6-32,7, mientras que las que tenían la puntuación de resiliencia más alta (16) tenían una probabilidad de empleo del 98,1%, IC del 95%, 97,6-98,5. Entre los hombres veteranos MST (+), cada aumento de unidad en la resiliencia se asoció con un aumento del 83 % en las probabilidades de empleo aOR: 1,83, IC del 95 %, 1,13-2,98, los hombres MST (+) con las puntuaciones de resiliencia más bajas y más altas tenían una probabilidad de empleo del 4,2% (IC del 95%, 2,6-6,7) y del 99,9% (IC del 95%, 99,8-99,9) respectivamente (Kalvesmaki et al., 2024).

El estatus socioeconómico influye en el bienestar psicológico, en un estudio realizado en mujeres trabajadoras de Bancos Corea, aquellas que respondieron como “alto” mostraron un mayor grado de bienestar psicológico a nivel estadísticamente significativo, que aquellas que respondieron el estatus “bajo-moderado” ($t = 2,21, p = 0,029$). También se encontró lo siguiente: el bienestar psicológico mostró correlaciones positivas con el mecanismo de afrontamiento de búsqueda de apoyo social ($r = 0,33, p < 0,001$), el mecanismo de afrontamiento centrado en la resolución de problemas ($r = 0,55, p < 0,001$), el descubrimiento del sentido de la vida ($r = 0,44, p < 0,001$), la búsqueda del sentido de la vida ($r = 0,42, p < 0,001$), el sentido de la vida ($r = 0,46, p < 0,001$) y la resiliencia ($r = 0,37, p < 0,001$) (Kyung Kim , 2022).

En Israel un estudio entre trabajadoras sociales durante la COVID 19, reveló que los altos niveles de satisfacción por la compasión, los bajos niveles de trauma secundario, los altos niveles de satisfacción, y tener un puesto directivo, predijeron el 40,5% de la puntuación general de resiliencia en el trabajo ($R_2 = 0,405$, con $p < 0,001$). Los niveles más altos de interacción cooperativa, encontrar su vocación, vivir auténticamente, mantener la perspectiva, ser mayor, y no ser gerente predijeron el 58% de satisfacción por la compasión ($R_2 = 0,583$, con $p < 0,001$) (Ratzon et al., 2022).

d. Prácticas orientadas a la promoción de los factores protectores de resiliencia

En un estudio analítico de cohorte, sobre interrupciones a corto plazo del trabajo sexual de calle en USA, entre las causas de haberlo suspendido las mujeres refirieron: no deseo de ejercerlo (45,1 %), abandono de consumo de drogas (37,8 %), alguien les daba dinero/no necesitaban el dinero (36,6%), programa de tratamiento de drogas (13,4%). En el modelo ajustado para exposiciones retardadas, el tratamiento farmacológico reciente (aIRR 1,40, IC del 95 %: 1,06-1,86) se asoció positivamente con las interrupciones del trabajo sexual en la visita de seguimiento posterior, y haber experimentado recientemente violencia de pareja (aIRR 0,52, IC del 95 %: 0,31-0,86) se asoció negativamente con la notificación de la interrupción del trabajo sexual en la visita de seguimiento posterior; para las exposiciones concurrentes, las mujeres que informaron estar sin hogar concurrentemente tenían menos probabilidades de informar interrupciones del trabajo sexual (aIRR 0,61, IC del 95 %: 0,41-0,91), mientras que el abandono simultáneo de las drogas se asoció positivamente con la interrupción a corto plazo del trabajo sexual (aIRR 2,70, IC del 95 %: 1,96-3,71) (White et al., 2020). Un programa de meditación realizado en India y Nepal con seguimiento por 5 años entre cuidadores domiciliarios de adultos mayores con Alzheimer, en el que las mujeres cuidadoras fueron el 83,7 % de la muestra, se les impartió una lección guiada de 45 minutos una vez a la semana sumado a una práctica en casa una vez a la semana de esta actividad espiritual. En los resultados se evidenció, que las puntuaciones de estrés percibido después de la intervención fueron más bajas, y las puntuaciones de autoeficacia y resiliencia fueron más altas. Los investigadores concluyeron que la meditación es una intervención adecuada, efectiva y útil para desarrollar recursos psicológicos y fortalezas esenciales para el proceso de cuidado (Pandya P., 2019).

En una intervención con una pequeña muestra en personal de Policía en USA, con un programa de autorregulación y desarrollo de resiliencia, impartido a través de una aplicación para iPad y tutorías personales con una temporalidad de 6 semanas, no se identificaron diferencias por género, pero los resultados reportaron que la vitalidad emocional mejoró en un 25% ($p = .05$), el estrés físico mejoró en un 24% ($p = .01$), el estrés emocional mejoró 40% ($p = .06$). Las respuestas de los participantes también fueron uniformemente positivas; lo que

evidencia que el personal de las fuerzas del orden debería tener a su disposición formación en resiliencia al estrés mediante la autorregulación de la energía emocional (Chartrand et al., 2014).

En Canadá se realizó a mujeres cuidadoras migrantes una prestación en línea de 6 semanas de una intervención psicológica basada en terapia de aceptación y compromiso (ACT), para reducir la angustia psicológica y promover la resiliencia, se demostró un cambio que fue significativo en el nivel de estrés después del seguimiento a las 6 semanas (10,59 frente a 5,06, $t_{16} = 2,6$, $p = 0,02$). Además, la resiliencia general y la resiliencia externa, particularmente en la esfera del acceso al apoyo necesario (apoyo accesible) aumentaron significativamente en comparación con el valor inicial (62,53 frente a 65,35, $t_{16} = -3,33$, $p = 0,004$; 19,65 frente a 21,35, $t_{16} = -2,71$, $p = 0,02$; 6,71 frente a 7,88, $t_{16} = -2,85$, $p = 0,01$, respectivamente); hubo aumentos significativos después de la intervención en las cualidades de atención plena y la resiliencia externa, en particular en la satisfacción con la vida y el apoyo accesible en el grupo de intervención (37,18 frente a 32,92, $t_{22} = 2,35$, $p = 0,03$; 20,29 frente a 16,5, $t_{21} = 2,98$, $p = 0,007$; 8,47 frente a 6,75, $t_{14} = 2,41$, $p = 0,03$; 7,59 frente a 5,33, $t_{16} = 0,008$, respectivamente) (Vahabi et al., 2022).

En Irán un estudio investigó la eficacia de la reducción del estrés basada en la atención plena en la resiliencia de las mujeres vulnerables; en el pretest no se encontró diferencia estadísticamente significativa en las puntuaciones de resiliencia entre los grupos de intervención ($53,40 \pm 10,49$) y control ($54,5 \pm 9,27$) ($t = 0,43$, $p = 0,66$), pero la puntuación total de resiliencia en el grupo de intervención aumentó estadísticamente en el posttest ($t = -7,81$, $p = 0,001$), también se observó una diferencia estadísticamente significativa entre los grupos de intervención ($60,66 \pm 6,71$) y control ($53,88 \pm 7,54$) en cuanto a la puntuación total de la resiliencia ($t = 3,58$, $p = 0,001$); se demuestra que tales programas de intervención motivan y alientan a aprender y mejorar el nivel de resiliencia (Adelian et al., 2021).

Las trabajadoras del entretenimiento para adultos en Camboya sufren una mayor prevalencia del virus de inmunodeficiencia humana (VIH), otras infecciones de transmisión sexual (ITS), sufrimiento, abuso de sustancias y violencia de género que la población femenina en general; llegar a ellas con educación

sanitaria y vincularlas a los servicios es difícil debido a su condición oculta y estigmatizada. Dentro de este contexto, se realizó un estudio para evaluar la eficacia de una intervención Mobile Link con el fin de conectarlas con servicios existentes de VIH, salud sexual y reproductiva y violencia de género. El grupo de intervención recibió mensajes automatizados 2 veces por semana y mensajes de voz con información de salud y enlaces directos a consejeros durante 12 meses. Los resultados con efectos de intervención significativos fueron: contactar a un trabajador social (efectos a las 60 semanas: OR 3,31, IC del 95 % 1,06-10,33), recibir una derivación acompañada a servicios de salud (efectos a las 60 semanas: OR 9,51, IC del 95 % 2,06-43,95), y nunca ser obligado a beber en el trabajo (efectos a las 60 semanas: OR 4,28, IC del 95 % 1,72-10,65) (Brody et al., 2022).

En Kenia, a un grupo de trabajadoras sexuales se les evaluó si una intervención de reducción de daños por el alcohol estaba asociada con una reducción de la violencia interpersonal o la participación en el trabajo sexual; en comparación con el grupo control, el grupo de intervención informó de reducciones significativamente mayores en el abuso físico, verbal, robo o no pago por parte de parejas sexuales. De igual forma tanto el grupo de intervención como el de control, informaron disminuciones sustanciales en la participación reciente en el trabajo sexual inmediatamente y 6 meses después de la intervención (Parcese et al., 2016).

A continuación, se relacionan los resultados de los estudios más relevantes:

Tabla 1
Estudios más relevantes

Autor / año	1. Andrea F. Kalvesmaki et al / 2024
País	USA
Tipo estudio	Descriptivo Encuesta transversal
Tamaño muestra y población	565: 322 mujeres / 243 hombres Militares veteranos pos-9/11
Objetivo	Examinar la relación entre resiliencia y empleo con y sin antecedente de trauma sexual militar.
Resultados	La exposición a MST [+] fue reportada por el 31,4% (n = 101) de las mujeres y el 16,9% (n = 41) de los hombres. Las mujeres veteranas MST [+] tenían más probabilidades de reportar CST (35,6% vs. 14,5%; p < .001), AST (68,3% vs. 17,2%; p < .001), y tanto CST como AST (19,8% vs. 7,2%; p < .001) que las mujeres MST (-). Los hombres MST [+] tenían más probabilidades de informar AST (65,9% frente a 7,9%; p < ,001), y tanto CST como AST (14,6% frente a 1,0%; P < ,001) que los hombres MST (-). Los niveles de resiliencia autoinformada fueron similares para las mujeres y los hombres MST [+] y sus contrapartes MST (-). Para las mujeres MST (+), cada aumento de unidad en la resiliencia se asoció con un aumento del 36% en las probabilidades de empleo (OR: 1,36, IC del 95%, 1,08-1,71). Entre los hombres veteranos MST (+), cada unidad de aumento en resiliencia se asoció con un aumento del 83% en las probabilidades de empleo (aOR: 1,83, IC del 95%, 1,13-2,98).

Autor / año	2. Ahmet Özbay et al. /2024
País	Turquía
Tipo estudio	Descriptivo Cuestionario
Tamaño muestra y población	212: 164 mujeres/ 48 hombres Trabajadores de salud mental
Objetivo	Examinar el papel mediador de la resiliencia psicológica y el género en las percepciones de los trabajadores de la salud mental sobre el afrontamiento del trauma y el estrés traumático secundario
Resultados	<p>La relación entre la percepción de afrontamiento del trauma y la resiliencia psicológica fue positiva ($\beta = 0,12, p \leq 0,001$) y el estrés traumático secundario fue negativo ($\beta = -0,15, p \leq 0,05$). Por el contrario, existe una relación negativa entre la resiliencia psicológica y el estrés traumático secundario ($\beta = -1,52, p \leq 0,001$). Además, la relación entre la percepción de afrontamiento del trauma y el estrés traumático secundario fue mediada por la resiliencia psicológica ($\beta = -0,18$, IC del 95% [-0,28, -0,10]), el efecto total fue $\beta = -0,33$ IC del 95% [-0,60, -0,06]. La relación positiva ($\beta = 0,12, p \leq 0,001$) entre la percepción de afrontamiento del trauma y la resiliencia psicológica cambió en una dirección negativa ($\beta = -0,11, p \leq 0,001$) dependiendo del género, cuando se examinaron los detalles de la relación moderadora, se encontraron relaciones significativas tanto para las mujeres ($\beta = 0,09$, IC del 95% [0,05, 0,13]) como para los hombres ($\beta = 0,29$, IC del 95% [0,19, 0,38]). La relación entre la percepción de los hombres sobre el afrontamiento del trauma y la resiliencia psicológica se encontró más alta en comparación con las mujeres $\beta=0,09, p \leq 0,00$. La relación entre el estrés traumático secundario y la percepción de afrontamiento del trauma ($\beta = -0,15, p \leq 0,001$) cambió negativamente ($\beta = -1,04, p \leq 0,001$) dependiendo del género.</p>

Autor / año	3. Saba Rohani et al. /2020
País	USA
Tipo estudio	Analítico de Cohorte
Tamaño muestra y población	165 mujeres cisgénero/ 42 transgénero Trabajadoras sexuales
Objetivo	Caracterizar los factores que pueden influir en la resiliencia entre las trabajadoras sexuales cisgénero y transgénero
Resultados	La puntuación media de resiliencia fue de 24,2 (IC del 95 %: 23,6; 24,8) entre las trabajadoras sexuales cisgénero y de 32,2 entre las trabajadoras sexuales transgénero (IC del 95 %: 30,8; 32,7). Entre los participantes cisgénero, los correlatos positivos de la resiliencia fueron ser negro, hispano u otra raza ($\beta=2,7$; $p=0,004$), tener una vivienda ($\beta=1,9$; $p=0,034$), la puntuación de cohesión social ($\beta=0,18$; $p=0,047$) y la inyección diaria de drogas ($\beta=3,7$; $p<0,001$); los correlatos negativos de la resiliencia fueron la violencia sexual ($\beta=-4,8$; $p=0,006$) y la exposición a actos policiales atroces ($\beta=-0,6$; $p=0,015$). Entre los participantes transgénero, el nivel de educación superior ($\beta=8,8$, $p<0,001$), la seguridad alimentaria ($\beta=3,5$, $p=0,005$) y la estabilidad de la vivienda ($\beta=2,0$, $p<0,001$) se asociaron con una mayor resiliencia, y el consumo diario de drogas no inyectables (excluida la marihuana; $\beta=-3,3$, $p<0,001$) y la violencia física ($\beta=-2,9$, $p<0,001$) se asociaron con una menor resiliencia.

Autor / año	4. Cheung et al. / 2019
País	China
Tipo estudio	Descriptivo Encuesta transversal
Tamaño muestra y población	105 mujeres Trabajadoras domésticas migrantes
Objetivo	Explorar la experiencia de abuso físico y verbal, los perpetradores de abuso y las conductas de denuncia de abuso de las empleadas domésticas extranjeras filipinas en Hong Kong. Examinar las asociaciones entre su experiencia de abuso y el nivel de depresión.
Resultados	En la regresión lineal la experiencia de abuso físico (coeficiente beta no estandarizado [B] = 1,68, intervalo de confianza del 95% [IC del 95%] = 0,12-3,34), la experiencia de abuso verbal (B = 1,58, IC del 95% = 0,16-3,00) y la no divulgación de la experiencia de abuso físico (B = 5,68, IC del 95% = 0,18-11,18) se asociaron positivamente con la puntuación para depresión ansiedad y estrés. Por el contrario, la satisfacción con el espacio vital se asoció negativamente con la puntuación DASS-21-D (B = -1,50, IC del 95% = -2,12 a -0,88).

Autor / año	5. Shin Young-Chul et al./ 2019
País	Corea
Tipo estudio	Descriptivo Cuestionario
Tamaño muestra y población	1.076: 390 mujeres/ 686 hombres Empleados organizaciones gubernamentales
Objetivo	Investigar la resiliencia como factor protector del estado de ánimo depresivo y la ansiedad
Resultados	Ser mujer y tener un alto nivel de estrés laboral se asociaron con un mayor estado de ánimo depresivo y ansiedad. Por el contrario, la resiliencia se relacionó negativamente con el estado de ánimo depresivo y la ansiedad, después de ajustar por variables demográficas y el nivel de estrés laboral. Entre los cinco factores de resiliencia, el "apoyo" y la "resistencia" fueron factores protectores para el estado de ánimo depresivo y la ansiedad después de ajustar por variables demográficas y el nivel de estrés laboral.

Autor / año	6. Fernando L Vázquez et al. /2024
País	España
Tipo estudio	Descriptivo Cuestionario
Tamaño muestra y población	554: 481 mujeres/73 hombres Cuidadores informales
Objetivo	Determinar si la resiliencia actúa como un factor protector contra la depresión en cuidadores informales y examinar los posibles moderadores de la relación entre estas variables.
Resultados	El 16,1% de la muestra cumplieron criterios para un episodio depresivo, el 57,4% estaban en riesgo de desarrollar depresión. La puntuación media de resiliencia fue de 26,3 (DE = 7,6); el 62,6% de los participantes estaban en el cuartil inferior de la escala de resiliencia. El género del cuidador informal y la autoeficacia actuaron como variables moderadoras en la relación entre resiliencia y depresión. El impacto de la resiliencia en los síntomas depresivos fue más pronunciado en las mujeres y aumentó a medida que aumentaba la autoeficacia.

Autor / año	7. Mandana Vahabi et al. /2022
País	Canadá
Tipo estudio	Ensayo clínico aleatorizado
Tamaño muestra y población	29 mujeres Cuidadores
Objetivo	Evaluar la eficacia de una prestación en línea de 6 semanas de una intervención psicológica basada en la terapia de aceptación y compromiso (ACT) para reducir la angustia psicológica y promover la resiliencia
Resultados	El impacto de la intervención psicológica mostró menor nivel de depresión, ansiedad y estrés entre el grupo de intervención en comparación con el grupo de control 6,94 frente a 9,50, $p = 0,54$; 6,94 frente a 10,83, $p = 0,20$; 7,76 frente a 10,33, $p = 0,44$, respectivamente. Se observó una mejora significativa en las cualidades de atención plena y la resiliencia externa, en particular en la satisfacción con la vida y el apoyo accesible entre el grupo de intervención 37,18 frente a 32,92, $t 22 = 2,35$, $p = 0,03$; 20,29 frente a 16,5, $t 21 = 2,98$, $p = 0,007$; 8,47 frente a 6,75, $t 14 = 2,41$, $p = 0,03$; 7,59 frente a 5,33, $t 16 = 0,008$, respectivamente.

Autor / año	8. Hamideh Adelian et al. / 2021
País	Irán
Tipo estudio	Ensayo clínico aleatorizado
Tamaño muestra y población	63 mujeres Mujeres trabajadoras en el hogar
Objetivo	Investigar la eficacia de la reducción del estrés basada en la atención plena (MBSR) en la resiliencia de las mujeres vulnerables
Resultados	La puntuación de resiliencia previa a la prueba no fue significativamente diferente entre los grupos de intervención [53,40 ± 10,49] y control [54,5 ± 9,27] (t = 0,43, p = 0,66). Sin embargo, la puntuación de resiliencia posterior a la prueba en el grupo de intervención [60,66 ± 6,71] fue significativamente mayor que la del grupo control [53,88 ± 7,54] (t = 3,58, P = 0,001). Además, una comparación entre las puntuaciones previas y posteriores a la prueba reveló una disminución significativa en las puntuaciones de resiliencia del grupo control (t = 2,81, p = 0,009).

Autor / año	9. Carinne Brody et al. /2022
País	Camboya
Tipo estudio	Ensayo clínico aleatorizado
Tamaño muestra y población	218 mujeres Trabajadoras del entretenimiento adultos
Objetivo	Evaluar la eficacia de la intervención Mobile Link para mejorar la salud de las trabajadoras del entretenimiento al involucrarlas y conectarlas con servicios existentes de VIH, salud sexual y reproductiva y violencia de género.
Resultados	Se identificaron efectos positivos de la intervención: contactar a un trabajador de extensión (a las 30 semanas: razón de probabilidades ajustada [AOR] 3,29, IC del 95 % 1,28-8,47), recibir remisión (a las 30 semanas: AOR 2,86, IC del 95 % 1,09-7,52; a las 60 semanas: AOR 8,15, IC del 95 % 1,65-40,25) y nunca ser obligado a beber en el trabajo (a las 60 semanas: AOR 3,95, IC del 95 % 1,62-9,60).

Autor / año	10. Daniel Dick Man Leung et al. /2018
País	China
Tipo estudio	Descriptivo Encuesta
Tamaño muestra y población	130 mujeres Trabajadoras domésticas migrantes (FDW)
Objetivo	Determinar el efecto del apoyo social percibido, la autoestima y las características demográficas con la satisfacción con la vida.
Resultados	Las FDW percibieron un alto apoyo de su red social ($5,38 \pm 0,96$) y tuvieron LS ligeramente más alto que el promedio ($23,28 \pm 5,83$). Sin embargo, se encontró que sus niveles de SE (autoestima) ($17,16 \pm 3,31$) estaban cerca del promedio (15). Además, los resultados apuntan a una relación positiva entre PSS y LS ($r = 0,28$, $p < 0,01$). No hubo asociaciones significativas entre SE y PSS ($r = 0,61$, $p > 0,05$) o entre SE y LS ($r = 0,09$, $p > 0,05$). Sin embargo, hubo una relación significativamente positiva entre el logro educativo y SE. Específicamente, en comparación con sus contrapartes solteras, los participantes casados obtuvieron puntuaciones LS más bajas (22,23 frente a 24,25, $t = -1,97$, $p = 0,05$). En los análisis multivariados, los resultados de la regresión mostraron que el estado civil y el PSS afectaron significativamente el LS ($F = [2, 117] = 7,59$, $p < 0,05$, $R^2 = 0,12$). Cabe señalar que el PSS tiene más influencia en el LS que el estado civil.

Fuente: Elaboración propia

4. Discusión

Basándose en 6 estudios experimentales y 25 observacionales, esta revisión de alcance de la literatura empleó una estrategia de búsqueda ordenada y detallada, que abarcó bases de datos académicas en línea. El análisis incluyó factores de riesgo, factores protectores y prácticas orientadas a promover la resiliencia. Los estudios se distribuyeron geográficamente a nivel mundial: 4 en Europa, 8 en América, 17 en Asia, 2 África.

Las escalas más frecuentemente utilizadas para evaluar las variables fueron: Escala de resiliencia de 14 ítems (RS14) (Kyung Kim, 2022; Peng et al., 2022; Roberts et al., 2021); la Escala de Ansiedad generalizada GAD-7 (Hall et al., 2019; Mendoza et al., 2017; Roberts et al., 2021; Yi G et al., 2019); el Cuestionario de

Salud del Paciente (PHQ-9) (Hall et al., 2019; Mendoza et al., 2017; Roberts et al., 2021; Yi G et al., 2019); la Escala Likert (Ariyabuddhiphongs V y Li J 2012; Cheung et al., 2019; Rouhani et al., 2021; Shin et al., 2019; Vázquez et al., 2024); la Escala de resiliencia de Connor-Davidson de 10 ítems (Adelian et al., 2021; Rouhani et al., 2021; Shin et al., 2019; Vázquez et al., 2024). Para medir la resiliencia, otras escalas que se utilizaron fueron: Resiliencia 14 ítems (Peng et al., 2022; Roberts et al., 2021); la Breve de resiliencia 6 ítems (Özbay y Bülbül, 2024); Resiliencia en el trabajo (RAW) (Ratzon et al., 2022); Resiliencia del Cuidador (CRS) (P. Pandya, 2019); Resiliencia para adultos (RSA) (P. Pandya, 2019); Resiliencia individual (Scuri et al., 2019); el Modelo multisistémico de resiliencia (MSMR-I) (Vahabi et al., 2022).

El género se exhibió como determinante para el tipo de labores u ocupaciones realizadas por las mujeres, se coincide con lo planteado por organismos internacionales como la OMS, PNUD, OIM- ONU mujeres, OIT, CEPAL, e investigadores en el campo (Lamas, 2018; Lerner, 1990; Segato, 2018). Labores para las mujeres tales como el trabajo doméstico, trabajo sexual, cuidadoras, trabajadoras de origen rural con diferentes labores en restaurantes, fábricas y aseo; advirtieron mayor frecuencia, mayor riesgo e informalidad; para quienes la formación, las destrezas laborales y el acceso a recursos son limitados.

El alcance de los estudios observacionales examinados se limitó a describir los hallazgos:

Entre los factores de riesgo más frecuentemente descritos, y coincidentes entre algunas investigaciones fueron: la violencia sexual, la ansiedad, la depresión, consumo de sustancias, carencia de vivienda, carencia de alimentación (Chen H et al., 2017; Kalvesmaki et al., 2024; Lommel et al., 2020; Roberts et al., 2021; Rouhani et al., 2021; Vázquez et al., 2024; White et al., 2020); el abuso físico y las torturas (Cheung et al., 2019; Chung y Mak, 2020; Rouhani et al., 2021; Simkhada et al., 2018); el endeudamiento y un menor apoyo social (Lommel et al., 2020; Yi G et al., 2019); ser mujer y soltera (Peng et al., 2022; Shin et al., 2019). Como factores sindémicos de disparidad social un estudio reportó riesgo de VIH, dependencia a drogas y angustia mental grave (Buttram et al., 2014). Otros factores de riesgo registrados no menos importantes fueron la jornada laboral extendida con horarios de explotación (Chung y Mak, 2020; Yang H et

al., 2015); el estigma (Goldenberg et al., 2021); y la discriminación (Chung y Mak, 2020; Lommel et al., 2020).

En relación con factores protectores promotores de resiliencia, algunos coincidentes entre las investigaciones, fueron referidos los siguientes: mayor edad (Elliot et al., 2018; Peng et al., 2022; Roberts et al., 2021; Vázquez et al., 2024); mayor educación (Ariyabuddhiphongs y Li 2012; Buttram et al., 2014; Elliot et al., 2018); apoyo social (Buttram et al., 2014; Chung y Mak., 2020; Goldenberg et al., 2021; Leung y Tang, 2018); apoyo a la familia (Ariyabuddhiphongs y Li 2012; Roberts et al., 2021); dominio personal (Buttram et al., 2014); fortaleza (Shin YC et al., 2019); distracción y la diversión social (Scuri et al., 2019); dieta saludable (Yang et al., 2015); sacrificio, orgullo y optimismo (Ariyabuddhiphongs y Li 2012); estatus socioeconómico alto (Kyung Kim, 2022); sentido de la vida (Kyung Kim, 2022); compasión (Ratzon et al., 2022); abandono consumo de sustancias (White et al., 2020).

Solo 7 estudios experimentales evaluaron intervenciones prácticas para promover la resiliencia y entrenamiento para manejo del estrés; específicamente los estudios hallaron que la meditación, la atención plena, y la canalización para el acceso a servicios de salud y sociales, tiene un impacto positivo en las trabajadoras, en los resultados se evidenció disminución del estrés, aumento de la autoeficacia, la resiliencia, satisfacción con la vida (Adelian et al., 2021; Chartrand et al., 2014; P. Pandya, 2019; Vahabi et al., 2022); sumado a una disminución en el consumo alcohol y del ejercicio del trabajo sexual (Brody et al., 2022; Parcese et al., 2016).

Se encontraron resultados divergentes en algunos estudios, en mujeres trabajadoras domésticas migrantes, muy contrario a lo que se conoce sobre los efectos amortiguadores de las redes sociales de apoyo, se evidenció que un mayor uso de la red social amigos se asoció con mayores síntomas psicológicos de estrés, ansiedad, depresión y somatización (Mendoza et al., 2017). Otro estudio encontró, contrariamente a las predicciones, que a medida que aumentaba la discriminación, en comparación con aquellas que no tenían capital social cognitivo, aquellas con niveles moderados o altos de este capital, experimentaron un empeoramiento de los síntomas comunes de trastornos mentales (Hall et al., 2019). En cuanto a la educación de esta población, un artículo demostró que

niveles más altos de educación se asociaron significativamente con niveles más altos de síntomas depresivos (Lommel et al., 2020), mientras otro indica que las mujeres analfabetas tienen más probabilidades de estar vinculadas a la aparición de problemas de salud en comparación con las alfabetizadas (Simkhada et al., 2018). Estos resultados pueden implicar sesgos en los diseños de estudio o en la fidelidad de implementación, así como también pueden demandar la necesidad en los investigadores de replantearse nuevas hipótesis y exploraciones.

Los hallazgos de la presente revisión ponen en evidencia la importancia de prevenir el trauma sexual infantil, pues la victimización sexual en las primeras etapas de la vida es un factor de riesgo para una experiencia de victimización adulta, inclusive en el trabajo (Cheung et al., 2019; Kalvesmaki et al., 2024; Simkhada et al., 2018). Estos resultados se alinean con otros estudios que enfatizaron el papel del acoso sexual, los cuales indican que las mujeres tienen menos probabilidades de confrontar, buscar la ayuda de vecinos o de familia, presentar una queja a la policía, siendo lo más probable es que no denuncien (Vijayalakshmi et al., 2022).

Se coincide con los resultados de esta exploración, otras investigaciones demuestran la importancia del enfoque de género en la construcción de sistemas de salud resilientes, equitativos y universales; las mujeres cuentan con niveles limitados de autonomía y poder de decisión, incluso sobre sus necesidades de salud, por su función reproductiva muchas mujeres se ven obligadas a interrumpir su permanencia en el mercado laboral o restringir sus opciones a puestos de niveles jerárquicos más altos (Fitzgerald et al., 2023).

Los resultados de esta revisión de alcance coinciden con estudios previos de revisiones sistemáticas. Por ejemplo, las publicaciones fueron escasas en Latinoamérica, limitando contextualizar a las mujeres trabajadoras de la región en sus condiciones laborales, las violencias que sufren de diverso tipo, y las estrategias resilientes utilizadas por ellas. Se observó un aporte positivo considerable de investigaciones cuantitativas para abordar las percepciones de las mujeres sobre sus realidades a través de cuestionarios, encuestas o intervenciones; se identificó el interés de los investigadores para evaluar su salud mental (Ordóñez et al., 2014).

La perspectiva de género significa que también se deben incluir hombres en los análisis, pero pocos estudios fueron mixtos, algunas de las diferencias identificadas como existentes entre mujeres y hombres en algunos estudios no fueron estadísticamente significativas, o simplemente no se realizó un análisis estadístico de significación; tal y como se describe en otras revisiones sistemáticas (Campos-Serna et al., 2013).

En cuanto a las condiciones laborales, estudios previos revelan pésimas condiciones de vida y de trabajo en las mujeres trabajadoras, exponiéndolas a alto riesgo psicosocial y físico (Campos-Serna et al., 2013; Smith-Osborne y Felderhoff, 2014), estos hallazgos de otras revisiones sistemáticas son semejantes a los descritos en esta revisión de alcance.

Los estudios analizaron resultados primarios y secundarios, unos pocos fueron experimentales, hubo evidencia limitada sobre intervenciones para la promoción de resiliencia en las trabajadoras; de igual modo, tampoco se encontraron investigaciones de profundización sobre factores sindémicos con enfoque de género que requieren ser categorizados y explorados. Algunas limitaciones descritas en los estudios fueron el hecho de no considerar el desempleo voluntario, y la falta de amplitud de etnias y grupos de edad según ocupación o trabajo.

Nuevos terrenos de investigación podrían ser estudios comparativos de procesos promotores de resiliencia con enfoque de género; se requieren propuestas innovadoras de modelos de intervención para fomentar la resiliencia en trabajadoras donde la precariedad laboral y diferentes violencias son la constante.

Conclusiones

Esta revisión de alcance de la literatura reveló condiciones de salud mental y de trabajo indicativas de desigualdades de género en el trabajo en cuanto a poder y recursos para las mujeres.

A pesar de las limitaciones de esta revisión, todos los estudios incluidos, revelaron la importancia de promover los factores protectores y las prácticas pro-

motoras de resiliencia para las mujeres trabajadoras expuestas a estrés laboral; los cuales dependen de sus condiciones personales, familiares, el apoyo social y estatal recibido, las condiciones laborales.

Las plataformas de intervención online pueden ser un recurso novedoso y efectivo para el acercamiento a mujeres en ocupaciones de gran marginalidad y difícil acceso.

Resulta sustancial el llamado a los gobiernos, organizaciones públicas y privadas, trabajadores sociales, profesionales de la salud e investigadores; a promover opciones laborales para las mujeres, en condiciones equitativas, capacitación, asistencia terapéutica y acceso a salud; bajo el marco de políticas públicas con enfoque de género, con perspectivas jurídicas cuya prioridad sea la protección de sus derechos humanos; y tal como lo mencionan algunos autores, el desarrollo de sistemas de salud resilientes en el mundo.

Se necesitan más y mejores estudios de validez para cimentar las políticas, los programas y modelos de intervención.

Recomendaciones

Las mujeres que laboran en contextos de gran vulnerabilidad se benefician de oportunidades educativas y de capacitación en resiliencia para la promoción de su salud integral.

El apoyo psicológico, médico y social que se brinde, debe ser flexible para la adaptación según contextos ocupacionales, y los programas de intervención y apoyo específicos para cada género.

Las intervenciones personalizadas y categorizadas según labores de mayor riesgo priorizan la atención, así como también logran un efecto beneficioso sobre la evaluación de la exposición a riesgos sindémicos.

La promoción de factores protectores de resiliencia representa vías beneficiosas para cualquier intervención.

El manejo interdisciplinar con enfoque de género para grupos marginados es necesario e indispensable como respuesta a un mundo globalizado y cambiante.

5. Referencias

- Adelian, H., Khodabandeh Shahraki, S., Miri, S., y Farokhzadian, J. (2021). The effect of mindfulness-based stress reduction on resilience of vulnerable women at drop-in centers in the southeast of Iran. *BMC Women's Health*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12905-021-01390-6>
- Antolínez, I., Jorge, E. (2017). Repensando la categoría de “víctima”: un análisis sobre la capacidad de agencia de mujeres migrantes vinculadas a redes de trata. *Hachetetepe*, 15. <https://doi.org/10.25267/Hachetetepe.2017.v2.i15.5>
- Ariyabuddhiphongs, V., y Li, J. (2012). Sacrifice and Optimism Among Thai Masseuses: The Mediating Role of Pride. *International Perspectives in Psychology*, 1(3), 154–164. <https://doi.org/10.1037/a0029233>
- Brody, C., Chhoun, P., Tuot, S., Swendeman, D., y Yi, S. (2019). Childhood conditions, pathways to entertainment work and current practices of female entertainment workers in Cambodia: Baseline findings from the Mobile Link trial. *PLoS ONE*, 14(10). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0216578>
- Buttram, M. E., Surratt, H. L., y Kurtz, S. P. (2014). Resilience and syndemic risk factors among African-American female sex workers. *Psychology, Health and Medicine*, 19(4), 442–452. <https://doi.org/10.1080/13548506.2013.824595>
- Campos-Serna, J., Ronda-Pérez, E., Artazcoz, L., Moen, B. E., y Benavides, F. G. (2013). Gender inequalities in occupational health related to the unequal distribution of working and employment conditions: A systematic review. *International Journal for Equity in Health*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/1475-9276-12-57>
- Chen, H., Li, X., Li, B., y Huang, A. (2017). Negative trust and depression among female sex workers in Western China: The mediating role of thwarted belongingness. *Psychiatry Research*, 256, 448–452. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2017.06.031>
- Cheung, J. T. K., Tsoi, V. W. Y., Wong, K. H. K., y Chung, R. Y. (2019). Abuse and depression among Filipino foreign domestic helpers. A cross-sectional survey in Hong Kong. *Public Health*, 166, 121–127. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2018.09.020>
- Chung, R. Y. N., y Mak, J. K. L. (2020). Physical and Mental Health of Live-In Female Migrant Domestic Workers: A Randomly Sampled Survey in Hong Kong. *American Behavioral Scientist*, 64(6), 802–822. <https://doi.org/10.1177/0002764220910215>

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)-ONU mujeres. (2020) Trabajadoras remuneradas del hogar en América latina y el Caribe frente a la crisis del covid-19. <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/06/trabajadoras-del-hogar-frente-a-la-crisis-por-covid-19#view>
- Cyrulnik, B., y Anaut, M. (2016). ¿Por qué la resiliencia? Lo que nos permite reanudar la vida. Gedisa. <https://elibro-net.ez.urosario.edu.co/es/ereader/urosario/61226>
- Diniyati, D., Widiyanto, A., Sanudin, S., Fauziyah, E., Achmad, B., Suhaendah, E., Hani, A., Muhtar, M., Danarti, D., Widyaningsih, T. S., Winara, A., Najiyati, S., y Dewi, R. N. (2024). Household resilience of women migrant worker sellers of Jamu Gendong. *F1000Research*, 13, 25. <https://doi.org/10.12688/f1000research.142709.1>
- Elliot, V., Hagel, L., Dosman, J. A., Rana, M., Lawson, J., Marlenga, B., Trask, C., y Picketta, W. (2018). Resilience of farm women working the third shift. *Journal of Agromedicine*, 23(1), 70–77. <https://doi.org/10.1080/1059924X.2017.1384421>
- Fitzgerald, J., Schutt-Aine, J., Houghton, N., de Bortoli Cassiani, S. H., Báscolo, E., Alarcón, G., y Nascimento Sena, A. G. (2023). La importancia del enfoque de género en la construcción de sistemas de salud resilientes, equitativos y universales. *Revista Panamericana de Salud Publica/Pan American Journal of Public Health*, 47. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2023.135>
- Goldenberg, T., Kerrigan, D., Gomez, H., Perez, M., Donastorg, Y., y Barrington, C. (2021). Stigma, Social Cohesion, and Mental Health Among Transgender Women Sex Workers Living With HIV in the Dominican Republic. *Stigma and Health*, 6(4), 467–475. <https://doi.org/10.1037/sah0000337>
- Hall, B. J., Pangan, C. A. C., Chan, E. W. W., y Huang, R. L. (2019). The effect of discrimination on depression and anxiety symptoms and the buffering role of social capital among female domestic workers in Macao, China. *Psychiatry Research*, 271, 200–207. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2018.11.050>
- Kalvesmaki, A. F., Trevino, A. Y., Charron, E., Kroll-Desrosiers, A., Peterson, K., y Jo Pugh, C. M. (2024). The Impact of Resilience on Employment Among Post-9/11 Veterans With and Without Military Sexual Trauma Exposure. *Military Medicine*, 189(3–4), E493–E501. <https://doi.org/10.1093/milmed/usad267>
- Kim, H. K. (2022). In the COVID-19 Era, Effects of Job Stress, Coping Strategies, Meaning in Life and Resilience on Psychological Well-Being of Women Workers in the Service Sector. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16). <https://doi.org/10.3390/ijerph19169824>
- Lamas, M. (2018). El género: La construcción cultural de la diferencia sexual. Bonilla Artigas Editores. <https://www.digitaliapublishing-com.ez.urosario.edu.co/a/81473>

- Lerner, G. (1990). La creación del patriarcado. *Crítica*. chrome-extension://cfaidnbmnnnibpca-pcgclclefindmkaj/https://www.solidaridadobrera.org/ateneo_nacho/libros/Gerda%20Lerner%20-%20La%20creacion%20del%20patriarcado.pdf
- Leung, D. D. M., y Tang, E. Y. T. (2018). Correlates of life satisfaction among Southeast Asian foreign domestic workers in Hong Kong: An exploratory study. *Asian and Pacific Migration Journal*, 27(3), 368–377. <https://doi.org/10.1177/0117196818789736>
- Lommel, L., Hu, X., Sun, M., y Chen, J. L. (2020). Frequency of depressive symptoms among female migrant workers in China: associations with acculturation, discrimination, and reproductive health. *Public Health*, 181, 151–157. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2019.12.006>
- Mendoza, N. B., Mordeno, I. G., Latkin, C. A., y Hall, B. J. (2017). Evidence of the paradoxical effect of social network support: A study among Filipino domestic workers in China. *Psychiatry Research*, 255, 263–271. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2017.05.037>
- Ordóñez, C. A. (2014). La mujer trabajadora: Revisión Sistemática. In *Revista Colombiana de Salud Ocupacional* (Vol. 4, Issue 3).
- Organización Internacional del trabajo. (2016) Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo. https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma995068693002676/41ILO_INST:41ILO_V2
- Organización internacional del trabajo. (2021). Trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/0ee7dabb-fafo-445c-985e-315cf4024bd9/content>
- Organización Internacional para las Migraciones- ONU mujeres. (2023) Género, migración y tareas del cuidado: Desafíos en América del sur. <https://lac.iom.int/sites/g/files/tmzbdl2601/files/documents/2024-07/OIM-ONU-MUJERES-Genero-migracion-tareas-del-cuidado.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2011). Crear lugares de trabajo saludables y equitativos para hombres y mujeres: guía para empleadores y representantes de los trabajadores. <https://iris.who.int/handle/10665/79825>
- Özbay, A., y Bülbül, A. E. (2024). The impact of psychological resilience and gender on the relationship between trauma-coping perception and levels of secondary traumatic stress in mental health workers. *Journal of Community Psychology*. <https://doi.org/10.1002/jcop.23150>
- Pandya, S. P. (2019). Meditation Program Enhances Self-efficacy and Resilience of Home-based Caregivers of Older Adults with Alzheimer's: A Five-year Follow-up Study in Two South Asian Cities. *Journal of Gerontological Social Work*, 62(6), 663–681. <https://doi.org/10.1080/01634372.2019.1642278>

- Parcesepe, A. M., L'Engle, K. L., Martin, S. L., Green, S., Sinkele, W., Suchindran, C., Speizer, I. S., Mwarogo, P., y Kingola, N. (2016). The impact of an alcohol harm reduction intervention on interpersonal violence and engagement in sex work among female sex workers in Mombasa, Kenya: Results from a randomized controlled trial. *Drug and Alcohol Dependence*, 161, 21–28. <https://doi.org/10.1016/j.drugalcdep.2015.12.037>
- Peng, J., Wu, W. H., Doolan, G., Choudhury, N., Mehta, P., Khatun, A., Hennelly, L., Henty, J., Jury, E. C., Liao, L. M., y Ciurtin, C. (2022). Marital Status and Gender Differences as Key Determinants of COVID-19 Impact on Wellbeing, Job Satisfaction and Resilience in Health Care Workers and Staff Working in Academia in the UK During the First Wave of the Pandemic. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.928107>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2021) Guía de Planificación: Mujeres migrantes y medios de vida. <https://www.undp.org/es/latin-america/publicaciones/guia-de-planificacion-mujeres-migrantes-y-medios-de-vida>.
- Ratzon, A., Farhi, M., Ratzon, N., y Adini, B. (2022). Resilience at Work, Burnout, Secondary Trauma, and Compassion Satisfaction of Social Workers Amidst the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph19095500>
- Roberts, N. J., McAloney-Kocaman, K., Lippiett, K., Ray, E., Welch, L., y Kelly, C. (2021). Levels of resilience, anxiety and depression in nurses working in respiratory clinical areas during the COVID pandemic. *Respiratory Medicine*, 176. <https://doi.org/10.1016/j.rmed.2020.106219>
- Rodríguez J. (2017) Efectos de la migración interna sobre el sistema de asentamientos humanos de América Latina y el Caribe. *Revista de la CEPAL*. <https://repositorio.cepal.org/entities/publication/16159ef3-44e7-4bc5-a503-85fa1318dda7>
- Rosati, F., Pistella, J., Coletta, V., y Baiocco, R. (2024). Racialized Migrant Transgender Women Engaged in Sex Work: Double Binds and Identifications with the Community. *Archives of Sexual Behavior*, 53(3), 1153–1168. <https://doi.org/10.1007/s10508-023-02804-2>
- Rouhani, S., Decker, M. R., Tomko, C., Silberzahn, B., Allen, S. T., Park, J. N., Footer, K. H. A., y Sherman, S. G. (2021). Resilience among Cisgender and Transgender Women in Street-Based Sex Work in Baltimore, Maryland. *Women's Health Issues*, 31(2), 148–156. <https://doi.org/10.1016/j.whi.2020.11.002>
- Scuri, S., Petrelli, F., Nguyen, T. T. C., y Grappasonni, I. (2019). Training to improve resilience and coping to monitor PTSD in rescue workers. *Journal of Preventive Medicine and Hygiene*, 60(1), E58–E63. <https://doi.org/10.15167/2421-4248/jpmh2019.60.1.1134>
- Segato, R. (2018). *Contra-pedagogías de la crueldad*. Prometeo Libros. <chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjpcglclefindmkaj/https://alejandroquinteros.wordpress.com/wp-content/uploads/2021/04/rita-segato-contra-pedagogi-as-de-la-crueldad-pdf.pdf>

- Shin, Y. C., Kim, S. M., Kim, H., Min, K. J., Yoo, S. K., Kim, E. J., y Jeon, S. W. (2019). Resilience as a protective factor for depressive mood and anxiety among Korean employees. *Journal of Korean Medical Science*, 34(27). <https://doi.org/10.3346/jkms.2019.34.e188>
- Simkhada, P., van Teijlingen, E., Gurung, M., y Wasti, S. P. (2018). A survey of health problems of Nepalese female migrants workers in the Middle-East and Malaysia. *BMC International Health and Human Rights*, 18(1). <https://doi.org/10.1186/s12914-018-0145-7>
- Slavchevska, V., Doss, C., Mane, E., Kaaria, S., y Kar, A. (2020). Rural Outmigration and the Gendered Patterns of Agricultural Labor in Nepal.
- Smith-Osborne, A., y Felderhoff, B. (2014). Veterans' Informal Caregivers in the "Sandwich Generation": A Systematic Review Toward a Resilience Model. *Journal of Gerontological Social Work*, 57(6-7), 556-584. <https://doi.org/10.1080/01634372.2014.880101>
- Vahabi, M., Moosapoor, M., Akbarian, A., Jing-Wen Liu, J., Wong, J. P.-H., y Fung, K. P.-L. (2021). Implementation of an Internet-Based Acceptance and Commitment Therapy for Promoting Mental Health Among Migrant Live-in Caregivers in Canada: Protocol (Preprint). <https://doi.org/10.2196/preprints.31211>
- Vázquez, F. L., Blanco, V., Andrade, E., Otero, P., Bueno, A. M., Simón, M. A., y Torres, Á. J. (2024). Resilience as a protective factor against depression in informal caregivers. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1370863>
- Vijayalakshmi, A., Dev, P., y Kulkarni, V. (2022). Domestic workers and sexual harassment in India: Examining preferred response strategies. *World Development*, 155. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2022.105875>
- Weltman, G., Lamon, J., Freedy, E., y Chartrand, D. (2014). Police Department Personnel Stress Resilience Training: An Institutional Case Study. *Global Advances in Health and Medicine*, 3(2), 72-79. <https://doi.org/10.7453/gahmj.2014.015>
- White, R. H., Park, J. N., Galai, N., Decker, M. R., Allen, S. T., Footer, K. H. A., y Sherman, S. G. (2020). Short-term interruptions to sex work among a prospective cohort of street-based cisgender female sex workers in Baltimore. *International Journal of Drug Policy*, 84. <https://doi.org/10.1016/j.drugpo.2020.102858>
- Yang, H., He, F., Wang, T., Liu, Y., Shen, Y., Gong, J., Dai, W., Zhou, J., Gu, J., Tu, Y., Wang, T., Shen, L., Wu, Y., Xia, X., Xu, D., Pan, Z., y Zhu, S. (2015). Health-related lifestyle behaviors among male and female rural-to-urban migrant workers in Shanghai, China. *PLoS ONE*, 10(2). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0117946>
- Yi, G., Huang, L., Lam, A. I. F., Latkin, C., y Hall, B. J. (2019). Spatial and sociodemographic correlates of gambling participation and disorder among female Filipino migrant workers in Macao, People's Republic of China. *Addictive Behaviors*, 97, 49-55. <https://doi.org/10.1016/j.addbeh.2019.05.021>

Capítulo 3

Síndrome de Burnout en mujeres: factores de riesgo y estrategias de intervención

Blanca Daisy Chugcho Cadena¹
Alfonsina Isabel Rodríguez Vásconez²

1. Introducción

El síndrome de Burnout, ha suscitado un creciente interés en la literatura científica desde la década de 1970, cuando el psicólogo Herbert Freudenberg utilizó por primera vez el término para describir los síntomas de agotamiento que observó en profesionales sanitarios (Santaella, 2022). Esta condición se caracteriza por un profundo agotamiento físico, emocional o mental que afecta gravemente la autoestima. Se deriva de una respuesta inadecuada para afrontar el estrés laboral intenso y crónico (Ramírez, 2017).

Las investigaciones realizadas en diferentes periodos han demostrado que este fenómeno se extiende mucho más allá del sector médico y se observa en una amplia gama de profesiones y entornos laborales. En el año 2019, la Organización Mundial de la Salud lo incorporó en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) como un problema de origen ocupacional, subraya así su alcance mundial y la urgencia de establecer estrategias preventivas y de intervención efectivas.

1. *Maestría en Gestión del Talento Humano, Maestría en Gestión del Talento Humano, Facultad de Ciencias del Trabajo y Comportamiento Humano, Universidad Particular Internacional SEK (UISEK), daisy.chugcho2018@gmail.com*

2. *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*

El abordaje del síndrome de Burnout requiere considerar los siguientes elementos: la comprensión de su marco conceptual, la identificación de los factores de riesgo vinculados y las consecuencias que generan en el bienestar físico y psicológico de las personas afectadas. Según Maslach y Jackson, el síndrome de burnout se conceptualizó originalmente con tres dimensiones principales: agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal (Linares y Guedez, 2021).

Un estudio realizado con 1530 profesionales de la salud en países latinoamericanos reveló la prevalencia del síndrome de Burnout en Ecuador, Perú, México, Colombia, El Salvador, Guatemala, Uruguay, Argentina y España, con tasas de prevalencia que oscilan entre el 2,5 % y el 14,9 % (Zuin, Peñalver y Zuin, 2020). Además, un estudio específico realizado con 77 docentes de primaria y secundaria en Ecuador en 2018 reveló una prevalencia de Burnout del 2,5 % (Cabezas y Beltrán, 2018).

Una investigación realizada en 2021 con una muestra de 380 profesionales de la salud en Ecuador identificó una prevalencia del 9% del síndrome de Burnout. Los resultados detallados de sus dimensiones revelaron que el 95% de los encuestados experimentó despersonalización y el 95%, agotamiento. Se observó una disminución en la realización profesional en el 47% de los participantes (Torres, et al., 2021).

La aparición del síndrome de Burnout está condicionada por múltiples factores de riesgo que incluyen aspectos organizacionales y personales. Entre los factores organizacionales más destacados se incluyen problemas como la carga de trabajo excesiva, ausencia de autonomía laboral, compensación insuficiente, la falta de equidad y pérdida de sentido de pertenencia. A nivel personal, los factores contribuyentes pueden incluir rasgos de personalidad como el perfeccionismo y la baja autoestima, así como habilidades de afrontamiento deficientes (Lovo, 2020).

La combinación de estos elementos eleva significativamente la probabilidad de Burnout, sobre todo en trabajos que demandan gran carga emocional y suponen fuertes obligaciones para los trabajadores, como las de los sectores sanitario, educativo y de servicios.

Las implicaciones del síndrome de Burnout se extienden más allá del ámbito laboral repercutiendo en el bienestar físico y psicológico de los individuos. Psicológicamente, se asocia con síntomas como ansiedad, depresión, insatisfacción laboral y baja autoestima (Durán y Gamez, 2021). A nivel físico, el síndrome de burnout puede manifestarse como enfermedades cardiovasculares, trastornos del sueño, dolor musculoesquelético y otras dolencias (Galbán, Devonish, Guerra y Marín, 2021). Estos efectos de amplio alcance evidencian la necesidad de aplicar medidas integrales de prevención e intervención. Un enfoque dual que aborde tanto los factores organizacionales en el contexto organizacional como los factores personales individuales es esencial para salvaguardar el bienestar de los empleados y reducir eficazmente la incidencia del síndrome de Burnout.

La combinación de empleo remunerado y tareas domésticas a la que se ven sometidas las mujeres, que abarca tanto el trabajo productivo como el reproductivo. El término doble carga laboral se refiere a la responsabilidad conjunta del empleo formal y las tareas domésticas, una experiencia común para mujeres en diversos contextos internacionales, incluido el ecuatoriano. Esta situación que tiene factores sociales y culturales puede causar afecciones como fatiga crónica, hipertensión y cardiopatías. Además, las consecuencias psicológicas de esta doble carga son graves y pueden derivar en enfermedades como la ansiedad y la depresión, a menudo desencadenadas por las exigencias laborales excesivas y la falta de tiempo para el autocuidado (Cattaneo, Corsetti, Pastore y Mandolesi, 2020).

El Estado y las organizaciones tienen la responsabilidad de asumir esta situación y promover estrategias para una mejor conciliación en el ámbito profesional y la esfera privada, cómo horarios flexibles y licencias de maternidad y paternidad. Estas transformaciones en el mundo del trabajo son clave para construir una sociedad más equitativa centrada en el bienestar de su población trabajadora.

Numerosas investigaciones han registrado las desigualdades de género vinculadas con la aparición de estrés y fatiga emocional en el entorno laboral, lo que revela una realidad compleja para las trabajadoras y resalta que la condición de las mujeres resulta más complicada en múltiples sectores y actividades.

Las investigaciones indican que el personal femenino, en particular el que desempeña funciones de cuidado y en sectores con predominio masculino, experimenta mayores niveles de agotamiento, una de las dimensiones clave del síndrome de Burnout (Garcés, García, López y Álvarez, 2021). Además, las tareas de cuidado y domésticas se asignan de forma desproporcionada a las mujeres, y la combinación de trabajo remunerado y tareas domésticas intensifica el nivel de desgaste y la percepción de cansancio.

El Síndrome de Burnout

El agotamiento profesional o síndrome de Burnout en mujeres constituye una dificultad persistente y más evidente en el entorno de trabajo, lo cual destaca el impacto de las condiciones de género como variables determinantes en su aparición, en particular debido a patrones que reproducen desigualdades, estereotipos de género y brechas salariales. El desempeño de roles múltiples especialmente en el ámbito familiar aumenta la susceptibilidad a este síndrome; sin embargo, también se ve impulsado por factores discriminatorios del entorno, la desigualdad social y un número excesivo de roles. Otros elementos, como la falta de salarios justos, las limitadas oportunidades de desarrollo profesional y las situaciones de violencia o acoso, aumentan aún más la probabilidad de desarrollar estrés (Hernández, 2023).

Investigaciones acerca de las consecuencias del síndrome de Burnout en trabajadoras evidencian una elevada frecuencia de síntomas de ansiedad, depresión y complicaciones de salud física, lo que revela una mayor conexión entre la el bienestar psicológico y físico en mujeres respecto de los hombres. Factores como la cultura organizacional y la ausencia de redes de apoyo en el lugar de trabajo agravan estos problemas, lo que resalta la necesidad de intervenciones específicas en estas áreas para mitigar los efectos de este síndrome (Paúles, Montoro y Fueyo, 2023).

El marco legal y las políticas del Estado cumplen un rol crucial en la promoción de un entorno laboral positivo y la igualdad de género. Dichas regulaciones deberían incluir lineamientos para asegurar espacios de trabajo equitativos y seguros esenciales para prevenir el síndrome de Burnout y otras enfermedades relacionadas con el estrés laboral. Las regulaciones deben abordar aspectos

como el tiempo de la jornada de trabajo, el derecho a desconectar del trabajo durante los periodos de descanso y la igualdad de condiciones y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

El artículo 70 menciona que “El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica (...)” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 33). De esta manera, corresponde al Estado elaborar e implementar políticas que favorezcan la igualdad entre géneros, a través de instrumentos específicos definidos por la norma jurídica.

El artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador establece de manera explícita los derechos de las y los trabajadores, garantizando su estabilidad en el empleo y la plena protección laboral. Asimismo, asegura condiciones de trabajo dignas y estabilidad laboral.

El Artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce expresamente los derechos de las trabajadoras y trabajadores, asegurando su protección y estabilidad laboral. Además, estipula que se debe contar con condiciones adecuadas de trabajo y prohíbe el despido injustificado.

En el artículo 327, establece que “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: (...) El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección (...)” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 101). Según esta normativa, las mujeres en el ámbito laboral deben recibir el mismo trato y oportunidades que los hombres, prohibiéndose cualquier forma de desigualdad o discriminación basada en el género.

Por su parte, el artículo 327 de la Constitución ecuatoriana dispone de la relación entre empleadores y trabajadores debe ser directa y bilateral, sin intermediarios. Además, prohíbe toda forma de precarización laboral, como la tercerización de actividades habituales de la empresa, la contratación por horas o cualquier práctica que vulnere los derechos individuales y colectivos de las personas trabajadoras,

En el marco de un sistema donde se garantiza el bienestar de las personas, el Artículo 358 se encuentra en la segunda sección dedicada a la salud. Este artículo define los fundamentos del sistema nacional de salud del país, orientado a fomentar, proteger y restablecer las capacidades y el bienestar para llevar una vida sana y plena, ya sea de forma individual o en comunidad.

El síndrome de Burnout en las mujeres implica reconocer el papel que desempeña tanto los determinantes socioculturales como los ocupacionales en la configuración de sus contextos laborales. En primer lugar, las mujeres suelen afrontar una doble jornada laboral, compaginando sus responsabilidades profesionales con el cuidado familiar (Patiño, Ordaz, González y López, 2022). El hecho de tener que cumplir con varios roles a la vez puede elevar notablemente el estrés y el cansancio, hace que el burnout se convierta en un riesgo relevante para estas personas, las organizaciones deben responder adecuadamente a las necesidades de su planta trabajadora, en especial a esta población.

Intentar compaginar estos roles puede aumentar significativamente los niveles de estrés y agotamiento, lo que convierte al burnout en un riesgo especialmente significativo para este grupo. Reconocer estas dinámicas específicas es esencial para desarrollar estrategias de intervención adaptadas a sus necesidades.

La investigación sobre el síndrome de Burnout destaca la resiliencia y las estrategias de afrontamiento que emplean las mujeres para gestionar el estrés. Reducir el agotamiento emocional y mejorar la percepción del desarrollo profesional son elementos esenciales para que las organizaciones aborden este problema. El objetivo principal de este estudio exploratorio es analizar los factores de riesgo y las estrategias de intervención para el síndrome de Burnout en mujeres, con el fin de responder a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los factores de riesgo y estrategias de intervención, frente al síndrome de Burnout en mujeres?

2. Metodología

Este estudio realiza una revisión de alcance basada en el método propuesto por Arksey y O'Malley en 2005, que consta de los siguientes pasos: primero, formular la pregunta de investigación; luego, identificar estudios relevan-

tes en la literatura académica; luego seleccionar aquellos que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión específicos del estudio; posteriormente, mapear los datos para visualizar el proceso de revisión de una manera clara y manejable; y finalmente, organizar, sintetizar y resumir la información recopilada, se utiliza la síntesis cualitativa para presentar los hallazgos de manera concisa y comprensible (Codina, Lopezosa y Aoablaza, 2021).

Los datos presentados provienen de investigaciones desarrolladas en el transcurso de los años 2019 al 2023 y que resultan pertinentes para dar respuesta a la pregunta de investigación. Dichos estudios proporcionan una visión comparativa de la problemática en contextos nacionales e internacionales.

Se priorizó la revisión de estudios académicos enfocados en casos específicos tanto en español como inglés. Para esta selección, se consultaron bases de datos como SCIELO, SCOPUS, EBSCO, además de otros estudios relacionados. Se empleó estas fuentes para reunir información y generar hallazgos vinculados al síndrome de Burnout en mujeres para proporcionar una visión amplia y actualizada sobre esta problemática en el contexto nacional e internacional. Para la búsqueda de documentos sobre el burnout en mujeres, se recurrió a palabras claves como “síndrome de Burnout”, “mujeres”, “factores de riesgo”, “efectos en la salud”, “prevención” y otros términos. Estos términos se combinan en varias estrategias de búsqueda para recopilar la máxima cantidad de información relevante sobre el tema.

Se excluyeron aquellos estudios que no trataban específicamente el burnout en mujeres, los que no cumplieran con los criterios mínimos de elegibilidad y calidad metodológica, así como los documentos en un idioma diferente al español o inglés, o que no estuvieran disponibles o incompletos.

3. Resultados

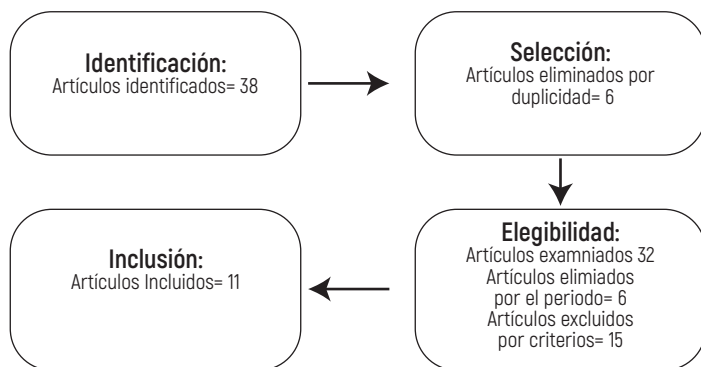
La búsqueda bibliográfica identificó un total de 38 estudios sobre el síndrome de Burnout en mujeres. Estos documentos fueron sometidos al análisis detallado con base en los criterios de inclusión y exclusión mencionados. Finalmente, se incluyeron en el estudio once artículos que reunían los criterios considerados dentro del alcance de la investigación.

Los once artículos elegidos para la síntesis cualitativa abordan diversos aspectos del síndrome de Burnout en mujeres. Diversas investigaciones han explorado la prevalencia del síndrome en distintas poblaciones demográficas femeninas, junto con los factores de riesgo y de protección vinculados con su desarrollo. Una parte importante de la literatura se concentra en interacción del síndrome con variables como el estrés laboral, el apoyo social y la salud mental, mientras que otros estudios analizan estrategias e intervenciones orientadas a su prevención y manejo en contextos diversos, como el ámbito laboral, rotación de estudiantes en entornos laborales del sector salud, entre otros.

Otras examinan intervenciones y estrategias para prevenir y gestionar el síndrome en mujeres en diversos entornos, como el lugar de trabajo, las instituciones académicas y la comunidad. En síntesis, estas publicaciones ofrecen una aproximación del síndrome de Burnout en mujeres, aportan evidencia valiosa para orientar futuros estudios, medidas preventivas e intervenciones.

Los artículos seleccionados, que incluyen publicaciones de los últimos cinco años, garantizan que la revisión bibliográfica refleje la investigación más reciente sobre el síndrome de Burnout en mujeres. Esta relevancia temporal garantiza que el estudio de alcance se base en evidencia actualizada, lo que lo hace pertinente para abordar el síndrome en este contexto específico.

Figura 1. Artículos excluidos e incluidos para el estudio de alcance



Fuente: Elaboración propia (2024)

Los resultados obtenidos se presentan a continuación:

Síndrome de Burnout en mujeres

El objetivo principal de la Tabla 1 es examinar y determinar la manifestación del síndrome de Burnout en la población femenina, se especifica su presencia, factores de riesgo y otros componentes significativos relacionados con esta problemática.

Tabla 1

Artículos que presentan el síndrome de Burnout en mujeres.

Autor	Título del estudio	Tipo	País	Población
Dorantes (2020)	"El síndrome de Burnout y su prevalencia en las mujeres docentes"	Cuantitativo	México	88 F=45 M=43
Álvarez y Barrios, (2020)	"Efectos del Burnout en madres solteras mexicanas durante la contingencia del COVID-19"	Cuantitativo	México	F=20 (madres solteras)
Zaluski y Makara (2022)	"Latent Occupational Burnout Profiles of Working Women"	Cuantitativo	Polonia	F=315
Baghdadi et al., (2023)	"An Analysis of Burnout among Female Nurse Educators in Saudi Arabia Using K-Means Clustering"	Cuantitativo	Arabia Saudita	F=299
Espinosa et al., (2020)	"Prevalencia del síndrome de Burnout en estudiantes de medicina"	Cuantitativo	Cuba	N=90
González et al., (2020)	"Síndrome de Burnout en el Sistema de Salud: el caso de las trabajadoras sociales sanitarias"	Transversal	España	N=58 F=50 M=8

Autor	Título del estudio	Tipo	País	Población
Jarrín et al., (2022)	"Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes ecuatorianos de educación superior en tiempos de pandemia Covid-19"	Cuantitativa	Ecuador	N=399
Toala (2019)	"Síndrome de Burnout en Médicos Residentes"	Cualitativa	Ecuador	N=2269
Carrillo y Flores, (2023)	"Mujeres científicas en Yucatán: obstáculos, retos y experiencias educativas"	Cualitativa	México	F=152
Villena et al., (2022)	"Relación de condiciones de trabajo y fatiga laboral en personal de salud"	Cuantitativa	Ecuador	N=60
Estrella et al., (2023)	"Factores de riesgo psicosocial y Síndrome de Burnout en los Agentes de Seguridad Penitencia en el CPL Mujeres Quito"	Cuantitativa	Ecuador	N=20

Fuente: Elaboración propia (2024)

Dorantes, indica diferencias significativas de género en la percepción del ambiente laboral y la satisfacción profesional. Estas diferencias se manifiestan claramente entre empleados y empleadas, y las perspectivas de género influyen aún más en la percepción del entorno organizacional y la satisfacción laboral. Los estudios confirman que el género desempeña un rol determinante en la configuración de dichas experiencias en el trabajo (2020).

En concreto, las docentes presentaron una intensidad moderada de agotamiento profesional en áreas como la comunicación asertiva, la empatía, el acceso a la información, la equidad y el apoyo institucional, lo que pone de manifiesto que las educadoras están más expuestas al estrés laboral y al agotamiento profesional que sus homólogos masculinos. Esto subraya la importancia de abordar los factores psicosociales y las condiciones laborales que afectan de forma desproporcionada a las mujeres en el sector educativo (Dorantes, 2020).

Los resultados expuestos por Dorantes acerca de la proporción de casos de síndrome de Burnout entre la población docente femenina muestran una problemática estructural en el sistema educativo, que refleja presiones sociales con dinámicas de género aún vigentes. Esta situación señala la urgente necesidad de acciones que enfrenten no únicamente las manifestaciones del burnout, así como sus consecuencias, incluyendo los entornos de trabajo, su cultura y las relaciones de apoyo. Las políticas del sector educativo y las estrategias de gestión tienen que continuar adaptándose con el fin de visibilizar y atenuar las presiones específicas que enfrentan las mujeres en el ámbito educativo, fomentando así entornos laborales más justos y saludables.

La investigación titulada “Efectos del síndrome de Burnout en madres solteras mexicanas durante la contingencia de COVID-19”, de los autores Álvarez y Barrios, se menciona que las mujeres experimentaron síntomas de como fatiga mental, apatía e irritabilidad, esto repercutió desfavorablemente en la relación con sus hijos. Si bien se sentían satisfechas con su núcleo familiar, la percepción de logro y la satisfacción vinculada con su trabajo resultaban limitadas. Asimismo, esta investigación documenta síntomas negativos para la salud, como cefaleas y dificultades de concentración, en madres solteras. El estudio subraya la necesidad crucial de abordar los sistemas de apoyo y las necesidades de salud mental de este grupo demográfico, especialmente en el contexto de una crisis de salud pública (Álvarez y Barrios, 2020).

La investigación de Álvarez y Barrios (2020) pone en evidencia una realidad compleja y profundamente significativa. Los resultados muestran como este grupo experimentó, al mismo tiempo, vulnerabilidad y resiliencia frente a los desafíos específicos de la emergencia sanitaria COVID-19. La pandemia no solo agudizó las problemáticas existentes, sino que también reveló la capacidad de fortaleza de las madres. Este estudio plantea la necesidad de mayor respaldo a las madres solteras, no solo en escenarios de crisis, sino como parte integral y constante de las políticas públicas de salud y bienestar.

En su investigación los autores Zaluski y Makara, concluyen que la aplicación de herramientas analíticas puede contribuir a identificar medidas de prevención del burnout entre las mujeres trabajadoras. El estudio permitió reconocer tres perfiles diferenciados: uno con riesgo elevado de burnout, otro con predisposición a trastornos alimentarios y un tercero vinculado a mayor riesgo

de crisis. Asimismo, que la organización a través de procesos de reclutamiento adecuados y programas de formación y desarrollo ajustadas a las realidades profesionales, en particular en trabajos emocionalmente exigentes como las operadoras de llamadas de emergencia para garantizar tanto la eficacia en el desempeño como el bienestar integral de las trabajadoras. Las autoras también destacaron el papel de la organización del trabajo para satisfacer las necesidades de las madres trabajadoras, así como la importancia de abordar las expectativas de género en el tratamiento del burnout y los trastornos relacionados (Zaluski y Makara, 2022).

En el artículo titulado Análisis del agotamiento laboral entre enfermeras docentes en Arabia Saudita, los autores Baghdadi et al., mencionan que un nivel moderado de agotamiento profesional entre enfermeras. El estudio utilizó el MBI para evaluar el burnout y evidenció que los participantes presentaban niveles intermedios de agotamiento emocional, despersonalización y percepción de logro personal. Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar las causas y brindar el apoyo adecuado para reducir el agotamiento profesional en este grupo profesional en particular (Baghdadi et al., 2023).

En el artículo titulado “Prevalencia del Síndrome de Burnout en Estudiantes de Medicina”, se señala que la mayoría de los estudiantes se ubicaron en nivel moderado de burnout, seguido por un porcentaje menor en el nivel severo. Asimismo, se constató que la población femenina concentraba la mayor representación, sobre todo en la categoría moderada, y que la prevalencia del síndrome era más alta en quienes trabajaban a medio tiempo. Esto indica la necesidad de abordar el bienestar estudiantil, especialmente de aquellos que enfrentan cargas de trabajo adicionales (Espinosa, Hernández, Tapia, Hernández y Rodríguez, 2020).

Los resultados de la investigación sobre el síndrome de Burnout estudiantil, con especial atención a las mujeres, resaltan la preocupante realidad del nivel de demandas y exigencias que deben afrontar, en particular quienes deben compaginar sus obligaciones tanto académicas como profesionales. La investigación destaca la necesidad de poner en marcha acciones de acompañamiento y programas de bienestar adaptados a las particularidades de esta población, no solo para mejorar su desempeño académico, si no también cuidar su salud física y mental en el transcurso de tiempo.

Los autores González, López Pastor y Enrique, en el artículo titulado “Síndrome de Burnout en el Sistema de Salud: El Caso de las Trabajadoras Sociales de la Salud”, mencionaban que las profesionales de trabajo social en el ámbito sanitario, al igual que otros grupos profesionales del sector salud, presentan elevados niveles de burnout, con énfasis en el agotamiento emocional. Este hallazgo resalta la necesidad de abordar y mitigar los factores que contribuyen al burnout en este grupo ocupacional, en particular en lo que respecta al entorno laboral y la permanencia profesional (González, López, Pastor y Verde, 2020). Implementar medidas preventivas y de apoyo para abordar el estrés laboral en el sector salud, especialmente entre las mujeres, puede ayudar a abordar los desafíos únicos de conciliación de la vida laboral y personal. Es importante crear un entorno laboral que priorice la salud física y mental.

Jarrín, Patiño, Moya, Barandica y Bravo en el estudio sobre la prevalencia del síndrome de Burnout en docentes de secundaria durante la pandemia de COVID-19, reportaron que un porcentaje considerable de profesores evidenció altos niveles de agotamiento emocional, despersonalización y baja sensación de logro personal. Lo antes mencionado, evidencia los problemas de salud mental en la profesión educativa mediante iniciativas de apoyo psicológico y reformas organizacionales diseñadas para aliviar el estrés laboral y fomentar el bienestar laboral del personal (2022).

La pandemia reveló un agotamiento profesional masivo entre los docentes ecuatorianos, revelando una grave crisis de bienestar en el sector educativo que requirió intervención inmediata. Esta situación pone de manifiesto la urgente necesidad de establecer sistemas de apoyo emocional y diseñar enfoques institucionales para salvaguardar la estabilidad psicológica de los educadores. Transformar las condiciones laborales para aliviar la presión y fomentar el crecimiento individual no solo representa un beneficio directo para los docentes, sino que también constituye un factor decisivo para mejorar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

El síndrome de Burnout entre los médicos tiene una tasa media del 57%. Entre los factores más frecuentes se incluyen exceso de trabajo, privación del sueño, trabajo en horarios nocturnos y estrés. Las mujeres y las personas solteras se ven afectadas de manera desproporcionada, lo que resalta la importancia de abordar estos factores para prevenir el síndrome de Burnout en este grupo (Toala, 2019).

El elevado nivel de afectación del síndrome de Burnout profesional entre los médicos residentes, en particular entre las mujeres y las personas solteras, refleja una problemática en las condiciones de bienestar laboral de los profesionales del sector sanitario. Esta realidad resalta la necesidad de establecer acciones de prevención y de apoyo, como la correcta estructuración de la jornada de trabajo la promoción de condiciones laborales saludables y el acompañamiento psicoemocional adecuado. Es esencial que la academia y las instituciones de salud trabajen de manera conjunta para enfrentar estos retos, garantizando la salud y el desempeño de los futuros profesionales.

El artículo “Mujeres científicas en Yucatán: obstáculos, retos y experiencias educativas” de los autores Carrillo y Flores, menciona que existen variaciones claras en las percepciones de docentes hombres y mujeres sobre el entorno organizacional y el nivel de satisfacción profesional, y que las mujeres experimentan niveles moderados de agotamiento. Destacaron la importancia de abordar las condiciones laborales y los factores psicosociales en las instituciones educativas para reducir el estrés psicológico del profesorado y mejorar su salud física y mental, en particular en el caso de las mujeres consideradas de alto riesgo (Carrillo y Flores, 2023).

Los resultados sobre el desgaste ocupacional en docentes mujeres reflejan una realidad preocupante en el ámbito educativo. Considerar la desigualdad de género en el análisis del bienestar docente es un aspecto esencial, lo que exige implementar estrategias que favorezcan un entorno organizacional saludable y eleven los niveles de satisfacción laboral. Visibilizar y dar respuesta a las tensiones específicas que experimentan las mujeres en la enseñanza constituye un paso clave para mejorar su calidad de vida, sino también para mejorar la calidad de la educación que imparten.

Además, los factores psicosociales que más afectaron al personal sanitario durante la pandemia de COVID-19 fueron las exigencias de la carga de trabajo y la remuneración, que reducen la motivación y aumentan el estrés laboral. Las mujeres, en particular las médicas y odontólogas, mostraron mayor afectación, lo que evidencia la importancia de atender estas desigualdades para mejorar el bienestar del personal sanitario. Las marcadas diferencias de género en cuanto a la prevalencia de la fatiga laboral evidencian que las mujeres presentan una

mayor vulnerabilidad frente al estrés y el cansancio emocional en el ámbito profesional. La proporción considerablemente superior de mujeres que manifiestan fatiga de grado moderado o severo evidencia la urgencia de actuar sobre los factores psicosociales y ocupacionales que contribuyen a este desequilibrio (Villena, Noroña, Vega y Bermúdez, 2022).

Según el estudio, las diferencias significativas en los niveles de fatiga entre mujeres y hombres reflejan alarmantes disparidades de género en el impacto del estrés laboral. Las mujeres se ven afectadas en mayor proporción, lo que sugiere que factores estructurales y culturales exacerbaban su carga de trabajo y estrés. Se resalta la necesidad de diseñar políticas inclusivas y equitativas que atiendan las desigualdades por razón de género y contribuya a la creación de condiciones laborales más justas y saludables.

Esta situación pone de relieve la necesidad de políticas laborales más justas y solidarias que reconozcan y reduzcan la desigualdad de género en el ámbito laboral, creando así un entorno laboral saludable para todos.

Un estudio realizado con personal de seguridad penitenciaria del Centro Penitenciario Mujeres Quito evidenció una notable incidencia del síndrome de Burnout: 10% de funcionarios afectados y un 35% en situación de riesgo de padecerlo, acompañado de un incremento de factores de riesgo psicosocial. Estos resultados ponen de manifiesto la necesidad de implementar acciones correctivas que disminuyan el efecto de las condiciones laborales adversas sobre el personal y aseguren el funcionamiento óptimo del sistema penitenciario. Este análisis contribuye a la comprensión de los desafíos psicosociales en entornos de alto estrés y destaca la importancia de promover estrategias de prevención y el bienestar de los empleados (Estrella, S., Rodríguez, A., y Suasnavas, A. 2023). El estudio realizado analiza el síndrome de Burnout en mujeres desde diversas perspectivas y contextos, demostrando una alta prevalencia en ámbitos como el educativo, el sanitario y en mujeres con hogares monoparentales. Destacan la influencia de los factores psicosociales intralaborales y el impacto de la pandemia de COVID-19.

4. Discusión

Este estudio se centra en el análisis del síndrome de Burnout en mujeres mediante el método de revisión sistemática propuesto por Arksey y O'Malley (2005). Este enfoque facilitó la identificación y selección de once artículos que cumplieran los criterios de elegibilidad, lo que contribuyó a esclarecer las realidades y desafíos propios de las mujeres en los entornos laborales. Este trabajo pone de manifiesto la relevancia de integrar la perspectiva de género en las estrategias de prevención y abordaje del burnout, así como la urgencia de intervenciones específicas y políticas de apoyo para esta población.

Las evidencias obtenidas de la literatura analizada indican que las mujeres son particularmente susceptibles al síndrome de Burnout, una condición que se ve agravada por factores específicos, como las exigencias laborales intensas, los ambientes de trabajo desfavorables, problemas para compatibilizar las obligaciones profesionales con las familiares y factores que generan riesgos psicosocial específicos. La pandemia de COVID-19 ha agudizado estos problemas, aumentando la prevalencia y la gravedad de este síndrome. Esta situación refleja el carácter urgente de atender las condiciones particulares en las que viven las mujeres en el trabajo, resaltando la necesidad de formular intervenciones y políticas de apoyo. Es fundamental establecer programas de conciliación trabajo-vida que promueva un equilibrio entre las condiciones de vida y el hogar para reducir las consecuencias a la salud física y mental derivadas del síndrome de Burnout en mujeres, especialmente en escenarios de emergencia sanitaria y social.

El burnout demanda un abordaje diferenciado por género, lo cual plantea la necesidad de diseñar medidas preventivas y terapéuticas de carácter multidimensional, con énfasis en las realidades particulares de las mujeres. Las investigaciones destacan la importancia de una perspectiva integral que considere todas las dimensiones del bienestar de las mujeres, que abarque no solo la gestión del estrés y el apoyo emocional, sino también la mejora de las condiciones laborales. Esto implica identificar las responsabilidades que enfrentan las mujeres en el entorno profesional y familiar, y aplicar medidas adaptadas a estas particularidades para prevenir y mitigar el síndrome de Burnout.

Esta investigación enfatiza la urgencia de ampliar los estudios sobre las causas y consecuencias del síndrome de Burnout en las mujeres, con miras a establecer políticas gubernamentales y programas organizacionales eficaces. Entre las acciones prioritarias se encuentra el fortalecimiento del apoyo organizacional, la consolidación de contextos laborales saludables y el reconocimiento de las particularidades de género, medidas que permitan mitigar de manera sustancial las repercusiones del síndrome de Burnout.

Es fundamental adoptar un enfoque con perspectiva de género para gestionar el síndrome de Burnout, que reconozca y aborde los desafíos únicos que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral. La colaboración entre instituciones educativas, organizaciones sanitarias y entidades gubernamentales será clave para desarrollar e implementar soluciones eficaces destinadas a promover el bienestar y la salud mental de las mujeres.

Conclusiones

El síndrome de Burnout está muy extendido entre las mujeres, especialmente en ámbitos como la educación y la salud, una situación que se ha visto agravada por la pandemia de COVID-19. Esto pone de relieve la vulnerabilidad de las mujeres a factores estresantes específicos relacionados con su entorno profesional y personal.

Los factores que contribuyen al síndrome de Burnout en las mujeres incluyen no solo las altas exigencias y las condiciones laborales desfavorables, sino también las dificultades para conciliar las responsabilidades laborales y familiares, así como los factores estresantes psicosociales relacionados con el género.

La necesidad de intervenciones específicas para cada género es evidente, lo que subraya la importancia de abordar el bienestar emocional, la gestión del estrés y la mejora de las condiciones laborales desde una perspectiva que reconozca las experiencias únicas de las mujeres.

El debate enfatizó la importancia de implementar políticas y programas que promuevan un entorno laboral saludable, incluyendo un apoyo emocional adecuado y estrategias eficaces de gestión del estrés, especialmente aquellos destinados a reducir el riesgo de burnout en las mujeres.

Se necesita más investigación para profundizar en la comprensión del síndrome de Burnout en las mujeres, desarrollar estrategias de intervención más eficaces y apoyar políticas que aborden sus necesidades específicas, promoviendo así su bienestar general y su rendimiento profesional.

Recomendaciones

Con base en una revisión exhaustiva de estudios, se recomienda la adopción de políticas de trabajo flexible que permitan a las mujeres gestionar mejor sus responsabilidades profesionales y familiares es crucial para reducir el riesgo de estrés y agotamiento. Ofrecer talleres y formación sobre gestión del estrés y técnicas de resiliencia adaptados a las mujeres en sectores de alto estrés, como la educación y la sanidad, puede fortalecer aún más su capacidad para afrontar los retos laborales

Es igualmente importante abordar la desigualdad de género en el ámbito laboral, lo que incluye garantizar la equidad salarial y el acceso de las mujeres a oportunidades de desarrollo profesional. Promover entornos laborales justos y propicios no solo mitigará el síndrome de Burnout, sino que también fomentará una mayor satisfacción profesional.

Además, se debe fomentar la investigación continua sobre el síndrome de Burnout en mujeres para profundizar en la comprensión de sus causas y consecuencias, lo que permitirá el desarrollo de intervenciones más eficaces y basadas en la evidencia. La colaboración entre instituciones educativas, organizaciones sanitarias y entidades gubernamentales será esencial para diseñar e implementar soluciones integrales que prioricen el bienestar de las mujeres tanto en lo profesional como en lo personal a largo plazo.

Estos esfuerzos, basados en un enfoque de género, contribuirán significativamente a reducir la prevalencia y el impacto del agotamiento entre las mujeres, lo que en última instancia apoyará su salud mental, su retención profesional y su calidad de vida en general.

5. Referencias

- Álvarez, A., y Barrios, E. (2020). Efectos del Burnout en madres solteras mexicanas durante la contingencia del COVID-19. *Psicología(s)*, 4. Obtenido de <https://revistas.upr.edu/index.php/psicologias/article/view/18478/15902>
- Baghdadi, N., Alsayed, S., Blaha, G., y Farghaly, S. (2023). An Analysis of Burnout among Female Nurse Educators in Saudi Arabia Using K-Means Clustering. *European Journal of Investigation in Health Psychology and Education*(13), 33-53. doi:<https://doi.org/10.3390/ejihpe13010003>
- Cabezas, E., y Beltrán, D. (2018). Niveles de burnout en docentes de educación media y superior en la ciudad de Riobamba- Ecuador. *SATHIRI: Sembrados*, 13(2). doi:<https://doi.org/10.32645/13906925.752>
- Carrillo, P., y Flores, M. (2023). Mujeres científicas en Yucatán: obstáculos, retos y experiencias durante sus trayectorias educativas. *DIÁLOGO INFORMADO*, 53(1), 253-284. doi:<https://doi.org/10.48102/rlee.2023.53.1.532>
- Cattaneo, R., Corsetti, T., Pastore, M., y Mandolesi, M. (2020). Algunas consideraciones acerca de trabajos, usos del tiempo y salud mental en mujeres de la ciudad de Rosario. *Estudios del ISHIR*, 10(27). doi:<https://doi.org/10.35305/cishir.v10i27.1161>
- Codina, L., Lopezosa, C., y Aoablaza, A. (2021). Componentes fundamentales de la comunicación académica. *Universitat Pompeu Fabra-BSM, Departamento de Comunicación.*, 76. Retrieved from <https://repositori.upf.edu/handle/10230/48842>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ccu_const.pdf
- Dorantes, J. (2020). El síndrome de Burnout y su prevalencia en las mujeres docentes. *Praxis Investigativa ReDIE: revista electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativos*, 12(23), 14-31. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7595380>
- Durán, R., y Gamez, Y. (2021). Síndrome de burnout en enfermería intensiva y su influencia en la seguridad del paciente. *Medisan*, 25(2). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1029-30192021000200278yscript=sci_arttext
- Espinosa, L., Hernández, N., Tapia, J., Hernández, Y., y Rodríguez, A. (2020). Prevalencia del síndrome de burnout en estudiantes de medicina. *Revista Cubana de Reumatología*, 22(11). Retrieved from <http://scielo.sld.cu/pdf/rcur/v22n1/1817-5996-rcur-22-01-e127.pdf>

- Estrella, S., Rodríguez, A., y Suasnavas, A. (2023). Factores de riesgo psicosocial y Síndrome de Burnout en los Agentes de Seguridad Penitenciaria en el CPL Mujeres Quito. INVESTIGATIO, 1(20), 17-33. doi:<https://doi.org/10.31095/investigatio.2023.20.2>
- Galbán, N., Devonish, N., Guerra, M., y Marín, C. (2021). Cansancio emocional en médicos anestesiólogos, como factor asociado al síndrome de Burnout por el Covid-19. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, 23(2), 450-465. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7920874>
- Garcés, Y., García, E., López, D., y Álvarez, P. (2021). REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 21(3). doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9004089>
- González, R., López, A., Pator, E., y Verde, C. (2020). Síndrome de burnout en el Sistema de Salud: el caso de las trabajadoras sociales sanitarias. Enfermería Goblal(58). Retrieved from <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n58/1695-6141-eg-19-58-141.pdf>
- Hernández, M. (2023). Roles de Género y Síndrome de Burnout en Madres. Universidad Nacional autónoma de México. Obtenido de <https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TESo1000841472/3/0841472.pdf>
- Jarrín, G., Patiño, M., Moya, I., Barandica, Á., y Bravo, V. (2022). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes ecuatorianos de educación superior en tiempos de pandemia Covid-19. Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional, 7(2). Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8331397>
- Linares, G., y Guedez, Y. (2021). Síndrome de burnout enfermedad invisible entre los profesionales de la salud. PubMed, 53(5). doi:<https://doi.org/10.1016%2Fj.aprim.2021.102017>
- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. Central American Journals Online(70). doi:<https://doi.org/10.5377/entorno.voi70.10371>
- Patiño, E., Ordaz, M., González, Y., y López, G. (2022). Mujeres ecuatorianas en la educación superior: (im)percepción de la doble presencia y la naturalización de los roles de género durante la pandemia ocasionada por Covid-19. Investigaciones Feministas, 13(1), 137. doi:<https://dx.doi.org/10.5209/infe.77872>
- Paúles, I., Montoro, M., y Fueyo, R. (2023). Síndrome de Burnout en profesionales sanitarios en un hospital universitario de España. Medicina de Familia., 49(7). Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1138359323001028>
- Ramírez, M. (2017). Prevalencia del síndrome de Burnout y la asociación con variables socio-demográficas y laborales en una provincia de Ecuador. INFAD. Revista de Psicología, 4(1), 241-251. doi:<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2017.n1.v4.1053>

- Santaella, L. (2022). Incidencia del síndrome de Burnout y su relación con sobrepeso, sedentarismo y presión arterial elevada. *UISRAEL. Revista Científica*. doi:<https://doi.org/10.35290/rcui.v9n3.2022.601> Incidencia del síndrome de Burnout y su relación con sobrepeso, sedentarismo y presión arterial elevada
- Toala, J. (2019). Síndrome de Burnout en Médicos Residentes. *Revista. Sn Gregorio*(33). doi:<http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i33.966>
- Torres, F., Irigoyen, V., Moreno, A., Ruilova, E., Casares, J., y Mendoza, M. (2021). Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. *Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 8(1). doi:<https://doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2021.08.01.126>
- Villena, L., Noroña, D., Vega, V., y Bermúdez, A. (2022). Relación de condiciones de trabajo y fatiga en personal de salud. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud*, 6(2). doi:<http://dx.doi.org/10.35381/s.v.v6i2.2087>
- Zaluski, M., y Makara, M. (2022). Latent Occupational Burnout Profiles of Working Women. *Res. Public Health*, 19(11), 6525. doi:<https://doi.org/10.3390%2Fijerph19116525>
- Zuin, D., Peñalver, F., y Zuin, M. (2020). Síndrome de burnout o de agotamiento profesional en la Neurología argentina. Resultados de una encuesta nacional Síndrome de burnout en la Neurología Argentina. Resultados de una encuesta nacional. *Neurología Argentina*, 23(2), 4-12. doi:<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1853002819300680>

Capítulo 4

Florícolas en Latinoamérica: rotación de personal y condiciones de trabajo

Ángel Gabriel Chalá Pabón¹,
Elena Burgaleta Pérez²
Alfonsina Isabel Rodríguez Vásconez³

1. Introducción

Las condiciones climáticas de Ecuador le otorgan una ventaja competitiva para el cultivo de una amplia diversidad de flores, lo que convierte al país en un escenario atractivo para la inversión nacional y extranjera en el sector florícola. Las condiciones como días cálidos, noches frescas, agua pura, sol radiante y 12 horas de sol al año permiten la producción de flores de calidad premium. Además, la variedad climática, sin cambios bruscos, también contribuye a la producción de una impresionante variedad de flores (Bravo y Flores, 2007).

1. Maestría en Gestión del Talento Humano, Facultad de Ciencias del Trabajo y Comportamiento Humano, Universidad Particular Internacional SEK (UISEK), Quito, Ecuador.

2. Docente Investigadora de la Carrera de Trabajo Social. Facultad de Ciencias Sociales, Artes y Educación. Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC). Ecuador: elena.burgaleta3201@utc.edu.ec

3. 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.rodriquez@uisek.edu.ec

Después del petróleo, las exportaciones más importantes de Ecuador corresponden al camarón, el banano y las flores. La floricultura se posiciona como un sector estratégico que genera ingresos superiores a los 1.200 millones de dólares. Durante el período 2016-2020, las exportaciones se diversificaron, siendo las rosas las más predominantes (73%), seguidas de flores frescas y capullos de gypsophila, alstroemerias, ásteres, gerberas y hortensias representaron el 22%, convirtiéndolas en las variedades más demandadas. En conjunto, estos dos tipos de productos florales representaron el 95% de las exportaciones de flores de Ecuador (Guaita et al., 2023).

Gracias a estas ventajas, Ecuador se ha consolidado como un productor competitivo con alta demanda mundial. No obstante, la escasez de vuelos y de espacio de carga ha perjudicado al sector en temporadas críticas como San Valentín, Día de la Madres, entre otros, impidiendo la exportación de grandes volúmenes flores. Pese a estas dificultades, junto con las derivadas del clima, la económica y las dinámicas laborales, el sector florícola ecuatoriano ha demostrado capacidad de adaptación para cumplir con los estándares de calidad que exige el mercado internacional. A septiembre de este año, se exportaron 134.000 toneladas de flores, posicionando al país como el tercer mayor productor mundial, generando ingresos por \$737 millones, un aumento del 4% en comparación con el mismo período del año anterior (El Universo, 2022; Vistazo, 2023).

Por lo tanto, la capacidad de cultivar una amplia variedad de flores, junto con sus favorables condiciones climáticas, ha convertido al país en un importante competidor en la producción y exportación mundial de flores. Actualmente, los cinco principales países exportadores de flores son los Países Bajos, Colombia, Ecuador, Kenia y Etiopía, que representan el 80 % del mercado mundial, mientras que los cinco mayores importadores son Estados Unidos, Alemania, los Países Bajos, el Reino Unido y Rusia, con una cuota de mercado combinada de aproximadamente el 60 % (Centro de Comercio Internacional, 2023).

El sector florícola en Ecuador tiene una historia de aproximadamente 38 años. Comenzó a desarrollarse en 1982 en la zona de Puenbo, y sus primeros cultivos fueron crisantemos y claveles. Las flores ecuatorianas se cultivan en la Sierra, en las provincias de Pichincha, Cotopaxi, Azuay, Imbabura, Cañar, Chimbor-

zo, Loja y Carchi; y en la Costa, en las provincias de Guayas y Los Ríos. Progresivamente, el sector florícola se consolidó a nivel nacional, abriendo la puerta a la exportación de flores de alta gama. Este aumento en la producción llevó a la creación en 1984 de la Asociación de Productores y Exportadores de Flores (Expoflores), con el propósito de representar al sector florícola del país. Se estima que cada finca en Ecuador cuenta con alrededor de 60 variedades de rosas de exportación y emplea a unas 12 personas por hectárea para su cuidado.

Según Expoflores, el aumento de las exportaciones de flores en los próximos años dependerá de la capacidad de las empresas para generar oportunidades, establecer cadenas de distribución y utilizar mecanismos que fomenten el consumo en Europa y Estados Unidos, principales compradores mundiales. Cabe destacar que este es uno de los principales sectores productivos que promueve la inclusión de género y edad, ya que contrata a hombres y mujeres por igual, y donde los adultos mayores realizan tareas rutinarias en terrenos rurales (Cedillo et al., 2021).

Un aspecto a considerar sobre las condiciones laborales de los floricultores es el tipo de contratos que se emiten, especialmente durante temporadas altas como el Día de San Valentín en febrero y el Día de la Madre en mayo, cuando la demanda exige jornadas laborales más largas. Durante estos períodos, ante la mayor demanda de productos florales, las empresas flexibilizan sus requisitos y contratan más personal. Normalmente, estas contrataciones en las floricultoras son temporales, lo que genera una alta rotación de personal y condiciones laborales precarias.

¿Qué factores influyen en el índice de rotación en las florícolas? La rotación laboral es un proceso en donde los/las trabajadores/as se quedan durante un periodo predeterminado en una empresa. “Debemos entender la rotación laboral como un efecto de fenómenos producidos tanto al interior como al exterior de la organización y no como una causa, estos fenómenos influyen en la actitud y en el comportamiento de las personas” (Andrade Martínez, 2010,p,23). La rotación de personal está influenciada por circunstancias personales, ambiente laboral, cultura organizacional, entre otros factores que llevan a los empleados a optar por abandonar la empresa.

La rotación de personal “Se refiere a cuando los empleados abandonan voluntariamente la empresa en la cual se encuentran laborando. Esta deserción provoca que una empresa experimente una disminución de su fuerza laboral y, por ende, que el logro de sus objetivos pueda verse afectados” (Rueda Hernández y Rodríguez, 2021.p,31). Por tanto, la rotación laboral afecta directamente a la marca empleadora, ya que los trabajadores que entran y salen de la empresa perciben las altas tasas de rotación como un aspecto negativo.

Otro factor importante son las condiciones laborales inseguras a las que están expuestos los trabajadores de las pequeñas empresas floricultoras. En estos entornos, los empleados a menudo no están afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) desde su primer día de trabajo, y los tipos de contratos emitidos no cumplen con los requisitos legales. En consecuencia, los trabajadores carecen de acceso a programas de bienestar laboral o beneficios corporativos.

En contexto “La mayoría de los/las trabajadores/as tienen contrato (68,3%), pero todavía un 29,7% no lo tiene, lo que muestra la presencia de una falta de regulación del mercado de trabajo de las flores en este territorio” (Martínez Valle, 2013.p,87).

Uno de los elementos que ha impulsado que los cultivos de flores en el país se vuelvan representativos, ha sido la generación de movilidad laboral en temporadas altas. Las Jefaturas de Talento Humano habitualmente se dirigen a sectores rurales donde contratan personal por temporada, así un sin número de familias ven en las flores una oportunidad de mejora en condiciones de vida especialmente en el sector rural. “La movilidad laboral hace referencia a las transiciones inter- e intra- organizacionales en el transcurso de la vida laboral de un individuo” (Granda y Patiño, 2017.p 4).

Ante este panorama, la presente investigación persigue un doble objetivo. En primer lugar, evaluar el estado actual de la investigación académica sobre la rotación de personal y las condiciones laborales en la floricultura ecuatoriana. En segundo lugar, realizar una revisión bibliográfica exhaustiva sobre este tema en el contexto latinoamericano, con el fin de describir y analizar tanto las similitudes como las diferencias en cuanto a la rotación laboral en las empresas flo-

ricultoras, así como los tipos de investigación que se han realizado al respecto hasta la fecha.

2. Materiales y Métodos

El estudio se realizó siguiendo una de revisión sistemática de la literatura cuyo objetivo identificar es los factores socioculturales que influyen en el índice de rotación de personal de las florícolas de Latinoamérica. Para ello, se recurrió a una metodología basada en los criterios de FINER (factible, interesante, novedoso, ética y relevante). Asimismo, se utilizaron los criterios de inclusión a la metodología del acrónimo PECO-PICO (Sánchez y Pedreño, 2023):

P (Población): Trabajadores

E (Exposición) - I (Intervención): estrategias de prevención de la rotación de personal y condiciones de trabajo

C (Comparación): estrategias de intervención en la rotación de personal y condiciones de trabajo en Florícolas de Ecuador y Latinoamérica vs Estrategias de intervención en la rotación de personal y condiciones de trabajo en trabajadores de Florícolas de Ecuador y Latinoamérica.

O Resultado (Outcome): reducción de la rotación de personal y condiciones de trabajo en las florícolas de Ecuador y Latinoamérica.

Se seleccionaron documentos del período 2007-2023 por su relevancia con la rotación de personal y las condiciones laborales en el sector floricultor. La búsqueda se centró principalmente en Ecuador, Colombia y México, utilizando materiales de artículos académicos de referencia y repositorios digitales. Se utilizaron los siguientes términos de búsqueda: rotación laboral, condiciones laborales, deserción laboral, movilidad laboral, equidad de género y carga de trabajo.

Los criterios de inclusión de la muestra contemplaron artículos académicos, documentos técnicos y legales sobre la rotación de personal y condiciones de trabajo en las florícolas de Ecuador y Latinoamérica. Por otra parte, se exclu-

yeron documentos de otros campos del conocimiento no relacionados con rotación de personal y condiciones de trabajo, que incompletos o sin referencias bibliográficas.,

La muestra quedó conformada por un total de 15 documentos, de los cuales 8 corresponden a tesis de posgrado y 7 artículos científicos publicados en revistas indexadas. En cuanto a los países donde se realizaron los estudios, se encontraron 10 investigaciones ecuatorianas, 4 realizadas en Colombia y 1 en México.

La información se sistematizó en tablas donde se recogió la siguiente información de los autores, fecha de publicación, título, tipo de estudio, revista o repositorio de publicación, principales resultados y conclusiones

3. Resultados

Siguiendo los criterios de selección de muestra establecidos, se analizaron 15 documentos. Este corpus consta de 7 artículos científicos publicados en revistas indexadas y 8 tesis de licenciatura y maestría. En cuanto al enfoque metodológico, 8 documentos emplearon métodos cualitativos, 3 técnicas cuantitativas y 4 implementaron un diseño de métodos mixtos.

En el contexto latinoamericano, la investigación sobre la rotación de personal y las condiciones laborales en empresas floricultoras se ha realizado principalmente en México y Colombia. Como se detalla en la Tabla 1, de un total de 5 documentos que examinan este contexto regional, 3 corresponden a artículos científicos y 2 a tesis de posgrado. Estas investigaciones emplearon predominantemente metodologías cualitativas o mixtas en su diseño de investigación.

Tabla 1
Estudios académicos sobre rotación de personal y
condiciones de trabajo en las empresas florícolas en
el contexto Latinoamericano

Autor/es y fecha	Título	Tipo de estudios y enfoque	Revista/Repositorio
2007 Tanya Korovkin,	"Estándares de trabajo e iniciativas no estatales en las industrias florícolas de Colombia y Ecuador"	Artículo Científico Cualitativo	Iconos. Revista Ciencias Sociales.
2007 Gilma Madrid y Terry Lovell	"Working with flowers in Colombia: The 'lucky chance?'"	Artículo Científico Cualitativo	Women's Studies International Forum
2015 Saraí Miranda Juárez y Mariela Macri	"Patrones de género en la práctica del trabajo infantil: el caso de las niñas jornaleras en la región florícola del estado de México"	Artículo Científico Cualitativo	Revista Facultad de Ciencias Económicas (México)
2018 Diana Janeth Ortiz López	"Sector floricultor en Colombia. La flor del trabajo: Políticas y condiciones laborales de las trabajadoras del sector florícola en Colombia"	Tesis Cualitativo y Cuantitativo	Repositorio institucional de FLACSO
2023 Pedro Alejandro Aguirre Huertas y Alex Fabián Riveros Poveda	"Análisis para identificar las causas que generan la rotación laboral en el sector floricultor de la sabana occidente de Bogotá"	Tesis Cualitativo y Cuantitativo	Repositorio institucional UNIMINUTO

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la Tabla 1, las temáticas de los estudios se centran con especial énfasis en las condiciones precarias de trabajo de las mujeres, así como la presencia de trabajo de infantil (Juárez, 2014; Ortiz 2018 y Madrid 2007). Así mismo se incide en los bajos salarios y el exceso de rotación en relación con las condiciones de trabajo.

Las investigaciones demuestran sistemáticamente que el entorno laboral y organizacional en las empresas floricultoras es un factor determinante de la productividad laboral. Sin embargo, este factor crítico se ignora sistemáticamente en las estrategias de gestión del talento humano, ya que los líderes corporativos priorizan los recursos materiales sobre el desarrollo del capital humano. Esta negligencia institucional ha resultado en condiciones laborales precarias y una ausencia total de evaluaciones del clima organizacional en el sector.

El ambiente organizacional ejerce una doble influencia demostrable en el rendimiento de la fuerza laboral. Un entorno laboral positivo mejora la motivación de los empleados, fomenta la sinergia colaborativa y eleva los indicadores de rendimiento general. Por el contrario, las condiciones laborales tóxicas generan directamente insatisfacción profesional, disminuyen el compromiso institucional y comprometen fundamentalmente la calidad del producto en todas las cadenas de producción.

En cuanto a las investigaciones realizadas en Ecuador, la Tabla 2 muestra que, de un total de 10 documentos analizados, 4 corresponden a artículos científicos y 6 a tesis de pregrado o maestría. Estos estudios emplearon enfoques de investigación cualitativos, cuantitativos y de métodos mixtos.

Tabla 2

Estudios académicos sobre rotación de personal y condiciones de trabajo en
las empresas florícolas en Ecuador

Autor/es y fecha	Título	Tipo estudio y enfoque	Revista/Repositorio
2013 Tanya Diana Carolina Bustos LLingworth	"Factores que pueden incidir en la rotación del talento humano operativo en una florícola de la ciudad de Cayambe"	Tesis Cualitativo y Cuantitativo	Repositorio Universidad de Las Américas
2014 Gabriela Estéfany Carrera, Diana Estefanía Mier	"Análisis a los factores que afectan en las actividades laborales mediante la aplicación de norma técnica ecuatoriana flore Ecuador en las empresas florícolas en la provincia de Pichincha"	Tesis Cualitativo	Repositorio Universidad Politécnica Salesiana
2015 Cristian Ricardo Jácome Moya	"La rotación de personal y su incidencia en el desempeño laboral del área de producción en la florícola Inverflower del cantón Pillaro, provincia de Tungurahua"	Tesis Cualitativo	Repositorio Universidad Técnica de Ambato.
2016 Carmen Elena, Vásquez Venegas León Cortés, Baltazar González Preciado Serrano	"Exposición laboral a plaguicidas y efectos en la salud de trabajadores florícolas de Ecuador"	Artículo Científico Cuantitativo	Revista Salud Jalisco
2020 Eslendy Endara, Julio Paliz	"Mejoramiento de la seguridad y salud ocupacional de los/las trabajadores/as florícolas de la empresa Sierraflor Cía. Ltda"	Tesis Cuantitativo	Repositorio Institucional de la Universidad de las Fuerzas Armadas

Autor/es y fecha	Título	Tipo estudio y enfoque	Revista/Repositorio
2020 Janeth Angélica Pazmiño Taipe	“Clima Laboral en el sector florícola, del Cantón Latacunga /Ecuador”	Tesis Cualitativo	Repositorio Digital Universidad Técnica de Cotopaxi.
2022 Cristina Chauca, Johana Flores	“Exposición del personal a factores de riesgos psicosociales en los sectores florícola”	Tesis Cualitativo y Cuantitativo	Repositorio Universidad Técnica de Ambato
2023 Elizabeth Alexandra Vega Muñoz, Wilfrido Alejandro Garzón Puetate	“Análisis de la estabilidad laboral de los/las trabajadores/as de las florícolas del cantón Cayambe”	Artículo Científico Cuantitativo	Revista Científica Dominio de las Ciencias
2023 Neusa Arenas, Guillermo Jiménez Rey, Janeth Navarrete Arboleda, Edmundo.	“Riesgo laboral y sus patologías ocupacionales derivadas en el sector florícola de Ecuador”	Artículo Científico Cualitativo	Revista Ciencias Sociales
2023 Luciano Martínez	“Flores, trabajo y territorio”	Artículo Científico Cualitativo	Revista de Desarrollo Económico Territorial

Fuente: Elaboración propia

Como lo demuestran los resultados de la Tabla 2, la investigación analizada se centra principalmente en las condiciones laborales, en particular en los riesgos laborales derivados de la exposición a sustancias perjudiciales para la salud, como los pesticidas. También se presta especial atención a las tasas de rotación de personal.

Por otro lado, los estudios existentes carecen de un análisis de género sobre las condiciones laborales y no contienen investigaciones que aborden la problemática del trabajo infantil en el sector.

La producción de flores representa un sector económico importante en estos países. En Ecuador, la industria se concentra principalmente en el cantón de Cayambe, donde genera importantes ingresos y crea numerosos empleos. La estabilidad laboral de los trabajadores agrícolas en Cayambe es motivo de preocupación, porque se han identificado factores que afectan las actividades laborales e influyen en la mejora de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo. Las certificaciones internacionales en floricultura han cobrado cada vez más importancia a medida que los mercados globales demandan cada vez más productos innovadores con valor añadido.

La transición hacia el empleo formal en la agricultura no solo eleva las condiciones laborales de los trabajadores, sino que también fomenta un mercado de trabajo más estable. Para lograr avances en seguridad y salud ocupacional, es fundamental una evaluación sistemática y la modificación de aquellos factores del entorno laboral que constituyen riesgos para los empleados, tales como la ergonomía, la iluminación, la ventilación y la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. Además, de los factores psicosociales como duplicidad del rol, horarios, carga de trabajo, relaciones de apoyo social.

Es igualmente crucial gestionar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo mediante la implementación de políticas y programas preventivos, el fomento de un entorno laboral saludable y la promoción de la participación y el diálogo entre los trabajadores. Las empresas floricultoras deben comprometerse a crear lugares de trabajo seguros y saludables que fomenten el bienestar general de su fuerza laboral.

Las investigaciones resaltan la necesidad de fortalecer las condiciones laborales en el sector floricultor, en particular en lo que respecta a la estabilidad en el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, y la gestión de riesgos psicosociales. Asimismo, ponen en relieve la importancia de alinearse a las certificaciones internacionales y la formalización del empleo en este sector.

4. Discusión

El estudio “Riesgo laboral y sus patologías ocupacionales derivadas en el sector florícola de Ecuador” (Neusa, et al. 2023) aborda las condiciones de trabajo inseguras e inadecuadas en el sector floricultor, las cuales representan un riesgo significativo de accidentes laborales, enfermedades profesionales e incluso la muerte de los trabajadores. También en el trabajo “Patrones de género en la práctica del trabajo infantil: el caso de las niñas jornaleras en la región florícola del Estado de México”, busca establecer parámetros para erradicar el trabajo infantil en el sector florícola, especialmente en el caso de las niñas jornaleras. En esta línea el estudio “Patrones de género en la práctica del trabajo infantil: el caso de las niñas jornaleras en la región florícola del Estado de México” (Miranda y Macri, 2014) examina como las preconcepciones de género se materializan en las condiciones laborales de las trabajadoras niñas del sector de la producción de flores. Finalmente, el estudio “Análisis de la estabilidad laboral de los/las trabajadores/as de las florícolas del cantón Cayambe” (Vega et al.2023) sirve de base para generar conocimientos basados en evidencias para la implementación de políticas y prácticas que fortalezcan la seguridad del empleo dentro del sector florícola. En referencia al tema “Flores, trabajo y territorio” (Martínez, 2014) destaca la presencia de relaciones precarias en las plantaciones de la costa ecuatoriana y cómo esto afecta a los trabajadores del sector florícola.

La perspectiva del estudio “Estándares de trabajo e iniciativas no estatales en las industrias florícolas de Colombia y Ecuador” (Korovkin, 2007) seindica que las mujeres empleadas en la floricultura afrontan mayores riesgos en la gestación y el período de lactancia, debido a la carencia de medidas especiales de seguridad social. Así también en el estudio “Exposición laboral a plaguicidas y efectos en la salud de trabajadores florícolas de Ecuador” (Vásquez et. al 2016), destaca que las condiciones laborales en las que los/las trabajadores/as desarrollan sus actividades pueden convertirse en una fuente importante de daño a la salud, especialmente la exposición a sustancias químicas y la falta de medidas de higiene durante la jornada laboral.

En el artículo “La flor del trabajo: Políticas y condiciones laborales de los/las trabajadores/as del sector florícola en Colombia”, Ortiz (2018) menciona que

este sector representa una fuente vital de empleo e ingresos en ciertas regiones de Colombia, sin embargo, el sector presenta patrones preocupantes de precariedad laboral. Esta dualidad subraya la necesidad de enfoques equilibrados que preserven los beneficios económicos y aborden sistemáticamente las vulnerabilidades laborales. La investigación los “Factores que pueden incidir en la rotación del talento humano operativo en una florícola de la ciudad de Cayambe” (Bustos, 2013) identifica que la rotación de personal en el sector de floricultura de Cayambe se debe a las renunciaciones voluntarias por inconvenientes de índole familiar, ocupaciones alternativas, como principales factores contribuyentes.

Finalmente en el análisis de los siguientes temas como “La rotación de personal y su incidencia en el desempeño laboral del área de producción en la florícola Inverflower del cantón Píllaro, provincia de Tungurahua”, Jácome (2015) enfatiza que las herramientas técnicas inadecuadas para la selección de personal, la ausencia de evaluaciones de desempeño y los procesos de reclutamiento externo que carecen de un adecuado análisis de puestos y correspondencia de perfiles constituyen factores importantes que contribuyen a la rotación de personal al interior de las organizaciones del sector floricultor.

En cambio, en el “Análisis para identificar las causas que generan la rotación laboral en el sector floricultor de la sabana occidente de Bogotá”, Aguirre y Riveros (2023) mencionan que la alta rotación de personal en el sector florícola impacta negativamente en la productividad y dificulta la consecución de objetivos estratégicos dentro de las organizaciones. Este fenómeno, está vinculado principalmente a la contracción del mercado salarial del sector, lo cual, sumado al clima laboral adverso, contribuye significativamente a la alta rotación de personal y la satisfacción laboral de los liderazgos negativos o mala actitud de los jefes o superiores.

En el análisis de “Clima Laboral en el sector florícola, del Cantón Latacunga / Ecuador”, Pazmiño (2020) demuestra que el ambiente laboral constituye un elemento crucial para el rendimiento del personal en las empresas. No obstante, este aspecto prioritario continúa subestimado en las prácticas de gestión humana en las organizaciones.

Estos artículos ofrecen una visión general de los desafíos y problemas que enfrenta el sector florícola en cuanto a las condiciones laborales, el trabajo infantil, estabilidad laboral y rotación de personal. Además, enfatizan la relevancia de mejorar el entorno de trabajo y promover condiciones óptimas de trabajo con igualdad de derechos y un enfoque de género.

Las plantaciones florícolas constituyen un pilar económico esencial para las poblaciones ecuatorianas y de la región, en especial de los habitantes de la población rural, de donde procede la mayor parte la fuerza laboral. Las labores de cultivo exigen un notable desgaste físico, que se intensifica durante los picos de producción vinculados a festividades como el Día de San Valentín en febrero y el Día de las Madres en mayo. En épocas críticas, las extensas jornadas de trabajo suelen prolongarse hasta altas horas de la noche para cumplir con los requerimientos del mercado.

La expansión de la población local ha ido acompañada de un auge en el cultivo de flores. Un número significativo de trabajadores se incorpora a las floriculturas durante largos periodos. Durante este tiempo, reciben formación y aprenden continuamente, adquiriendo experiencia que posteriormente les permite establecer sus propios pequeños negocios de flores. Estos emprendimientos suelen estar organizados en un marco familiar, aprovechando los conocimientos especializados adquiridos en las fincas comerciales.

De particular importancia es que Ecuador haya promulgado una normativa laboral específica para salvaguardar los derechos de los trabajadores del sector floricultor. Estas normas abarcan de forma exhaustiva la jornada laboral, remuneración y formas de pago, los protocolos de seguridad y salud ocupacional y los derechos fundamentales de los trabajadores. Además, se han establecido medidas específicas para gestionar la rotación de personal y promover condiciones laborales adecuadas. El marco legal que rige el sector floricultor garantiza que todos los trabajadores tengan los derechos necesarios para desempeñar sus funciones en un entorno equitativo y seguro.

Desde la perspectiva del debate actual sobre la rotación de personal y las condiciones laborales en el sector florícola latinoamericano, varias áreas presentan oportunidades de mejora. Los siguientes puntos describen áreas clave donde podrían enfocarse las mejoras:

Entorno laboral

Garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para los empleados de las floriculturas sigue siendo fundamental. Esto requiere proporcionar equipo de protección personal adecuado, mantener un entorno operativo libre de riesgos y aplicar constantemente las prácticas de seguridad ocupacional.

Seguridad Contractual

Abordar la inestabilidad laboral representa un desafío importante para el sector. Implementar medidas como contratos laborales más permanentes, crear vías para el desarrollo profesional y desarrollar iniciativas de retención del personal podría fortalecer la estabilidad laboral.

Estructura de Compensación

Establecer marcos de remuneración equitativos es esencial. Esto implica fijar niveles salariales competitivos que reflejen las exigencias del puesto y ofrecer paquetes integrales de beneficios, incluyendo seguro médico y prestaciones de seguridad social.

Desarrollo de Habilidades

Invertir en la capacitación de los empleados y en oportunidades de crecimiento profesional puede mejorar tanto la calidad del trabajo como la satisfacción laboral. Estas iniciativas pueden incluir la capacitación en métodos avanzados de cultivo, principios de gestión empresarial y capacidades de liderazgo.

Paridad de Género

Dada la notable participación de las mujeres en el cultivo de flores, promover la equidad de género merece especial atención. Esto implica garantizar la igualdad de oportunidades, eliminar la discriminación por razón de género y facilitar una mayor representación femenina en puestos de supervisión y toma de decisiones.

Por lo tanto, mejorar la retención del personal y las condiciones laborales en la industria florícola latinoamericana requiere un enfoque integral que aborde las

causas subyacentes de la rotación de personal, a la vez que mejora los entornos laborales y promueve la igualdad de género.

Según los resultados de investigaciones y análisis, la competitividad del sector florícola latinoamericano se ve influenciada por múltiples factores interconectados. Estos incluyen las condiciones laborales, los niveles de inversión extranjera directa y la fluctuación de los precios por kilogramo de flores. Además, la equidad de género se ha identificado como un factor crucial, dado el importante papel que desempeñan las mujeres en la industria. Sin embargo, estas enfrentan obstáculos persistentes, como el acceso limitado a puestos directivos y las disparidades salariales.

Mejorar la retención del personal requiere mejoras fundamentales en las condiciones laborales en las floricultoras. Las medidas clave deben incluir paquetes de compensación justos, beneficios laborales integrales, oportunidades estructuradas para el desarrollo profesional y políticas que fomenten un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal. Al mismo tiempo, se debe prestar atención inmediata a las normas de seguridad laboral, el bienestar físico y psicológico de los trabajadores y garantizar un acceso adecuado a las herramientas y recursos necesarios.

En consonancia con las conclusiones de la investigación, promover sistemáticamente la equidad de género es indispensable para el desarrollo del sector. Esto requiere garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres, erradicar la discriminación de género y facilitar activamente su inclusión en puestos de liderazgo y toma de decisiones. Las organizaciones deberían además implementar políticas de apoyo que posibiliten el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y abordar decisivamente todas las formas de violencia y acoso en el lugar de trabajo.

Conclusiones y recomendaciones

Un tema recurrente en la literatura se refiere a la prevalencia de entornos laborales inseguros e inadecuados en la industria florícola. Estas condiciones plan-

tean riesgos significativos, como accidentes laborales, enfermedades profesionales y, en casos graves, la muerte de trabajadores.

Otro problema crítico examinado es la incidencia del trabajo infantil en la floricultura, con especial atención a las jóvenes trabajadoras agrícolas. La investigación insta a establecer marcos claros para erradicar el trabajo infantil y mejorar las condiciones laborales de estas niñas.

Se realizó un análisis de la estabilidad laboral de las trabajadoras de las floriculturas del cantón de Cayambe. Este estudio busca generar datos fundamentales para respaldar la implementación de políticas y prácticas que fomenten mejores condiciones laborales y una mayor seguridad laboral en el sector.

La investigación también destaca la existencia de relaciones laborales precarias en las plantaciones de la región costera de Ecuador y el impacto negativo que esto tiene en la fuerza laboral floricultora.

Como lo indican varios estudios, las mujeres empleadas en floriculturas enfrentan una mayor vulnerabilidad durante el embarazo y la lactancia, agravada por la ausencia de programas de seguridad social especializados diseñados para apoyarlas.

Otros artículos destacan que las condiciones generales de trabajo pueden ser una fuente importante de problemas de salud. Entre los riesgos específicos se incluyen la exposición prolongada a agroquímicos y la falta constante de medidas de higiene durante las operaciones laborales.

En cuanto a las recomendaciones para futuras investigaciones, se proponen las siguientes áreas temáticas:

Estudios que desarrollen propuestas concretas para mejorar las condiciones laborales, dada la evidencia documentada de que los entornos inadecuados e inseguros provocan accidentes, enfermedades y muertes entre los trabajadores. Esta investigación debe centrarse en estrategias viables para la mejora.

Investigaciones centradas específicamente en el trabajo infantil en el sector de la floricultura, con especial atención a la situación de las trabajadoras jóvenes. El objetivo debe ser establecer parámetros claros y políticas efectivas para su erradicación y la protección de los derechos de la infancia.

A partir de las evaluaciones existentes sobre la precariedad laboral, esta línea de investigación debe recomendar políticas y prácticas que fomenten mejores condiciones laborales y una mayor seguridad laboral.

Dado que la evidencia indica que las mujeres enfrentan riesgos adicionales durante el embarazo y la lactancia debido a la falta de programas de salud y seguridad específicos, esta investigación debería fundamentar las medidas de protección para su bienestar durante estas etapas.

Reconociendo que el contacto prolongado con agroquímicos y las malas prácticas de higiene son perjudiciales para la salud, se necesitan estudios para desarrollar y promover protocolos de seguridad y estándares de higiene estrictos para mitigar estos riesgos.

5. Referencias

- Aguirre, P., y Riveros, A. (2023). Análisis para identificar las causas que generan la rotación laboral en el sector floricultor de la sabana occidente de Bogotá. (Tesis, Corporación Universitaria Minuto de Dios). Repositorio institucional UNIMINUTO. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/17520>
- Andrade Martínez, M. (2010). Análisis de la rotación del personal y elaboración de una propuesta para su optimización en la Pasamanería S.A. de la ciudad de Cuenca en el año 2009 (Tesis, Universidad Politécnica Salesiana). Repositorio institucional Universidad Politécnica Salesiana. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/562>
- Belduma, G., González, E., Toapanta, E., y Burneo, D. (2023). La rotación de personal y su incidencia en el clima laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Olmedo. Un análisis desde la comunicación interna y la administración. Polo de Conocimiento 8(5). <https://doi.org/10.23857/pc.v8i5>
- Bravo, M., y Flores, S. (2007). Incidencia de la producción de Rosas en el sector de Cayambe período 2000 –2005. (Tesis, Universidad Laica Vicente Rocafuerte). Repositorio institucional ULVR. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/1770>
- Bustos, D. (2013). Factores que pueden incidir en la rotación del talento humano operativo en una florícola de la ciudad de Cayambe (Tesis, Universidad de Las Américas). Repositorio institucional UDLA. <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/3476>
- Carrera, G., y Mier, D. (2014). Análisis a los factores que afectan en las actividades laborales mediante la aplicación de la Norma Técnica Ecuatoriana Florecuador en las empresas florícolas en la provincia de Pichincha. (Tesis, Universidad Politécnica Salesiana). Repositorio institucional Universidad Politécnica Salesiana. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/7372>
- Cedillo Villavicencio C; González Carrión, C; Salcedo Muñoz V y Sotomayor Pereira J. (2021). El sector florícola del Ecuador y su aporte a la Balanza Comercial Agropecuaria: período 2009 – 2020. <https://doi.org/10.26423/rtu.v8i1.549>
- Centro de Comercio Internacional. Relación de Exportadores de los Productos Seleccionados (Flores y Capullos, Cortados para Ramos o Adornos, Frescos, Secos, Blanqueados, Teñidos, Impregnados...). <https://www.trademap.org/Index.aspx>.
- Chauca, C., y Flores, J. (2022). Exposición del personal a factores de riesgos psicosociales en los sectores florícola y de educación superior. (Tesis, Universidad Técnica De Ambato). Repositorio institucional de la UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/36934>

- Vásquez-Venegas CE, León-Cortés SG, González-Baltazar R. (2016). Exposición laboral a plaguicidas y efectos en la salud de trabajadores florícolas de Ecuador. *Salud Jalisco* 3(3). <https://www.medigraphic.com/pdfs/saljalisco/sj-2016/sj163e.pdf>.
- Endara, E., y Paliz, J. (2013). Mejoramiento de la seguridad y salud ocupacional de los/las trabajadores/as florícolas de la empresa Sierraflor Cía. Ltda (Tesis, Universidad de las Fuerzas Armadas). Repositorio institucional de la ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/7028>
- Granda, C., y Patiño, C. (2017). Determinantes de la movilidad laboral en Ecuador 2006-2017: Un análisis del empleo registrado en la seguridad social. Seminario Internacional. Análisis de los sectores laboral y productivo mediante el uso de registros administrativos Instituto Nacional de estadística y censos (INEC). https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/boletin/Presentaciones_Seminario_Sec_Lab/Determinantes_de_la_movilidad_laboral_en_Ecuador.pdf
- Guaíta-Pradas, I.; Rodríguez-Mañay, L. y Marqués, I. (2023). Competitiveness of Ecuador's Flower Industry in the Global Market in the Period 2016–2020. *Sustainability*. 15(7). <https://doi.org/10.3390/su15075821>
- Jácome, C. (2015). La rotación de personal y su incidencia en el desempeño laboral del área de producción en la florícola Interflower. (Tesis, Universidad Técnica De Ambato). Repositorio institucional de la UTA. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/20168>
- Korovkin, T., y Sanmiguel-Valderrama, O. (2007). Estándares de trabajo e iniciativas no estatales en las industrias florícolas de Colombia y Ecuador. *Iconos. Revista de Ciencias Sociales*, (29), 15-30. <https://doi.org/10.17141/iconos.29.2007.235>
- Madrid, G. y Lovell, T. (2007). Working with flowers in Colombia: The 'lucky chance?'. *Women's Studies International Forum*. 30 (3). <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2007.03.003>
- Martínez, L. (2014). Flores, Trabajo Y Territorio: El Caso Cotopaxi. *Eutopía. Revista De Desarrollo Económico Territorial* (4). <https://doi.org/10.17141/eutopia.4.2013.1230>.
- Miranda Juárez, S., y Macri, M. (2014). Patrones de género en la práctica del trabajo infantil: el caso de las niñas jornaleras en la región florícola del estado de México. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 23(1), 7–21. <https://doi.org/10.18359/rfce.606>
- Montalvo Ormaza, D. (2021). Análisis y propuesta de intervención de riesgos psicosociales de la Empresa Repsol Ecuador S.A. en el año 2020 (Tesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador). Repositorio institucional de la PUCE. <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/35717>

- Neusa, G., Jiménez, J., y Navarrete, E. (2023). Riesgo laboral y sus patologías ocupacionales derivadas en el sector florícola de Ecuador. *Revista De Ciencias Sociales*, XXIX(2). <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i2.39984>
- Ortiz López, D. (2018). Sector floricultor en Colombia. La flor del trabajo: Políticas y condiciones laborales de las trabajadoras del sector florícola en Colombia (Tesis, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales). Repositorio institucional de FLACSO. <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/17353>
- Pazmiño, J. (2020). Clima Laboral en el sector florícola, del Cantón Latacunga /Ecuador (Tesis, Universidad Técnica de Cotopaxi). Repositorio institucional de la UTC. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/7402>
- Rueda Hernández, D. y Rodríguez, Y. (2021). Factores de riesgo que inciden en la deserción laboral. (Tesis, Universidad Santo Tomás). Repositorio institucional de la USTA. <https://repositorio.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/38765/2022RuedaDiego.pdf>
- Vásquez, León, González, y Preciado. (2016). Exposición laboral a plaguicidas y efectos en la salud de trabajadores florícolas de Ecuador. *Revista Salud Jalisco*, 3
- Vega Muñoz, E. A., Garzón Puetate, W. A., y Morales, Y. P. (2023). Análisis de la estabilidad laboral de los/las trabajadores/as de las florícolas del cantón Cayambe. *Dominio De Las Ciencias*, 9(3). <https://doi.org/10.23857/dc.v9i3.3509>

PARTE II
ESTRATEGIAS DE BIENESTAR
Y CONCILIACIÓN

Capítulo 5

Factores asociados a la presencia del síndrome de Burnout en profesionales de la salud: estrategias de prevención e intervención

Ariel Ismael Domínguez Ortiz¹

Alfonsina Isabel Rodríguez Vásconez²

Aimee Vilaret Serpa³

Ruben Guillermo Vásconez Illapa⁴

1. Introducción

La patología de burnout ha estado sujeta a estudios en diversos contextos, evidenciando una frecuencia y una asociación con distintos factores que generan la afección predominantemente en el espacio de trabajo de los profesionales de salud. Desde una perspectiva internacional, la investigación de Žutautienė et al., (2020) desarrollada en Lituania bajo el título de prevalencia del burnout y su relación con el medio psicosocial laboral del personal hospitalario de Kaunas, optaron por un diseño transversal que estudió un total de 647 médicos. Exhibieron entre sus hallazgos que el 35.1% padecía de burnout

1. Maestría en Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Prevención de Riesgos Laborales, Facultad de Ciencias del Comportamiento Humano y el Trabajo, Universidad Particular Internacional SEK (UISEK), Quito, Ecuador. diana.meneses@uisek.edu.ec

2. 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

3. Coordinadora en Seguridad y Salud Ocupacional, Facultad de Ciencias del Comportamiento Humano y el Trabajo, Universidad Particular Internacional SEK (UISEK), Quito, Ecuador. aimee.vilaret@uisek.edu.ec

4. Coordinador Maestría en Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Prevención de Riesgos Laborales, Especialización en Seguridad Minera, Especialización en Sostenibilidad y Responsabilidad Social Empresarial, Licenciatura en Seguridad Ciudadana, Facultad de Ciencias del Comportamiento Humano y el Trabajo, Universidad Particular Internacional SEK (UISEK), Quito, Ecuador, ruben.vasconez@uisek.edu.ec

producto de la interacción con clientes, exteriorizaron una asociación entre la patología y la relación del trabajador con su trabajo desempeñado y la interacción entre compañeros en el 46.7% y el 44.8% correspondientemente. De modo que el considerable flujo de atenciones y el limitado apoyo de supervisores y colegas constituían componentes claves en la relación con las tres dimensiones del síndrome.

Por otro lado, Polacov et al., (2021) en Argentina, destacaron entre sus hallazgos que un 66% de los médicos estudiados mostraron un alto riesgo de burnout, especialmente los que prestaban servicios en instituciones hospitalarias públicas y con menos de cinco años de experiencia. Tal análisis puso de manifiesto la vulnerabilidad de los médicos más jóvenes, así como aquellos que laboraban con considerables circunstancias de exigencia. Destacando la necesidad de impulsar políticas de defensa y cuidado diferenciado para dicho colectivo.

Desde otra perspectiva, Quiroz et al., (2023) evaluaron en Bogotá, la manera en que el género influía entre la patología y el compromiso de 972 personal de salud. Su indagación no experimental reveló diferencias estadísticamente significativas en la despersonalización reportada, siendo esta más acusada en hombres. Aunque no encontraron contrastes en otros factores del burnout, sí acotaron que los niveles de este impactan negativamente en el compromiso del trabajador, lo que indica que las dinámicas de género deben ser tomadas en consideración en las tácticas de mediación del síndrome.

De manera similar, Ungur et al., (2024) revisaron el estado actual de la investigación sobre la patología entre los profesionales, señalando que el trastorno se caracteriza por fatiga excesiva, bajo rendimiento y desempeño deficiente. Identificaron posibles factores desencadenantes de accidentes como el trabajo nocturno y las cargas laborales prolongadas, así como síntomas relacionados con la fatiga. Estos hallazgos resaltaron la relevancia de abordar dichos desafíos y promover la resiliencia y el apoyo grupal para reducir el estrés. Se debe agregar que Marković et al., (2024) efectuaron una indagación en Belgrado que exploró la analogía entre el agotamiento y el estrés entre 491 trabajadores sociales. Sus hallazgos indican que los turnos prolongados de trabajo y los acrecentados niveles de estrés, ansiedad y depresión eran componentes desencadenantes de la afección. Además, se descubrió que las autopercepciones positivas de la salud

son un factor protector, aludiendo que una gestión eficaz del estrés y un mayor esfuerzo, son necesarios para prevenir el agotamiento.

Llegados a este punto y desde una perspectiva nacional, Aguagüiña y Villarroel (2020) en Quero, evidenciaron, por medio del Maslach Burnout Inventory (MBI), que los empleados tienen un sentimiento de insatisfacción personal, lo cual fue un factor relevante que afectó negativamente no sólo a las emociones del personal sino también a su trabajo. Esta indagación destacó la necesidad de abordar los problemas que estén causando la crisis sanitaria. Por otro lado, Curipallo y Herrera (2023) desarrollaron un estudio con 100 empleados del Hospital Básico de Baños y evidenciaron un considerable nivel de estrés, especialmente entre los empleados de 20 a 39 años. Aunque sólo el 10% de los participantes destacaron haber experimentado agotamiento, los autores enfatizaron la relevancia de estar consciente del funcionamiento disfuncional para implementar medidas preventivas.

Todavía cabe señalar que, en la indagación de Andrade et al., (2024) desarrollaron un programa para prevenir el burnout en Guayaquil. El estudio reveló que el 39% de los participantes experimentaban malas relaciones familiares y emociones negativas, y esto se debía a una conexión entre la familia y el trabajo. Por otro lado, Romero (2024), en una investigación documental, resalta la relevancia de instituir tácticas para afrontar y manejar los factores estresantes en los enfermeros, enfatizando el alcance que tendría el desarrollo de un medio de trabajo seguro, que promueva la resiliencia y la inteligencia emocional. Esto concuerda con los descubrimientos de Romero y Ochoa (2024), quienes, mediante un enfoque metodológico mixto, hallaron que, a pesar de que el cansancio emocional era bajo en su muestra, un 70,8% manifestó baja realización personal, lo que sugiere que el burnout continúa siendo un problema relevante, sobre todo entre mujeres y profesionales jóvenes.

Por lo que se refiere al burnout, es definido como una debilidad profesional, que se presenta frente a un alto cansancio emocional, despersonalización y un bajo éxito personal, el cual es producto del estrés severo experimentado en el área de trabajo. La psicóloga Christina Maslach puso de manifiesto lo caracterizó como el desgaste, la actitud cínica hacia las ocupaciones que se llevan a cabo y la reducida realización del individuo en aquellos trabajadores que realizan

exigencias desmesuradas en sus trabajos, lo que implica un alto riesgo de tener sentimiento de desgaste desde lo profesional y una ineptitud aprendida (Soares et al., 2022; Hillert et al., 2020).

Es claro que la presentación sintomatológica de esta enfermedad surge por el evidente desgaste físico y emocional que presenta un individuo, la cual se caracteriza por una fatiga marcada, continua y una complejidad para manejar las exigencias emocionales a su alrededor; en ocasiones se acompaña de una sensación de sobrecargo que induce la reducción de energía de manera considerable y la ausencia de motivación para realizar las labores cotidianas. Otra sintomatología es la despersonalización, que con frecuencia resulta en la deshumanización de las personas a las que cuidan, ya que se adopta una postura cínica y distante con los pacientes y/o colegas, perturbando de forma negativa la calidad de atención y la relación terapéutica, generando un ciclo de aislamiento emocional para el profesional y el paciente. La carencia de confianza a causa de la reducción del desempeño laboral, los trabajadores comienzan a dudar de su habilidad y eficacia, dando lugar a una dificultad para cumplir con sus deberes, lo que a su vez afecta su satisfacción laboral y puede elevar el riesgo de cometer equivocaciones que comprometa la seguridad del paciente (Khammissa et al., 2020; Kramuschke et al., 2024).

Conviene subrayar que entre los factores desencadenantes se encuentran: los elementos relacionados con la labor que desempeña y la sobrecarga laboral que trae consigo el exceso de asignaciones y responsabilidades, lo que es agobiante y afecta la calidad del desarrollo profesional y provoca un intenso malestar emocional. En este entorno también es apropiado destacar la insuficiente autonomía del individuo frente a la toma de decisiones de su propia labor, repercutiendo en sensaciones de frustración e impotencia. Además, se puede recalcar la falta de respaldo organizacional, es decir, circunstancias donde los empleados no disponen de una red de apoyo adecuada, ni de la cooperación de sus compañeros, generando una perspectiva de soledad y volviéndolos vulnerables a la tensión laboral. Teniendo en cuenta las inherentes exigencias emocionales a las profesiones de la salud, que requieren consideración hacia los demás y un continuo ejercicio de empatía, aportan de manera notable al agotamiento, provocando que los profesionales experimenten cansancio tanto físico como emocional. (Min et al., 2023; Moreira & De Lucca, 2020).

A consecuencia de esto se ve afectada la personalidad sobre todo en individuos con inclinaciones hacia el perfeccionismo, autocríticos y con un deseo continuo de aprobación. Los individuos que padecen del síndrome tienden a ser más susceptibles a esta situación y a que se produzca un desbalance entre la vida personal y el trabajo, resultando en un incremento de la insatisfacción y el cansancio, sobre todo si los trabajadores no consiguen definir límites precisos entre sus obligaciones laborales y su vida privada. Por ello, es relevante indagar si el individuo tiene antecedentes relacionados a afecciones o problemas en su salud mental o circunstancias de vida estresantes, tales como: disputas familiares o problemas financieros, que puedan intensificar su susceptibilidad. La administración del estrés y las habilidades de afrontamiento son igualmente vitales; quienes no cuentan con tácticas adecuadas para afrontar situaciones difíciles suelen sufrir en mayor medida del burnout (Min et al., 2023; Moreira & De Lucca, 2020).

Se debe agregar que la prevención a considerar en los centros laborales primero es fundamental efectuar una evaluación de los servicios para determinar el nivel de cargas laborales, para asegurar que las tareas asignadas sean equilibradas y manejables. La implementación de prácticas de programación correctas puede facilitar este equilibrio, lo que a su vez contribuye con la reducción del estrés. En segundo lugar, promover la colaboración es fundamental; crear un ambiente laboral donde los profesionales se ayuden entre sí es vital para generar un sentido de comunidad. La creación de grupos y la promoción de la comunicación abierta no solo refuerzan el apoyo social, sino que también contribuyen a rebajar la sensación de soledad. Asimismo, es fundamental poner en marcha programas de formación orientados a líderes y administradores, capacitándolos para identificar los síntomas del burnout y adoptar hábitos que fomenten el bienestar laboral ya que este tipo de instrucción o formación en pericias para liderar puede ser crucial para inducir un medio positivo. De modo que, la instauración de políticas de bienestar que pongan primero la salud de los trabajadores, como horarios flexibles, jornadas dedicadas a la salud mental y la opción de realizar pausas frecuentes, es esencial para evitar el agotamiento y promover la equidad entre las diversas actividades diarias del individuo (Oancea et al., 2023; Otto et al., 2020).

Desde la perspectiva personal de los profesionales, una de las estrategias más efectivas consiste en aplicar sistemáticas de control del estrés, por ejemplo, la meditación, la relajación y los ejercicios de respiración profunda, que han evidenciado ser beneficiosos para aminorar la tensión cotidiana y acrecentar la resiliencia emocional. Es necesario que los empleados adquieran la capacidad de marcar distinciones evidentes entre sus deberes laborales y su tiempo para sí mismo, lo que requiere la aptitud de negarse a asumir tareas extra cuando sea preciso y garantizar espacios para actividades de ocio y personales. Por consiguiente, desarrollar mecanismos de afrontamiento efectivos como asistir a talleres o programas que proporcionen habilidades y recursos psicológicos a los profesionales para manejar situaciones estresantes de forma más eficaz, favoreciendo de este modo su bienestar general (Kleinpell et al., 2020; Ruisoto et al., 2021).

Es necesario enfatizar que también son de vital importancia los programas de apoyo, desde el acceso a servicios de terapia y asesoramiento (en grupos o de manera individual), como el hecho de construyendo un espacio en el que el personal pueda expresar sus intranquilidades y recibir apoyo emocional, con el fin de proporcionar lugares que aporten el intercambio de vivencias, tácticas y recursos entre los profesionales para así forjar una red de solidaridad y apoyo recíproco. Por otra parte, aumentar el nivel conciencia personal y colectiva lo que contribuyen en identificar y confrontar los síntomas propios del agotamiento (Kleinpell et al., 2020; Ruisoto et al., 2021).

La indagación sobre el burnout es de suma relevancia para la salud pública, porque su desarrollo o manifestación en el ámbito sanitario afecta no solo la manera de vivir de los profesionales, asimismo puede comprometer la buena disposición de la atención de la salud. La OMS ha determinado la necesidad de crear espacios laborales saludables, y ello implica asumir la preexistencia de constituyentes que implican un riesgo y poner en práctica las estrategias de prevención pertinentes (Organización Mundial de la Salud, 2022). Razón por la cual, a partir de este estudio, se busca profundizar en el conocimiento del origen del burnout, así como los factores que incitan a su aparición y qué estrategias podrían disminuir su efecto.

La presente investigación está sustentada en dos preguntas de gran relevancia: ¿Cuáles son los componentes más significativos en la manifestación del síndrome de burnout en el personal de la salud? Y ¿qué intervenciones han demostrado eficacia en la prevención y el tratamiento del mismo? Finalmente, la indagación se propone a identificar los factores asociados al síndrome de burnout y las estrategias de prevención e intervención aplicadas en profesionales, mediante una revisión sistemática de la información científica. Este enfoque integral proporcionará una mejor comprensión del problema y del tipo de intervenciones aplicadas, así como la elaboración de soluciones prácticas y basadas en la evidencia científica aplicables a contextos laborales sometidos a altos niveles de presión.

2. Métodos

Diseño del estudio: Se efectuó una indagación a modo de revisión sistemática de la literatura utilizando metodología PRISMA 2020 en particular se utilizó la versión de diagrama titulada “Para nuevas revisiones sistemáticas que incluyen búsquedas únicamente en bases de datos y registros” (PRISMA Executive, s.f.). Este diseño investigativo permitió compilar información acerca del comportamiento y terapéutica del síndrome de Burnout, las características y percepciones del personal afectado, así como de sus causas subyacentes. Para ello se analizaron estudios relevantes y publicadas en bases científicas, esto permitió ofrecer un panorama concreto sobre la situación actual de la problemática de acuerdo a la literatura actual existente.

Técnicas y Procedimientos: Para la extracción y revisión de la información se utilizó el análisis-síntesis lo que contribuyó en la identificación de las tendencias, temas y patrones presentes en la literatura para construir un marco comprensible sobre el burnout en el personal de la salud. Se logró forjar conclusiones concretas a partir de observaciones específicas y se aplicó la inducción-deducción a partir de los hallazgos de los estudios revisados.

Proceso de recolección de datos: La colección informativa se efectuó mediante la búsqueda avanzada en las bases académicas como SCOPUS, PubMed y SciELO, mediante el uso de los buscadores booleanos y de palabras relacionadas

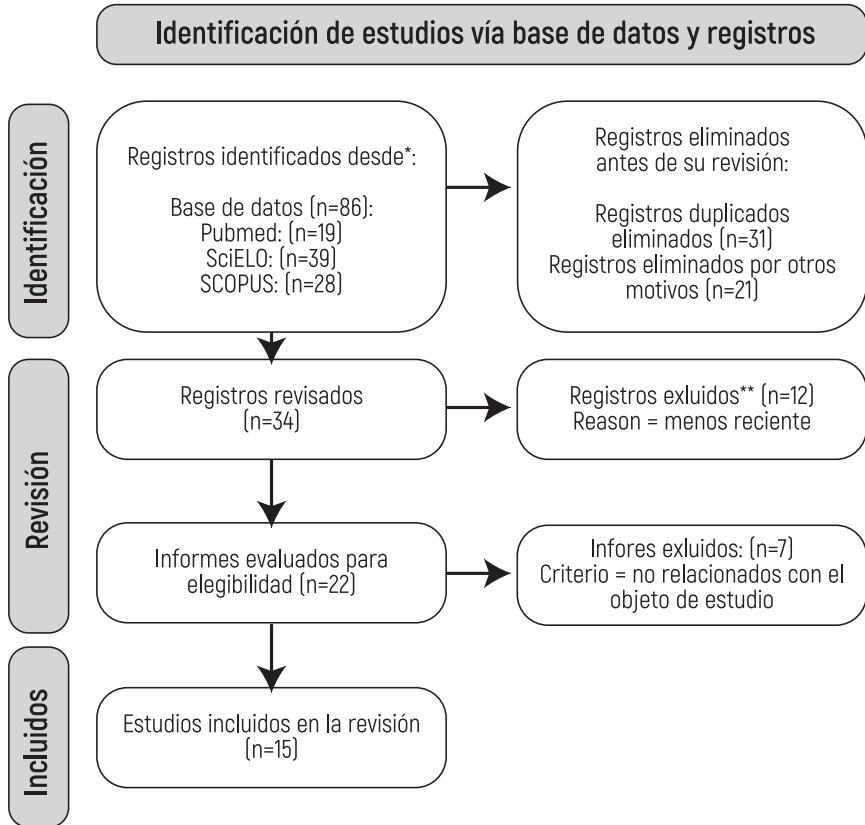
específicamente con el tema como: (“síndrome de burnout” AND “médicos” AND “enfermeras”) OR (“estrés” AND “profesionales de la salud”) OR (“abordaje” AND “estrategias”) OR (“tratamiento” AND “intervenciones”). Para esto se emplearon los siguientes parámetros de inclusión: estudios de acceso abierto revisados por pares, en idioma español e inglés y publicados entre el 2020 al 2025. Estos fueron ordenados en una tabla de análisis de contenido en el que se realizó un resumen de los principales aspectos de cada estudio, lo que favoreció su interpretación y discusión. Por otro lado, los criterios excluyentes fueron: Investigaciones de tesis, monografía, ensayos o carta, todo artículo sin acceso o incompleto, que esté publicado con más de 5 años de antigüedad.

Documentos que reportaron magnos conjuntos de datos informativos y que fueron depositados en bases públicas, deben establecer, el sitio de depósito y proveer los códigos de accesibilidad. En el caso de no contar con ello o no poder proporcionarse dicha información hasta que el manuscrito sea publicado, se deberá aclarar dicho punto. Finalmente, esta revisión se enfocó exclusivamente en analizar estudios publicados, sin intervención directa en humanos ni la recolección de datos primarios. Por tal motivo no requirió aprobación del CEISH, pero se asume que los trabajos cumplieron con las normas éticas vigentes.

3. Resultados

La ilustración exhibe un diagrama de flujo PRISMA, una herramienta bastante común cuando se hacen revisiones sistemáticas. Su propósito es mostrar con detalle cómo se seleccionaron los estudios para el análisis. El diagrama está dividido en tres fases clave: búsqueda inicial, análisis y selección final. En la primera fase, se encontraron 86 documentos en tres fuentes de información científica: PubMed (19), SciELO (39) y SCOPUS (28). Luego, se eliminaron 52 de estos documentos; 31 por estar repetidos y 21 por otros motivos que no se mencionan, quedando así solo 34. En la fase de análisis, se quitaron 12 estudios por ser algo antiguos, y se revisó si los 22 informes restantes cumplían con los requisitos. De estos, 7 no encajaban del todo con lo que se estaba investigando, así que se descartaron. Al final, 15 investigaciones cumplieron con los requisitos y se usaron para la revisión. Este esquema nos da una idea clara y ordenada de cómo se eligieron los estudios más relevantes.

Figura 1
Método Prisma



Fuente: Adaptación asentada en PRISMA (PRISMA Executive, s.f.)

Se examinaron siete estudios en su totalidad, enfocados en la frecuencia del burnout, su causal y el manejo o abordaje en el personal de salud. Se consideran los años de publicación, se evidenció una indagación del 2020, dos en 2021, tres en 2023 y uno en 2024, lo que sugiere que el tema se ha convertido en una problemática reconocida en el mundo científico y, dado sus repercusiones e influencia en la vida de un individuo, ha motivado el desarrollo de constantes estudios en la actualidad, sobre todo tras la pandemia de COVID-19. Respecto al tipo de investigación, la mayoría fueron indagaciones cuantitativas y transversales (cuatro estudios), donde se emplearon cuestionarios bien definidos como el MBI para evaluar el grado de agotamiento. Además, se exhibieron dos revisiones sistemáticas con metaanálisis, que proporcionaron datos internacionales relevantes; y un análisis adicional de una encuesta a nivel nacional. En general, los estudios mostraron que el burnout se ha convertido en una afección frecuente, cuyas causas típicas abarcan el ser joven, estar soltero, tener demasiado trabajo, dormir poco y no sentir mucho apoyo del lugar donde se labora. Todos coinciden en que es relevante poner en marcha planes de la empresa y normas para cuidar el bienestar del personal y evitar repercusiones en su salud.

Tabla 1
Principales factores que influyen en la aparición del
burnout en profesionales de la salud

Autor	País	Título	Objetivo	Material y Método	Resultados
Ke-sarwani et al., 2020	India	"Agotamiento laboral entre los profesionales sanitarios en la India."	Estimar la prevalencia y factores del burnout en profesionales indios.	metaanálisis (15 estudios, 3845 participantes).	Burnout en EE: 24%, DP: 27%, PA: 23%. Riesgo elevado en jóvenes, mujeres, solteros y en condiciones laborales difíciles.
Shah et al., 2021	EE.UU.	"Prevalencia y factores asociados con el síndrome de burnout en enfermería en EE. UU."	Estimar la prevalencia y factores de abandono laboral por burnout en enfermeras.	Análisis secundario de una encuesta nacional (N=50,273).	El 31.5% reportó burnout como causa de abandono. Relacionado a estrés, carga laboral, y falta de personal.

Lwiza y Lugazía, 2023	Tanzania	"Agotamiento profesional entre los trabajadores de la salud en entornos de cuidados agudos."	Estimar prevalencia y factores del burnout en entornos críticos.	Estudio transversal. Muestra de 135 trabajadores. Cuestionario MBI.	Prevalencia de burnout: 62%. Asociado a turnos prolongados, falta de sueño, tabaquismo y sedentarismo.
Taranu et al., 2022	Rumania	"Factores asociados al síndrome de burnout en profesionales sanitarios."	Identificar factores de riesgo que predisponen al burnout en el personal sanitario.	Estudio transversal con 200 participantes mediante formulario anónimo vía Google Forms.	Mayor burnout en médicos residentes (42%). Factores asociados: poca experiencia, estado civil soltero, presión laboral, tareas administrativas.
Bizuneh et al., 2025	Etiopía	"Síndrome de burnout en profesionales sanitarios seleccionados."	Determinar prevalencia y factores asociados al burnout en hospitales universitarios.	Estudio transversal multicéntrico. Muestra de 362 profesionales. Cuestionario MBI.	Prevalencia de 54.7%. Factores asociados: dependencia al alcohol, problemas de sueño, poco apoyo social.
Amiri et al., 2024	Revisión global	"Factores de riesgo ocupacional del síndrome de Burnout."	Sintetizar evidencia sobre factores ocupacionales asociados al burnout a nivel mundial.	Revisión sistemática y metaanálisis de 109 estudios.	Factores de riesgo clave: acoso laboral, estrés, mala comunicación. Factores protectores: ambiente de apoyo, resiliencia, dotación adecuada.
Lee et al., 2024	Taiwán	"El burnout en la era post pandemia."	Determinar la prevalencia y factores de burnout postpandemia en personal crítico.	Encuesta online a 254 profesionales. MBI-HSS + revisión sistemática asiática.	Burnout general: 35.4%. Factores: edad joven, estado civil: soltero, falta de experiencia profesional, exceso de trabajo.

Fuente: Elaborado por los autores

Se examinaron exhaustivamente ocho investigaciones científicas que se enfocaban en tácticas para disminuir el agotamiento en trabajadores sanitarios. El reparto por año revela un alza constante en la creación de textos académicos acerca de este asunto, con una investigación en 2020, dos en 2021, dos en 2022 y tres en 2023, siendo este último el año con más textos publicados. Respecto al

tipo de indagación, sobresalieron los análisis metódicos, presentes en cinco de las ocho investigaciones, lo que denota un énfasis en la recopilación y el análisis meticuloso de las pruebas existentes.

Tabla 2
Principales estrategias efectivas utilizadas en la prevención y tratamiento
síndrome de Burnout profesionales de la salud

Autor	País	Título	Objetivo	Material y Método	Resultados
Razai et al., 2023	Reino Unido	"Estrategias e intervenciones para mejorar el bienestar de los profesionales sanitarios y reducir el agotamiento."	Revisar estrategias e intervenciones eficaces contra el burnout en profesionales sanitarios	Revisión narrativa basada en evidencia y experiencia profesional	Estrategias individuales y organizacionales como mindfulness, horarios flexibles, apoyo de liderazgo, desarrollo profesional, cultura organizacional.
Cohen et al., 2023	Australia	"Intervenciones en el lugar de trabajo para mejorar el bienestar y reducir el agotamiento."	Sintetizar intervenciones desde 2015 en médicos, enfermeros y profesionales aliados	Revisión sistemática de 33 estudios (2015-2022)	Intervenciones centradas en mindfulness (20/33), mejoras en bienestar, compromiso, resiliencia y reducción de burnout y ansiedad.
Maresca et al., 2022	Italia	"Estrategias de afrontamiento de profesionales sanitarios con síndrome de Burnout."	Evaluar eficacia de pericias de afrontamiento frente al burnout	Revisión de literatura de 7 estudios seleccionados (PRISMA)	Apoyo social, autocuidado físico, establecer límites, expectativas realistas, actividades organizativas, pasión por el trabajo.
Araújo et al., 2024	Portugal	"Programas de intervención dirigidos al síndrome de burnout en profesionales de la salud."	Revisar características de programas de intervención contra el burnout	Revisión sistemática de 16 artículos (2012-2023)	Mindfulness, yoga, técnicas de relajación y grupos Balint efectivos para reducir estrés y burnout.

Autor	País	Título	Objetivo	Material y Método	Resultados
Adam et al., 2023	Alemania, EE. UU., España, Corea, Polonia, Países Bajos	"Intervenciones para reducir el estrés y prevenir el burnout. aplicaciones digitales."	Evaluar intervenciones digitales contra burnout en trabajadores de salud	Revisión de alcance de 7 estudios con componente digital (2017-2022)	Aplicaciones móviles, CBT digital, plataformas web; solo una intervención incluyó nivel organizacional
Adnan et al., 2022	Australia	"Soluciones para el bienestar y el burnout... cuidados críticos"	Analizar qué, cómo y bajo qué condiciones las intervenciones individuales son efectivas	"Umbrella review" de 17 revisiones sistemáticas usando "enfoque realist"	81 intervenciones; eficacia influida por contexto (etnicidad, carga laboral), aceptación y receptividad
Lee & Cha, 2023	Corea del Sur	"Intervenciones para reducir el agotamiento entre enfermeras clínicas."	Evaluar intervenciones para burnout en enfermeras clínicas	Revisión sistemática y metaanálisis (30 estudios)	Mindfulness más común; reducción significativa en la despersonalización y la debilidad emocional, no en realización personal
Catapano et al., 2023	Italia	"Intervenciones organizacionales e individuales para el manejo del estrés laboral."	Identificar y evaluar intervenciones para el manejo del estrés laboral en salud	Revisión sistemática (18 artículos)	Efectividad de intervenciones individuales como CBT, técnicas de relajación y arteterapia; poca evidencia en nivel organizacional

Fuente: Elaborado por los autores

**Umbrella review:* revisión de múltiples revisiones que proporciona una visión general un tema en común.

**Enfoque realist:* metodología que analiza cómo, por qué y en qué contexto funcionan las intervenciones, utilizando el modelo CMO (Contexto–Mecanismo–Resultado).

Cabe mencionar que todos los estudios son análisis de textos, sin indagaciones prácticas, lo que insinúa que, pese a que hay un creciente interés en el tema, aún se precisa un mayor número de estudios aplicados y empíricos. En general, los estudios señalan la eficacia de tácticas personales, como la atención plena y las estrategias de encaramiento, pero están de acuerdo en la necesidad de poner en marcha tácticas organizacionales y sistémicas para conseguir un efecto duradero en la prevención del agotamiento.

4. Discusión

El agotamiento profesional en médicos y enfermeras surge como una síntesis constante de estrés, localizado dentro del ámbito de la salud, que se envejece ante un entorno adverso y caótico laboralmente. Un estudio cohesivo derivado de investigaciones en nacionalidades como Taiwán, Rumania, Estados Unidos, Etiopía, India y Tanzania evidencia la existencia de ciertos patrones causales compartidos. De todos estos factores la escasa práctica de apoyo institucional y social fue una de las causas de los factores facilitadores de burnout, no obstante, el más mencionado fue la sobrecarga laboral, incluso usada como sinónimo de largas jornadas laborales con turnos nocturnos frecuentes y pocas oportunidades para descansar: esto se traduce a un gran estresor físico-emocional (Razai et al., 2023; Catapano et al., 2023). Tal ausencia estructural alimenta el aislamiento, hace que la moral colectiva se erosione, y anula los procesos de contención emocional.

Por otro lado, en el ámbito del autocuidado, se observó en los estudios de Tanzania y Etiopía, una significativa asociación entre la patología y los estilos de vida no saludables, destacando las escasas horas dedicadas al sueño, el consumo de tabaco o de alcohol, así como el sedentarismo. Los hallazgos podrían interpretarse en sentido inverso: como causa de la condición o como consecuencia, dado que reflejaban la alteración progresiva en la hemodinamia y salud de los empleados producto del estado severo de burnout (Lee y Cha, 2023). Desde el ámbito organizacional, la autonomía profesional, un liderazgo empático y accesible, así como una cultura institucional con una orientación hacia el bienestar del trabajador son condiciones estructurales básicas que previenen el desgaste (Adnan et al., 2022; Catapano et al., 2023). Estos determinantes pueden generar

una mayor percepción de control y sentido de propósito en la práctica clínica, atenuando la percepción de despersonalización y/o alienación.

La juventud profesional y la escasa experiencia clínica suelen ser otro de los factores de vulnerabilidad en varios ámbitos. Cohen et al., (2023) puntualizaron diferencias no significativas entre hombres y mujeres. Por el contrario, Kesarwani et al., (2020) difieren y pusieron de manifiesto una mayor prevalencia del síndrome entre trabajadoras, tal vez mediadas por presiones socioculturales adicionales y una doble carga de roles. Por otro lado, Maresca et al., (2022) destacan que los profesionales no casados o solteros y sin años de experiencia (especialmente los residentes médicos), son más vulnerables a sufrir agotamiento emocional y despersonalización debido a una inadecuada sobrecarga formativa, inseguridad clínica y carencia de habilidades adaptativas. Esta asociación sugiere que falta de soporte emocional fuera del trabajo agudiza la percepción de soledad y burnout en entornos altamente exigentes. Adam et al., (2023) los respalda y acota que otro hallazgo reiterado fue la presión administrativa y la sobrecarga de hacer tareas no clínicas, las cuales reducen el tiempo real de atención clínica directa y hacen que la frustración profesional sea mayor. En Taiwán esto es representativo por la carga burocrática que constituye uno de los tres factores generadores de estrés ocupacional.

Desde dicha perspectiva Razai et al., (2023) acotaron que los residentes en medicina exteriorizaron mayores grados de burnout que las enfermeras, como fue el caso de Rumania. A diferencia de EE.UU. donde la situación es alarmante entre el personal de enfermería de distintas instituciones, reportando una cantidad considerable de profesionales que consideró dejar la profesión. Este contraste resalta que el impacto del burnout es diverso y puede estar asociado con la distribución del sistema sanitario, el rol clínico que tiene cada profesión y de las expectativas institucionales asociadas a cada una de estas.

Entre los hallazgos alcanzados en la revisión sistemática destacaron también las diferencias culturales y regionales en la prevalencia del síndrome. La gran heterogeneidad se pudo reflejar en la influencia que tenían los factores contextuales como el acceso a recursos, el clima organizacional, las normas laborales o incluso el grado de institucionalización de una cierta profesión (Adam et al., 2023). Por ejemplo, en Etiopía predominan los componentes psicosociales y la

ingesta de alcohol, mientras que en EE.UU. sobresalen la presión institucional y la falta de personal. Por último, el nuevo contexto de postpandemia ofreció una nueva aproximación de análisis tal como evidenció Catapano et al., (2023) quienes señalaron que los resultados con respecto a los efectos agudos de la crisis provocada por COVID-19 se estabilizaban, puntualizaron que investigaciones previas al 2023, o sin ninguna referencia explícita a pandemia no lograron plasmar dichos efectos crónicos de la crisis mundial en la salud mental de los profesionales sanitarios. Ello apunta a la necesidad de más investigaciones que analicen la fase postcrisis como un nuevo modulador de la sintomatología.

Una coincidencia transversal que aparece en la literatura es la consideración del burnout como un fenómeno multicausal que requiere intervenciones integradas a nivel individual y organizacional. Los estudios analizados concuerdan en que ninguna estrategia individual se puede considerar como suficiente. Por tanto, se opta por estrategias sinérgicas que combinen intervenciones de autocuidado como el mindfulness o la relajación, con intervenciones estructurales que produzcan cambios en el entorno de trabajo (Razai et al., 2023; Cohen et al., 2023; Adam et al., 2023; Catapano et al., 2023). De las estrategias individuales, la meditación y las técnicas de respiración han evidenciado, en distintas investigaciones, efectos consistentes en la disminución de los niveles de estrés, de ansiedad y de agotamiento emocional (Araújo et al., 2024; Maresca et al., 2022; Lee & Cha, 2023). Estas experiencias prácticas de autorregulación emocional refuerzan el bienestar psicológico y la resiliencia, algo que también se ha demostrado en numerosas prácticas de intervención en el ámbito clínico. En paralelo, las experiencias prácticas grupales como círculos de discusión, mentoría especializada o clubes de lectura promueven la cohesión del equipo y el sentido de pertenencia, ejerciendo de amortiguador del aislamiento emocional y de factor protector del burnout (Cohen et al., 2023; Maresca et al., 2022).

A su vez, existe un desbalance bastante considerable en la literatura acerca del tipo de intervención, ya que Cohen et al., (2023) acotaron que la mayor parte de ensayos y revisiones sistemáticas (más del 90%) solo estudiaban intervenciones individuales, lo que dejó en un segundo plano los factores contextuales o sistémicos. Razai et al., (2023) concuerdan y enfatizaron cómo dicho sesgo puede contribuir a la perpetuación de modelos de intervención que giran en torno a la figura del individual, mientras que las futuras responsabilidades ins-

titucionales y el contexto estructural que sustenta el malestar profesional quedaron incluso sin atender.

Junto a lo anterior, el tipo metodológico de muchos estudios que han analizado este tipo de intervención no presentaron un seguimiento longitudinal, fueron grupos control y sus tamaños muestrales eran pequeños, lo que impide valorar el efecto de la sostenibilidad de la intervención (Adam et al., 2023; Cohen et al., 2023). Esta debilidad metodológica es relevante en un contexto clínico (donde es imprescindible que los efectos sean mantenidos, no sólo en el momento de la intervención, sino más allá de ella) pero en contraposición hay estudios, como el de Araújo et al. (2024), que describieron efectos relevantes, pero no enfatizan estos límites. Estos trabajos actualmente sólo aprecian sus efectos de manera inmediata, dejando de lado la durabilidad de los efectos.

Ante esta situación tan compleja y profundamente relacionada con el contexto asistencial donde se sitúa, se hace necesario que la pericia clínica y la exploración de la problemática se instituyan en diseños con una mayor fortaleza metodológica. Es decir, con evaluaciones longitudinales que contemplen también la sostenibilidad de las intervenciones. Finalmente, las estrategias preferentemente deben contextualizarse según el área asistencial, la especialidad, la carga de trabajo, el género, la cultura y la etapa profesional. La efectividad de la intervención no se puede determinar sin la complejidad contextual donde la práctica asistencial se ejecuta.

Conclusiones

El estudio reveló una conexión entre el estrés en el trabajo y la exteriorización del síndrome, siendo los espacios laborales hostiles, la excesiva carga de trabajo y la escasez de apoyo emocional los principales elementos que provocan esta condición. Los hallazgos mostraron un acrecentamiento de casos y propagación del síndrome entre el personal sanitario. Esta afección da lugar a repercusiones como la despersonalización, el aislamiento y el cansancio físico y mental, reduce la autoestima afectando el crecimiento profesional y la capacidad para ofrecer atención médica de calidad.

Es recomendable emplear un enfoque completo que contemple acciones dirigidas específicamente al ser humano como un ser único y no solo como un profesional en la salud. También se sugiere seguir con la prevención del desgaste emocional en el ámbito sanitario, impulsando una atmósfera de bienestar que aprecie la salud mental de quienes laboran. Finalmente, se sugiere la implementación de normas adecuadas y el establecimiento de un clima laboral positivo para prevenir la afección y, así, potenciar las aptitudes y desempeño del personal sanitario.

5. Referencias

- Adam, D., Berschick, J., Schiele, J., Bogdanski, M., & al, e. (2023). Interventions to reduce stress and prevent burnout in healthcare professionals supported by digital applications: a scoping review. *Frontiers in Public Health*, 11(1231266.), 1-10. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1231266>
- Adnan, N., Dafny, H., Baldwin, C., Jakimowitz, S., & al, e. (2022). What are the solutions for well-being and burn-out for healthcare professionals? An umbrella realist review of learnings of individual-focused interventions for critical care. *BMJ Open*, 12, 1-12. <https://doi.org/https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-060973>
- Aguagüña, S., & Villarroel, J. (2020). Síndrome de Burnout en personal de salud de atención primaria en el Centro de Salud Tipo C Quero. *Dominio De Las Ciencias*, 6(4), 322-338. <https://doi.org/https://doi.org/10.23857/dc.v6i4.1660>
- Amiri, S., Mahmood, N., Mustafa, H., Javid, S., & Khan, M. (2024). Occupational Risk Factors for Burnout Syndrome Among Healthcare Professionals: A Global Systematic Review and Meta-Analysis. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 21(12), 1583. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph21121583>
- Andrade, A., Vélez, L., Macías, K., & al, e. (2024). Diseño de un programa de prevención del síndrome de Burnout en el personal de salud/ vigilancia epidemiológica del Municipio de Guayaquil, Ecuador. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(5), 721 – 742. <https://doi.org/https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2641>
- Araújo, D., Bártolo, A., & Fernandes, C. (2024). Intervention Programs Targeting Burnout in Health Professionals: A Systematic Review. *Iranian Journal of Public Health*, 53(5), 997-1008. <https://doi.org/https://doi.org/10.18502/ijph.v53i5.15580>
- Bizuneh, B., Markos, E., Lucero, D., & al, e. (2025). Prevalence and associated factors of burn-out syndrome among selected health care professionals at University Hospitals of Sidama Region and Southern, Ethiopia 2023. *BMC Health Serv Res*, 25(327), 1-11. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12913-025-12437-x>
- Catapano, P., Cipolla, S., Sampogna, G., Perris, F., Luciano, M., Catapano, F., & Fiorillo, A. (2023). Organizational and Individual Interventions for Managing Work-Related Stress in Healthcare Professionals: A Systematic Review. *Medicina*, 59(10), 1866. <https://doi.org/doi:10.3390/medicina59101866>
- Cohen, C., Pignata, S., Bezak, E., Tie, M., & Childs, J. (2023). Workplace interventions to improve well-being and reduce burnout for nurses, physicians and allied healthcare professionals: a

- systematic review. *Health services research*, 13, e071203. <https://doi.org/doi:10.1136/bmjopen-2022-071203>
- Hillert, A., Albrecht, A., & Voderholzer, U. (2020). The Burnout Phenomenon: A Résumé After More Than 15,000 Scientific Publications. *Front. Psychiatry*, 11(519237), 1-11. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyt.2020.519237>
- Kesarwani, V., Husaain, Z., & George, J. (2020). Prevalence and Factors Associated with Burnout among Healthcare Professionals in India: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 42(2). https://doi.org/https://doi.org/10.4103/IJPSYM.IJPSYM_387_19
- Khammissa, R., Nemutandani, S., Feller, G., Lemmer, J., & Feller, L. (2020). Burnout phenomenon: neurophysiological factors, clinical features, and aspects of management. *Journal of International Medical Research*, 50(9), 1-13. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/03000605221106428>
- Kleinpell, R., Moss, M., Good, V., Gozal, D., & Sessler, C. (2020). The Critical Nature of Addressing Burnout Prevention: Results From the Critical Care Societies Collaborative's National Summit and Survey on Prevention and Management of Burnout in the ICU. *Critical Care Medicine*, 48(2), 249-253. <https://doi.org/DOI:10.1097/CCM.0000000000003964>
- Kramuschke, M., Renner, A., & Kersting, A. (2024). Burnout. *Der Nervenarzt*, 95, 484-493. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s00115-024-01649-x>
- Lee, M., & Cha, C. (2023). Interventions to reduce burnout among clinical nurses: systematic review and meta-analysis. *Scientific Reports*, 13(10971), 1-12. <https://doi.org/https://doi.org/10.1038/s41598-023-38169-8>
- Lee, Y., Dai, J., Li, X., Chiang, M., Chen, P., & al, e. (2024). Prevalence and the associated factors of burnout among the critical healthcare professionals during the post-pandemic era: a multi-institutional survey in Taiwan with a systematic review of the Asian literatures. *BMC Public Health*, 24(3480), 1-14. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12889-024-21084-6>
- Lwiza, A., & Lugazia, E. (2023). Burnout and associated factors among healthcare workers in acute care settings at a tertiary teaching hospital in Tanzania: An analytical cross-sectional study. *Health Science Reports*, 6(5), e1256. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/hsr2.1256>
- Maresca, G., Corallo, F., Catanese, G., Formica, C., & Lo Buono, V. (2022). Coping Strategies of Healthcare Professionals with Burnout Syndrome: A Systematic Review. *Medicina*, 58(2), 327. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/medicina58020327>
- Marković, S., Kostić, O., Terzić-Supić, Z., & al, e. (2024). Exposure to Stress and Burnout Syndrome in Healthcare Workers, Expert Workers, Professional Associates, and Associates

- in Social Service Institutions. *Medicina*, 60(3), 499. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/medicina60030499>
- Min, Y., Lee, H., Kwon, S., Lee, I., & al, e. (2023). Occupational and Psychological Factors Associated With Burnout in Night Shift Nurses. *Psychiatry Investigation*, 20(10), 904-911. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.30773/pi.2023.0084>
- Moreira, A., & De Lucca, S. (2020). Factores psicosociales y Síndrome de Burnout entre los profesionales de servicios de salud mental. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 28, e3336. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/1518-8345.4175.3336>
- Oancea, C., Cernamoriti, A., Gherman, D., & Popescu, F. (2023). Social Insurance Physician Burnout—Stress Factors and Coping Strategies. *Medicina*, 59(3), 436. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/medicina59030436>
- Otto, M., Van Ruyseveldt, J., Hoefsmits, N., & Dam, K. (2020). The Development of a Proactive Burnout Prevention Inventory: How Employees Can Contribute to Reduce Burnout Risks. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17(5), 1711. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph17051711>
- Polacov, S., Barrionuevo, I., Barroso, G., Cravero, B., & al, e. (2021). Riesgo de Síndrome de Burnout en profesionales médicos de la ciudad de Córdoba, Argentina. *Rev Fac Cien Med Univ Nac Cordoba*, 78(4), 371-375. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.31053/1853.0605.v78.n4.28749>
- Quiroz, E., Castaño, J., & Arias, G. (2023). Síndrome de burnout y engagement en trabajadores de la salud: un abordaje desde la perspectiva de género. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 22. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps22.bsseh>
- Razai, M., Kooner, P., & Majeed, A. (2023). Strategies and Interventions to Improve Healthcare Professionals' Well-Being and Reduce Burnout. *Journal of Primary Care & Community Health*, 14. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/21501319231178641>
- Romero, A. (2024). Síndrome de Burnout y desgaste emocional en personal de enfermería. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria De Ciencias De La Salud. Salud Y Vida*, 8(15), 107-116. <https://doi.org/https://doi.org/10.35381/s.v.v8i15.3202>
- Ruisoto, P., Ramírez, M., García, P., & al, e. (2021). Social Support Mediates the Effect of Burnout on Health in Health Care Professionals. *Front. Psychol*, 11(623587), 1-8. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.623587>
- Shah, M., Gandrakota, N., Cimiotti, J., & al, e. (2021). Prevalence of and Factors Associated With Nurse Burnout in the US. *JAMA Netw Open*, 4(2), e2036469. <https://doi.org/doi:10.1001/jamanetworkopen.2020.36469>

- Soares, J., Lopes, R., Mendonça, P., & al, e. (2022). Use of the Maslach Burnout Inventory Among Public Health Care Professionals: Protocol for a Scoping Review. *JMIR Research Protocols*, 11(11), e42338. <https://doi.org/https://doi.org/10.2196/42338>
- Taranu, S., Ilie, A., Turcu, A., Stefaniu, R., & al, e. (2022). Factors Associated with Burnout in Healthcare Professionals. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19(22), 14701. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph192214701>
- Ungur, A., Bârsan, M., Socaciu, A., Râjnoveanu, A., & al, e. (2024). A Narrative Review of Burnout Syndrome in Medical Personnel. *Diagnostics*, 14(17), 1971. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/diagnostics14171971>
- Žutautienė, R., Radišauskas, R., Kaliniene, G., & Ustinaviciene, R. (2020). The Prevalence of Burnout and Its Associations with Psychosocial Work Environment among Kaunas Region (Lithuania) Hospitals' Physicians. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17(10), 3739. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph17103739>
- PRISMA Executive. (s.f.). PRISMA 2020 flow diagram. PRISMA statement. Recuperado el 6 de agosto de 2025, de <https://www.prisma-statement.org/prisma-2020-flow-diagram>

Capítulo 6

Clima y cultura organizacional en la era digital: transformación y adaptación en los nuevos escenarios laborales

Diana Carolina Meneses Estacio¹
Alfonsina Isabel Rodríguez Vásconez²
Miguel Romero Salinas³

1. Introducción

En los últimos años, el clima y la cultura organizacional han adquirido una importancia creciente en el ámbito laboral, especialmente en los nuevos escenarios marcados por la digitalización y el trabajo remoto. El desempeño, la satisfacción y la motivación de los empleados están fuertemente influenciados por diversos factores dentro del entorno laboral (Díaz-Soloaga, 2020). Un aspecto clave es el clima organizacional, que se basa en cómo los trabajadores perciben su lugar de trabajo, incluyendo elementos como la interacción con sus compañeros, la comunicación interna y el respaldo brindado por los líderes, todos fundamentales para la productividad y el bienestar (Rode et al., 2017). Asimismo, la cultura organizacional se compone de los principios, costumbres y valores que guían las acciones dentro de la empresa. Esta estructura social evoluciona con el tiempo y se refleja en cada aspecto de la actividad empresarial (Körner et al., 2015).

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

2. *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*

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

En la actualidad, la cultura organizacional ha experimentado una evolución importante debido a los cambios generados por la pandemia, que han transformado las condiciones laborales (Elsbach y Stigliani, 2018). Las organizaciones han tenido que ajustar sus valores, prácticas y normas compartidas para adaptarse a esta nueva realidad, especialmente en términos de comunicación y gestión del conocimiento (Flores y Morales, 2022). La interacción presencial ha disminuido, dando paso al uso de herramientas digitales y la comunicación remota, lo que ha redefinido la manera en que las empresas funcionan internamente (Garret, 2019).

La expansión del teletrabajo y la implementación de modelos híbridos han desdibujado los límites entre el espacio laboral y el hogar, lo que ha repercutido en la conexión emocional dentro de los equipos de trabajo (Mena, 2018). De acuerdo con Soto et al. (2024), los trabajadores enfrentan retos como el sentimiento de aislamiento, el agotamiento digital y la dificultad para establecer vínculos significativos con sus colegas. Estos aspectos no solo afectan su bienestar individual, sino que también debilitan la cultura organizacional y el sentido de comunidad, elementos clave para garantizar un ambiente laboral saludable y eficiente (Pérez Martínez, 2009).

Dado este panorama, resulta fundamental analizar el impacto de estas nuevas dinámicas en la satisfacción y compromiso de los empleados, con el objetivo de desarrollar estrategias que fomenten un entorno de trabajo positivo, empático, inclusivo y resiliente. Pérez Martínez (2009) destaca que la definición de Cultura Organizacional propuesta por Schein es especialmente precisa al describirla como un conjunto de supuestos fundamentales creados y adoptados por un grupo en su proceso de adaptación externa e integración interna. Estos principios, al demostrar su utilidad, son transmitidos a nuevos miembros como la manera adecuada de interpretar, pensar y sentir respecto a estos desafíos (pp. 25-26).

La cultura organizacional es un elemento fundamental e intrínseco de las organizaciones, aunque no es estático. (Hernández y Fernández, 2019) señalan que está influenciada por múltiples factores y se caracteriza por su dinamismo y capacidad de cambio. Entre los factores más significativos se encuentran el liderazgo, las subculturas emergentes, el contexto macroeconómico y social,

y los elementos discursivos que ayudan a construir una identidad específica (Góngora y Zaidman, 2022).

El concepto de clima laboral abarca las percepciones colectivas de los empleados sobre su entorno de trabajo y la gestión organizacional. López et al., (2021) describen cuatro sistemas de clima organizacional basados en el modelo de Likert: Sistema I - Autoritarismo Explotador, caracterizado por la desconfianza fundamental de la gerencia hacia el personal, la toma de decisiones centralizada y un ambiente operativo dominado por la aprensión y las medidas punitivas; Sistema II - Autoritarismo Benevolente, donde la gerencia mantiene una confianza condescendiente en los empleados mientras retiene el control centralizado, utilizando recompensas y castigos estructurados como principales herramientas de motivación; Sistema III - Gestión Consultiva, caracterizado por una confianza sustancial en los empleados, toma de decisiones delegada a niveles inferiores, comunicación predominantemente descendente y aplicación ocasional de incentivos y sanciones; y Sistema IV - Estructura de Grupo Participativa, fundado en la confianza total de la gerencia en el personal, procesos de toma de decisiones descentralizados, canales integrales de comunicación bidireccionales y laterales, motivación a través de la participación colectiva en el establecimiento de objetivos y relaciones colaborativas entre el liderazgo y el personal (Aranki et al., 2019).

Según Likert, los climas organizacionales más efectivos son los que se acercan al Sistema IV, promoviendo un entorno de trabajo colaborativo y motivador (López et al., 2021). En este contexto, la introducción de la inteligencia artificial y el desarrollo tecnológico han transformado aún más el panorama laboral. La inteligencia artificial, definida por (Monteiro, 2019) y (Alarcón et al., 2019) como la simulación de la inteligencia humana en máquinas, presenta desafíos éticos y de gestión del cambio, pero también ofrece oportunidades significativas para mejorar la eficiencia, la productividad y la satisfacción de los empleados.

Por otro lado, las nuevas tecnologías establecen nuevos escenarios laborales como es el teletrabajo siendo este una modalidad que permite a los empleados realizar sus tareas fuera de la oficina tradicional utilizando tecnologías de la información y la comunicación (Mamakou et al., 2024). Además, se presentan

nuevos escenarios de la economía gig (referente a los gigabytes), que abarca trabajos realizados por cuenta propia o contratados de manera independiente, que se han convertido en sinónimo de trabajar para plataformas digitales, afectando la percepción de independencia y control laboral de los trabajadores. (Álvarez y Salazar-Duque, 2019). En este escenario, sobresalen las deficientes condiciones de trabajo y la baja remuneración vinculadas con esta actividad.

La adaptación de la cultura organizacional a estos nuevos escenarios laborales, caracterizados por la digitalización, el trabajo remoto, la inteligencia artificial y el trabajo gig, puede tener un impacto positivo en el comportamiento de los empleados, incrementando la satisfacción laboral, mejorando la productividad y optimizando el desempeño organizacional. (Segredo et al., 2017) definen el rendimiento laboral como un conjunto de comportamientos relevantes para las metas organizacionales, destacando la importancia de un enfoque multidimensional.

La percepción que los empleados tienen de su trabajo, influenciada por el cumplimiento de sus expectativas en relación con las compensaciones recibidas, el trato interpersonal, el estilo de liderazgo y las condiciones en las que laboran, define su satisfacción laboral (Hernández, 2021). La productividad, un pilar fundamental para la competitividad y el éxito organizacional, se sustenta en el uso eficiente de los recursos y la adopción de tecnologías adecuadas (Piñero et al., 2018).

En este marco, la digitalización ha transformado profundamente el entorno laboral, especialmente en lo que respecta al trabajo remoto y flexible. La masificación de herramientas tecnológicas ha redefinido la forma en que los empleados realizan sus funciones, permitiéndoles operar desde cualquier ubicación y optimizando la productividad, además de favorecer el equilibrio entre la vida personal y laboral (Díaz-Soloaga, 2020). A la par, el uso de plataformas como Slack, Microsoft Teams y Trello ha mejorado la comunicación y cooperación dentro de las empresas, facilita la interacción constante y supera los obstáculos geográficos y temporales (Garret, 2019).

Es relevante también considerar que estas tecnologías no solo incrementan la eficacia en la gestión, sino que inciden en la administración de la diversidad

cultural y generacional dentro de las organizaciones. La inclusión de perspectivas diversas en el ámbito laboral enriquece los procesos de toma de decisiones y estimula la innovación (Arias-Sánchez, 2019). Por ello, muchas compañías han implementado estrategias para incentivar un ambiente inclusivo donde se valoren las distintas habilidades y experiencias de los empleados. Piñero et al. (2018) sostienen que estas políticas fortalecen la reputación corporativa y elevan el nivel de compromiso de los colaboradores.

Simultáneamente, la salud mental y el bienestar de los trabajadores se han convertido en aspectos fundamentales dentro del ámbito empresarial. Con el propósito de mitigar el estrés y promover el bienestar, las empresas han desarrollado iniciativas como programas de bienestar, acceso a recursos especializados en salud mental y acciones para propiciar el equilibrio entre la vida personal y laboral (Bravo et al., 2023). Sin embargo, el teletrabajo también ha generado desafíos en este ámbito. Aunque algunos empleados encuentran beneficios en la flexibilidad y la reducción de desplazamientos, otros enfrentan obstáculos como el aislamiento y el agotamiento digital (Soto et al., 2024). Por ello, se vuelve esencial que las organizaciones diseñen estrategias de apoyo para su personal en modalidad de teletrabajo, delimitando responsabilidades concretas y límites claros entre el tiempo laboral y el personal, además de fomentar la interacción social mediante actividades virtuales.

Las prácticas empresariales sostenibles han cobrado importancia, convirtiéndose en un eje fundamental para la responsabilidad social y el crecimiento a largo plazo de las compañías. La integración de la sostenibilidad no solo contribuye a la preservación ambiental, sino que refuerza la imagen corporativa y el compromiso de los empleados (González et al., 2018). Ramos-Villagrasa et al. (2019) señalan que adoptar estas iniciativas dentro de la cultura organizacional fomenta un sentido de propósito y pertenencia entre los colaboradores, lo que incide positivamente en la retención de talento. Asimismo, la responsabilidad social corporativa (RSC) ha adquirido un papel clave en la conformación del clima organizacional. Las acciones de RSC, que abarcan prácticas laborales justas, sostenibilidad y labores filantrópicas, contribuyen a establecer entornos laborales éticos y positivos (Arias-Sánchez, 2019). Las empresas que promueven la RSC no solo fortalecen su imagen ante la sociedad, sino que también elevan el compromiso y la moral de sus empleados, impactando favorablemente su desempeño y productividad.

En este sentido, el rendimiento organizacional, según Sampieri y Valencia (2012), es el resultado de un análisis integral que considera múltiples indicadores y una interpretación contextual de los datos. Este enfoque global permite a las empresas identificar áreas de mejora y tomar decisiones estratégicas fundamentadas. Cortes (2019) destaca que dicha perspectiva facilita la optimización de procesos y el cumplimiento de los objetivos corporativos.

El análisis del clima y la cultura organizacional en los nuevos entornos laborales resulta clave para entender cómo las empresas pueden ajustarse de manera efectiva a un contexto en constante transformación (Chavarría, 2018). La creciente incorporación de trabajadores independientes, la expansión del teletrabajo y el avance acelerado de la inteligencia artificial han redefinido las dinámicas laborales, generando tanto oportunidades estratégicas como importantes desafíos operativos. Esta investigación busca examinar las variaciones en el clima y la cultura organizacional dentro de estos escenarios emergentes. La pregunta central es: ¿De qué manera los nuevos modelos laborales impactan en las dinámicas de clima y cultura organizacional dentro de las empresas?

El planteamiento de esta cuestión permite indagar en los vínculos y transformaciones que experimentan el clima y la cultura organizacional a raíz de las nuevas tendencias y condiciones laborales. También posibilita el estudio de factores clave como el teletrabajo, la digitalización y la flexibilidad laboral, evaluando su incidencia en el ambiente corporativo y en la identidad organizacional. Además, se pretende identificar estrategias efectivas para fortalecer un clima laboral positivo y consolidar una cultura organizacional resiliente en un entorno de constante evolución (Ulloa-Erazo, 2019).

2. Métodos

Para examinar el clima y la cultura organizacional en los nuevos entornos laborales, este estudio adoptó la metodología PECO (Población, Exposición, Comparador y Resultado). Este método es especialmente valioso para estructurar revisiones sistemáticas y de literatura, brindando un marco claro para la selección y evaluación de investigaciones pertinentes (Gómez et al., 2014). El propósito de esta investigación es identificar las dinámicas del clima y la cultura orga-

nizacional en estos escenarios emergentes, mediante un análisis cualitativo de artículos académicos y documentos técnicos publicados en la última década.

La pregunta de investigación sigue el modelo PECO y se basa en los siguientes criterios de inclusión:

Población (P): empresas actuales de distintos sectores y tamaños.

Exposición (E): transformaciones en el entorno laboral, incluyendo digitalización, teletrabajo, empleo gig y uso de inteligencia artificial.

Comparación (C): evaluación del clima y la cultura organizacional en empresas que han integrado o no estas nuevas dinámicas.

Outcome (O): estrategias recomendadas para fortalecer el clima laboral y consolidar la cultura organizacional en este contexto de cambio.

La selección de estudios se hizo en base de en criterios específicos:

Publicaciones en español e inglés dentro del período 2013-2023.

Investigaciones que analicen el impacto de estos cambios en el clima y la cultura organizacional.

Estudios con datos empíricos o análisis específicos sobre estos temas.

Asimismo, se establecieron criterios de exclusión para garantizar el enfoque y calidad de la revisión. Se descartaron aquellos estudios que:

No abordan directamente el clima o la cultura organizacional en el contexto de transformación laboral.

Se basan únicamente en opiniones o experiencias sin respaldo empírico.

No estén disponibles en su totalidad o requieran acceso de pago.

La búsqueda de literatura se llevó a cabo en bases de datos académicas reco-

nocidas, como Scopus, Web of Science, Scielo y PubMed, utilizando términos clave como “organizational climate”, “organizational culture”, “new work scenarios”, “telework”, “remote work”, “artificial intelligence” y “big work”. El uso de palabras clave en inglés y español garantiza una cobertura exhaustiva de investigaciones relevantes.

El proceso de revisión siguió un enfoque estructurado. Primero, se realizó una búsqueda preliminar para identificar estudios potencialmente relevantes. Posteriormente, se examinaron los títulos y resúmenes para determinar su pertinencia en función de los criterios de inclusión y exclusión. Los artículos seleccionados se sometieron a un análisis completo para evaluar la calidad de la investigación y extraer información clave.

La síntesis cualitativa permitió identificar patrones comunes y diferencias en los estudios analizados. Se emplearon técnicas de análisis temático para organizar los hallazgos en categorías y subcategorías, con el fin de comprender cómo los nuevos modelos laborales inciden en el clima y la cultura organizacional. Se hizo especial énfasis en las estrategias propuestas por los autores para mejorar estos aspectos dentro de distintos entornos organizacionales.

Un objetivo esencial de esta revisión es proporcionar recomendaciones prácticas basadas en evidencia, que sirvan como guía para las empresas en la optimización de su clima y cultura organizacional. Se buscó identificar prácticas eficaces sustentadas en la literatura, para facilitar su implementación en el ámbito empresarial.

Los resultados de este análisis contribuyen al estudio de la gestión organizacional, ofreciendo perspectivas valiosas sobre cómo las empresas pueden adaptarse a los cambios acelerados del entorno laboral. Al integrar los hallazgos de investigaciones recientes, esta revisión constituirá un recurso sólido para futuras exploraciones y aplicaciones prácticas en el área.

Asimismo, se evalúan las metodologías empleadas en los estudios analizados, con el propósito de detectar fortalezas y áreas de mejora en la investigación actual sobre el clima y la cultura organizacional. Esta evaluación crítica permite identificar necesidades de investigación y plantear sugerencias para optimizar la calidad de estudios futuros.

3. Resultados

Examinar el clima y la cultura organizacional en el contexto de los nuevos entornos laborales es fundamental para entender el impacto de tendencias emergentes como la digitalización, el teletrabajo, el empleo gig y la inteligencia artificial en la dinámica empresarial. Este estudio, basado en la metodología PECO, realizó una revisión de 16 documentos clave con el propósito de identificar las estrategias y prácticas más efectivas en la gestión organizacional ante estos cambios. A continuación, se presenta una tabla con los resultados obtenidos de los estudios revisados y un análisis detallado de los hallazgos.

Tabla 1
Documentos de investigación de clima y
cultura organizacional en los nuevos escenarios laborales

N°	Autor (es)	Nombre del documento	Tipo	Estrategias o resultados relacionados
1	Reinoso Lara y Pérez Briceño, 2019	"Cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de las PYMES"	Artículo de revista	Empleo de la metodología DACUM en la determinación de elementos culturales organizativos que inciden en el rendimiento del personal.
2	López et al., 2021	"Clima organizacional en los gobiernos locales"	Artículo de revista	Fortalecimiento de la comunicación, liderazgo y desarrollo organizacional para optimizar el clima laboral en los gobiernos locales.
3	Jumbo, 2019	"Plan de Mejora del clima laboral y cultura organizacional en el área de Administración Central de la Universidad Técnica de Machala"	Tesis Maestría	Estrategias para mejorar la comunicación interna, integración de recursos y motivación del personal.
4	Alarcón et al., 2019	"La inteligencia artificial y su impacto en la enseñanza y el ejercicio del derecho"	Artículo de revista	Estudio del efecto de la inteligencia artificial (IA) en la educación y el ejercicio del profesional, incluyendo recomendaciones para ajustes en la cultura organizacional.

N°	Autor (es)	Nombre del documento	Tipo	Estrategias o resultados relacionados
5	Berberoglu, 2018	"Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals"	Artículo de investigación	Influencia del entorno organizacional en centros de salud públicos sobre la vinculación de personal y los indicadores de desempeño, se plantea un modelo de intervención.
6	Díaz-Soloaga, 2020	"La triple dimensión de la cultura organizacional: un estudio aplicado a empresas de moda españolas"	Artículo de revista	Este estudio analiza los componentes esenciales de la cultura en las firmas de moda españolas: la identidad de marca, la calidad del entorno de trabajo y las oportunidades de crecimiento. La investigación subraya el papel determinante que juegan la comunicación interna y los incentivos no económicos en la construcción de una organización sólida y competitiva.
7	Garret, 2019	"Cultura organizacional y clima laboral en las instituciones de auditoría fiscal colombianas"	Artículo de revista	Identificación de artefactos, valores y supuestos que demandan control permanente revela una cultura organizacional de carácter rígido, centrada en la competencia y no en la colaboración.
8	González et al., 2018	"El clima organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxi, Colombia"	Artículo de revista	La evaluación del clima organizacional, basada en 647 encuestas, incluyó un análisis factorial de componentes principales que facilitó la detección de variables relevantes, entre ellas el cumplimiento del supervisor y su influencia en la motivación laboral.
9	Liñan, 2022	"Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en los Efectivos Policiales de la Comisaría Central de Cajamarca - 2021"	Tesis Maestría	Relación positiva entre cultura organizacional y satisfacción laboral; valores de Rho Spearman indicaron que una mayor cultura organizacional se correlaciona con mayor satisfacción laboral.

N°	Autor (es)	Nombre del documento	Tipo	Estrategias o resultados relacionados
10	Ríos, 2021	"Cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020"	Tesis Maestría	Los resultados revelaron una relación positiva significativa entre la cultura laboral y la satisfacción de los empleados. La solidez de esta asociación en las diferentes dimensiones se midió de la siguiente manera: adaptabilidad (0,912), misión (0,903), implementación (0,879) y consistencia (0,842).
11	Monteiro, 2019	"Abogacía laboral 4.0: Inteligencia artificial y problemáticas profesionales en la abogacía brasileña"	Artículo de revista	Análisis de la incidencia de la inteligencia artificial en el derecho del trabajo: examen de las implicaciones éticas y profesionales derivadas del empleo de asistentes virtuales para la gestión de clientela y resolución de controversias laborales.
12	Atoche et al., 2023	"El trabajo remoto en tiempos de pandemia"	Artículo de revista	Análisis del teletrabajo como alternativa laboral durante la pandemia, mostrando impacto positivo en la flexibilidad y balance vida-trabajo.
13	Márquez et al., 2023	"La importancia de la responsabilidad social empresarial y la cultura organizacional en una empresa constructora"	Artículo de revista	Un análisis de cómo la responsabilidad social corporativa y la cultura organizacional están interconectadas, enfatizando la necesidad de un marco de gestión unificado.
14	Atoche Pachares, et al, 2023	"Uso de herramientas colaborativas y teletrabajo en la productividad laboral"	Artículo de revista	Exploración del uso de herramientas colaborativas y su impacto en la productividad laboral en contextos de teletrabajo.

Nº	Autor (es)	Nombre del documento	Tipo	Estrategias o resultados relacionados
15	Pérez et al., 2023	"El impacto del teletrabajo en la satisfacción laboral durante la pandemia"	Artículo de revista	Análisis del impacto del trabajo remoto sobre la satisfacción de los empleados y formulación de estrategias de gestión para enriquecer su experiencia laboral.
16	García et al., 2023	"Estrategias de comunicación para el trabajo remoto"	Artículo de revista	Elaboración de métodos de comunicación efectivos orientados a optimizar la coordinación de equipos de trabajo remoto.

Fuente: Elaboración propia

Nota: *La revisión de estos estudios sugiere que las organizaciones fomenten una cultura de adaptabilidad e innovación, mejorar la comunicación y el liderazgo, y gestionar eficazmente el teletrabajo y tecnologías emergentes son esenciales para un clima laboral positivo y una mayor satisfacción y compromiso de los empleados.*

En el estudio realizado por Reinoso Lara y Pérez Briceño (2019), se analiza la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de las PYMES. A través del test DACUM, se han identificado elementos de la cultura organizacional que impactan directamente en el desempeño de los empleados, resaltando la relevancia de una estructura organizacional bien definida para optimizar el rendimiento laboral. De manera complementaria, López et al. (2021) analizan el clima organizacional en administraciones gubernamentales locales, sugiriendo mejoras en aspectos como la comunicación, el liderazgo y el desarrollo profesional como estrategias fundamentales para fortalecer el entorno laboral. Estas modificaciones resultan esenciales para fomentar un ambiente de trabajo más dinámico y eficiente

Jumbo (2019) propone un plan de fortalecimiento del clima laboral y la cultura organizacional en la Universidad Técnica de Machala, basado en encuestas y entrevistas para identificar los factores que inciden en el entorno laboral. A partir de estos hallazgos, se sugieren estrategias orientadas a optimizar la comunicación interna, mejorar la integración de recursos y fomentar la motiva-

ción del personal. Por otro lado, el estudio de Alarcón et al. (2019) analiza el papel de la inteligencia artificial en el ámbito legal y educativo, evaluando sus implicaciones en la enseñanza y el ejercicio del derecho. La investigación recomienda ajustes en la cultura organizacional para facilitar la adopción de estas tecnologías, permitiendo que las instituciones educativas y legales aprovechen sus beneficios mientras consolidan una cultura organizacional positiva.

En el sector salud, Berberoglu (2018) examina el clima organizacional en hospitales públicos y plantea estrategias para incrementar el compromiso de los empleados y mejorar su desempeño percibido. Se enfatiza la relevancia de contar con un entorno laboral adecuado para optimizar la eficiencia y la satisfacción del personal sanitario. De forma similar, Díaz-Soloaga (2020) explora la cultura organizacional en empresas de moda en España, abordando aspectos como la identidad corporativa, las condiciones laborales y el desarrollo profesional. La investigación resalta la relevancia de la comunicación interna y el salario emocional en el bienestar de los empleados, ofreciendo estrategias para potenciar estos elementos dentro de las organizaciones.

Garret (2019) examina la estructura organizacional de las instituciones de auditoría fiscal en Colombia, identificando valores, artefactos y presunciones que requieren una supervisión continua. Los resultados indican que una cultura organizacional rígida tiende a incentivar la competencia en lugar de la colaboración, por lo que se sugieren modificaciones para promover un entorno laboral más cooperativo. Asimismo, González et al. (2018) analizaron el clima organizacional en una empresa de gran tamaño en Boyacá, aplicando 647 encuestas y un análisis factorial por componentes principales. Entre los factores identificados, se destacan el cumplimiento por parte del supervisor y su impacto en la motivación de los empleados, proporcionando información clave para mejorar la gestión y fortalecer el clima laboral.

En el estudio realizado por Ríos (2021) se confirma una conexión significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de MADEC S.R.L., señalando que dimensiones como la implementación, la adaptabilidad, la coherencia y la misión son factores esenciales para optimizar el ambiente laboral. Posteriormente Liñan (2022) realiza un análisis en el ámbito policial e identifica una correlación positiva entre la cultura organizacional y

la satisfacción laboral entre los oficiales de la Comisaría Central de Cajamarca. Los resultados obtenidos mediante el análisis de Rho Spearman evidencian que una cultura organizacional fortalecida está directamente vinculada a una mayor satisfacción laboral, lo que subraya la importancia de consolidar valores organizacionales dentro de las fuerzas policiales.

Por otro lado, Monteiro (2019) examina el impacto de la inteligencia artificial en el ejercicio de la abogacía laboral en Brasil, explorando las implicaciones éticas y profesionales del uso de chatbots en la gestión de clientes y resolución de conflictos laborales. La investigación plantea la necesidad de establecer una regulación más estricta para garantizar que estas herramientas tecnológicas sean empleadas de manera ética y responsable. Se concluye que las organizaciones deben centrarse en promover una cultura orientada a la adaptabilidad y la innovación, fortalecer la comunicación y el liderazgo, y diseñar estrategias específicas para optimizar la gestión del teletrabajo y la integración de tecnologías emergentes. Estos enfoques pueden ser clave para preservar un clima laboral positivo, aumentar el compromiso de los empleados y facilitar la transición hacia nuevos modelos organizacionales.

En cuanto al teletrabajo, Atoche et al. (2023) analizan su desarrollo durante la pandemia y destacan cómo ha proporcionado mayor flexibilidad para equilibrar las responsabilidades laborales y personales. El estudio subraya la importancia de continuar con estas prácticas incluso después de la crisis sanitaria, promoviendo un modelo de trabajo que favorezca el bienestar de los empleados. Asimismo, Márquez et al. (2023) investigan la relación entre la responsabilidad social empresarial (RSE) y la cultura organizacional en una compañía del sector de la construcción, resaltando la necesidad de un enfoque de gestión integrado que armonice ambas dimensiones.

Además, Atoche Pacherres et al. (2023) profundizan en el impacto de las herramientas colaborativas en la productividad dentro del teletrabajo, enfatizando su relevancia para mantener la eficiencia y la interacción entre equipos remotos. Otros estudios, como el de Pérez et al. (2023), analizan los efectos del teletrabajo en la satisfacción laboral durante la pandemia, ofreciendo estrategias para mejorar la experiencia de los empleados en estos nuevos entornos. De

igual forma, García et al. (2023) proponen tácticas para fortalecer la comunicación en equipos de trabajo remoto, mientras que López et al. (2023) evalúan el impacto de la digitalización en el clima organizacional y plantean ajustes necesarios para preservar un entorno laboral positivo.

4. Discusión

Esta investigación ha puesto en evidencia dinámicas clave del clima y la cultura organizacional en los nuevos entornos laborales, abordando las preguntas centrales: ¿De qué manera afectan los nuevos modelos laborales la cultura y el clima organizacional dentro de las empresas? y ¿Cuáles son las estrategias más eficaces para fortalecer un ambiente laboral positivo en estos contextos de cambio? Los resultados obtenidos ofrecen una perspectiva amplia sobre cómo las organizaciones están ajustando sus estructuras ante transformaciones significativas impulsadas por la digitalización, el teletrabajo y la inteligencia artificial, entre otros factores

Se ha determinado que tanto el clima organizacional como la cultura empresarial juegan un papel fundamental en la satisfacción y rendimiento de los empleados, especialmente dentro de pequeñas y medianas empresas (PYMES). Los hallazgos de Reinoso Lara y Pérez Briceño (2019) se alinean con la teoría propuesta por Mendez-Álvarez (2019), quien define la cultura organizacional como un sistema de valores, creencias y normas compartidas que moldean el comportamiento de los integrantes de una organización. Este enfoque teórico resalta la importancia de contar con una estructura cultural sólida y cohesiva para alcanzar el éxito empresarial, lo cual se ve reflejado en los resultados de este estudio

La gestión efectiva de la comunicación interna ha sido identificada como un elemento esencial para el mantenimiento de una cultura organizacional saludable. Las investigaciones de López et al. (2021) y Jumbo (2019) enfatizan la relevancia de optimizar la comunicación y el liderazgo para fortalecer el entorno laboral. Estas conclusiones coinciden con los planteamientos de Parra (2021), quien destaca que el liderazgo adecuado es un pilar para garantizar un clima organizacional favorable. La capacidad de los líderes para motivar y orientar a

sus equipos, fomentar la comunicación abierta y crear un ambiente de apoyo y reconocimiento se presenta como un factor clave para la cohesión organizacional y el bienestar de los empleados.

En los entornos laborales contemporáneos se han generado transformaciones significativas impulsadas por el teletrabajo y la digitalización. Este punto es reforzado por la investigación de Alarcón et al. (2019), que analiza el impacto de la inteligencia artificial en la educación y la práctica del derecho, junto con el estudio de Monteiro (2019) sobre la abogacía laboral en Brasil, destacan tanto los beneficios como los retos asociados con estas tecnologías. Los hallazgos de estos estudios respaldan las conclusiones de Rode et al. (2017) sobre la importancia de adaptar las estrategias de comunicación y gestión organizacional para garantizar que los empleados mantengan un sentido de conexión y reconocimiento, independientemente de su ubicación física. La capacidad de una empresa para ajustarse a estos cambios refleja su resiliencia y nivel de innovación, aspectos fundamentales para mantenerse competitiva en un mercado global en constante evolución.

El liderazgo y una comunicación efectiva desempeñan un papel fundamental en el teletrabajo. Piñero et al. (2018) señalan que esta modalidad laboral ha transformado la percepción del entorno profesional, lo que hace indispensable ajustar las estrategias de gestión para conservar el compromiso y la motivación de los trabajadores a distancia. La digitalización ha acelerado la necesidad de que las organizaciones sean más flexibles y adaptables, como lo argumenta Medina (2020), quien sostiene que la capacidad de una empresa para implementar cambios de manera eficiente es un factor clave para su éxito a futuro.

El bienestar integral de los empleados, incluyendo su salud física, mental y emocional, es esencial para un clima organizacional favorable. Bravo et al. (2023) enfatizan la importancia de que las empresas desarrollen programas de bienestar que aborden estos aspectos para garantizar que sus trabajadores se sientan apoyados y valorados. Un enfoque integral del bienestar contribuye a elevar los niveles de productividad, reducir el ausentismo y mejorar la satisfacción laboral. Este planteamiento coincide con las conclusiones de Berberoglu (2018), quien destaca que un ambiente de trabajo positivo favorece la eficiencia y el bienestar dentro del sector salud.

La diversidad e inclusión, es otro factor clave dentro de las organizaciones. Arias-Sánchez (2019) resalta que fomentar la diversidad no solo mejora la moral y el bienestar de los empleados, sino que también amplía la variedad de perspectivas y soluciones innovadoras. Un entorno inclusivo estimula la creatividad y el pensamiento crítico, ambos fundamentales para el desarrollo organizacional y la innovación sostenible.

Arias-Sánchez (2019) destaca la responsabilidad social corporativa, esta juega también un papel importante en la cultura organizacional y profundiza que las empresas deben operar bajo principios éticos y responsables, tanto en su gestión interna como en sus relaciones con la sociedad y el medio ambiente. Este enfoque no solo refuerza la reputación corporativa, sino que también contribuye a generar un impacto positivo en el entorno, lo que resulta especialmente relevante ante el avance de la digitalización y la globalización, donde las organizaciones deben manejar expectativas sociales y regulatorias complejas.

La investigación de Berberoglu (2018) sobre el clima organizacional en hospitales públicos resalta la importancia de aplicar estrategias específicas para fortalecer el compromiso de los trabajadores y mejorar su desempeño. Sus hallazgos coinciden con los de Díaz-Soloaga (2020), quien analiza el sector de la moda y subraya la relevancia de la comunicación interna y el salario emocional para garantizar el bienestar de los empleados. Ambos estudios evidencian la necesidad de adoptar estrategias flexibles y adaptativas que respondan a las particularidades de cada sector y contexto organizacional.

En el ámbito de las auditorías fiscales en Colombia, Garret (2019) señala la importancia de supervisar de manera constante los artefactos, valores y presunciones que conforman la cultura organizacional. Este hallazgo indica que las empresas deben adoptar un enfoque proactivo en la identificación y gestión de estos elementos culturales, pues algunos pueden limitar la cooperación y afectar la integración del equipo de trabajo. Fomentar una cultura organizacional que equilibre competencia y colaboración es clave para generar un entorno laboral más eficiente y productivo

Asimismo, la conexión entre cultura organizacional y satisfacción laboral se evidencia en los estudios de Liñan (2022) y Ríos (2021), quienes destacan que

una cultura organizacional sólida impacta positivamente el compromiso y bienestar de los empleados. Los resultados de estas investigaciones reflejan la necesidad de fortalecer la cultura organizacional mediante estrategias basadas en la coherencia, la adaptabilidad, la implementación y el sentido de misión, garantizando que los trabajadores se sientan valorados y motivados, lo que influye directamente en la productividad empresarial.

En conjunto, estos hallazgos sugieren que las organizaciones deben priorizar la adaptabilidad y la innovación dentro de su cultura organizacional, potenciar la comunicación efectiva y el liderazgo, y establecer estrategias específicas para la gestión del teletrabajo y el uso de tecnologías emergentes. La formación continua y el desarrollo profesional son aspectos esenciales para preparar a los empleados ante futuros desafíos y asegurar que las empresas puedan responder ágilmente a las transformaciones del mercado (González et al., 2018). Además, fomentar la diversidad e inclusión, promover el bienestar integral y fortalecer la responsabilidad social corporativa son medidas fundamentales para consolidar un clima organizacional estable y sostenible (Arias-Sánchez, 2019).

Para garantizar el bienestar de los empleados y la sostenibilidad de las organizaciones, se hace primordial que exista equilibrio entre la vida laboral y personal. La implementación de políticas de flexibilidad laboral y el apoyo a las necesidades individuales son estrategias esenciales para que los trabajadores se sientan valorados y comprendidos (Ponce Bermúdez, 2022). Un adecuado balance entre el ámbito profesional y personal puede favorecer una mayor satisfacción y compromiso laboral. Asimismo, la comunicación efectiva desempeña un papel central en la consolidación de un clima organizacional positivo, facilitando la colaboración y el trabajo en equipo, lo que repercute directamente en la eficiencia y productividad empresarial (Merchán, 2015).

La resiliencia organizacional es la capacidad de adaptación y crecimiento frente a desafíos y cambios, es otro factor crucial dentro de una cultura empresarial sólida. Para fomentar esta resiliencia, es necesario desarrollar competencias de afrontamiento y promover una mentalidad de mejora continua entre los empleados (Monteiro, 2019). Las organizaciones con una cultura resiliente no solo logran superar crisis, sino que también fortalecen su estructura interna para enfrentar futuras adversidades con mayor preparación.

Por otro lado, la innovación y la creatividad son fundamentales para el éxito sostenido de las empresas. Un entorno organizacional que impulse estos valores permite a las compañías reaccionar ágilmente ante los cambios del mercado y mantenerse competitivas (Parra, 2021). Es imprescindible que las organizaciones propicien espacios donde las ideas sean bien recibidas y donde los empleados se sientan seguros para experimentar y asumir riesgos de manera estratégica (Piñero et al., 2018)

El bienestar integral de los empleados engloba aspectos físicos, emocionales y mentales, es un pilar fundamental para el mantenimiento de un clima organizacional saludable. Bravo et al. (2023) enfatizan la necesidad de que las empresas desarrollen programas de bienestar que abarquen todas estas dimensiones, garantizando que los trabajadores se sientan respaldados y valorados. Este enfoque holístico del bienestar contribuye a incrementar la productividad, reducir el ausentismo y mejorar la satisfacción laboral.

En cuanto a la responsabilidad social corporativa, Arias-Sánchez (2019) señala que este aspecto es una extensión de la cultura organizacional, reflejando los valores y principios de la empresa. Actuar de manera ética y responsable, tanto internamente como en las relaciones con la comunidad y el entorno, no solo fortalece la reputación corporativa, sino que también contribuye a la construcción de un mundo más justo y sostenible.

Se plantea que las próximas líneas de investigación deberían enfocarse en la evaluación del uso de tecnologías emergentes —particularmente la inteligencia artificial y el big data— y su integración ética y eficiente en las organizaciones, con miras a potenciar el clima laboral y la cultura corporativa. También es esencial profundizar en las estrategias de resiliencia organizacional y en cómo las empresas pueden prepararse mejor ante futuros desafíos. La promoción de políticas que favorezcan la conciliación entre la vida laboral y personal, junto con el establecimiento de un ambiente inclusivo y diverso, son áreas prioritarias para garantizar condiciones de trabajo saludables y productivas.

En este contexto, Atoche et al. (2023) analizan el teletrabajo durante la pandemia y evidencian cómo esta modalidad laboral ha brindado mayor flexibilidad para equilibrar la vida profesional y personal. Su estudio enfatiza la importancia

de conservar prácticas de teletrabajo incluso después de la crisis sanitaria para mantener este equilibrio. De manera complementaria, Márquez et al. (2023) exploran la relación entre la responsabilidad social empresarial (RSE) y la cultura organizacional en el sector de la construcción, resaltando la necesidad de un enfoque de gestión integrado para mejorar la armonización entre estos factores.

Adicionalmente, Atoche Pacherras et al. (2023) estudian el impacto de las herramientas colaborativas en la productividad laboral dentro del teletrabajo, destacando la relevancia de estas tecnologías para fortalecer la colaboración en equipos remotos. Otros estudios, como el de Pérez et al. (2023), analizan cómo el teletrabajo influye en la satisfacción laboral durante la pandemia, proponiendo estrategias para mejorar la experiencia de los empleados en este nuevo contexto. García et al. (2023) aportan estrategias de comunicación efectivas para optimizar la coordinación en equipos de trabajo remoto, mientras que López et al. (2023) examinan la influencia de la digitalización en el clima organizacional y sugieren ajustes para conservar un entorno laboral positivo.

Por todo lo expuesto, el análisis del clima y la cultura organizacional en los nuevos escenarios laborales cobra gran relevancia. La adaptación a las tecnologías emergentes, la gestión eficiente del cambio, la promoción de espacios inclusivos y diversos, junto con la preservación del equilibrio entre la vida laboral y personal, son factores esenciales para garantizar el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones en el futuro (González et al., 2018). Las empresas que invierten en estas áreas mejoran su competitividad y reputación, a la vez que fomentan un entorno laboral más productivo y positivo. Los hallazgos de esta investigación ofrecen una base sólida para desarrollar estrategias que fortalezcan el clima y la cultura organizacional en diversos contextos empresariales.

Conclusiones

Ante la investigación realizada, es crucial destacar que las organizaciones deben adaptarse con rapidez a las nuevas dinámicas laborales impuestas por la digitalización y el teletrabajo. Estos cambios no solo transforman el entorno laboral, sino que también subrayan la importancia de fortalecer una cultura or-

organizacional sólida y gestionar eficazmente la comunicación interna. Este enfoque es esencial para mantener un ambiente de trabajo que no solo mejore el desempeño, sino que también incremente la satisfacción y el compromiso de los empleados.

Asimismo, la integración ética y efectiva de tecnologías avanzadas, como la inteligencia artificial, se presenta como un reto y una oportunidad para las organizaciones. Esta investigación enfatiza que, para capitalizar los beneficios de estas tecnologías, es vital asegurar que los empleados se sientan conectados y valorados, incluso en un contexto de estructuras laborales que están siendo reconfiguradas.

Por último, el estudio resalta la necesidad de promover un entorno laboral inclusivo y diverso, así como de implementar prácticas de responsabilidad social corporativa. Estas estrategias no solo fortalecen la reputación y competitividad de las organizaciones, sino que también son fundamentales para construir un clima organizacional que sea sostenible y productivo a largo plazo, garantizando un entorno de trabajo saludable y resiliente frente a futuros desafíos.

Recomendaciones

Se recomienda que las organizaciones inviertan en la construcción y fortalecimiento de una cultura organizacional coherente y sólida. Esto incluye promover valores compartidos, establecer una comunicación interna clara y efectiva, y fomentar un sentido de pertenencia entre los empleados, especialmente en contextos de teletrabajo y trabajo remoto.

Es esencial que las organizaciones implementen tecnologías avanzadas, como la inteligencia artificial, de manera ética y con un enfoque centrado en el ser humano. Esto implica diseñar estrategias que aseguren que estas tecnologías complementen y mejoren el trabajo de los empleados, sin sustituir la interacción humana ni comprometer la calidad de vida laboral.

Se sugiere que las organizaciones desarrollen políticas y prácticas que promuevan la diversidad e inclusión en todos los niveles. Esto no solo enriquece

el entorno laboral, sino que también impulsa la innovación y mejora la toma de decisiones, creando un espacio donde todos los empleados puedan aportar su máximo potencial.

A su vez, las organizaciones deben adoptar y fortalecer sus prácticas de responsabilidad social corporativa (RSC), alineándolas con sus objetivos estratégicos. Las iniciativas de RSC que aborden temas de sostenibilidad, equidad y bienestar comunitario pueden mejorar la reputación organizacional y generar un impacto positivo tanto dentro como fuera de la empresa.

Limitaciones del Estudio

Foco Geográfico Limitado: el estudio se centró en organizaciones de ciertos sectores y regiones, lo que puede limitar la generalización de los resultados a nivel global. Futuros estudios podrían considerar una muestra más amplia y diversa para obtener una perspectiva más completa.

Dependencia de Fuentes Secundarias: la investigación se basó en gran medida en la revisión de literatura y fuentes secundarias, lo que podría introducir sesgos derivados de los estudios previos. La inclusión de investigaciones primarias, como encuestas o entrevistas directas con empleados y líderes organizacionales, podría proporcionar una visión más profunda y matizada.

Rápida Evolución Tecnológica: dado que las tecnologías avanzan rápidamente, las conclusiones sobre la integración de la inteligencia artificial y otras herramientas digitales pueden quedar obsoletas en poco tiempo. Es recomendable realizar estudios de seguimiento para evaluar el impacto de las nuevas tecnologías en el clima y la cultura organizacional a medida que estas evolucionan.

Variabilidad en la Implementación de Políticas: las prácticas organizacionales varían significativamente entre diferentes sectores y empresas. Las recomendaciones propuestas pueden no ser igualmente aplicables en todos los contextos, lo que sugiere la necesidad de adaptarlas a las características específicas de cada organización.

5. Referencias

- Alarcón, A., Villalba, J., y Franco, J. (2019). Vista de La inteligencia artificial y su impacto en la enseñanza y el ejercicio del derecho. *Prolegómenos*, 22(44), 7-10.
- Álvarez, M., y Salazar-Duque, D. (2019). Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral en el sector de alojamiento. Caso ciudades de Quito y Cuenca. *Revista interamericana de ambiente y turismo*, 15, 82-92. <https://doi.org/10.4067/S0718-235X2019000100082>
- Aranki, D. H., Suifan, T. S., y Sweis, R. J. (2019). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment. *Modern Applied Science*, 13(4), Article 4. <https://doi.org/10.5539/mas.v13n4p137>
- Arias-Sánchez, S. (2019). Una revisión teórica y metodológica sobre el estudio de la cultura en las organizaciones laborales. *Revista Universidad y Empresa*, 21(37), 263-291. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7136>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1), 399. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bravo, J. C. M., Piedrahita, C. J. B., y Bravo, M. A. M. (2023). La cultura organizacional y su efecto en el desempeño empresarial. *REVISTA ERUDITUS*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.35290/re.v4n1.2023.718>
- Chavarría, A. I. M. (2018). Revisión de la literatura de clima organizacional, estado del arte: Organizational climate: State of the art. A literature review. *TECNOCIENCIA Chihuahua*, 12(3), Article 3. <https://doi.org/10.54167/tch.v12i3.191>
- Cortes, S. (2019). Renovar la cultura organizacional para el mejoramiento de las actividades empresariales [Tesis Maestría, Universidad militar nueva granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/32185/CortesRodr%c3%adguezSergioAntonio%202019.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Díaz-Soloaga, P. (2020). La triple dimensión de la cultura organizacional: Un estudio aplicado a empresas de moda españolas. *Revista Prisma Social*, 29, Article 29.
- Elsbach, K. D., y Stigliani, I. (2018). Design Thinking and Organizational Culture: A Review and Framework for Future Research. *Journal of Management*, 44(6), 2274-2306. <https://doi.org/10.1177/0149206317744252>
- Flores, Y., y Morales, F. (2022). El control de la cultura organizacional. Los instrumentos para medirla [Maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/661285/Flores_LY.pdf?sequence=3

- Garret, L. (2019). Cultura organizacional y clima laboral en las instituciones de auditoría fiscal colombianas. *Consensus - Santiago*, 3(1), Article 1.
- Gómez, E., Navas, D., Aponte, G., y Betancourt, L. (2014). Metodología para la revisión bibliográfica y la gestión de información de temas científicos, a través de su estructuración y sistematización. *Dyna*, 81(184), 158-163.
- Góngora, N., y Zaidman, M. (2022). LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN EN LAS CONDUCTAS DE LOS INDIVIDUOS: FALTA DE INICIATIVA E INTERÉS SÓLO POR EL SUELDO. *ANALES CONLAD*, 2, 1-92.
- González, J., Rodríguez, M., y González, O. (2018). El clima organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxi, Colombia. *Revista Espacios*, 39(37), 1-19.
- Hernández, J. R. (2021). Cultura organizacional para la sostenibilidad empresarial. *Cooperativismo y Desarrollo*, 9(3), Article 3.
- Hernández, J. R., y Fernández, H. M. (2019). La cultura organizacional: Principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 7(1), 201-217.
- Jumbo, F. (2019). Plan de Mejora del clima laboral y cultura organizacional en el área de Administración Central de la Universidad Técnica de Machala [Maestría, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil - UTEG]. <http://204.199.82.243:8080/bitstream/handle/123456789/1001/Plan%20de%20Mejora%20del%20clima%20laboral%20y%20cultura%20organizacional%20en%20el%20C3%A1rea%20de%20Administraci%C3%B3n%20Central%20de%20la%20Universidad%20T%C3%A9cnica%20de%20Machala.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Körner, M., Wirtz, M. A., Bengel, J., y Göritz, A. S. (2015). Relationship of organizational culture, teamwork and job satisfaction in interprofessional teams. *BMC Health Services Research*, 15(1), 243. <https://doi.org/10.1186/s12913-015-0888-y>
- Liñan, J. (2022). CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LA COMISARÍA CENTRAL DE CAJAMARCA – 2021 [Maestría, Universidad Privada del Norte]. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/32493/Too5_42090760_M_PDF_TOTAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, R. R., Camus, C. E. R., Vásquez, J. G., Ayay, N. T. T., Coral, J. C., y Alvarado, G. del P. P. (2021). Clima organizacional en los gobiernos locales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), Article 1. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.321
- Mamakou, X. J., Zaharias, P., y Milesi, M. (2024). Measuring customer satisfaction in electronic commerce: The impact of e-service quality and user experience. *International Journal of Quality y Reliability Management*, 41(3), 915-943. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-07-2021-0215>

- Medina, K. (2020). GENERAR UNA APROXIMACIÓN TEÓRICA DE CULTURA ORGANIZACIONAL, COMO RECURSO ESTRATÉGICO, EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL. *Gerentia*, 1, Article 1. <https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/Gerentia/article/view/62>
- Mena, D. (2018). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *pensamiento y gestión*, 46, 1-37.
- Mendez-Álvarez, C. E. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Revista Universidad y Empresa*, 21(37), 136-169. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7681>
- Merchán, A. (2015). Cultura organizacional en clave (pos)modernista [doctoralThesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/4560>
- Monteiro, R. (2019). Abogacía laboral 4.0: Inteligencia artificial y problemáticas profesionales en la abogacía brasileña. *Revista Chilena de Derecho y Tecnología*, 8, 167. <https://doi.org/10.5354/0719-2584.2019.51276>
- Parra, M. (2021). LIDERAZGO Y EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL COMO ESTRATEGIA PARA AFRONTAR LA COMPETENCIA Y EL ENTORNO CAMBIANTE [Maestría, UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA]. https://repositorio.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/39652/ParraS%e3%a1nchezMaryelin2021_formato.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez Martínez, A. (2009). Cultura organizacional: Algunas reflexiones a la luz de los nuevos retos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 14(46), 183-194.
- Piñero, H., Montilla, A., y Moreira, P. (2018). Clima y Cultura Organizacional y su Relación con el Cambio Gerencial de Organizaciones Tradicionales a Organizaciones Inteligentes. *Ciencia Sociales y Económicas*, 2, 130-149. <https://doi.org/10.18779/csyec.v2i1.270>
- Ponce Bermúdez, M. M. (2022). Cultura organizacional y el desarrollo de liderazgo en los servidores públicos del Ministerio de Trabajo Manta. [masterThesis, Jipijapa-Unesum]. <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/4016>
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., y Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195-205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Reinoso Lara, M. G., y Pérez Briceño, J. (2019). Cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de las pymes. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 5, 62.

- Ríos, S. (2021). Cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020 [Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58466/R%e3%ados_PSI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rode, J. C., Arthaud-Day, M., Ramaswami, A., y Howes, S. (2017). A time-lagged study of emotional intelligence and salary. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 77-89. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.001>
- Sampieri, R. H., y Valencia, S. M. (2012). Exploración factorial del clima y la cultura organizacional en el marco del modelo de los valores en competencia. *PsiqueMag*, 1(1), Article 1.
- Segredo, A., García, A., Cabrera, P., y Perdomo, I. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *INFODIR*, 24, 86-99.
- Soto, M. O., Candelaria, G. L., y Ortiz, J. G. R. (2024). Factores que impactan el desempeño laboral: Estudio sobre la adaptabilidad al teletrabajo inducido por el evento del COVID-19. *Revista Academia y Negocios*, 10(1), 121-144.
- Ulloa-Erao, N. (2019). Cultura organizacional ¿un paradigma social? *ComHumanitas: revista científica de comunicación*, 10(2), Article 2. <https://doi.org/10.31207/rch.v10i2.201>

Capítulo 7

Construyendo bienestar: conciliación vida-trabajo en el contexto sudamericano

Patricia del Cisne Carrión Carrión¹
Fátima Nathaly Montenegro Villagómez²
Alfonsina Isabel Rodríguez Vásconez³
Pablo Roberto Suasnavas Bermúdez⁴

1. Introducción

La conciliación que existe en el ámbito personal y el desarrollo profesional es un desafío importante en el contexto actual en donde existen demandas en el trabajo y responsabilidades en la vida de los trabajadores que se relacionan de manera compleja. Hoy en día los trabajadores buscan alternativas que les permita mantener un equilibrio entre el desempeño profesional y sus necesidades personales sin que se vea comprometida la salud mental. Un adecuado equilibrio entre la vida personal y laboral aporta en la reducción de estrés, ansiedad y desgaste profesional (Wynne et al., 2014).

1. Magister en Gestión Del Talento Humano Facultad de Ciencias del Comportamiento Humano y el Trabajo, Universidad Particular Internacional SEK (UISEK), Quito, Ecuador: patyluo8125@gmail.com

2. Magister en Gestión Del Talento Humano Facultad de Ciencias del Comportamiento Humano y el Trabajo, Universidad Particular Internacional SEK (UISEK), Quito, Ecuador: fati.montenegro@gmail.com

3. 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

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

La crisis económica, energética y otras problemáticas que enfrenta actualmente Sudamérica producen desafíos relevantes para la conciliación vida-trabajo, este panorama obliga a muchos trabajadores a extender sus horarios laborales, hacer teletrabajo y optar por tener varios empleos para poder asegurar las condiciones básicas de sus familias. Estos factores desequilibran el bienestar personal y profesional de los trabajadores, reduciendo de manera significativa sus actividades personales y familiares generando un gran impacto en la salud física y mental.

Para Sturges y Guest, el balance trabajo-vida es “como el buen funcionamiento en aspectos laborales y en aspectos personales con un mínimo conflicto de roles (Sturges y Guest, 2004, p. 5). Haar entiende el balance trabajo-vida como “una percepción y no como una asignación de tiempo”. Se asume que los empleados que trabajan menos para ocuparse de sus asuntos personales o aquellos que destinan mayor tiempo a actividades laborales pueden sentirse cómodos con esa situación” (Har 2013, p. 17).

Mientras exista un equilibrio, el trabajador desempeñará sus labores con una productividad idónea en la cual la empresa será beneficiada con el cumplimiento de sus objetivos de negocio. (Atalaya, 1999); Osorio define a la satisfacción laboral “como una etapa emocional placentera o positiva que surge de la apreciación subjetiva de las experiencias de trabajo o laborales del individuo-trabajador.” (Osorio 2021, p. 51).

Para que los colaboradores puedan ejecutar sus actividades con responsabilidad deben sentir que se encuentran en un ambiente laboral adecuado.

Un ambiente laboral que sobrecarga y presiona a sus trabajadores en términos de productividad puede afectar negativamente en su desempeño puesto que se puede generar un ambiente laboral tóxico donde los trabajadores se estresan. Según Domínguez “La percepción colectiva que tienen los empleados acerca de su entorno de trabajo, es un componente fundamental en la operatividad de las organizaciones” (Domínguez 2023, p. 7).

De acuerdo con lo mencionado, las empresas deben planificar estrategias para eventos fortuitos, los mismos que permitan adaptar las actividades del traba-

jador; la generación de actividades económicas y a la vez se equilibre la vida laboral con la cotidianidad. La conciliación vida-trabajo es un concepto que hace referencia al equilibrio que tiene que existir entre las responsabilidades, los requerimientos y las obligaciones e intereses personales de los trabajadores. (La Real Academia Española, 2023)

Grisolia menciona que “Los trabajadores ahora buscan nuevas oportunidades laborales, no sólo en términos económicos sino esencialmente en calidad de vida” (Grisolia 2024, p. 695). Varios autores señalan que encontrar un equilibrio entre la vida personal y cotidiana, trae consigo beneficios tanto personales como empresariales, como son: la retención de talentos y atracción de empleados, mejora de la productividad y la construcción de una imagen corporativa positiva. (Ocampo et al., 2024)

Según (Patlán, 2020) la calidad de vida:

Es un proceso que se encuentra en constante evolución en el que la actividad laboral está estructurada de manera objetiva como subjetiva que abarca dimensiones operativas y relacionales con el propósito de favorecer al desarrollo integral del ser humano. Así también se menciona que el concepto de CVT tiene la finalidad de compatibilizar elementos del trabajo y asociarlos con la experiencia del trabajador y los objetivos de la organización e incorporarlos en dos grupos: a) Factores asociados al contexto donde se realiza el trabajo y b) Factores relacionados con la vivencia psicológica de los trabajadores.

La conciliación vida-trabajo se ha convertido en un total desafío específicamente en Latinoamérica, lugar donde la crisis económica y la crisis energética han afectado las dinámicas familiares y laborales, generando modificaciones en el sistema laboral impactando significativamente en el bienestar integral de los trabajadores. Por esto es importante investigar y sistematizar estrategias que sean efectivas para mantener la estabilidad personal y laboral. (OECD et al., 2022)

El objetivo de este artículo es identificar los desafíos actuales en el ámbito de la conciliación trabajo familia o vida-trabajo y las estrategias propuestas por las

organizaciones en Sudamérica para favorecer el balance entre la vida laboral y personal, reduciendo o mitigando los riesgos psicosociales que afectan la salud física y mental de los trabajadores dando paso a nuestra pregunta de investigación ¿Cuáles son los desafíos y estrategias de la conciliación trabajo-familia en el contexto laboral de Sudamérica?

2. Materiales y Métodos

Para alcanzar este objetivo se empleará la metodología PRISMA 2020. Diseñado principalmente para la realización de revisiones sistemáticas. Esta metodología facilita la evaluación de la idoneidad de los métodos empleados en la investigación, lo que favorece la fiabilidad y validez de los hallazgos obtenidos. PRISMA 2020 fue diseñada principalmente para revisiones sistemáticas que analizan los efectos de intervenciones en salud, independientemente del diseño de los estudios incluidos, su aplicación se extiende a revisiones sistemáticas que incorporan distintos enfoques de síntesis como metaanálisis, otros métodos de síntesis u otros que no incluyen síntesis. Su uso garantiza mayor transparencia y rigor metodológico, permitiendo una interpretación más precisa de los resultados en investigaciones científicas (Page, M. et al., 2021).

Para la presente revisión sistemática exploratoria se identificó investigaciones científicas en las bases de datos SCOPUS y EBSCO seleccionando artículos bajo los siguientes criterios de inclusión y exclusión con el propósito de garantizar la rigurosidad y fiabilidad de los artículos seleccionados. Se utilizó los siguientes códigos booleanos para la búsqueda en las bases seleccionadas, en español: “equilibrio trabajo” OR “vida laboral flexible” OR “Balance trabajo-familia” OR “conciliación” OR “vida-trabajo” OR “equilibrio vida laboral”, en inglés: “equilibrium job” OR “work life” OR “labor life flexible” OR “Balance job -family” y en portugués: “equilibrio trabalho” OR “vida profissional flexivel” OR “equilibrio trabalho-familia”

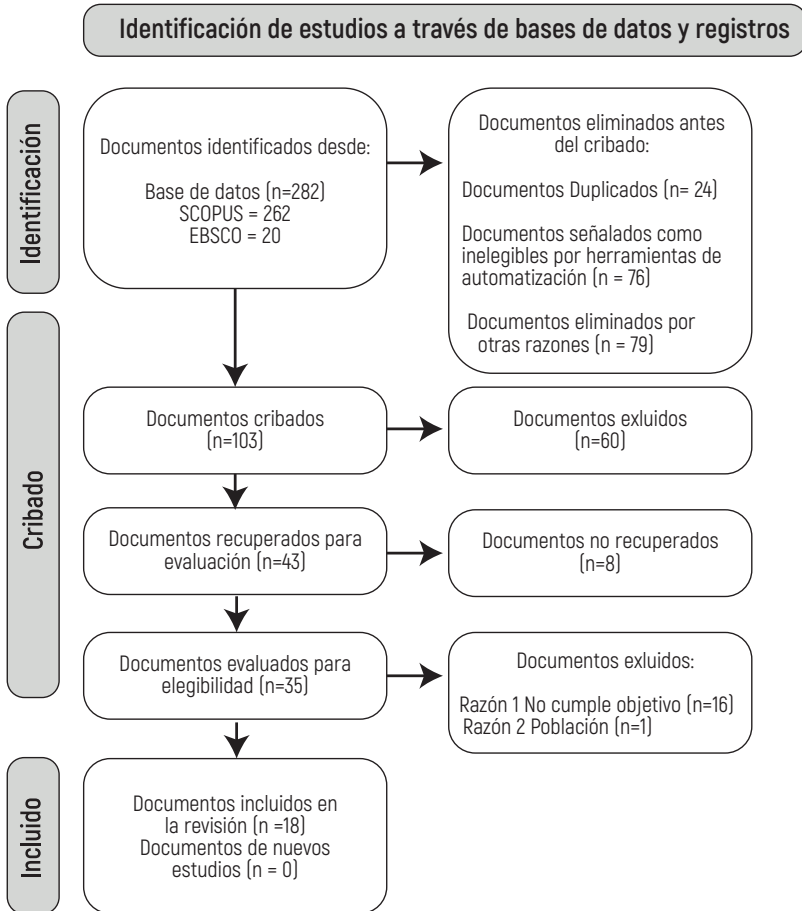
Criterios para la inclusión:

- Artículos publicados en el intervalo de los años 2019 al 2025.
- Países que pertenecen a Sudamérica (Bolivia, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Guyana, Paraguay, Perú, Surinam, Uruguay y Venezuela).
- Solo se incluirán artículos científicos para garantizar rigor metodológico.
- Solo se incluirán artículos científicos en tres idiomas, español, inglés y portugués.
- Criterios para la exclusión:
 - Documentos publicados antes del año establecido.
 - Documentos que no han sido publicados en Sudamérica.
 - Documentos correspondientes a tesis, libros, informes, reseñas o cualquier otro tipo de documentos.
 - Documentos publicados en idiomas distintos al español, inglés y portugués.
 - Documentos duplicados
 - Documentos que no estén relacionados con el tema analizado
 - Artículos científicos de revisión sistemática o revisión bibliográfica.

3. Resultados

En el marco del proceso de revisión sistemática, se identificaron 282 documentos en 2 bases de datos SCOPUS Y EBSCO, se descartaron documentos duplicados, documentos que se encontraban incompletos, documentos que no cumplían con los criterios de inclusión como: idioma, otra población y país. Finalmente, fueron seleccionados 18 documentos que cumplían con los criterios de inclusión, considerados adecuados para responder la pregunta de investigación.

Figura 1
Diagrama PRISMA registro de artículos



Fuente: Elaborado a partir de PRISMA (2020)

De los dos artículos encontrados que analizaron herramientas para validar la escala de satisfacción vida-trabajo, se determinó que pueden existir uno o más factores que permitan o no el bienestar del trabajador y la satisfacción laboral (Tabla 1).

Del mismo modo, el funcionamiento diferencial de los ítems (DIF) permitió verificar que los ítems no mostraban sesgos según el país. Esto aporta calidad al cuestionario, y apoya la contribución a la práctica de la investigación como herramienta de medición para profesionales. (Hincapié, J. et al., 2022, p. 10).

Tabla 1
Validación de Instrumentos

N	Autor	Estudio	Tipo	País y año	Idioma
1	Hincapié, J. et al.	Análisis de estructura interna, invarianza y Rasch: una escala que difumina la integración entre el trabajo y la vida personal	Mixto	Brasil, 2022	Inglés
2	Riquelme, L. et al.	"Análisis Psicométrico de la Escala de Balance Trabajo-Familia en Trabajadores Remunerados Chilenos"	Cuantitativo	Chile, 2023	Español

Fuente: Elaboración propia

También uno de los estudios menciona que la acumulación de varias experiencias favorables que se hayan obtenido a través de la conciliación vida-trabajo, tanto en la esfera laboral como en la familiar, tiene como resultado el incremento de la satisfacción laboral y en el hogar.

Las relaciones demostradas, entre balance trabajo-familia con satisfacción laboral y familiar en trabajadores dependientes, permite referir que, el balance trabajo-familia aumentaría la satisfacción laboral y familiar, debido a una acumulación de recursos o experiencias positivas que serían transferidas a los dominios laboral y familiar (Riquelme, L. et al., 2023, p. 7).

Se identificaron 9 artículos que abordan los principales desafíos de la conciliación vida-trabajo aportando una visión integral sobre los obstáculos que enfrentan los trabajadores al intentar equilibrar la conciliación vida-trabajo.

Tabla 2
Desafíos de la conciliación vida-trabajo

N.	Autor	Estudio	Tipo	País y año	Idioma
1	Arantes, Ferreira Brecht D'Oliveira, C. et al.	Conflicto trabajo-familia y trayectorias de salud autoevaluadas entre trabajadores de ELSA-Brasil: el papel moderador de la educación	Cuantitativo	Brasil, 2024	Inglés
2	Barriga, H. et al.	La influencia del conflicto trabajo-familia en el burnout durante la pandemia de covid-19: el efecto de la sobrecarga del teletrabajo	Cuantitativo	Ecuador, 2021	Inglés
3	Cuello, D, y Vieira, J.	"La brecha salarial de género en Brasil y Colombia: navegando por el equilibrio entre trabajo y familia; [Penalización salarial femenina en Brasil y Colombia: tensiones en la conciliación trabajo-familia]"	Cuantitativo	Brasil y Colombia, 2024	Español
4	Galarza, A. et al.	Calidad de vida laboral y calidad de vida relacionada con la salud en mujeres trabajadoras de la economía informal en la comuna 9 de Cali, Colombia	Cuantitativo	Colombia, 2021	Inglés
5	Garrido, L. et al.	"La centralidad de la conciliación trabajo y familia en la calidad del empleo en Chile: nuevos aportes metodológicos y empíricos"	Cuantitativo	Chile, 2022	Español
6	Griep, R. et al.	Género, conflicto trabajo-familia y aumento de peso: seguimiento de cuatro años del Estudio Longitudinal Brasileño de Salud del Adulto (ELSA-Brasil)	Cuantitativo	Brasil, 2022	Inglés
7	Guerrero, G. et al.	"Conflictos en la Conciliación Trabajo y Maternidad en Contexto Rural"	Cualitativo	Chile, 2022	Español
8	Pavicevic, Y., y Herrera, F.	"Involucrados dentro de lo posible: Conciliación trabajo-paternidad de padres primerizos chilenos"	Cualitativo	Chile, 2019	Español
9	Vara-Horna. A., y Espinosa, A.	Interrupción del COVID-19 y trabajo significativo: el papel mediador del conflicto familia-trabajo	Cuantitativo	Bolivia, 2023	Inglés

Fuente: Elaboración propia

El estudio de Arantes C, et al. menciona que las condiciones laborales interfieren en la vida principalmente de las mujeres debido a que enfrentan falta de tiempo para actividades recreativas y de socialización por las altas demandas laborales y domésticas que dificulta la organización de tiempo, también se observó que las mujeres especialmente de las zonas rurales y en condiciones de precariedad laboral asumen una mayor responsabilidad de cuidado y trabajo doméstico. Generando así una carga desigual que afecta directamente en su bienestar físico y mental produciendo estrés y tensiones emocionales que se relacionan directamente en la conciliación entre la maternidad y el trabajo (2024). Guerrero, G. et al. identifica que “Siempre es la mujer la que se lleva la mayor carga y la que tiene que estar pendiente de todo”. La desigualdad en la distribución de tareas empeora la situación de las familias con niños y niñas en edad preescolar o escolar (2022).

El estudio longitudinal brasileño realizado con 9.159 participantes (4.413 hombres y 4.746 mujeres) de Griep, R. et al. Evidenció que la carga laboral y doméstica afecta negativamente en la salud física de las mujeres las cuales presentaron un aumento de peso significativo y una percepción desfavorable en su estado de salud física. Esta situación se evidencia más en mujeres con mayor nivel educativo que tienen empleos más demandantes limitando su tiempo para el autocuidado (2022).

Otro elemento identificado en el estudio realizado en Cali sobre la influencia del trabajo informal en el bienestar mental de 48 trabajadoras de Galarza, A. et al. evidenció que la precariedad laboral, derivada de la falta de empleo formal y los bajos ingresos afecta notablemente el bienestar psicológico mediante los cuestionarios CVT-GOHISALO y SF-36 se evidenció un aumento de desarrollar trastornos como ansiedad, depresión y miedo, Además el 41,66% de las participantes mencionaron haber experimentado tener problemas de salud en el último trimestre como enfermedades respiratorias y dermatitis asociadas al estrés generado por la inestabilidad laboral.

El estudio de Pavicevic, Y., y Herrera, F. analiza las dinámicas de género en el contexto laboral y familiar y cómo estas impactan en la asignación de responsabilidades familiares relacionadas al modelo de familia industrial. Mientras que

los hombres se ocupan del trabajo remunerado es la mujer la que asume las responsabilidades domésticas, aunque trabaje sufriendo consecuencias económicas por la maternidad. El estudio de Cuello, D, y Vieira, J. Destaca que, en promedio, las mujeres sin hijos ganan más que las mujeres con hijos, sea en Brasil o en Colombia. puesto que la crisis económica ha desencadenado a muchas mujeres con pareja a convertirse en co-provedoras o proveedoras financieras del hogar (2024).

Los estudios realizados por Garrido, L. et al. y Barriga, H. et al. Analizan la influencia de la conciliación vida-trabajo en el contexto laboral destacando la sobrecarga que enfrentan las mujeres. La encuesta ENETS 2009-2010 muestra que el 22,67% de las mujeres son cuidadoras únicas frente al 2,18% de los hombres refiriendo que la necesidad de conciliación de las mujeres duplica a la de los hombres por lo cual se evidencia que un empleo con jornadas reducidas no garantiza un mayor bienestar (2021). Hay que tomar en cuenta que el teletrabajo causa conflictos en la conciliación vida- trabajo generando sobrecarga. El estudio de Barriga, H. et al. En Guayaquil, Ecuador afirma que la regulación gubernamental durante la pandemia permitía la disminución de la jornada de trabajo, pero también normaliza la carga excesiva de trabajo (2021). El 54% de los trabajadores reportaron que el teletrabajo les causó problemas para conciliar las demandas laborales y familiares.

En la revisión sistemática se identificaron 7 artículos que evidenciaron cómo la empatía del empleador respecto a la vida familiar de los trabajadores influye en su compromiso laboral. Los artículos analizados destacan que la flexibilidad de horarios permite a los trabajadores atender asuntos familiares y personales sin temor a represalias o sanciones. Esto genera un ambiente de tranquilidad, contribuye al bienestar laboral y fortalece el compromiso y la eficiencia en el trabajo.

Tabla 3
Estrategias de la conciliación vida-trabajo

N	Autor	Estudio	Tipo	País y año	Idioma
1	Barbano, L. et al.	Satisfacción con la vida y uso del tiempo entre madres trabajadoras a tiempo completo y a tiempo parcial en Brasil	Cuantitativo	Brasil, 2024	Inglés
2	Campo, A. et al.	Relación entre el teletrabajo, el desempeño laboral, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y las conductas de apoyo familiar de los supervisores en el contexto de la COVID-19	Cuantitativo	Colombia, 2021	Inglés
3	García, E. et al.	Satisfacción laboral en el trabajo remoto: el papel del efecto positivo del trabajo en la familia y el equilibrio entre la vida personal y laboral	Cuantitativo	Perú, 2023	Inglés
4	Gutiérrez, L. et al.	"La relación entre uso de beneficios y políticas trabajo-vida y satisfacción laboral: el rol mediador del conflicto trabajo-a-familia".	Cuantitativo	Colombia, 2020	Español
5	Kelly, C. et al.	Buscando el equilibrio "ideal": Los acuerdos de flexibilidad horaria como mecanismo mediador entre el apoyo emocional del supervisor y el desempeño del empleado en el trabajo y el hogar	Cualitativo	Chile y Colombia, 2020	Inglés
6	Jiménes, A. y Hernández, A.	"Percepción de equidad de género y equilibrio trabajo-familia en trabajadores pertenecientes a empresas públicas y privadas de Chile"	Cuantitativo	Chile, 2020	Español
7	Gomez, V. y Jimenez, A.	"Género y trabajo: Hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile"	Cualitativo	Chile, 2019	Español

Fuente: Elaboración propia

La idea de la conciliación trabajo-familia como un asunto personal, en lugar de uno con fundamentos estructurales, también influye en el debate sobre la flexibilidad laboral. Según los datos disponibles en Chile, en aquellas empresas que sí tienen medidas de conciliación, en promedio cerca del 70% de los/as traba-

jadores/as valora positivamente las medidas de flexibilidad laboral (Fundación Chile Unido, 2017), 10 tales como permisos con o sin goce de sueldo, horarios de entrada y salida diferidos o semanas comprimidas para tener un día libre o jornada más breve. Cuando estas son parte de una política de gestión de personas y aplicadas con criterios claros puede, efectivamente, ayudar a organizar los tiempos de manera más armónica. (Gómez. y Jiménez, A., 2019, p.12)

Es importante recalcar que el apoyo familiar y de amigos contribuye en el teletrabajo a reducir el estrés emocional y sobre todo a las madres que trabajan, recibir el apoyo de terceros es fundamental para equilibrar la vida laboral y los quehaceres del hogar, así como la organización con el cuidado infantil considerando que la mujer ha tomado un rol importante tanto en la sociedad y en la esfera familiar al ser participante o proveedora de la economía doméstica.

Algunos estudios demuestran que, en sí el desempeño en la modalidad teletrabajo no se ve afectado, sin embargo, existen interrupciones causadas por los miembros de la familia, situación que genera cierta incomodidad. El trabajo remoto que luego de la crisis sanitaria provocada por Covid-19, se ha instaurado hasta la actualidad, crea una moderación en el ámbito familiar y la laboral, no obstante, las organizaciones privadas tienden a contratar o modificar la jornada laboral bajo esta modalidad de trabajo, no así las empresas del sector público.

Los resultados expuestos en este estudio confirman la existencia de diferencias estadísticamente significativas en relación al Equilibrio Trabajo-Familia entre una empresa pública y otra privada ($p > .05$), resultando que, los trabajadores pertenecientes a la empresa privada reportan un mayor equilibrio trabajo-familia que los trabajadores pertenecientes a la empresa pública. (Jiménez, A. y Hernández, A., 2020, p 10)

4. Discusión

El objetivo de esta investigación es identificar los desafíos actuales en el ámbito de la conciliación vida-trabajo o trabajo-familia y las estrategias propuestas por las organizaciones en Sudamérica. Considerando que la conciliación vida-trabajo es un problema generalizado, surge la necesidad de investigar y analizar

este fenómeno con el propósito de desarrollar estrategias que promuevan un balance entre la vida laboral y personal. Estas estrategias deben enfocarse en reducir o mitigar los riesgos psicosociales que pueden generar problemas de salud física y mental.

De la revisión sistemática se analizaron 18 documentos y se obtuvo la siguiente información relevante sobre estrategias que fomentan la conciliación vida-trabajo.

En el estudio de Campo, M., (2021). Se reconoce la importancia de que el teletrabajo sea voluntario y no obligatorio, existirán trabajadores que vean esta modalidad laboral como un beneficio para lograr el balance entre la vida y el trabajo. A la vez es importante implementar políticas claras para normar el trabajo remoto y no permitir que este intervenga en el horario familiar, con el objetivo de evitar agotamiento físico y mental, así como la supervisión no se torne en una camisa de fuerza por parte de las áreas responsables de las compañías. Asimismo, se han identificado artículos que promueven la flexibilidad en el horario de trabajo, pues esto permite al colaborador ocuparse de sus actividades personales, lo que genera una disminución del estrés y el absentismo laboral, así como la reducción de los niveles de renuncia y se ve reflejada la satisfacción en el empleo, ya que sentir que el empresario empatiza con situaciones cotidianas fomenta un buen ambiente de trabajo. (Kelly, M., et al 2020; Gómez y Jimenéz, 2019).

En el estudio de Borges, M. (2023) sobre calidad de vida en el trabajo, se determinó de la población analizada que la mayoría eran mujeres, a la vez una muestra considerable eran proveedoras de la economía doméstica, lo que tiene una influencia positiva en el bienestar laboral, ya que la motivación para trabajar era la familia, adicionalmente que el entorno familiar sea agradable puede proporcionar bienestar y descanso, lo que conlleva a mejorar el rendimiento laboral. Esta premisa contrapone algunos estudios examinados en esta investigación que, por el contrario, determinaron que, para algunas madres trabajadoras, la distribución del tiempo entre el trabajo, los quehaceres domésticos y el cuidado de sus hijos, resultaba en estrés y agotamiento, por lo que algunas trabajadoras optaron por reducir su jornada laboral para tener armonía entre la vida familiar y el trabajo.

En los hallazgos encontrados en la investigación de Guerrero., M., (2022) sobre conflictos en la conciliación trabajo y maternidad, se determinó que las mujeres no tienen tiempo suficiente para realizar actividades de ocio y socialización, incluso los fines de semana, puesto que aprovechan para realizar las labores domésticas o de trabajo que les quedaron pendientes.

Los conflictos que experimentan en relación con la cantidad y uso de su tiempo se intensifican cuando se trata del sentimiento de que tienen pocos espacios para su maternidad. Es decir, sienten que la mayor parte de sus horarios los tienen comprometidos en el aseo doméstico o en el trabajo productivo lo que, en consecuencia, deja pocas instancias para convivir con sus hijos/as. Comentan que es después de la jornada laboral cuando pueden crear espacios de convivencia significativos y profundos con su familia. (Guerrero., M., et al, 2022, p 19) Coincide la investigación realizada con otros estudios en el contexto de equilibrio vida-trabajo, en que es importante que los empleados puedan conciliar el trabajo versus sus actividades personales, ya que implica en un mejor desempeño y por ende mejora la rentabilidad para las empresas, así como que exista el apoyo por parte de los jefes para que existan políticas empresariales flexibles a favor del empleado para reducir enfermedades causadas por el estrés laboral, “los gestores locales deben desarrollar estrategias y acciones dirigidas a garantizar mejores condiciones laborales, en la búsqueda de una mejor calidad de vida laboral para los profesionales de la salud, reduce así el riesgo de burnout”(Borges, M., et al, 2023, p 8)

Varios estudios reflejan la necesidad inmediata de establecer normativa que regule y facilite el trabajo de las madres trabajadoras y ayude a equilibrar la vida con el trabajo para ello se recomienda la reducción de la jornada de trabajo, para que las madres puedan dedicarse al cuidado infantil, lo que disminuye el estrés, la desconcentración y el agotamiento físico y mental. Cabe recalcar que el hombre debe asumir su rol de paternidad y ser cuidador de los hijos, así como participar de las tareas domésticas, como consecuencia habrá menos presión y estrés para su pareja. (Campo, A., 2021; Jiménez y Rebeco, 2020; Gómez y Jiménez, 2019)

Otra alternativa es apoyarse en amigos y/o en un círculo familiar que le permita desempeñar sus actividades laborales. O en el lugar que ejerce sus funciones,

se implementen salas cuna o centros de tareas dirigidas, esto a más de ser un beneficio, eliminaría o reduciría varios factores que limitan el trabajo eficiente. Según Gómez y Jiménez en términos generales, en las empresas participantes en este estudio se reconoce la demanda por tiempos familiares como no sólo privada, sino esencialmente femenina. Esto es entendible desde la perspectiva del referente legal: como ya se indicó, en Chile la mayoría de los derechos relacionados con responsabilidades familiares como el posnatal y la sala-cuna están asociados a la trabajadora, reforzando estereotipos culturales. Sin embargo, incluso en organizaciones altamente feminizadas, como el comercio y la banca, la conciliación trabajo-familia aparece como un problema de las trabajadoras, y no del conjunto de la fuerza de trabajo (Gómez y Jiménez, A., 2019, p 13).

De manera general es importante que las empresas mantengan implementados programas de promoción y salud ocupacional, los mismos que deben ir actualizándose con el entorno cambiante de la sociedad y su desarrollo, a la vez que forman parte de las estrategias para conciliar la vida –trabajo.

No obstante, también han existido varios desafíos en la búsqueda de equilibrar la vida con el trabajo, es por ello que algunos artículos analizados, han demostrado que la mayor parte de las mujeres y madres trabajadoras son las que se encargan de empatar las labores domésticas, cuidado infantil y de ser proveedoras financieras del hogar, sigue arraigado en la sociedad en la gran mayoría de familias, el ideal de que el hombre únicamente es proveedor o co-proveedor de la economía doméstica, dejando a la mujer con tareas adicionales, lo que resulta en enfermedades producto del estrés.

De la misma manera se determinó que existe una desigualdad en salarios y baja calidad de empleo, ya que a la mujer por el rol que tiene implantando se le penaliza de forma anticipada, es decir por los permisos para concurrir a las reuniones de la escuela de sus hijos, o tener que llevarlos a citas médicas.

Las mujeres, al asumir el rol exclusivo de cuidadoras de personas dependientes, combinado con el trabajo doméstico y trabajo remunerado, experimentan una calidad global de empleo inferior. En consecuencia, como hipótesis, señalamos que ser mujer, cuidador único y tener necesidad de conciliación influyen negativamente en la calidad del empleo, aunque con niveles de incidencia distintos según la dimensión. (Garrido, L. et al, 2022, p 19)

En la necesidad de medir la conciliación de balance entre la vida laboral y familiar, se encontraron los estudios de (Hincapié, J. et al (2022) y Riquelme, L. et al (2023) en los que utilizaron herramientas (Escala de RASCH y Escala de BTF (Balance Trabajo Familia) para examinar a la población mediante la aplicación de encuestas, en ellas se determinó que se puede emplear buenas prácticas para el bienestar de los trabajadores, tanto en empresas privadas como públicas

Según Riquelme. L., las implicaciones prácticas afectarían el bienestar tanto laboral como familiar de los trabajadores dependientes con empleo remunerado. Surge la necesidad de fortalecer las instituciones, tanto públicas como privadas, mediante la implementación de prácticas de recursos humanos que contribuyan al bienestar laboral (Sora et al.,2021), como flexibilidad horaria, permisos para acudir al médico o a reuniones escolares de hijos, prioridad para la autorización de permisos o vacaciones, que permitan equilibrar el trabajo y la familia. (Riquelme, L. et al., 2023, p.7)

En el estudio de Freitas. A., et al, 2019 usando la escala de Mini Sleep Questionnaire (MSQ) se determinó que cuando los empleados experimentaron estrés físico, se generan impulsos en el organismo que conllevan a sentir cansancio y como consecuencia existen trastornos del sueño, esto producto de factores ocupacionales junto a una mala calidad del sueño, conlleva al deterioro de la salud y a generar enfermedades. Así mismo se analizó que aquellos trabajadores que no realizaban actividad física tenían más tendencia a experimentar estresores laborales. “La prevalencia notablemente elevada de una mala calidad del sueño identificada en este estudio refuerza un contexto laboral propenso a producir consecuencias negativas con un daño significativo a la calidad del sueño, la vida y la salud”. (Freitas. A., et al, 2019, p 8)

Comparado con el presente estudio se concluye que, es necesario mantener un equilibrio entre la vida laboral y la personal para evitar que el estrés, detone en enfermedades físicas y mentales que disminuyan la calidad de vida de las personas en general.

Como limitaciones del estudio se determinó que, en el Ecuador, no existe mayor literatura sobre el equilibrio vida trabajo, ya que no se le ha dado la importancia adecuada a este tema en nuestro país, a la vez tampoco existe informa-

ción que permita analizar el equilibrio laboral de las madres trabajadoras versus el cuidado materno infantil.

Para abordar la temática de desequilibrio entre la vida laboral y familiar se recomienda efectuar estudios posteriores que determinen la factibilidad de implementar programas y proyectos dirigidos a los trabajadores, en especial a las madres trabajadoras del Ecuador con la finalidad de promover una cultura de armonía entre el trabajo y la vida, con el propósito de asegurar un entorno laboral más justo e inclusivo.

Conclusiones

La investigación evidencia que la conciliación vida-trabajo es fundamental para mejorar el bienestar de los trabajadores y potenciar la productividad organizacional. Entre las estrategias más efectivas se destaca el teletrabajo, la flexibilidad horaria y políticas que permitan equilibrar las obligaciones laborales y personales reduciendo el estrés y mejorar la satisfacción laboral. Asimismo, se resalta la importancia del apoyo institucional mediante permisos por maternidad y la creación de espacios para el cuidado infantil en los lugares de trabajo.

Sin embargo, persisten desafíos como la desigualdad de género debido a que la mayoría de las trabajadoras continúan asumiendo la mayor carga de las labores domésticas y de cuidado, lo que afecta su calidad de empleo y genera mayores niveles de estrés, ansiedad y agotamiento.

5. Referencias

- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*, 3(5), 46-76. http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/index.htm
- Armijo, L., Ananías, R., Román, H., y Caro, P. (2022). La centralidad de la conciliación trabajo y familia en la calidad del empleo en Chile: nuevos aportes metodológicos y empíricos. *Papers. Revista De Sociologia*, 107(2), e2937. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.2937>
- Barriga Medina, H. R., Campoverde Aguirre, R., Coello-Montecel, D., Ochoa Pacheco, P., y Paredes-Aguirre, M. I. (2021). The influence of work-family conflict on burnout during the COVID-19 pandemic: The effect of teleworking overload. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 10302. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910302>
- Barbano, L. M., de Almeida, P. H. T. Q., Pontes, T. B., y da Cruz, D. C. (2024). Life satisfaction and time-use among full-time and part-time working mothers in Brazil. *Work*, 77(2), 589-599. <https://doi.org/10.3233/WOR-220644>
- Borges, M. M. S., Nunes, V. R., Pires, M. P., Lima, B. G., Hipólito, U. V., y Almeida, M. C. S. (2023). Quality of life at work and burnout in family health strategy workers. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 44, e20220279. <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2023.20220279.en>
- Campo, A. M. D. V., Avolio, B., y Carlier, S. I. (2021). The relationship between telework, job performance, work-life balance, and family supportive supervisor behaviors in the context of COVID-19. *Global Business Review*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/09721509211049918>
- D'Oliveira, C. A. F. B., Paula, D., Silva-Costa, A., Toivanen, S., Giatti, L., Aguiar, O. B., et al. (2024). Work-family conflict and self-rated health trajectories among ELSA-Brasil workers: The moderating role of education. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 22(4), e20241270. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2024-1270>
- Domínguez, G. d. R. (2023). El clima laboral y su medida en una empresa consultora. *Comillas Universidad Pontificia*. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/74155/TFG-del%20Rio%20Dominguez%2c%20Gonzalo.pdf?sequence=1>
- Freitas, A. M. C., Araújo, T. M. de, y Fischer, F. M. (2019). Psychosocial Aspects at work and the Quality of Sleep of Professors in Higher Education. *Archives of Environmental y Occupational Health*, 75(5), 297-306. <https://doi.org/10.1080/19338244.2019.1657378>
- Galarza-Iglesias, A. M., Beltrán-Narváez, L. H., y Ordóñez-Hernández, C. A. (2021). Quality of work life and health-related quality of life in women working in the informal economy in the commune 9 of Cali, Colombia. *Revista de la Facultad de Medicina*, 69(4), e85580. <https://doi.org/10.15446/revfacmed.v69n4.85580>

- García-Salirrosas, E. E., Rondon-Eusebio, R. F., Geraldo-Campos, L. A., y Acevedo-Duque, Á. (2023). Job satisfaction in remote work: The role of positive spillover from work to family and work-life balance. *Behavioral Sciences*, 13(11), 916. <https://doi.org/10.3390/bs13110916>
- Gómez-Urrutia, V., y Jiménez-Figueroa, A. (2018). Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. *Convergencia Revista De Ciencias Sociales*, (79), 01-24. <https://doi.org/10.29101/crcs.voi79.10911>
- Grisolia, J. A. (2024). *Relaciones laborales y derecho del empleo* (1st ed., Vol. 12). ISSN 228-231. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/1416/1516&yved=2ahUKEwIerdkcz4eLAXVNRzABHb5RKswQFnoECBQQAQyusg=AOvVawoRlsVARtVVCqZw8lAjcNwdO
- Guerrero, G., Seguel-Esparza, E., Lagos-Marín, C., y Díaz-Calderón, J. (2022). Conflicts in work-maternity conciliation in rural areas. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 11(3), 322-352. <https://doi.org/10.17583/generos.7094>
- Haar, J. M. (2013). Testing a new measure of work-life balance: A study of parent and non-parent employees from New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(17), 3305-3324.
- Hincapié Pinzón, J., da Silva, A. M. B., da Silva, M. C. S., de Lara Machado, W., Moret-Tatay, C., y de Oliveira, M. Z. (2022). Internal structure, invariance, and Rasch analyses: A work-life integration-blurring scale. *Healthcare*, 10(11), 2142. <https://doi.org/10.3390/healthcare10112142>
- Jiménez Figueroa, A., y Hernández Reveco, A. (2020). Percepción de equidad de género y equilibrio trabajo-familia en trabajadores pertenecientes a empresas públicas y privadas de Chile. *Ciencias Psicológicas*, 14(2), e-2201. <https://doi.org/10.22235/cp.v14i2.2201>
- Kelly, C. M., Rofcanin, Y., Las Heras, M., Ogonnaya, C., Marescaux, E., y Bosch, M. J. (2020). Seeking an “i-deal” balance: Schedule-flexibility i-deals as mediating mechanisms between supervisor emotional support and employee work and home performance. *Journal of Vocational Behavior*, 118, 103369. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103369>
- La Real Academia Española. (2023). Definición conciliación de la vida laboral y familiar. *Diccionario panhispánico del español jurídico*. <https://dpej.rae.es/lema/conciliaci%C3%B3n-de-la-vida-laboral-y-familiar>
- Lopes, C. S., Griep, R. H., Rotenberg, L., Chor, D., y Barreto, S. M. (2022). Gender, work-family conflict, and weight gain: Four-year follow-up of the Brazilian Longitudinal Study of Adult Health (ELSA-Brasil). *Cadernos de Saúde Pública*, 38(4). <https://doi.org/10.1590/0102-311XEN066321>

- Mendoza Cuello, D., y Melo Vieira, J. (2024). Penalización salarial femenina en Brasil y Colombia: tensiones en la conciliación trabajo-familia. *Revista Desarrollo Y Sociedad*, 97(97), 11-31. <https://doi.org/10.13043/DYS.97.1>
- Ocampo, A., Costa, M. B., y López, R. (2024). Prácticas de conciliación trabajo-familia. *RevIISE. Revista De Ciencias Sociales Y Humanas*, 24(24), 95-108. <https://ojs.unsj.edu.ar/index.php/reviise/article/view/1123>
- OECD, Buendía, A., y Ly Descours, M. (2022). Towards a green and just transition. *Latin American Economic Outlook*. <https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/2010/Latin%20American%20Economic%20Outlook%202022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Osorio, C. C. (2021, julio). Análisis documental del libro en trabajo-persona-familia y su influencia en la calidad de vida laboral. Editorial Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. <https://revistas.poligran.edu.co/index.php/poliantea/article/view/2899/3057>
- Patlán, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21371298004>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., et al. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Riquelme-Segura, L., Orellana, L., y Schnettler, B. (2023). Análisis psicométrico de la Escala de Balance Trabajo-Familia en trabajadores remunerados chilenos. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, 69(3), 53-62. <https://doi.org/10.21865/RIDEP69.3.05>
- Sturges, J., y Guest, D. (2004). Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. *Human Resource Management Journal*, 14(4), 5-20. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2004.tb00130.x>
- Vara-Horna, A. A., y Espinosa-Domínguez, A. G. (2023). COVID-19 disruption and meaningful work: The mediating role of family-work conflict. *Administrative Sciences*, 13(3), 87. <https://doi.org/10.3390/admsci13030087>
- Wynne, R., De Broeck, V., Vandebroek, K., Jain, A., Houtman, I., y McDaid, D. (2014, noviembre). Promover la salud mental en el puesto de trabajo. AEEESME. Retrieved November 28, 2024, from <https://www.aeesme.org/wp-content/uploads/2018/08/Guia-Promover-la-SM-en-el-trabajo.pdf>

Capítulo 8

Rol de los estilos de liderazgo en la gestión psicosocial del trabajo

María del Carmen Balarezo Chacha¹
Alfonsina Isabel Rodríguez Vásconez²
Miguel Romero Salinas³

1. Introducción

En la actualidad el término liderazgo y bienestar laboral a nivel de Latinoamérica ha tomado una estrecha e importante relación, porque tiene un gran impacto en la salud y satisfacción de los colaboradores, en el nivel de su compromiso, en su productividad y la eficiencia a nivel organizacional.

El poder analizar el liderazgo y los efectos positivos o negativos que tienen sobre el bienestar y la salud emocional y psicológica de los colaboradores es imperativo, por esta razón se considera los estilos de liderazgo que existen y su influencia en el entorno laboral. Así como también el entender la importancia de la evolución y transformación de los líderes orientados a las cubrir las expectativas de las nuevas generaciones y un mercado laboral cada vez más cambiante, competitivo y exigente.

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

2. *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*

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

El ser líder implica tener la capacidad de dirigir, guiar e influenciar sobre una o varias personas, orientándolas a un mismo fin. Así podemos considerar que al respecto (Maxwell, 2007) menciona que “El liderazgo es una habilidad que tiene una persona para dirigir, pensar, delegar e incentivar a las personas que están bajo su responsabilidad para realizar su trabajo de una manera adecuada, correcta y con responsabilidad, se puede decir que es la influencia que se ejerce sobre otra persona” Citado en Guerrero Bejarano et al. (2018 p.2)

El líder puede influenciar de manera positiva y negativa en los equipos de trabajo, de tal forma que aporten a su bienestar y compromiso con la organización o al contrario afecten a su salud psicológica y emocional disminuyendo así su motivación, desempeño laboral y deseo de mantenerse en la empresa, por lo que podemos mencionar que no todo liderazgo es idóneo y adecuado, en el entorno laboral el liderazgo está ligado a la dirección de la organización, por lo que en muchas de las ocasiones dependiendo como sea éste, será el desenvolvimiento de los demás líderes dentro de ella, generando un efecto cascada en el comportamiento y la cultura organizacional.

Es importante el vínculo de los colaboradores con la empresa, también lo es el que se forma con el líder inmediato, el cual debe caracterizarse por la confianza y valoración mutua. Esto permitirá que las personas se involucren y se esfuercen por mantener y hacer crecer esa conexión en su entorno, tanto con la empresa, con su líder, con su trabajo y con su equipo (Alatrística, I., 2020, p.90).

De esta manera es necesario contar dentro de las organizaciones con líderes no solo formados académicamente, orientados a cohesionar a los equipos de trabajo para cumplir sus objetivos, sino que también estos deben ser maduros, capaces de controlar sus emociones y la de sus equipos en diversos momentos o situaciones, cuidando así de la salud mental y psicológica, el bienestar laboral y desarrollo de sus colaboradores, así como del crecimiento de la organización.

Existen varios tipos de liderazgo, por lo que se han tomado en cuenta los más conocidos como son los autocráticos y democráticos, el transaccional y transformacional, y el estilo Laissez faire. El liderazgo transformacional se orienta a la satisfacción del equipo, impulsa el crecimiento tanto personal como profesional del colaborador, alcanzando y superando resultados y metas trazadas,

este estilo según Burns (1978) “ocurre cuando una o más personas se involucran con otros en tales una forma en que los líderes y seguidores se elevan entre sí a un mayor nivel de motivación y moralidad” (citado en Guerrero Bejarano et al. 2018, p.3).

La OMS (1946) indica que salud es “Un estado de bienestar físico, social y mental. No solo la ausencia de enfermedad”, partiendo de esto se puede señalar la importancia de gestionar ambientes de trabajo donde el liderazgo este orientado a prevalecer el cuidado de la salud de los trabajadores, estableciendo así procesos, procedimientos, políticas o normas que controlen o mitiguen factores de riesgo psicosocial que afecten el bienestar laboral, la satisfacción y la productividad.

Se debe considerar que el bienestar laboral, la salud emocional - psicológica y la satisfacción, tienen un efecto dependiendo del estilo de liderazgo que se practique en el entorno laboral, porque el liderazgo puede actuar como un factor protector o como un factor de riesgo psicosocial.

Así, un liderazgo positivo según Capa et al. (2020) “puede generar una fusión exitosa en dos organizaciones culturalmente diferentes, además de mejoras significativas en el desempeño financiero, aumentos notables en la satisfacción del cliente y un compromiso con los empleados.” Citado de Sánchez, I. (2021), p.3. El liderazgo positivo genera entornos de trabajo abiertos a comunicarse sin temor a represalias, o juzgamientos, promoviendo esto la creatividad, el compromiso y el deseo de superación profesional, este liderazgo además busca brindar entornos y ambientes de trabajo saludables generando así bienestar en la salud de los trabajadores, y con esto alcanzar óptimos niveles de desempeño laboral, apalancados en una cultura organizacional sana con valores sólidos, orientados al crecimiento estratégico organizacional, haciendo frente a un mundo de negocios cambiante, exigente y competitivo.

En el contexto actual de Latinoamérica, el liderazgo desempeña un papel crucial en el bienestar y la salud de los trabajadores, generando un impacto directamente en su satisfacción, motivación y productividad. La presente investigación identificó el rol de los diferentes estilos de liderazgo en el bienestar y salud de los trabajadores en Latinoamérica. El estudio aborda temas clave como la

relación entre los estilos de liderazgo y el bienestar general, el impacto del liderazgo en el nivel de estrés y satisfacción laboral, y el rol que juega en la creación de ambientes de trabajo positivos y saludables. Así se establece como pregunta de investigación ¿Qué rol juega los estilos de liderazgo en el bienestar laboral de los trabajadores en organizaciones de Latinoamérica?

2. Materiales y Métodos

El presente estudio está basado en una revisión bibliográfica, “una revisión bibliográfica es un análisis de documentos acerca de un tema que se está rastreando. Presenta la información publicada sobre un tema y plantea una organización de ese material de acuerdo con un punto de vista.” (Coral D., 2016, p.1). Así se puede decir que la revisión bibliográfica radica en el estudio de documentos de un tema definido, mediante la compilación y análisis de fuentes como artículos ya publicados, aportando así a la investigación, obteniendo una recapitulación de la información analizada, ya que en este estudio se propone identificar el rol de los diferentes estilos de liderazgo en el bienestar y salud de los trabajadores en Latinoamérica.

Se puede apreciar que la revisión bibliográfica es de gran ayuda en la investigación académica, permitiendo alcanzar un conocimiento actual del tema de estudio, en este caso, logrando obtener la relación existente entre el liderazgo y el bienestar laboral

La pregunta de investigación definida establecía identificar el rol que juegan los estilos de liderazgo en el bienestar laboral de los trabajadores en organizaciones de Latinoamérica. Esta pregunta se planteó bajo la metodología PECO, la misma que considera criterios como:

P (Población): trabajadores de organizaciones de Latinoamérica

E (Exposición): diferentes estilos de liderazgo

C (Comparación): entre diferentes estilos de liderazgo y como estos influyen en el bienestar de los colaboradores

O (Resultados): bienestar emocional, satisfacción laboral

Para este estudio se han considerado criterios de inclusión y exclusión, los cuáles ayudaron a determinar los términos de búsqueda, así como las fuentes de información para la recopilación y análisis de artículos académicos, bases de datos de revistas indexadas, considerando información de los últimos siete años, redactados en español e inglés. Las fuentes utilizadas fueron los repositorios Scielo, Redalyc, Scopus, y el buscador Google Académico. Los términos para la búsqueda en español fueron “Liderazgo” “Estilos de Liderazgo”, “Bienestar laboral” y en inglés “Leadership” “Leadership Styles” “Workplace wellbeing”, y los conectores usados fueron “AND” y “OR”. En el estudio se excluyeron documentos que no corresponden a la zona geográfica de estudio, documentos incompletos, documentos con acceso restringido, documentos de pago, documentos en otros idiomas, y de años atrás al período de investigación.

Para la selección de artículos se consideró temas relacionados al ámbito laboral como: liderazgo, estilos de liderazgo, bienestar laboral, satisfacción laboral, cultura organizacional, riesgos psicosociales, con la finalidad de contar con información que aporte al estudio y permita relacionar la interacción de estos temas.

3. Resultados

Una vez aplicados los criterios de búsqueda se identificó los artículos alineados al objetivo de la investigación, para un proceso de información adecuado se elaboró una tabla en la cual se registró los datos de las bases analizadas, permitiendo esto seleccionar los artículos sobre los cuáles se elaboró el análisis, discusión y conclusiones.

Tabla 1
Resultados de revisión de documentos de la investigación

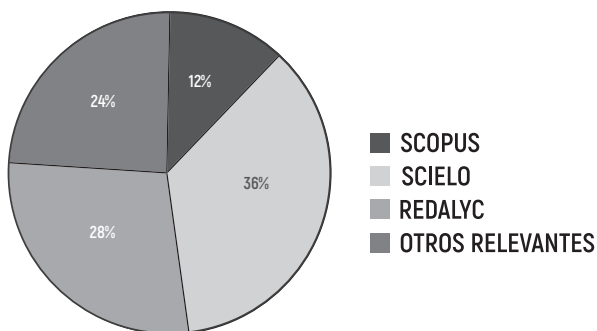
DOCUMENTOS	SCOPUS	SCIELO	REDALYC	OTROS RELEVANTES
Rangos de tiempo de búsqueda	2018 – 2024	2018 – 2024	2018 – 2024	2018 – 2024
Términos de búsqueda	Liderazgo, Estilos de Liderazgo, Bienestar Laboral	Liderazgo, Estilos de Liderazgo, Bienestar Laboral	Liderazgo, Estilos de Liderazgo, Bienestar Laboral	Liderazgo, Estilos de Liderazgo, Bienestar Laboral, Satisfacción Laboral
	Leadership, Leadership Styles, Workplace well-being			
Código booleano de búsqueda	En español	En español	En inglés	En español
	(liderazgo) OR (estilos AND liderazgo) AND (bienestar AND laboral)	1.- Liderazgo AND Bienestar Laboral 2.- Estilos AND Liderazgo	(leadership) OR (styles AND leadership) AND (wellbeing AND workplace)	Liderazgo, Estilos de Liderazgo, Bienestar Laboral, Satisfacción Laboral
	En inglés			
	(leadership) OR (styles AND leadership) AND (wellbeing AND workplace)	En inglés		
	(styles) AND (leadership)			
Nro. inicial de documentos encontrados	507	203	49	11
Nro. documentos filtrados bajo criterios de inclusión y exclusión	496 excluidos	194 excluidos	42 excluidos	5 excluidos
Nro. documentos tras filtro final	3	9	7	6

Fuente: Elaboración propia

Los documentos filtrados fueron revisados y analizados para poder tomar información relacionada al tema y que sea relevante en el estudio realizado. Acorde con los criterios de exclusión se obtuvieron artículos de países de Latinoamérica como Ecuador, México, Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Venezuela y Perú y de diferentes giros de negocios como salud, educación, producción, agrícola, entre otros, a razón de conocer sobre el liderazgo y el impacto que estos tienen sobre los trabajadores, y así poder utilizar información orientada a responder la pregunta de investigación planteada.

Figura 1.

Porcentaje de documentos consultados por base de datos



Fuente: Elaboración propia

De los artículos estudiados se puede indicar que el 100% de los mismos hablan sobre el concepto de liderazgo, donde reconocen que la ausencia de éste en las organizaciones limita que se obtengan los resultados esperados en productividad, así como el no contar con equipos de trabajo comprometidos. De los artículos seleccionados, tres están orientados a estudiar como eje importante del bienestar laboral a la felicidad, generados por un liderazgo positivo en pro de brindar un equilibrio entre la vida laboral – vida personal familiar, así como el atender las necesidades y expectativas de los trabajadores. En los estudios realizados se identificó un artículo orientado al estudio de la Calidad de Vida Laboral CVL en los trabajadores de una municipalidad del Perú, En la cual se evidencia que la CVL en estos trabajadores fue baja, ya que un 41.7% de los empleados señalaron estar insatisfechos con su CVL.

Esto determina la necesidad de analizar e identificar el estilo de liderazgo de la municipalidad y el equipo de trabajo con la finalidad de optar por planes de acción que mejore esta realidad. Los artículos estudiados dejan ver el rol e impacto que tienen los estilos de liderazgo no solo en el bienestar laboral, sino también como estos aportan a la implementación de estrategias y la efectividad de estas, a través de una gestión y mentalidad de cambio, impulsando los procesos de formación y desarrollo profesional de sus equipos de trabajo, reconociendo a la formación como parte esencial de la transformación.

De la misma manera, de los artículos estudiados, un 50% desarrollan contenido relacionado a que un Liderazgo Negativo como el autoritario o autocrático y el *laissez faire* tiene un efecto dañino no solo en la salud de los trabajadores, sino también en el estancamiento en relación con el crecimiento de la organización, pues al no contar con personal comprometido y motivado los niveles de desempeño y productividad son bajos.

Reconocen que el liderazgo transformacional aporta a generar entornos de trabajo saludables, por lo que este es el más estudiado y valorado en el mundo organizacional, esto debido a que además de generar un ambiente de trabajo positivo, incrementa el grado de compromiso y satisfacción de sus equipos de trabajo. Los resultados indican que estos líderes, al centrarse en la motivación intrínseca, la consideración individual y la estimulación intelectual de sus empleados, fomentan un buen clima laboral que contribuye significativamente al bienestar laboral.

Este estilo de liderazgo se relaciona con trabajar la Marca Empleadora pues la retención del talento se aumenta, los niveles de rotación bajan, generando una baja en los niveles de estrés laboral y una mejora en la salud mental de los trabajadores, lo cual se traduce en una mayor productividad y eficiencia en el lugar de trabajo. En resumen, la información analizada y los resultados encontrados confirman la importancia de un liderazgo que se adapte y responda a las demandas y exigencias del entorno, poniendo el bienestar de los trabajadores como una prioridad estratégica para el éxito organizacional.

4. Discusión

4.1. Liderazgo

Muchos son los significados que se le ha dado a la palabra Liderazgo, por lo que en este estudio se puede mencionar que es la habilidad que tiene una persona para influenciar, dirigir, guiar y motivar a una o varias personas a un fin determinado. El ser líder implica contar con características y competencias que orienta su liderazgo a ser efectivo, sin embargo, es importante considerar que no necesariamente el estar delante de un equipo implica ser Líder, esto debido a que se puede confundir el término jefe con líder. Según (Villar, M. 2019, p. 191) En un principio, quienes desempeñan roles de dirección se caracterizaban por utilizar el Laissez Faire, fase que Bass denomina de “No-dirección”. A la postre, con la práctica de la dirección por excepción pasiva y activa se inicia la fase de dirección. El surgimiento de la necesidad de recompensa contingente cuya práctica de administrar por objetivos comienza a caracterizar el liderazgo transaccional y posteriormente al liderazgo transformacional. A partir de aquí, el concepto de liderazgo se superpone sobre el de dirección.

Al hablar de liderazgo se debe tener claridad que no está relacionado al cargo de una estructura, según (Palomo, 2010) “reafirma que no es igual dirigir que liderar” (Alatrística, I. et al. 2020, p. 92), así se puede considerar porque no todo director de una organización alcanza la efectividad en su liderazgo, así como el éxito de la organización y la de sus equipos de trabajo. Ser líder implica no solo saber administrar, sino tener la capacidad de llevar a otro nivel a la organización a través de la guía y empoderamiento que genera en el equipo de trabajo, ser líder no es fácil pues el gestionar personas no es dar órdenes o imponer disposiciones, es lograr conectar con cada uno, alineando sus intereses personales a los de la organización, rompiendo así resistencia a la mejora y al cambio, transformando al equipo, esto mediante el ejemplo de servicio, integridad, carisma, autenticidad, agradecimiento y reconocimiento, siempre trabajando por la gente, eso genera un nivel de compromiso alto y el reconocimiento a la persona como su líder.

En el artículo “Estilo de Liderazgo y compromiso organizacional: Impacto del liderazgo transformacional” (Alcázar, P. 2019. p.92) indica que se ha realizado

estudios de la evolución del liderazgo, una de ellas es la Teoría de los Rasgos, la cual indica que el líder como tal tiene características o rasgos propios e innatos. Otra teoría que ha estudiado el liderazgo es la de los cinco factores de (Golberg 1993) la cual sostiene que son estos factores de personalidad que determinan a un líder, siendo estos la extroversión, adaptabilidad, meticulosidad, estabilidad emocional y la apertura a las experiencias. Estas teorías, entre otras, lo que consideran es que, el líder nace, por lo que si este individuo carece de las mismas no podrá desenvolverse como tal, es decir el líder nace no se hace. Así como estas teorías basadas en la personalidad también existen teorías basadas en la conducta, considerando que se pueden desarrollar habilidades que le permita a un individuo ser un líder efectivo. Así se menciona en “El Estudio de la estatal de Ohio” a finales 1940, considera como base de liderazgo dos condiciones, la iniciación de la estructura orientada a la tarea y la consideración orientada a las personas, de los estudios realizados indica (Alcázar, P. 2019. p.95) “existe una fuerte correlación entre la consideración del líder y la satisfacción laboral”. Dejando ver así que los trabajadores con altos niveles de satisfacción son personas que se mantienen motivados y que esto está relacionado a sus niveles altos de productividad.

Otro estudio es de la Universidad de Michigan 1952, la cual se basa en que el liderazgo tiene dos variables, la orientación a los empleados y la orientación a la producción, por lo que menciona (Alcázar, P. 2019. p.96) “un líder puede tener ambas características, ser estructurado y enfocado a la gente. Generalmente estos líderes consiguen los mejores resultados”. También se mencionan las Teorías de las contingencias, las cuales se basan en que no solo se debe considerar las características y habilidades, sino que también se deben considerar las situaciones y el entorno donde el líder debe desenvolverse, por lo que lo acertado será definir cómo actuar según la situación que se esté atravesando, de esta manera se menciona el Modelo de Fiedler 1960, el cual considera determinar el tipo de líder mediante la aplicación del cuestionario (LPC), posterior identificar la situación a la que se enfrenta pudiendo ser la Relación entre el líder y los miembros, la Estructura de la tarea y la Posición de poder. Otra teoría es la de Los Recursos Cognoscitivos, la cual se basa en analizar la relación que hay entre el coeficiente intelectual y la experiencia con el desempeño del líder en situaciones de estrés. Estas teorías, entre otras, buscan identificar aquello necesario para la aplicación y ejecución de un líder efectivo que lleve a la orga-

nización a alcanzar los resultados esperados de la mano con el desarrollo de su equipo de trabajo.

Con base a lo analizado, es necesario considerar los tipos y estilos de liderazgo que existen, como se desenvuelven en los entornos laborales y como han ido evolucionando en el tiempo. Los estilos de liderazgo han sido objeto de estudio desde hace muchos años atrás, pues se ha podido ver el rol que juegan estos, no solo en el crecimiento de las organizaciones, sino también en el bienestar de los colaboradores.

4.1.1. Tipos y estilos de liderazgo

Dentro del liderazgo se debe considerar que existen dos tipos de líderes, el “Líder disonante: Líder desconectado de los sentimientos del equipo y el Líder resonante: Tipo de liderazgo que sintoniza con los sentimientos de las personas”. (Cabeza, M. et al., 2018, p.149). El tener claridad sobre estos conceptos permitirá entender el desarrollo que se realizará sobre los tipos y estilos de liderazgo, pues parte de los conceptos ya mencionados.

Los estilos de liderazgo son varios, los mismos que han sido estudiados a fin de aportar con el modelo de liderazgo efectivo, que contribuyan al desarrollo de las organizaciones, así como también al de sus trabajadores. Por esta razón se han considerado los más trascendentes en las administraciones de empresas de diferentes giros de negocios en Latinoamérica, siendo estos:

- El liderazgo autoritario - autocrático, es más jefe que líder, está orientado a dar órdenes y tener el control, no permite necesariamente el desarrollo de su equipo, la comunicación es escasa y las decisiones son unilaterales, se orienta al cumplimiento de actividades, en este estilo prima la obediencia y la disciplina.
- El liderazgo democrático, está orientado a delegar y permitir que los equipos tomen decisiones, hace seguimientos y correcciones, asume el rol de experto, permitiendo autonomía y toma de conciencia y responsabilidad en las funciones a cargo.

- El liderazgo *laissez faire*, da libertad para que el equipo tome decisiones entregándoles el poder, permitiendo que se manejen según su criterio, este liderazgo tiene una participación mínima sobre el equipo, es un liderazgo que tiene riesgos en el desarrollo de los equipos, por lo que se debería aplicar con equipos maduros y con claridad de lo que se espera como organización. Según (Yulk, 2010) “Básicamente es la ausencia del liderazgo” (Alcázar, P., 2020, p.106).
- El liderazgo carismático, está orientado a satisfacer las necesidades del equipo, se caracteriza por su amabilidad en el trato y su capacidad para escucharlos, generando entornos de trabajo saludables. Según (Olcer, 2015) “Un buen líder debe estar comprometido con su equipo de trabajo, con su bienestar, felicidad y motivación” (Añazco, K. et al., 2018, p.144)
- El liderazgo situacional, es un estilo que está basado en la teoría del Liderazgo situacional, la cual considera que la eficacia de un liderazgo está determinada por la adopción de un estilo correcto según la situación y el nivel de madurez de los seguidores o equipo de trabajo. Se enfoca en los seguidores pues “ellos son los que aceptan o rechazan al líder” (Añazco, K. et al., 2018, p.100), y la madurez de estos, porque de ella depende el cumplimiento de las tareas. Esto hace que el líder de autonomía y libertad a sus colaboradores en la medida que estos son más competentes y comprometidos en su trabajo. Para esto consideran dos dimensiones que son la Tarea y la Relación con niveles Alto y Bajo, dando como resultado cuatro dimensiones que son: Persuadir, Dirigir, Participar y Delegar, el colaborador es preparado según el nivel alcanzado y el líder lo utiliza para poder alcanzar su liderazgo efectivo.

El liderazgo transaccional, es orientado al cumplimiento, velando así netamente por el resultado, se gestiona por medio de reconocimientos motivando así a la consecución de las metas planteadas, según (Burns, 1978) “El liderazgo transaccional ocurre cuando una persona se conecta con otras con la intención de intercambiar valor. Cosas que podrían ser de naturaleza económica, política o psicológica.” (Guerrero, B. et al., 2018, p.2). Es un liderazgo orientado a resultados, sin embargo, hay que analizar que no está orientado necesariamente al desarrollo del trabajador. Según (Bass y Avolio, 1994) el liderazgo transaccional “está caracterizado por el intercambio que se da entre líderes, colegas y seguidores”, esto para definir las metas y recompensas que recibirán si cumplen con lo requerido. El liderazgo transaccional considera tres componentes:

- La recompensa contingente: “Los líderes negocian sobre los resultados deseados y los seguidores sobre las recompensas que obtendrían por cumplir los objetivos” (Alcázar, P., 2020, p.107),
- La administración activa por excepción: el líder hace seguimiento y se inmiscuyen solo si fuera necesario, los objetivos están basados en casos de éxito; y
- La administración pasiva por excepción: el líder interviene de presentarse novedades o errores en el proceso, el trabajador tiene autonomía.

De acuerdo con estudios realizados este tipo de liderazgo está orientado a un liderazgo efectivo, pues logra alcanzar el cumplimiento de metas, el desempeño y rendimiento es eficiente y eficaz, permite evaluar el nivel de éxito alcanzado, aportando así al crecimiento de la organización.

El liderazgo transformacional, según (Vigo Jiménez, 2019) “lo define como un modelo flexible y democrático, el cual utiliza la cultura, la visión y el compromiso para ejercer el liderazgo.” (Sánchez, V. et al., 2023, p.5). Este estilo está orientado no solo a cumplir las metas establecidas, sino también el desarrollo de las personas, ya que genera conciencia de sus potenciales y logros. El líder transformacional dota de varias habilidades entre ellas el carisma y la comunicación tienen gran impacto e importancia, conlleva a una evolución y orienta al cambio de las personas y del equipo de trabajo. Según (Vargas, M., 2019, p.192.) “El líder transformacional busca desarrollar e inspirar al subordinado para que sea más responsable y se comprometa con los objetivos desafiantes mediante la influencia idealizada, la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y la consideración individualizada”

Se considera un liderazgo efectivo por el alcance que ha logrado tener, siendo el más influyente de acuerdo con estudios de las últimas décadas. Según (Yulk, 2010) “los subordinados sienten confianza, admiración, lealtad y respeto hacia los líderes transformacionales”. Este liderazgo considera tres momentos para llevar a su equipo al siguiente nivel: generar conciencia de las actividades y el aporte que estas tienen, trabajar por un objetivo en común y generar deseos de superación. Se preocupan de su equipo de trabajo, considerándolos desde la parte personal, ganando una relación de confianza y compromiso por parte de cada uno de ellos.

4.1.2. Liderazgo negativo

Ahora identificados los diferentes estilos de liderazgo, es importante analizar lo que es Liderazgo Negativo que actúa como un factor de riesgo psicosocial, según (Gil-Monte, 2009; Rodríguez, 2009) “Los factores de riesgo psicosocial son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea e incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras”. (Calderón, L. (2018), p.92)

El liderazgo negativo limita al trabajador y al equipo de trabajo, pues su liderazgo está orientado al cumplimiento de metas, descuidando así al trabajador en el proceso, exponiéndolo a horarios de trabajo extensos, excesiva carga laboral, ambigüedad de su rol, poca o nula retroalimentación, deficiencia en la comunicación, falta de apoyo ante problemas, escasa o nula participación y toma de decisiones, falta de reconocimiento, entre otros. “Al definir el liderazgo destructivo, se define: la supervisión abusiva (Tepper, 2000), liderazgo destructivo (Einarsen et. al., 2007), el liderazgo tóxico, y de la pequeña tiranía (Ashforth, 1994).” Citado de Calderón, L. (2018), p.97. El líder abusivo se identifica por la agresividad con la que trata a sus trabajadores, creando sentimientos de culpa y frustración, generando así, entornos de trabajo perjudiciales para la salud y bienestar de los trabajadores, desencadenando estrés, burnout, ausentismo laboral, conflictos trabajo – familia, bajo desempeño y baja satisfacción laboral, afectando así también a la organización.

4.1.3. Liderazgo positivo

Al contrario, del Liderazgo Positivo el cual actúa como un factor protector, orientado al bienestar laboral, basado en el cuidado de la salud emocional y psicológica de los equipos de trabajo, fundado en la psicología positiva y la conducta organizacional. Según (Sánchez, I. et al. 2021, p. 545) “El liderazgo positivo, ha sido reconocido como uno de los procesos de influencia social que más atención ha recabado en las ciencias conductuales”. Así se puede decir que el rol que desempeña el líder y su estilo de liderazgo positivo genera un impacto

no solo en la economía y crecimiento de la organización, sino que basa su gestión en primero cuidar de su gente, velando así por su salud y bienestar laboral y personal.

El liderazgo positivo según (Donoso y Benavides 2018) “requiere de características que debe poseer un líder, figurando: la empatía, comprensión, atención, precisión, comunicación, carisma, espíritu innovador, compromiso, efectividad y credibilidad” (Sánchez, I. et al. 2021, p. 547). Apalancado estas características con bases que hablen por sí solos de la transparencia y coherencia del actuar del líder, como son los valores, ganándose así la confianza y admiración de sus trabajadores.

Este líder es el responsable de brindar a sus equipos entornos y ambientes de trabajo amigables, respetuosos y saludables, donde la comunicación y el bien común prima sobre la individualidad, este liderazgo positivo impulsa a sus trabajadores a buscar el desarrollo profesional y personal, invitándolos a ir más lejos de lo que cada uno puede pensar, alcanzando así el máximo nivel de su potencial, aportando de esta manera a la organización con personal motivado, competente y sobre todo comprometido.

El liderazgo positivo se gestiona sobre el manejo de las emociones positivas como la alegría y el reconocimiento permitiendo que estas crezcan dentro del equipo y que al contrario las emociones negativas como el temor y la inseguridad se reduzcan, motivando el desarrollo de las capacidades intelectuales como la creatividad y la innovación, necesarias para el establecimiento de estrategias que apalancen e impulsen el despegue al éxito de la organización, dando como resultado equipos de trabajo seguros que con claridad hacen su trabajo orientado al cumplimiento de objetivos con altos estándares de calidad, volviéndose una organización lista para enfrentar las demandas de un mundo cada vez más competitivo y cambiante. Así lo menciona (Capa et al. 2020) “detectar personas que trabajan por vocación y convertirlos en activo intangible para la organización”. Y (Baños. 2019) “fomentar una cultura del cambio y mejorar las realidades que circundan los negocios”. Citado en (Sánchez, I. et al. 2021, p. 547). Esto permite identificar claramente, el rol e impacto que tienen el estilo de liderazgo que se adopte al momento de direccionar y liderar un equipo de trabajo o la organización, brindando un entorno de trabajo que impacte y cuide del bienestar laboral de los trabajadores.

4.2. Bienestar laboral

El Bienestar según (Ministerio de Trabajo de España, s/f, p.2), es el “Estado de la persona cuyas condiciones físicas y mentales le proporcionan un sentimiento de satisfacción y tranquilidad”. Según la (OMS, 2021) el bienestar laboral representa el “estado que cada persona experimenta en su trabajo y que le permite ver su propia capacidad para gestionar las tensiones normales de la vida, trabajar de forma productiva y hacer una contribución a su comunidad”, de esta manera se puede decir que bienestar laboral es brindar al trabajador un entorno de trabajo justo, agradable y saludable, donde pueda ejecutar su rol con respeto, seguridad, desarrollando su máximo potencial, alcanzando así las metas con satisfacción.

Así el impacto que tiene en la vida del trabajador, y como este lo expresa mediante la satisfacción, su desempeño, motivación y compromiso con la organización. Para (Haider et al., 2018; Lucia-Casademunt et al., 2013) “el bienestar psicológico se asocia a entornos en los que se pueden establecer relaciones interpersonales en el trabajo, existe autonomía y flexibilidad sobre el control del trabajo y del tiempo en el mismo y posibilidad de realización personal.” (Rueda, R., et al. 2024, p.4).

Existen factores negativos como el estrés laboral, generado por diferentes factores psicosociales existentes en el ambiente laboral como el conflicto trabajo – familia, malas relaciones interpersonales, la inseguridad contractual, entre otros, que intervienen en el bienestar laboral, de tal manera que se evidencia en la insatisfacción laboral y afectaciones a la salud física, mental o emocional del trabajador y por ende baja en la productividad y falta de identidad con la organización. (Parker y Hyett, 2011) “identifican cuatro dimensiones a partir de las cuales miden y definen el bienestar laboral” (Rueda, R., et al. 2024, p.5).

Primero la satisfacción laboral, que está dada primero por el grado de satisfacción que tiene una persona en base al nivel de desempeño alcanzado fortaleciendo su autoestima, en segundo lugar, está la percepción que tiene el trabajador en relación a la práctica de los valores declarados en la práctica diaria, es decir, que haya congruencia entre los que se dice y hace; la tercera esta dada por la relación del trabajador con su líder o jefe inmediato, considera el nivel de

comunicación que tienen y si una vez expresado existe atención y respuesta, y finalmente la cuarta que es la intromisión de la vida laboral en la vida personal y familiar, considerando esto el conflicto que se da cuando la presión por cumplir las actividades a cargo tienen un nivel alto de presión, demandando esto una mayor atención al trabajo, descuidando así la vida personal y familiar, esta situación afecta la salud generando fatiga emocional e incluso a su autoestima pensando que no será capaz de lograr los retos establecidos.

Cuando se habla de bienestar laboral es necesario hablar y conocer sobre empresas saludables y las prácticas que estas conllevan, en búsqueda de lograr generar entornos de trabajo saludables y equilibrados. Según la (OMS.2010) Entorno de trabajo saludable “es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo” Citado en (Ministerio de Trabajo de España, s/f, p.3)

Según (Coronel y Marzo, 2017) “existen elementos influyentes en las organizaciones saludables donde se destacan casualmente la salud y el ambiente laboral” (Sánchez. I., 2021, p.548), se considera estos elementos ya que se reconoce que cuando una organización cuenta con estos, logra mejorar la productividad, la motivación y la calidad de vida del trabajador, logrando así tener no solo trabajadores saludables sino resultados que aseguran estabilidad a la organización, este logro se llega a dar por medio del establecimiento de procedimientos, políticas, estrategias y beneficios monetarios y no monetarios, establecidos con el firme propósito de velar por la integridad de sus trabajadores y de la organización.

De esta manera busca cambiar las prácticas tradicionales de empresas con ambientes tóxicos que se preocupan de alcanzar las metas establecidas sin importar las condiciones de sus trabajadores. Para (Sena, 2016) “Las prácticas organizacionales saludables, constituyen un elemento que cada vez se hace indispensable integrar en los procesos productivos”. (Sánchez. I., 2021, p.548).

La (OIT.2008) mediante la Declaración de Seúl sobre seguridad y salud en el trabajo, deja claro que el ámbito laboral saludable debe ser visto como un “derecho humano elemental”. (Sánchez. I., 2021, p.550). En empresas saludables, el

líder positivo, tiene claro que al alinear los intereses de la organización con la de los trabajadores, debe no solo dar a conocer los valores, la misión y visión de la organización, sino que debe generar una real conciencia del propósito de la organización y la de su propio cargo, pensando que todo lo que se realiza es en beneficio mutuo, logrando así alcanzar una sinergia de equipo sólida.

Según (David y Quintero, 2016) “existen factores que inciden en las empresas saludables y el liderazgo positivo, destacando cuatro: ambiente físico de trabajo, relaciones psicológicas de trabajo, participación de la empresa en la comunidad, y recursos individuales de salud en el trabajo”. (Sánchez. I., 2021, p.550). Así el factor ambiente físico de trabajo, permite ver el impacto que tiene el contar con entornos de trabajo seguros y adecuados y como esto impacta en la productividad. El segundo factor relaciones psicosociales de trabajo, aporta de gran manera a mantener la salud psicológica y emocional del trabajador, esto debido a que determina si las condiciones como la carga y contenido de trabajo, las relaciones interpersonales y la comunicación, entre otras, no están bien organizadas o desarrolladas generan afecciones como el estrés, fatiga o insatisfacción laboral.

El siguiente factor es la participación de la empresa con la comunidad, en este factor se da valor al trabajo comunitario que realiza la organización en pro de ayudar a la comunidad o grupos en condiciones de vulnerabilidad, esto debido a que permite ver a la organización de una institución empática frente a las necesidades, generando valor y sentido de pertenencia en su equipo de trabajo. Finalmente, el cuarto factor que son los recursos individuales de salud en el trabajo, orientado a los recursos que se destinen a cuidar del bienestar del trabajador, pudiendo ser estos económicos y los conocidos como emocionales, que en un determinado momento pueden llegar a tener un gran impacto en la satisfacción y bienestar, ejemplo de estos es el teletrabajo o home office, licencias por fechas especiales como su cumpleaños, el matrimonio, procesos de formación, entre otros. Condiciones que logran generar un alto nivel de compromiso y una imagen corporativa como buena marca empleadora. Según (Ahmad y Ibrahim, 2015) se debe contar con “excelentes niveles de satisfacción laboral en las organizaciones porque estimula el compromiso de los empleados” (Añazco. K., et al. 2018, p.146)

Otros conceptos que se consideran en el bienestar laboral son la Calidad de Vida Laboral (CVL) en la cual resalta la importancia que tiene la CVL en el ámbito empresarial y la necesidad urgente de gestionarlo en los entornos laborales, según (Cruz y Aguilar, 2017) “centrar el aporte en la gestión del potencial humano, quien es el principal agente del aumento monetario de la empresa” (Deliacir, S., 2022., p.82). Esto considera que, si se establecen políticas o programas en beneficio de los trabajadores como oportunidades de crecimiento personal y profesional, se logran mejorar los niveles de productividad y obtener buenos niveles de satisfacción laboral.

De la mano del bienestar laboral, se incluye la felicidad laboral, según (Dutschke, 2013) “Experimentar sentimientos positivos induce a la gente a tener éxito en el trabajo y a perseverar en los esfuerzos para alcanzar las metas, entendiendo que las relaciones interpersonales que se tienen en el trabajo tienen el mayor impacto en nuestra felicidad”. (Jiménez. D., et al. 2020, p.464). De esta manera las organizaciones se deben esmerar y hacer esfuerzos para implementar programas de bienestar buscando la satisfacción laboral ya que esto generará un impacto positivo en los resultados que buscan alcanzar con sus equipos de trabajo, los programas de bienestar pueden considerar siete factores que se encuentran establecidos en el libro “La ciencia de la felicidad” que son: relaciones familiares, situación financiera, trabajo, comunidad y amigos, libertad personal, valores personales y remuneración. Los factores mencionados cubren diferentes aspectos en la vida personal y profesional de un trabajador.

Según (Sánchez. J. et al. 2019., p.262) la felicidad organizacional considera diferentes conceptos para lograr generar entornos de trabajo felices siendo alguno de estos, la preocupación de los directivos por el bienestar, contar con estructuras flexibles y diversas, que exista participación en la toma de decisiones y libertad para opinar, entornos que promueven los logros por medio de reconocimientos, compensaciones, incentivos, promociones, agradecimiento, liderando con justicia, transparencia y ética, impulsando el trabajo en equipo, la innovación, la comunicación, y confianza. Esto orienta a la necesidad de relacionar la felicidad y el bienestar laboral con un alto desempeño y niveles de productividad óptimos.

Conclusiones

Mediante lo señalado, se identifica que, de acuerdo con las teorías de liderazgo, un líder no necesariamente nace, sino que mediante la preparación puede adquirir y desarrollar habilidades o aptitudes necesarias para convertirse en el líder efectivo, buscando de esta manera ser totalmente competente, en pro de gestionar equipos de trabajo saludables, productivos y felices. En ocasiones los líderes llegan a tener equipos de trabajo a cargo por designación, y al ejecutar su liderazgo identifican oportunidades de gestionar un cambio de mentalidad que impacten en el equipo de trabajo, mediante el manejo de emociones, orientándolos a mantener una actitud positiva y proactiva.

El ser líder implica contar con un nivel de madurez emocional alto, más conocido como Inteligencia Emocional, condición que le permite mantener bajo control no solo sus emociones, sino también las emociones que se presentan en diferentes momentos o circunstancias en su equipo de trabajo, esto le permite conocer las debilidades y fortalezas de su organización con claridad, de tal manera que pueda anticipar reacciones y establecer planes de acción con inteligencia y oportunidad.

De los estudios realizados se identifica un proceso de evolución del liderazgo, el cual no solo se puede adquirir mediante la preparación, manejo emocional, sino que considera que un líder eficiente e inteligente aprende a manejar diferentes estilos de liderazgo en función de la situación que este atravesando, es decir, manejan un liderazgo circunstancial, basado en el conocimiento y la experiencia, buscando llevar a su equipo a un nivel de desempeño alto.

Cuando se habla de estilos de liderazgo se debe considerar que existen estilos que no llegan a ejecutar su liderazgo bajo principios de desarrollo, sino que, al contrario, limitan las posibilidades de desarrollo profesional y solo cuidan el resultado en pro de la organización, así se tiene el liderazgo autoritario o autocrático, un estilo con impacto negativo sobre el bienestar y la satisfacción laboral, con entornos de trabajo poco saludables. Otro estilo de liderazgo poco recomendado por su efectividad al momento de direccionar un equipo es el estilo

laissez faire, ya que este puede generar inestabilidad en el equipo pues existe poca claridad al momento de guiar, por lo que se considera que este liderazgo se recomendaría aplicar con equipos de trabajo maduros.

Existe una relación entre el liderazgo democrático y carismático, estos se pueden considerar como liderazgos positivos orientados a llevar al equipo a la consecución de las metas, mediante la inclusión en la resolución de los problemas, abierto a comunicarse y escuchar sus ideas y necesidades, generando así los resultados esperados y entornos de trabajo saludables.

Otros estilos de liderazgo son el transaccional y el transformacional, los cuales al momento de hablar de liderazgo son considerados como líderes efectivos, sin embargo, existe una diferencia ya que el liderazgo transaccional se orienta a conectar con su equipo para lograr alcanzar el resultado a cambio de una transacción como reconocimientos económicos. Mientras que al hablar de liderazgo transformacional se considera un liderazgo no solo orientado al cumplimiento de metas o resultados sino que también a las personas, el cual a través del desarrollo personal y profesional de su equipo, el empoderamiento en los objetivos personales con los de la organización con claridad de lo que se espera de ellos, y el velar o cuidar por el bienestar de personal a cargo, lo identifican como el estilo de liderazgo más humano y eficiente, al cual se busca que todos los líderes puedan llegar a aplicarlo, aportan al crecimiento y perduración del equipo y de la organización competente capaz de mantenerse en tiempos complejos y cambiantes.

Los estilos de liderazgo y la manera de aplicarlos tienen un efecto en la salud y bienestar de los trabajadores, por lo que se identifica el liderazgo positivo como un factor protector en el entorno laboral, orientado a cuidar de las personas mediante procesos y programas de desarrollo y bienestar laboral, mantienen así al personal motivado y comprometido con altos niveles de productividad; al contrario un liderazgo negativo que actúa como un factor de riesgo psicosocial, donde al no contar con procedimientos o políticas internos, ponen en riesgo la salud física, psicológica y emocional, afectando así no solo a la persona sino también a la organización, pues el desempeño de los equipos es bajo y por lo tanto no alcanzan los resultados esperados, esto también se aprecia en costos generados por la alta rotación del personal y el ausentismo laboral.

En medida de lo mencionado, es importante gestionar entornos de trabajo saludables, los cuales permitirán identificar los niveles de satisfacción laboral que tengan los trabajadores con respecto a sus condiciones y entorno laboral, así mismo esto permite también evaluar el rol del líder en los resultados alcanzados, forzando al líder a prepararse de tal manera que desarrolle no solo competencias técnicas sino habilidades blandas que le ayuden a llevar al equipo a un nivel más alto de desempeño y satisfacción.

El contar con organizaciones saludables que orientan estos programas de bienestar cuentan con personal satisfecho, y este se vuelve embajador de la marca empleadora al comunicar o difundir sus experiencias en su entorno laboral y personal, convirtiéndose en una organización atractiva capaz de captar y retener talento competente y comprometido.

El bienestar laboral se acompaña de otros conceptos, los cuales son necesarios gestionarlos en los entornos laborales, tales como el cuidado de la calidad de vida laboral y la felicidad laboral, conceptos que consideran el planificar e implementar programas de bienestar laboral basados en criterios como la flexibilidad laboral, el teletrabajo, el equilibrio vida laboral – vida personal y familiar, compensaciones económicas y no económicas, programas de salud, club sociales, programas de formación, entre otros, con el objetivo de cubrir o atender las necesidades personales de los trabajadores, generan así trabajadores felices y saludables dispuestos y motivados a dar lo mejor de sí en beneficio del equipo de trabajo y la organización, y no solo cumpliendo las metas sino incluso superando las mismas, convirtiéndose así en empresas altamente competitivas y saludables.

Los estilos de liderazgo juegan un papel crucial en el bienestar y desarrollo de los trabajadores. Un liderazgo transformacional y positivo impulsa la productividad, y promueve ambientes de trabajo saludables y motivadores. Es necesario que las organizaciones formen mediante programas o talleres de capacitación y coaching a sus líderes fortaleciendo las habilidades de liderazgo transformacional y positivo, centrándose en la empatía, la comunicación efectiva y el desarrollo personal de los trabajadores, mejorando el bienestar laboral y el rendimiento organizacional.

Un liderazgo negativo y destructivo puede tener efectos dañinos en la salud mental, física y emocional de los trabajadores, disminuyendo su satisfacción y compromiso, afectando negativamente a los resultados organizacionales. Por lo que se deben implementar políticas que prevengan el liderazgo abusivo, promueven una cultura organizacional donde impere el respeto, la equidad y el apoyo emocional, garantizando que los líderes sean evaluados por su capacidad para alcanzar resultados, y el desarrollo y bienestar de sus equipos.

El bienestar laboral está relacionado con la calidad del liderazgo. Los líderes que se preocupan por el desarrollo integral creando un entorno de trabajo productivo, saludable y sostenible. Por lo que las organizaciones deben desarrollar programas de bienestar laboral integrales que incluyan la promoción de un liderazgo saludable, asegurando que los líderes sean agentes de cambio positivo, fomenten la satisfacción, motivación y desarrollo de sus trabajadores, beneficien así a toda la organización.

5. Referencias

- Asgari, Ali, Mezginejad, Somayeh y Taherpour, Fatemeh (2020). El papel de los estilos de liderazgo en el comportamiento ciudadano organizacional a través de la mediación del apoyo organizacional percibido y la satisfacción laboral. *Innovar*, 30 (75), 87-98. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n75.83259>
- Alatrística, G. (2020) Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Gestión En El Tercer Milenio*, 23(46), 89-98. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157>
- Alcázar Cruz, Pedro. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122. Recuperado en 12 de agosto de 2024, de http://www.scielo.org/bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222020000400006&lng=es&tying=esytling=es.
- Braun, AC, de Lara Machado, W., de Andrade, AL y Ziebell de Oliveira, M. (2019). ¿Por qué los conflictos trabajo-familia pueden alejar a sus ejecutivos?. *Revista de Psicología*, 37 (1), 251-278. <https://doi.org/10.18800/psico.201901.009>
- Castro-Ríos, Guido Angello, y Noguera-Hidalgo, Ángela Lucía. (2022). Estilos de dirección en el sector salud en Colombia. *Estudios Gerenciales*, 38 (163), 136-150. Publicación electrónica del 22 de junio de 2022. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4715>
- Cabeza, M. J., y León, L. (2018). La Importancia del liderazgo empresarial y su tipología en las organizaciones. *Saber, Ciencia Y Libertad En Germinación*, 11, 148-153. <https://doi.org/10.18041/2382-3755/germinacion.2018V11.9049>
- Coral, Diana. Universidad El Bosque. (s.f.). Guía para la elaboración de una revisión bibliográfica. Laboratorio de Producción de Lenguajes, Universidad El Bosque. <https://lpl.unbosque.edu.co/wp-content/uploads/09-Guia-Revisio%CC%81n-bibliografica.pdf>
- Calderón-Mafud, J. L., y Moreno, M. P. (2018). Liderazgo negativo, riesgo psicosocial y salud en el trabajo. *TEMAS DE INVESTIGACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL*, 71. Tomado de: [https://www.piensoenlatinoamerica.org/storage/pdf-magazines/1631901713-Temas%20Investigaci%C3%B3n%20en%20Salud%20Ocupacional%20\(2017\).pdf#page=86](https://www.piensoenlatinoamerica.org/storage/pdf-magazines/1631901713-Temas%20Investigaci%C3%B3n%20en%20Salud%20Ocupacional%20(2017).pdf#page=86)
- Falabella, Alejandra, Barco, Blanca, Fernández, Loreto, Figueroa, Daniela, y Poblete Núñez, Ximena. (2022). Un liderazgo de doble filo: directoras en establecimientos de educación inicial. *Calidad en la educación*, (56), 255-291. Recuperado en 12 de agosto de 2024, de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-45652022000100255&lng=es&tying=esytling=es.

- Guerrero Bejarano, M. A., Añazco Camacho, K. A., Valdivieso Salas, R. P., y Sánchez Córdova, Óscar W. (2018). Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. *INNOVA Research Journal*, 3(10), 142-148. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.2018.908>
- García Tamariz, P., Mansilla Mahmud, MA y Dueñas, RM (2021). Entendiendo la gestión del compromiso: La lealtad generacional en el Perú. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 17 (32), 1-14. <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v17i32.3503>
- Jiménez Sierra, D., Ortiz Padilla, M., Monsalve Perdomo, M., y Gómez García, M. (2020). “Felicidad” asociada al bienestar laboral: categorización de variables. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(90), 462-476. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i90.32393>
- López Pérez, CP, Vieira Salazar, JA, y Echeverri Rubio, A. (2023). El liderazgo y su influencia en la felicidad en el trabajo: una revisión de la literatura narrativa. *Cuadernos de Administración*, 39 (75), 1-12. <https://doi.org/10.25100/cdea.v39i75.12627>
- Morelo-Pereira, M., Ferreira, MC, y Yalentini, F. (2022). La mediación de la pasión armoniosa por el trabajo en la relación liderazgo de servicio e intenciones laborales: un estudio longitudinal. *Acta Colombiana de Psicología*, 25 (2), 11-24. <https://doi.org/10.14718/ACP.2022.25.2.13>
- Muñiz Prado, R., y de Souza Fleith, D. (2018). Desarrollo del talento del liderazgo femenino: el contexto brasileño. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 36 (2), 363-372. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4619>
- Ministerio de Trabajo de España. Bienestar laboral. Tomado de: <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/04/riesgos-bloque-3-bienestar-laboral-saludlaboralydiscapacidad.pdf>
- Omar, A., Salessib, S., Vaamonde, JD, y Urteaga, F. (2018). Propiedades psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt en trabajadores argentinos. *Liberabit. Revista Peruana de Psicología*, 24 (1), 61-79. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n1.05>
- Perez-Arrau, G., Espejo, A., Mandiola, M., González, N. R., y Toro, J. P. (2020). ORGANIZANDO LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES EN CHILE: HISTORIA DE LA CREACIÓN DEL GRUPO MINGA. *Revista De Administración De Empresas*, 60(2), 156-167. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200200208>
- Pujol-Cols, L., (2019). Autoevaluaciones básicas, características laborales percibidas y satisfacción laboral: evidencia de dos muestras independientes de trabajadores argentinos altamente calificados. *Revista Colombiana de Psicología*, 28 (1), 131-146. <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n1.70420>

- Ramírez-Sánchez, Verónica, Sandoval-Caraveo, María del Carmen, y Surdez-Pérez, Edith Georgina. (2023). Percepción del liderazgo en la implementación de estrategias organizacionales ante el Covid-19 en instituciones de educación media superior tecnológico. *Revista Electrónica Educare*, 27 (3), 136-155. <https://dx.doi.org/10.15359/ree.27-3.17213>
- Rueda-López, R., Aja-Valle, J., García-García, L., y Vázquez-García, M. J. (2024). La influencia del liderazgo inclusivo en el bienestar de los empleados. *Revista Galega de Economía*, 33(1), 1-25. <https://doi.org/10.15304/rge.33.1.9412>
- Sandoval-Reyes J, Restrepo-Castro JC, Duque-Oliva J. (2021). Intensificación del trabajo y desapego psicológico: el papel mediador de los recursos laborales en los trabajadores de los servicios de salud. *Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública*. <https://doi.org/10.3390/ijerph182212228>
- Sánchez Montero, I. K., Ríos Mariño, M. J., Cajas Cajas, V. E., y Tanqueño Colcha, O. P. (2021). Liderazgo positivo en organizaciones saludables. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(95), 544-563. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.7>
- Sánchez-Vázquez, Juan Francisco, y Sánchez-Ordóñez, Raquel. (2019). Happiness Management»: Revisión de literatura científica en el marco de la felicidad en el trabajo. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 259-271. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.05>
- Sobral, F., Furtado, L., y Islam, G.. (2019). HUMOR AS CATALYST AND NEUTRALIZER OF LEADERSHIP EFFECTIVENESS. *Revista De Administración De Empresas*, 59(5), 313-327. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020190502>
- Toledo, M.; Charles-Leija, H.; Castro, CG; Guerrero, I; Ballesteros-Valdés, R. (2022). Validación del cuestionario IWH-BEAT. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063559>
- Villar-Vargas, Mario, y Araya-Castillo, Luis. (2019). Consistencia entre el enfoque de liderazgo y los estilos de liderar: clave para la transformación y el cambio. *Pensamiento y Gestión*, (46), 187-221. <https://doi.org/10.14482/pege.46.3801>

El libro aborda temas fundamentales tales como:

El acoso laboral que emerge como una de las manifestaciones más persistentes y silenciadas de violencia en el ámbito laboral ecuatoriano, lo que afecta de manera directa los derechos fundamentales de la población trabajadora.

Las condiciones de salud mental y de trabajo indicativas de desigualdades de género en el trabajo en cuanto a poder y recursos para las mujeres.

El síndrome de Burnout, que ha suscitado un creciente interés en la literatura científica desde la década de 1970. Esta condición se caracteriza por un profundo agotamiento físico, emocional o mental que afecta gravemente la autoestima.

El Clima y cultura organizacional en la era digital: transformación y adaptación en los nuevos escenarios laborales. Esta problemática adquirido una importancia creciente en el ámbito laboral, especialmente en los nuevos escenarios marcados por la digitalización y el trabajo remoto.

La conciliación que existe en el ámbito personal y el desarrollo profesional es un desafío importante en el contexto actual en donde existen demandas en el trabajo y responsabilidades en la vida de los trabajadores que se relacionan de manera compleja. Hoy en día los trabajadores buscan alternativas que les permita mantener un equilibrio entre el desempeño profesional y sus necesidades personales sin que se vea comprometida la salud mental.

El Rol de los estilos de liderazgo en la gestión psicosocial del trabajo tiene un gran impacto en la salud y satisfacción de los colaboradores, en el nivel de su compromiso, en su productividad y la eficiencia a nivel organizacional.



ISBN 978-9942-808-84-4

