

Libro de Resúmenes

# POT's 2020s Abordajes, fenómenos e impactos en Iberoamérica

Editores

Josep M. Blanch • Fátima Díaz-Bambula • Paula Liseht Sterling-Montealegre



**IX CIAPOT**

Congreso Iberoamericano de Psicología  
de las Organizaciones y el Trabajo



UNIVERSIDAD DE  
SAN BUENAVENTURA

Colección  
**PERFILES**





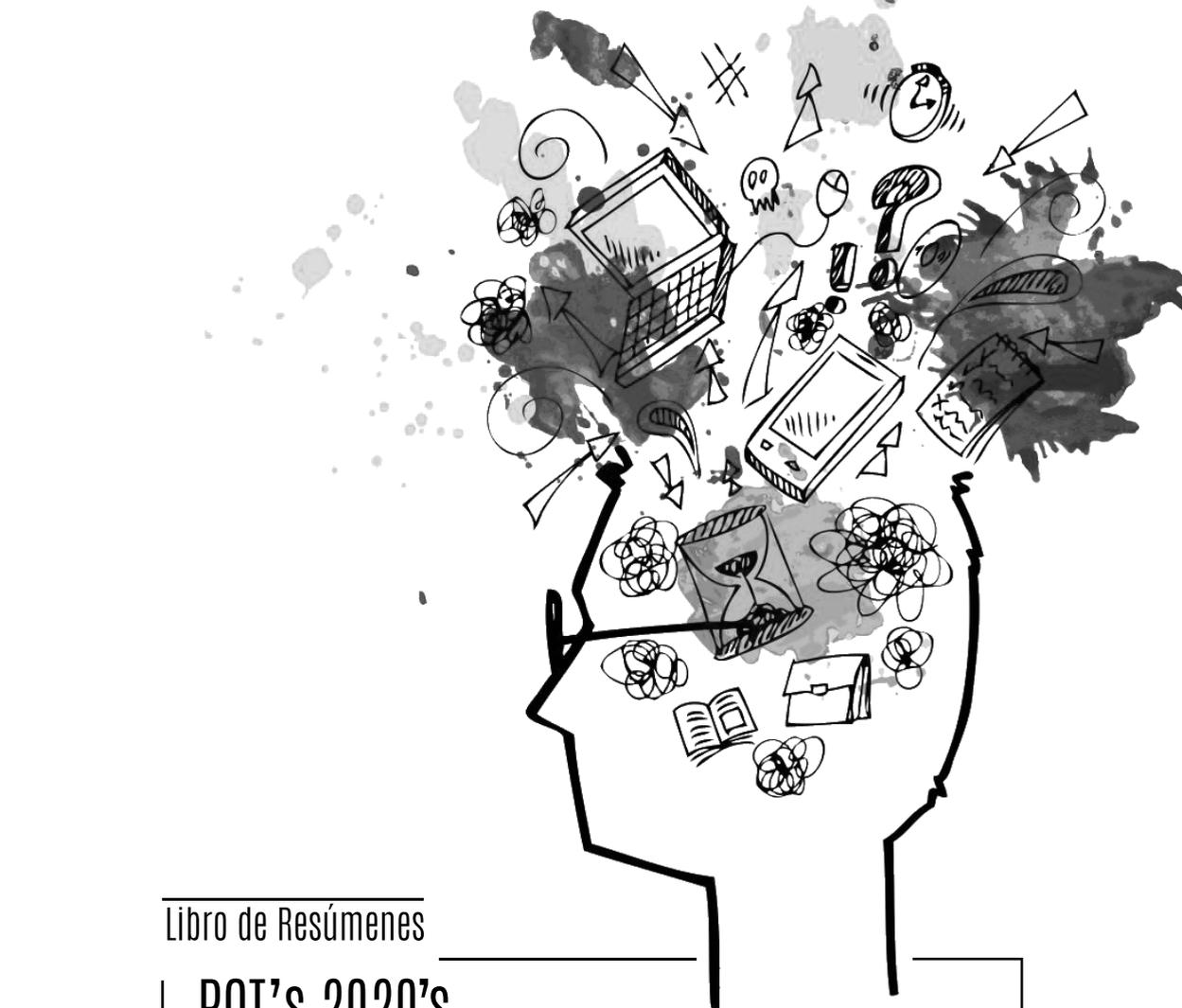
Colección  
**PERFILES**





POT's 2020's  
Abordajes, fenómenos e impactos en Iberoamérica.  
Libro de resúmenes





Libro de Resúmenes

# POT's 2020's Abordajes, fenómenos e impactos en Iberoamérica

Editores

Josep M. Blanch • Fátima Díaz-Bambula • Paula Liseht Sterling-Montealegre



**IX CIAPOT**

Congreso Iberoamericano de Psicología  
de las Organizaciones y el Trabajo



UNIVERSIDAD DE  
SAN BUENAVENTURA

POT's 2020's Abordajes, fenómenos e impactos en Iberoamérica. Libro de resúmenes

POT's 2020's Abordajes, fenómenos e impactos en Iberoamérica. Libro de resúmenes.  
Editores: Josep M. Blanch, Fátima Díaz-Bambula, Paula Liseth Sterling-Montealegre .- Cali: Editorial Bonaventuriana, 2025.

308 páginas.

Incluye referencias bibliográficas

ISBN: En trámite.

Colección: Perfiles

1. Seguridad y salud en el trabajo 2. Gestión del talento humano --Inteligencia artificial  
3. Gestión organizacional – Plan de Ordenamiento Territorial 4. Violencia en el lugar de trabajo  
--Profesionales de la salud 5. Trabajo-- Inclusión social 6. Mujeres -- Condiciones sociales 7. Bienestar y salud --Covid\_19 --Ecuador 8. Trabajadores -- Prevención-- Riesgo psicosocial I. Blanch, Josep M. II. Díaz-Bambula, Fátima III. Sterling-Montealegre, Paula IV. Tít.

613.62 (DDC 23)

P871

CEP- Biblioteca USB Cali.

© Universidad de San Buenaventura



Editorial Bonaventuriana

**POT's 2020's**

***Abordajes, fenómenos e impactos en Iberoamérica. Libro de resúmenes.***

© Editores: Josep M. Blanch, Fátima Díaz-Bambula, Paula Liseth Sterling-Montealegre

© Universidad de San Buenaventura

© Editorial Bonaventuriana, 2025

Dirección Editorial Cali

Carrera 122 # 6-65

PBX: 57 (2) 318 22 00 - 488 22 22

e-mail: [editorial.bonaventuriana@usb.edu.co](mailto:editorial.bonaventuriana@usb.edu.co)

[www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co](http://www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co)

Colombia, Suramérica

Dirección editorial: Ricardo Flórez

Corrección de estilo: María Alejandra Garzón

Diseño y diagramación: Manuel Reyes

Los autores son responsables del contenido de la presente obra.

Prohibida la reproducción total o parcial de este libro

por cualquier medio, sin permiso escrito de los autores y de los editores.

© Derechos reservados de la Universidad de San Buenaventura.

ISBN: En trámite.

Edición digital

2025

# Contenido

## *Eje temático*

Trabajo, salud y calidad de vida <i>Trabalho, saúde e qualidade de vida</i> .....	9
Procesos y fenómenos de organizacionales <i>Processos e fenômenos organizacionais</i> .....	105
Flexibilización, precarización y pauperización de relaciones, procesos y condiciones de trabajo <i>Flexibilidade, precariedade e empobrecimento das relações, processos e condições de trabalho</i> .....	141
Tecnologización de procesos, relaciones y condiciones del trabajo <i>Tecnologização de processos, relações e condições de trabalho</i> .....	163
POT – Gestión organizacional, gremial y políticas públicas <i>POT – Gestão organizacional, sindical e políticas públicas</i> .....	181
Formación en POT <i>Formação em POT</i> .....	197
Géneros, etnias, edad y trabajos. Equidades e inequidades <i>Gêneros, etnias, idade e trabalhos. Equidades e iniquidades</i> .....	207
Perspectivas, abordajes teóricos, metodológicos, metateóricos POT <i>Perspectivas, abordagens teóricas, metodológicas, metateóricas POT</i> .....	257
Tendencias, proyecciones, fenómenos recientes y futuros de las POT <i>Tendências, projeções, fenômenos recentes e futuros das POT</i> .....	273
Presentaciones de libros <i>Apresentações de livros</i> .....	293





1

Trabajo, salud  
y calidad de vida

Trabalho, saúde  
e qualidade de vida

## Simposio 1

*IA en la Gestión del Talento Humano: Nuevas Fronteras  
para la Psicología Organizacional y del Trabajo*

### **Aplicación de un ayudante experto en la intervención personalizada para la disposición a fluir en el trabajo como antecedente del bienestar laboral**

Anthony Constant Millán  
*Universidad del Norte, Colombia*

**Resumen.** El bienestar psicológico laboral implica no solo la ausencia de malestar, sino la presencia de capacidades que promueven el desarrollo personal. En este marco, la disposición al flujo de involucrarse profundamente en tareas laborales desafiantes y acordes a las habilidades se ha consolidado como un factor clave para el bienestar subjetivo en el trabajo. Este estado psicológico se ve influido por rasgos de personalidad como la extraversión y la apertura, y puede potenciarse mediante intervenciones psicométricamente personalizadas. La presente ponencia expone una estrategia de intervención basada en inteligencia artificial (IA), que emplea simulación estadística y optimización matemática para promover el flujo laboral en trabajadores con niveles bajos. Esta propuesta se alinea con las tendencias en salud digital, ofreciendo una vía escalable y basada en evidencia para fortalecer el bienestar psicológico en entornos organizacionales.

**Palabras clave.** Bienestar psicológico laboral, disposición al flujo, intervenciones personalizadas, inteligencia artificial, salud digital.

## Explorando las señales de audio en las videoentrevistas asíncronas: un análisis preliminar

David Aguado<sup>1,2</sup> y Borja Artiñano<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universidad Autónoma de Madrid, España

<sup>2</sup> Instituto de Ingeniería del Conocimiento, España

**Resumen.** En el ámbito de la selección de personal, las entrevistas en video asincrónicas (*asynchronous video interviews*, AVI) han surgido como una tecnología cada vez más utilizada en los procesos de reclutamiento. Las AVI consisten en que los candidatos graben respuestas en video a preguntas de entrevista predefinidas, utilizando una plataforma en línea o algún medio audiovisual que permita el intercambio de preguntas y respuestas en video entre el reclutador y el candidato. Estos clips son posteriormente evaluados por expertos utilizando una rúbrica definida y explícita, generalmente durante la fase de preselección del proceso de selección. En paralelo con el desarrollo de las AVI, los avances en el terreno de la IA han potenciado la aparición de sistemas de puntuación automática de estas. Apoyándose en diversas tecnologías, se analiza el contenido expresado por el candidato, su expresividad corporal y las características de su producción vocal; estos sistemas permiten realizar inferencias respecto de las características psicológicas de los candidatos. En nuestro trabajo, hemos explorado en profundidad los aspectos de la prosodia (la señal de audio en las AVI) para acercarnos a la fiabilidad y validez de esta señal para hacer estimaciones sobre las características de personalidad de los candidatos.

**Palabras clave.** Entrevistas en video asincrónicas (AVI), inteligencia artificial, selección de personal, prosodia, evaluación automatizada.

## Herramientas tecnológicas frente a los sesgos en la gestión del talento humano

Jean David Polo V y Angellys Mendoza Villadiego  
*Universidad del Norte, Colombia*

**Resumen.** La integración de tecnologías basadas en IA en los procesos de gestión del talento humano ha revolucionado la selección, la evaluación y el rediseño de puestos de trabajo. Sin embargo, esta transformación plantea desafíos éticos y prácticos, particularmente en torno a la reproducción de sesgos cognitivos pre-existentes. Este trabajo analiza críticamente la capacidad de la IA para promover decisiones más objetivas en entornos organizacionales, considerando los aportes de la psicología organizacional, la neurociencia y el diseño del trabajo. A partir de los fundamentos teóricos de Morgeson y Humphrey (2008), y estudios recientes como los de Seppälä y Małecka (2024), se examinan tanto los beneficios potenciales de la IA –por ejemplo, la personalización de tareas, la prevención de la sobrecarga y la eficiencia operativa– como sus riesgos –entre ellos, la perpetuación de desigualdades a través de datos históricos sesgados–. Asimismo, se destaca el papel clave de la psicología del trabajo como garante del bienestar y la equidad, proponiendo marcos de intervención que aseguren una implementación ética y humanizada de la tecnología. En conclusión, el rediseño del trabajo en la era digital demanda un enfoque holístico, donde la IA y la supervisión humana coexistan en armonía. La psicología organizacional emerge como mediadora estratégica para equilibrar innovación, justicia organizacional y salud laboral.

**Palabras clave.** Inteligencia artificial, sesgos cognitivos, rediseño del trabajo, psicología organizacional, ética, evaluación del desempeño.

## Simposio 2

### El Ejercicio del Liderazgo y sus Efectos en el Bienestar de los Trabajadores: el Caso de los Servicios de Salud y Educación

#### ¿Qué nos dice la evidencia sobre el rol del liderazgo destructivo como determinante de la salud mental en trabajadores de salud?

Magdalena Ahumada,<sup>1</sup> Elisa Ansoleaga<sup>2</sup> y Elena Soto-Contreras<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universidad Alberto Hurtado, Chile; <sup>2</sup>Universidad Diego Portales, Chile;

<sup>3</sup>Universidad de Concepción, Chile

**Introducción.** La salud mental se ha consolidado como un tema de relevancia global, especialmente en su relación con el ámbito laboral. Un sector particularmente vulnerable frente a las repercusiones del trabajo en la salud mental es el de los trabajadores sanitarios, destacando su relación con el liderazgo. El propósito del presente estudio fue examinar la evidencia disponible para entender las causas o los antecedentes de los problemas de salud mental en los trabajadores sanitarios, con un enfoque específico en los liderazgos destructivos. **Metodología.** Se realizó una revisión sistemática de la literatura siguiendo el protocolo PRISMA (registro PROSPERO CRD42022379794). Se incluyeron artículos empíricos cuantitativos (experimental, cuasiexperimental y no experimental) en inglés y español vinculados con las variables del estudio. Se excluyeron artículos teóricos, cualitativos, revisiones sistemáticas y metaanálisis. La información se analizó mediante análisis de contenido. Luego de los filtros, se revisaron 18 artículos que contenían distintas formas de manifestación de los liderazgos destructivos, entre los cuales se identificaron las categorías: liderazgo abusivo, tóxico, *laissez faire* y conductas de incivismo por parte de los líderes; resultados de salud mental y organizacionales. **Resultados.** Todos los artículos encontraron efectos negativos del liderazgo destructivo en la salud mental. Quienes tenían un puntaje más alto en supervisión abusiva y alta ambigüedad de roles, tenían más riesgos para la salud mental ( $b = 0.40$ ,  $SE = 0.06$ ,  $BCa\ CI = 0.2826-0.5093$ ). También se evidenció que comportamientos de liderazgo tóxico predecían el distrés laboral ( $\beta = 2.63$ ;  $p < .01$ ) y que la pobre salud mental estuvo asociada a altos niveles de incivismo en los liderazgos (0.28). Por otro lado, de los 10 artículos que incluyeron variables de resultados de la organización, la totalidad incluyó más de una variable, siendo la mayoría vinculada a satisfacción laboral (27 %) y rotación (27 %). Como resultados obtenidos, es posible mencionar que los comportamientos de liderazgo tóxico predicen el ausentismo ( $\beta = 0.17$ ;  $p < .001$ ), la intención de renuncia ( $\beta = 0.22$ ;  $p < .001$ ) y la satisfacción laboral ( $\beta = -0.10$ ;  $p < .01$ ). **Discusión y conclusiones.** Aunque gran parte de la literatura científica se enfoca en la importancia del liderazgo en salud, debido a sus efectos en la calidad de la atención y gestión, los resultados encontrados destacan el papel crucial del liderazgo en relación con la salud mental, especialmente en cuanto a los efectos negativos que los liderazgos destructivos tienen en los trabajadores de salud.

## Experiencias sobre liderazgo, dimensiones organizativas y desigualdades de género en el trabajo hospitalario en Chile: la voz de directivos y trabajadores

Elena Soto-Contreras,<sup>1</sup> Elisa Ansoleaga<sup>2</sup> y Magdalena Ahumada<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universidad de Concepción, Chile

<sup>2</sup> Universidad Diego Portales, Chile

<sup>3</sup> Universidad Alberto Hurtado, Chile

**Introducción.** El trabajo se configura como un determinante social importante de la salud mental; a su vez, las condiciones adversas de trabajo en el sector sanitario aumentan los riesgos psicosociales. El liderazgo incide en el bienestar en el trabajo; no obstante, su impacto en la salud mental de quienes trabajan y en las desigualdades de género continúa siendo poco explorado. Pese a que en el sector sanitario la fuerza de trabajo es mayoritariamente femenina, persisten las desigualdades en el acceso al liderazgo, las expectativas de rol y la conciliación trabajo-familia; lo que aumenta el estrés ocupacional. El propósito del estudio fue examinar las prácticas de liderazgo en los hospitales públicos, con foco en su relación con la salud mental, las dimensiones organizativas (reconocimiento y estrés de rol) y la disparidades de género. Se consideró la perspectiva de trabajadores y directivos para comprender cómo el liderazgo determina las condiciones del lugar de trabajo y el bienestar. **Metodología.** Se llevó a cabo un estudio cualitativo en el marco del proyecto FONDECYT N.º 1220547. Se realizaron entrevistas semiestructuradas a 64 trabajadores de hospitales públicos de Santiago de Chile, incluyendo personal clínico y administrativo. El análisis se realizó mediante teoría fundamentada, identificando categorías clave: liderazgo constructivo y destructivo, reconocimiento, estrés de rol y disparidades de género en el liderazgo. **Resultados.** El liderazgo constructivo se asoció con un entorno de trabajo más saludable y un mayor bienestar en los entrevistados. Por el contrario, el liderazgo destructivo contribuyó al estrés de rol, el maltrato en el contexto laboral y la insatisfacción laboral. El reconocimiento surge como un aspecto motivador importante; no obstante, insuficiente, puesto que la falta de mecanismos formales condujo a la frustración. El estrés de rol aparece como un riesgo importante, ya que los trabajadores experimentaban sobrecarga, ambigüedad y expectativas contradictorias. Continuaban las desigualdades de género, ya que las mujeres se enfrentaban a mayores barreras para el liderazgo y para conciliar las responsabilidades laborales y familiares. Los trabajadores y los directivos tenían perspectivas distintas: mientras que los trabajadores otorgan prioridad a la equidad y el reconocimiento en el trabajo, los directivos hacían hincapié en las limitaciones operativas. **Discusión y conclusiones.** La formación en liderazgo debe poner foco en la confianza, la equidad y el reconocimiento para mejorar el bienestar laboral. Las políticas institucionales deben abordar el estrés de rol, reforzar los sistemas formales de reconocimiento y promover la igualdad de género en el liderazgo.

## Demandas emocionales en el trabajo en salud: un análisis desde el género y la salud mental en trabajadores de hospitales públicos chilenos

Lilian Teresa García Pérez y Elisa Ansoleaga  
*Universidad Diego Portales, Chile*

**Introducción.** El trabajo en los servicios de salud expone al personal sanitario a altas demandas emocionales, reguladas por normas de expresión emocional vinculadas al trabajo de cuidado. Aunque la fuerza laboral del sector está en su mayoría conformada por mujeres, persisten desigualdades de género, donde ellas asumen principalmente labores de cuidado directo, mientras que los hombres desempeñan funciones administrativas o de mayor jerarquía. Estudios previos han reportado mayores demandas emocionales en mujeres y su impacto en la salud mental del personal sanitario. **Método.** Este estudio cuantitativo y transversal analizó la relación entre género, demandas emocionales y consumo de psicotrópicos como indicador de salud mental en trabajadores de hospitales públicos de alta complejidad en las mayores zonas metropolitanas de Chile. Se emplearon pruebas de chi-cuadrado y regresión logística estratificada por género, considerando variables control como vivencia de eventos vitales estresantes, acoso laboral y presencia de enfermedades crónicas. **Resultados.** A partir de una muestra probabilística de 1855 participantes, se identificó que el 63.67 % de las mujeres y el 36.33 % de los hombres reportaron demandas emocionales altas. El consumo de psicotrópicos se asoció significativamente con mayores demandas emocionales, siendo esta relación más fuerte en mujeres (OR = 2.11,  $p < 0.001$ ) que en hombres (OR = 1.83,  $p = 0.001$ ). **Discusión y conclusiones.** Estos hallazgos subrayan que altas demandas emocionales incrementan la probabilidad de consumo de psicotrópicos en ambos géneros, llegando a ser más del doble para mujeres. Asimismo, evidencian la complejidad del trabajo en salud y la necesidad de intervenciones con perspectiva de género que proporcionen herramientas al personal sanitario para afrontar la carga emocional inherente a su labor y mitigar sus efectos sobre la salud mental y bienestar.

## Efectos del liderazgo y su impacto en el desempeño escolar

Merlyn Grueso Romero

Universidad de San Buenaventura (USB), Colombia

**Introducción.** El liderazgo escolar ha sido ampliamente documentado como una fuerza transformadora en las instituciones educativas. Su influencia se refleja tanto en la cultura institucional como en los procesos de enseñanza-aprendizaje y los resultados académicos (Leithwood *et al.*, 2020). El presente estudio se enfoca en analizar cómo las prácticas de liderazgo impactan el desempeño escolar a través de las variables de clima organizacional (CO), bienestar laboral (BL) e involucramiento escolar general (IEG). Se parte, entonces, de la hipótesis de que un liderazgo positivo genera entornos institucionales propicios que promueven un mejor desempeño académico. Esta investigación se justifica por la necesidad de afrontar un doble problema: (1) en el plano teórico, urge explicar la variabilidad en cuanto a desempeño escolar entre instituciones educativas ubicadas en un mismo entorno socioeconómico y urbano y que cuentan con recursos (humanos, materiales y técnicos) similares, y (2) en el práctico, se requiere identificar variables que moderen el nivel de desempeño escolar y que puedan ser tomadas en consideración en el diseño de futuras intervenciones educativas encaminadas a mejorarlo. En este marco, la pregunta que orienta el estudio gira en torno al papel de la interacción de las variables IEG, CO y BL en el desempeño escolar (DE). **Método.** El diseño del estudio es cuantitativo y correlacional. En este, participaron grupos de docentes, directivos y estudiantes, a los cuales se accedió por muestreo. La información fue recogida mediante encuesta por un cuestionario integrado por una serie de escalas previamente estandarizadas y validadas. Para el análisis de datos, se utilizaron pruebas de normalidad, correlaciones bivariadas, análisis de regresión múltiple y pruebas de hipótesis para examinar la existencia de relaciones significativas entre las variables IEG, CO, BL y DE. **Resultados esperados.** Una comprensión integral de la relación entre las variables IEG, CO y el DE. **Discusión y conclusiones.** Los resultados potenciales de esta investigación respaldan la importancia de desarrollar un liderazgo que trascienda lo administrativo. Las instituciones que promueven una gestión emocionalmente inteligente tienden a fortalecer el sentido de pertenencia, la estabilidad docente y la motivación estudiantil. Este estudio podría servir como modelo de intervención para otras instituciones educativas oficiales que enfrentan contextos similares. De los resultados obtenidos, se extrajeron implicaciones teóricas y aplicaciones prácticas para mejorar el rendimiento escolar, así como recomendaciones para futuras investigaciones en este campo crítico.

### Simposio 3

#### *Violencia Ocupacional Externa (VOE) contra Profesionales de la Salud. Perspectivas Colombiana y Española*

#### **Violencia ocupacional externa contra profesionales de la salud: 20 años de investigación e intervención sobre VOE en Barcelona**

Genís Cervantes

*Consorci Sanitari Alt Penedès-Garraf, España*

**Introducción.** El 12 de marzo de 2025, las instituciones de la Unión Europea conmemoraron el día de concienciación sobre la violencia contra los profesionales de la salud. Todos los indicadores al respecto configuran un escenario de incremento de la incidencia de la VOE (ejecutada por personas usuarias del servicio contra profesionales que los atienden) y de su repercusión negativa en el personal agredido, en las organizaciones sanitarias y en la asistencia que prestan a la ciudadanía. El objetivo de la presentación es exponer el proceso y los resultados de veinte años de investigación e intervención sobre la VOE en Cataluña (España). **Método.** La investigación, de diseño cuantitativo, arrancó en 2006 como punto de partida de un proyecto multianual de investigación-intervención, iniciado en el entorno de Barcelona, al que progresivamente se fueron incorporando centros de salud interesados; así, en 2025, ya están implicados más de 1300 centros de salud de Cataluña, en los que trabajan más de 150 000 profesionales. La información se recogió desde una plataforma virtual de notificación y registro de incidentes violentos producidos en cada centro participante y comprometido con el proyecto ([www.sanidadmasamable.org](http://www.sanidadmasamable.org)). Una persona experta de cada centro es la responsable de rellenar el formulario de notificación. El sitio web permite una estadística instantánea de las diferentes variables de censo de profesional agredido, persona agresora y características de la agresión. Su *software* incluye, además del sistema de registro de incidentes de violencia, un dispositivo de evaluación automática del riesgo de VOE por centro, que toma en consideración cuatro dimensiones y 28 factores y que proporciona un indicador del nivel de riesgo (bajo, medio o alto) del centro en formato de semáforo. **Resultados.** Desde 2006, se han recibido más de 14 000 notificaciones de incidentes violentos (8000 del entorno de Barcelona, ciudad), con información descriptiva sobre quién agredió a quién, dónde, cuándo, cómo, en qué circunstancias, con qué pretexto, con qué consecuencias, con qué abordaje del incidente desde el centro y sobre las posteriores medidas preventivas adoptadas. **Discusión y conclusiones.** La información obtenida ha servido de base para visualizar un panorama descriptivo de la casuística, para adoptar políticas preventivas adecuadas según el contexto general y para establecer programas específicos para centros particulares.

**Palabras clave.** Violencia ocupacional externa, riesgo psicosocial, prevención.

## Violencia ocupacional externa contra enfermeras en Colombia

Adanéys Álvarez y Josep M. Blanch  
USB, Colombia

**Introducción.** Ante la alta incidencia de la VOE en el mundo contemporáneo, especialmente en el ámbito de los profesionales empleados en los servicios sanitarios, el propósito de esta investigación fue contribuir a que la problemática de la VOE en general y de la específicamente referida a profesionales de enfermería empleados en servicios de salud colombianos sea visibilizada y problematizada como una cuestión actual relevante y como un desafío a afrontar con urgencia.

**Método.** Dada la relativa escasez de estudios teóricos y empíricos de referencia sobre la VOE en el inmediato contexto colombiano, la presente investigación tuvo un carácter exploratorio y descriptivo. El estudio tuvo un diseño cualitativo. En su fase inicial, fueron entrevistadas veinte profesionales de enfermería y otros dieciocho participaron en tres grupos focales de seis participantes cada uno. Para el análisis de la información, se empleó la técnica del análisis de contenido. **Resultados.** En el plano empírico, se visibilizó en efecto la existencia y la relevancia de un fenómeno a menudo oculto, ocultado y subreportado en el mundo, en general, y en Colombia, en particular. Las personas investigadas dieron cuenta descriptiva de casos, formas y circunstancias de incidentes de VOE vividos, en unos casos, en primera persona y, en otros, como observadores, así como de los marcos sociales y culturales en los que contextualizar el fenómeno. En el terreno práctico, se aportaron argumentos empíricos para una actualización de los textos legales colombianos (basados en nuevas distinciones conceptuales) sobre la prevención de riesgos laborales en cuanto a VOE en general y a la ejercida contra profesionales de enfermería en particular. Asimismo, se propusieron pautas de prevención de la VOE adaptadas al contexto colombiano general, y específicamente al de las organizaciones sanitarias, en la línea de las exigencias para la ratificación del Convenio C190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). **Conclusión.** La VOE contra enfermeras colombianas constituye un riesgo laboral emergente y relevante que requiere mayor atención, evaluación y prevención con urgencia.

**Palabras clave.** Violencia ocupacional externa, sistema de salud, riesgos psicosociales, enfermeras.

## Violencia ocupacional externa contra profesionales de la salud en Colombia

Betty Luz Ruíz

*Universidad Autónoma del Caribe, Colombia*

**Introducción.** Ante la escasez de estudios específicamente referidos a incidentes únicos de VOE en su diferenciación de las diversas modalidades de acoso moral y sexual en forma de series de incidentes persistentes y repetidos por un largo tiempo, la presente investigación tiene como objetivo general visibilizar, caracterizar y analizar la VOE ejercida contra profesionales de la salud colombianos, atendiendo a su tipología, frecuencia, características, circunstancias de riesgo, antecedentes y consecuencias personales y organizacionales, además de su relación con las condiciones de trabajo y la salud ocupacional. **Método.** En un estudio de diseño cuantitativo, se aplicó una encuesta por cuestionario de ítems cerrados a 431 profesionales de la salud colombianos. La información colectada se procesó mediante técnicas de estadística descriptiva e inferencial. **Resultados.** Se obtuvo información descriptiva sobre la tipología, la frecuencia, las características, los efectos y los contextos de ocurrencia de la VOE en el entorno de los servicios de salud colombianos. **Discusión y conclusiones.** Se compararon los datos obtenidos con los disponibles de otros contextos internacionales, con distintas tradiciones socioculturales de violencia, y se constató que, en el ámbito sanitario colombiano, se cumplen unas constantes generales observadas en los cuatro puntos cardinales del mundo, con matices específicos que hay que considerar a la hora de prevenir la VOE.

**Palabras clave.** Violencia ocupacional externa, riesgo psicosocial, legislación, prevención.

## Simposio 4

### Fatores Psicossociais, Desastres e Saúde Mental: Intervenções Possíveis

#### Fatores psicossociais no contexto de trabalho de voluntários da Enchente do RS em 2024

Silvana Regina Ampessan Marcon,<sup>1</sup> Lilia Aparecida Kanan<sup>2</sup>  
Luana Folchini da Costa,<sup>1</sup> João Ignácio Pires Lucas<sup>1</sup>  
e Magda Macedo Madalozzo<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universidade do Sagrado Coração (UCS), Brasil

<sup>2</sup> Universidade do Planalto Catarinense (UNIPLAC), Brasil

**Introdução.** Alguns conceitos que permeiam a análise dos fatores psicossociais em situações de desastres, podem ser o apoio e suporte psicossocial, demanda e controle, depressão, ansiedade, estresse pós-traumático, estratégias de enfrentamento e as complexas dinâmicas das relações sociais e interpessoais. A integração desses conceitos ressalta a importância de abordagens sensíveis e eficazes para lidar com as sequelas psicossociais dos desastres, de modo a promover a resiliência e a recuperação psicológica das pessoas envolvidas. Com o objetivo de diagnosticar os fatores psicossociais no trabalho relacionados a situações de desastres, a fim de subsidiar o planejamento de intervenções voltadas para a preservação e promoção da saúde mental foi realizada uma pesquisa com 180 profissionais voluntários na situação de enchente no RS, Brasil, em maio de 2024. **Método.** Foram utilizadas três escalas: *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ II-Br) que avalia os fatores psicossociais do contexto de trabalho; a escala *Depression, Anxiety and Stress Scale* (DASS-21) que mensura simultaneamente a depressão, a ansiedade e o estresse e a Escala de *Coping* Ocupacional (ECO) que mede manejo de sintomas; controle; e esquiva. **Resultados.** Os principais resultados são: se as demandas de trabalho nas atividades não estiverem organizadas em forma de boas relações entre as pessoas envolvidas (líderes e colegas), os fatores psicossociais “demandas de trabalho” podem apresentar riscos estressores para além das situações próprias do desastre. Os níveis de estresse crescem, com o aumento da variável das “demandas” e os níveis de estresse diminuem, com o aumento da variável “relações”. Quando há boas relações de trabalho, mesmo que aumentem as demandas exigentes, não há um aumento do estresse. Se as demandas exigentes não aumentam, o estresse diminui significativamente apenas com as boas relações de trabalho. **Conclusão.** Boas relações no trabalho contribuem para amenizar a ansiedade gerada por fatores estressores presentes nas contingências. Isso facilita a canalização das energias pessoais para estratégias mais saudáveis de enfrentamento e tende a ampliar a resolutividade das equipes. O apoio social age como fator de proteção à saúde mental dos envolvidos. **Palavras-chave.** Desastres, fatores psicossociais, saúde mental, apoio.

## Saúde mental dos voluntários em situações de desastres

Lília Aparecida Kanan, María Carolina da Silveira Moesch  
e Magda Macedo Madalozzo  
UNIPLAC, Brasil

**Resumo.** A saúde mental de voluntários e profissionais que atuam em emergências tem sido cada vez mais discutida na literatura científica, principalmente em razão dos desafios emocionais complexos que enfrentam. Esses profissionais precisam lidar frequentemente com situações de alto estresse, exposição direta ou indireta a traumas e demandas emocionais intensas. Como consequência, podem desenvolver sintomas de estresse pós-traumático, ansiedade, *burnout* e até dificuldades no desempenho profissional e nas relações interpessoais. Em tais condições, o trabalho do psicólogo é essencial tanto no atendimento às vítimas quanto no suporte às equipes de resposta. A atuação psicológica precisa ser abrangente: além de oferecer acolhimento às pessoas afetadas, é fundamental preparar e apoiar os próprios profissionais para que consigam reconhecer e lidar com os impactos emocionais do trabalho em cenários extremos. Isso inclui incentivar o autocuidado e fortalecer a resiliência. Um dos pontos mais destacados na literatura é a importância dos Primeiros Socorros Psicológicos (PSP), que funcionam como uma intervenção imediata para aliviar o sofrimento emocional logo após eventos traumáticos. Essa abordagem não beneficia apenas as vítimas, mas também os socorristas, que podem ser afetados emocionalmente de forma secundária. Além disso, recomenda-se que haja treinamentos contínuos, avaliações rápidas das necessidades psicossociais e estratégias de apoio adaptadas à realidade local. Isso inclui o fortalecimento da autoajuda comunitária e a inclusão de grupos vulneráveis nos planos de resposta. Outro aspecto frequentemente abordado é a necessidade de sistemas organizados para monitorar a saúde mental desses profissionais, além de medidas preventivas e de reabilitação. No entanto, desafios como o estigma, a falta de recursos e a ausência de políticas estruturadas ainda dificultam a implementação dessas ações. O estudo, uma revisão de literatura, tem por objetivo discutir estas e outras estratégias de minimização das consequências deletérias à saúde mental de voluntários e emergencistas e possíveis ações a serem implementadas durante e após catástrofes e calamidades. A garantia de bem-estar psicológico destas pessoas exige uma abordagem integrada e constante. Isso envolve suporte psicológico imediato, capacitação adequada, estratégias inclusivas e políticas institucionais que priorizem sua saúde mental e possibilitem a vivência em tais contextos de maneira menos traumática possível e que possa inteiramente se recuperar diante de situações de crise.

## Pandemia, pánico social y salud mental: hallazgos e intervenciones

Aristeo Santos López

*Universidad Autónoma del Estado de México, México*

**Resumen.** La pandemia también intensificó las ideaciones suicidas y ha conducido a muertes masivas que afectaron a todos sin distinciones. Esta experiencia rompió las barreras de la desigualdad, resaltando la fragilidad de la vida y alterando los rituales tradicionales de despedida y duelo. Emergieron nuevas formas de enfrentar la muerte, lo que exigió una atención profesional a un fenómeno traumático que, a menudo, no fue abordado adecuadamente. A lo largo de estos episodios, surgió un pánico social que se manifiesta como una pandemia silenciosa centrada en la salud mental. En lugar de aprender de esta crisis, la convivencia se tornó más fragmentada, alimentando discursos de odio y empeorando la ignorancia geográfica, histórica, económica y cultural. Además, la interconexión entre la salud mental y el cambio climático pasa desapercibida, a pesar de que fenómenos como tsunamis, terremotos e inundaciones están en aumento, revelando la vulnerabilidad humana frente al entorno. La violencia no solo está presente en la desigualdad social, sino también en la fragilidad de la salud emocional. Los eventos devastadores han sido una constante en los noticieros, pero esta exposición no ha logrado sensibilizar a la sociedad hacia un cambio en dirección a la sustentabilidad. La salud mental ahora se enfrenta a nuevos desafíos, como la ecoansiedad y el tecnoestrés, que se suman a una ya complicada realidad. La dinámica de reacción predominante es la negación, donde la gestión se organiza de manera reactiva, aplicando recursos de forma remedial en lugar de proactiva. Como resultado, surgen nuevos términos que describen problemas existentes, lo cual refleja una falta de acción en la atención de desastres pasados y presentes. A medida que las calamidades se convierten en parte de la rutina, aquellos con recursos tienden a emigrar, mientras que los menos afortunados se resignan a su destino y tratan de anticiparse, abordando su realidad con conformismo y adaptaciones limitadas.

## Simposio 5

*¿Qué Pasa Cuando el Desempleo Toca a la Puerta?:  
Experiencias, Reflexiones y Aproximaciones Metodológicas  
a las Consecuencias del Desempleo en Colombia y Ecuador*

### **Efectos del desempleo y subempleo en el bienestar durante la pandemia de COVID-19: el caso de Ecuador**

Paola Ochoa Pacheco<sup>1</sup> y David Coello-Montecel<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL), Ecuador

<sup>2</sup>ESPAE Graduate School of Management, Ecuador

**Introducción.** La pandemia por COVID-19 generó un impacto multidimensional en la vida de las personas a nivel global. Las consecuencias más desequilibrantes, como las medidas de confinamiento y la consecuente crisis económica, acarrearón la inseguridad económica, la inestabilidad social y la pérdida de empleo. El presente estudio examinó el efecto de la pérdida de empleo y del subempleo inducido por la pandemia en el bienestar de la población adulta ecuatoriana. **Método.** Se analizaron datos de la Encuesta Mundial de Gallup correspondientes a Ecuador, con una muestra de 856 observaciones. El análisis comprendió técnicas descriptivas como comparaciones grupales mediante pruebas *t* de Student y ANOVA para explorar diferencias en el bienestar y las consecuencias de la pandemia según variables sociodemográficas, así como modelos lineales generalizados para determinar la influencia de factores relacionados con la pandemia en el bienestar. **Resultados.** Los resultados revelaron que el desempleo derivado de la pandemia incrementó significativamente la probabilidad de reportar experiencias negativas de bienestar. **Conclusión.** El estudio espera contribuir a una comprensión más profunda de las secuelas de la pandemia en el bienestar de la población ecuatoriana y los efectos de la experiencia del desempleo en el contexto crítico de una pandemia.

**Palabras clave.** Bienestar, desempleo, pandemia, COVID-19, Ecuador.

## Propiedades psicométricas y caracterización de perfiles de un instrumento para evaluar atribución del desempleo, salud física, salud mental y apoyo social en un grupo de personas desempleadas colombianas

Ninfa Pulido-Moreno, Erico Rentería-Pérez,  
Fátima Díaz-Bambula y Mateo Belalcázar-Correa  
*Universidad del Valle, Colombia*

**Introducción.** El empleo es un elemento central en el bienestar económico, social y psicológico de las personas. Su ausencia, como ocurre en situaciones de desempleo, se ha asociado con un deterioro en la salud física y mental, así como la calidad de vida de las personas. Diversos estudios han documentado estos efectos negativos, además del rol protector que puede tener el apoyo social para mitigar su impacto (Bosmans y Van der Velden, 2018; Caicedo y Gameren, 2016; Navarro *et al.*, 2018; Partyko, 2016; Tomás *et al.*, 2017). Los constructos de salud física, salud mental, apoyo social y atribución del desempleo se han estudiado tradicionalmente de forma separada, a pesar de su potencial interacción con la manera en que las personas experimentan o atribuyen causas sobre el desempleo. En este contexto, se estudió las propiedades psicométricas de un instrumento diseñado para evaluar de manera integrada estos constructos en población desempleada colombiana; además, se construyeron perfiles de desempleados a partir de sus patrones de respuesta.

**Método.** Sobre una muestra de 545 personas desempleadas residentes en Boyacá, Colombia (60 % mujeres,  $M = 38.86$  años,  $DE = 10.4$ ) se aplicó un cuestionario conformado por escalas para evaluar la atribución del desempleo, salud física, salud mental y apoyo social. Los análisis incluyeron análisis factorial confirmatorios, así como fiabilidad mediante alfa de Cronbach y omega. Adicionalmente, se realizaron análisis de clúster mediante *k-means* para identificar perfiles de participantes.

**Resultados.** Los resultados apoyaron una estructura de cuatro factores diferenciados y relacionados, con adecuados índices de ajuste ( $\chi^2(146) = 276$ ,  $p < .00$ ; CFI = .96; TLI = .96; RMSEA = .04) y niveles de fiabilidad entre .63 y .9. Por otro lado, se identificaron cuatro perfiles de desempleados: (1) moderadamente afectados, con redes de apoyo, pero con alta atribución; (2) vulnerables, con redes de apoyo, pero con alta atribución de causas; (3) moderadamente afectados sin atribución y (4) saludables sin atribución de causas. No se encontraron interacciones significativas frente a la edad ( $\chi^2(3) = 5.57$ ,  $p = .134$ ) o tiempo desempleado ( $\chi^2(3) = 0.28$ ,  $p = .963$ ).

**Discusión y conclusiones.** Los hallazgos aportan evidencia sobre la validez y confiabilidad del instrumento para evaluar de manera integrada, así como la identificación de perfiles permite comprender la heterogeneidad de la experiencia del desempleo según las características de las personas desempleadas.

## Entre el empleo y el desempleo debido a un evento de salud/ enfermedad revisión de sentencias acerca de la protección de la estabilidad laboral reforzada

Ana María Velasco-Vivas, Fátima Díaz-Bambula  
y Juan Carlos Velásquez Valencia  
Universidad del Valle, Colombia

**Introducción.** El trabajo ha sido entendido como una actividad dinámica que ha experimentado transformaciones constantes en sus formas de organización e impacto en la estructura ocupacional del mercado laboral. Como elemento central en la vida humana, el trabajo facilita la realización personal, el establecimiento de la identidad individual y social, entre otros aspectos fundamentales. En este contexto, surgen interrogantes relevantes: ¿qué ocurre cuando una persona ingresa sana a trabajar y, durante su vida laboral, desarrolla un evento de salud/enfermedad, ya sea de origen laboral o común, y es despedida debido a su condición de salud? ¿Cómo protege la legislación colombiana a los trabajadores frente a despidos derivados de situaciones de salud? **Objetivo.** Reflexionar sobre la relación entre persona, trabajo y salud, considerando las gestiones organizacionales y el marco jurídico colombiano que busca proteger la estabilidad laboral de los trabajadores. **Método.** Se realizó una revisión de ocho sentencias de la Corte Constitucional de Colombia, centradas en la protección de la estabilidad laboral reforzada ante despidos motivados por condiciones de salud de los trabajadores. Como criterios de inclusión, se consideraron sentencias relacionadas con eventos de salud/enfermedad de origen común o laboral. Se excluyeron fallos que abordaran otras formas de vulnerabilidad manifiesta. Para el análisis de la información, se empleó la técnica de análisis de contenido. **Resultados.** En las ocho sentencias analizadas, se identificó que, en última instancia, la Corte Constitucional ordenó a las empresas demandadas la reincorporación de los trabajadores, ya fuera en el cargo previamente ocupado o en otro que mejorara sus condiciones laborales y salariales. Se concluyó que las demandas presentadas eran procedentes y se evidenció una práctica discriminatoria por parte de los empleadores al desvincular a trabajadores por su estado de salud. **Discusión y conclusiones.** Se evidenció un desconocimiento, por parte de algunas instancias judiciales, sobre la protección de la estabilidad laboral reforzada. En varias ocasiones, los jueces de primera instancia declararon improcedentes las solicitudes de los trabajadores, a pesar de las pruebas aportadas. Los trabajadores con antecedentes de eventos de salud/enfermedad enfrentan un mayor riesgo de exclusión social, especialmente en lo relacionado con el acceso y la permanencia en el empleo. Por lo tanto, es fundamental fortalecer las políticas públicas que garanticen el derecho al trabajo y protejan a quienes han sufrido afectaciones en su salud.

**Palabras clave.** Reintegro laboral, trabajador, empresa, legislación, recomendaciones, restricciones médico-laborales, estabilidad laboral reforzada.

## Simposio 6

### Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Factores Individuales, Organizacionales y Sociales

#### La tensión entre la normativa y la práctica en la prevención de riesgos psicosociales

Lilian González<sup>1</sup> y Josep M. Blanch<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Colombia

<sup>2</sup> USB, Colombia

**Introducción.** Como en el resto del mundo, en Colombia, el desarrollo normativo en materia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo no ha parado de crecer en las últimas décadas. Sin embargo, las encuestas nacionales publicadas por el Ministerio de Trabajo, que dan cuenta del estado de la seguridad y la salud en el trabajo sobre el terreno, dejan entrever una notable asincronía entre la rapidez del ritmo de producción de leyes de prevención de riesgos psicosociales y la lentitud del proceso de obtención de resultados efectivos en este campo. **Método.** En este contexto, se realizaron entrevistas en profundidad a agentes colombianos implicados en el análisis y la gestión de riesgos psicosociales en el país, incluyendo psicólogos especialistas en seguridad y salud en el trabajo y coordinadores o responsables de áreas de recursos humanos y de gestión de la salud ocupacional, para conocer cómo perciben, interpretan y afrontan aquella relativa inconsistencia. **Resultados.** Las personas expertas consultadas coincidieron en el reconocimiento de que, a pesar de los avances normativos en la prevención de riesgos psicosociales, su aplicación en las empresas aún es deficiente. Lo cual fue interpretado en términos de que el problema no radica en la falta de regulación, sino en determinados obstáculos estructurales que dificultan su implementación. Entre ellos destacan ciertas dinámicas socioculturales que no solo limitan la gestión real y efectiva de los riesgos, sino que favorecen una visión reduccionista que tiende a individualizar, psicologizar y naturalizar las fuentes de estos. **Conclusiones.** Las implicaciones teóricas y prácticas de estos hallazgos deben ser tomadas en consideración de cara a una prevención efectiva de los riesgos psicosociales.

**Palabras clave.** Riesgo psicosocial, gestión de riesgos, legislación, prevención.

## Innovaciones tecnológicas y riesgos psicosociales en los empleos de servicios

María Laura Henry  
*Consejo Nacional de Investigaciones Científicas  
y Técnicas (CONICET), Argentina;  
Universidad Nacional de Moreno, Argentina*

**Resumen.** El creciente uso de las tecnologías digitales e informáticas en el sector de los servicios genera cambios en la naturaleza de las tareas, en la forma de ordenar y ejercer el trabajo y, en muchos casos, mediatiza la comunicación con los clientes o usuarios. De esta forma, la introducción de tecnologías no implica solamente un complemento o cambios secundarios, sino que altera los procesos de trabajo en sus diferentes dimensiones. Por lo tanto, es esperable que las experiencias de trabajo sean diferentes y se generen interrogantes en torno a la salud laboral, sobre todo cuando estas innovaciones son introducidas de manera súbita, con escasa participación de los trabajadores y con herramientas que están poco adaptadas al trabajo real. Esta presentación tiene como objetivo reflexionar sobre los riesgos psicosociales emergentes, a partir de la introducción de cambios tecnológicos en puestos de atención al público. Las reflexiones se basan en una investigación realizada en una organización estatal de servicios de seguridad social de Argentina, en la cual se introdujeron diferentes herramientas tecnológicas, especialmente a partir de la pandemia de COVID-19, las cuales han quedado instauradas como parte de su funcionamiento habitual.

**Palabras clave.** Innovación tecnológica, servicios de atención al público, riesgos psicosociales.

## Riesgos emocionales por exigencias de la organización y de la profesión

Johana Sánchez,<sup>1</sup> Josep M. Blanch<sup>2</sup> y Wilner Riascos<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universidad Cooperativa, Colombia

<sup>2</sup>USB, Colombia

**Introducción.** Las emociones impregnan la vida personal y social, hasta el punto en que el trabajo emocional constituye un eje central de la experiencia laboral en servicios de atención a personas, especialmente en profesiones como la enfermería. En este marco, se desarrolló una investigación con el propósito general de comprender la experiencia del trabajo emocional en el ejercicio de la profesión de enfermería, situando el foco del trabajo empírico en cómo lo viven, piensan, sienten y afrontan las enfermeras colombianas. **Método.** El estudio, de diseño cualitativo, descriptivo y transversal, tuvo como objeto un colectivo de profesionales de enfermería empleados en servicios de alta intensidad emocional (urgencias, unidades de cuidados intensivos y quirófanos) en centros de salud de Colombia, a quienes se accedió mediante un muestreo de conveniencia. La información fue recogida a través de entrevistas, grupos focales, documentos audiovisuales y chats y tratada mediante análisis de contenido. **Resultados.** Se hizo una caracterización general de las emociones surgidas en el marco laboral y referidas a la propia persona, a las demás, al propio trabajo y al sistema de salud. También se visibilizó la relación de estas emociones con la ética del cuidado y con las demandas emocionales por parte de la organización. Asimismo, se identificaron las estrategias básicas de afrontamiento de estas demandas por parte de las enfermeras, enfatizándose las referidas a la propia persona, a la organización y al sistema de salud. **Conclusiones.** La información empírica aportada por esta investigación tiene implicaciones teóricas y aplicaciones prácticas.

**Palabras clave.** Emociones, trabajo emocional, cuidado, enfermería, servicio de salud.

## El perfeccionismo y sus riesgos

Daisy Silva y Josep M. Blanch  
USB, Colombia

**Introducción.** Para el sentido común, el perfeccionismo es una característica moral de personas sanas en su vida y eficaces en su trabajo. La gestión del talento humano tiende a considerar el perfeccionismo personal y laboral (P-PL) como virtud a fortalecer, de la que se esperan consecuencias positivas. El objetivo general de esta investigación fue evaluar el papel del P-PL en la relación entre condiciones de trabajo y salud ocupacional. **Método.** En un estudio de diseño cuantitativo, se aplicó a 336 docentes de universidades colombianas un cuestionario que incluyó escalas de P-PL, de diseño propio, puestas a punto y validadas en esta investigación, además de otros instrumentos estandarizados de evaluación de condiciones de trabajo y de salud ocupacional. Los datos obtenidos fueron procesados mediante análisis estadístico univariado, bivariado y multivariado. **Resultados.** Se confirmó la función predictora y el efecto diferenciado del perfeccionismo personal (PP) y laboral (PL) sobre la salud ocupacional (SO), incluso cuando es intervenido por las condiciones de trabajo (CT). Asimismo, se evidenció que, dependiendo de su intensidad, el perfeccionismo, en sus modalidades PP y PL, puede funcionar como factor de riesgo psicosocial o como factor protector en el trabajo. **Discusión y conclusiones.** El estudio aporta elementos para sospechar que la relación del perfeccionismo con la salud ocupacional no es simple ni lineal. Igualmente, proporciona un modelo explicativo de la relación del PP y PL con las condiciones de trabajo y la salud ocupacional, en el contexto organizacional, además de un instrumento de medición del perfeccionismo en los ámbitos personal y laboral.

**Palabras clave.** Perfeccionismo, condiciones de trabajo, salud ocupacional.

## Modelo sistémico de análisis ético-moral en servicios críticos: integración teórica y aplicación en entornos de alta presión

Jaime Fernando Medina Rojas y Josep M. Blanch  
USB, Colombia

**Introducción.** Los colaboradores de servicios críticos (CSC) –tales como operadores de emergencias, personal de seguridad, controladores aéreos o profesionales de salud en urgencias– enfrentan dilemas ético-morales en contextos de alta presión e impacto social. Esta ponencia presenta un modelo sistémico de análisis ético-moral que integra más de cuarenta teorías provenientes de la ética filosófica, la psicología moral y social, la sociología organizacional y los estudios sobre tecnología, articuladas desde la teoría de sistemas de Niklas Luhmann. **Método.** El modelo estructura los dilemas en tres momentos analíticos: emergencia, interpretación y respuesta. Estos se ubican en cuatro fronteras sistémicas: psíquico-organización, interacción-organización, organización-sociedad y organización/individuo-tecnología. Además, incorpora el concepto de niveles de observación (primer, segundo y tercer orden), que permite comprender la progresiva reflexividad con la que los CSC abordan los conflictos morales. El análisis se apoya en cuatro taxonomías: 24 ejes de tensión ética, siete categorías de emergencia, seis categorías de interpretación y siete categorías de respuesta, todas aplicables al diagnóstico y la gestión de dilemas en contextos críticos. **Resultados.** Los hallazgos de la aplicación del modelo a operadores de la Línea de Emergencias 123 de Bogotá revelan patrones de sufrimiento moral, bloqueos deliberativos y tensiones estructurales en la cultura organizacional. A partir de estos resultados, se proponen estrategias prácticas para fortalecer la legitimidad institucional, prevenir el daño moral y promover entornos de decisión ética bajo presión. **Conclusión.** Esta propuesta ofrece una herramienta útil para investigadores, líderes institucionales y diseñadores de política pública que buscan comprender y transformar las dinámicas éticas en los servicios de alta criticidad.

**Palabras clave.** Dilemas ético-morales, servicios críticos, teoría de sistemas, taxonomía, sufrimiento moral, legitimidad institucional.

## Simposio 7

### Salud Mental y Trabajo. Tropiezos y Empujones de una Sociedad en Movimiento

#### Evaluación psicológica y salud mental: un trabajo decente

Adriano Peixoto<sup>1</sup> y Joao Saveia<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universidade Federal da Bahia (UFBA), Brasil

<sup>2</sup>Universidade Católica de Angola, Angola

**Introducción.** El presente estudio analiza el papel de la evaluación psicológica organizacional como herramienta esencial para la promoción de la salud mental y el abordaje de la precarización laboral, buscando construir ambientes de trabajos dignos y saludables. El trabajo se ha tornado más orientado a resultados, se han sobrecargado de repostes y formularios, además de los cambios que la pandemia trajo al mundo. **Método.** Así, basado en un diagnóstico organizacional realizado en una empresa de telecomunicaciones en Angola, se utilizó un enfoque descriptivo y analítico con 1503 trabajadores. Se aplicaron instrumentos validados como la escala DASS-21, el cuestionario de diseño del trabajo y la escala de percepción de apoyo organizacional, revelando prevalencias preocupantes de síntomas moderados a graves de depresión (14.25 %), ansiedad (15.3 %) y estrés (8.32 %), con mayor impacto en las mujeres. **Resultados.** Los resultados mostraron claramente que características específicas del entorno laboral, como la autonomía, un retroalimentación clara sobre el desempeño y apoyo social, son factores protectores significativos contra los síntomas de sufrimiento mental. Además, se identificaron qué áreas con mayor exposición a demandas estratégicas y gerenciales presentaron índices más altos de estos síntomas, indicando una relación entre las características ocupacionales y la salud mental. **Conclusión.** Frente a la precarización laboral y sus impactos psicosociales, se evidencia la necesidad urgente de acciones organizacionales estructuradas que se orienten al bienestar psicológico. El estudio subraya que son fundamentales prácticas de gestión con apoyo organizacional efectivo y medidas adaptadas a las especificidades culturales para mitigar riesgos y promover un trabajo decente. Se destaca, además, la importancia de involucrar a trabajadores y gestores en el diagnóstico y las intervenciones posteriores, asegurando que las estrategias adoptadas sean sensibles a las realidades contextuales y a las complejas dinámicas de las organizaciones contemporáneas, contribuyendo así a la creación de ambientes laborales más dignos y psicológicamente seguros.

## Componentes de la precariedad laboral en la salud mental en trabajadores universitarios

Aristeo Santos López y Berenice Legorreta Rebollo  
*Universidad Autónoma del Estado de México, México*

**Introducción.** La precariedad laboral se vive en una universidad pública estatal mexicana. Crea un clima laboral que detona la salud mental, creando un ambiente donde la sensación de pérdida y despojo de las conquistas sindicales deja un legado de desamparo y de silencio por miedo a perder no solo el trabajo, también la salud física. En el estudio se visibilizan no solo las condiciones de la cotidianidad de los académicos universitarios, sino que se sumerge en un trabajo que ha sido invadido por la desconfianza en la producción académica, buscando su autenticación y generando un clima de competencia, desaliento y adelgazamiento de la autoestima y la sed aspiracional. **Método.** Se utilizó un enfoque descriptivo y analítico con trece trabajadores de universidad, con una antigüedad laboral de entre 18 y 49 años, a quienes se les aplicó una entrevista a profundidad, revelando características significativas en su entorno laboral actual y en sus condiciones de jubilación. **Resultados.** Los resultados mostraron con claridad las condiciones laborales y las percepciones de las instituciones a cargo de su bienestar social, de salud y defensa laboral. De igual forma, se evidenció un clima laboral de confusión y desesperanza que da cuenta de una salud mental deteriorada que va en aumento, en cuanto compiten entre ellos mismos por alcanzar un salario digno y acatan nuevas disposiciones institucionales. **Conclusión.** El trabajo decente cuestiona los impactos en la salud mental, por lo que se hace evidente la urgencia de garantizar salarios dignos y estables, condiciones laborales decentes y transparencia en el ejercicio de los recursos públicos destinados a las universidades. El cambio climático ha modificado las condiciones espaciales en las que se desarrollan los trabajadores, pero también ha impactado en el salario y en una cultura organizacional que favorece los silencios por miedo o exclusión.

## La psicología ocupacional en Perú: enfoque en la salud mental y la calidad de vida de los trabajadores

Maricruz Gonzales Tomiyama  
Universidad Nacional de Piura, Perú

**Introducción.** La psicología ocupacional en Perú, a través de las normas vinculadas al ejercicio profesional y a los hechos, busca que el psicólogo incorpore atención a la salud mental en las organizaciones, contribuyendo al trabajo decente y a la reducción del trabajo precario. Sin embargo, después de 21 años aún es vigente en el Perú lo que en su momento la Asociación Psicológica Americana (APA) señaló que la psicología ocupacional era una especialidad relativamente joven dentro de la ciencia y la práctica psicológica, con un avance débil como disciplina especializada (APA, 2003). El objetivo de este texto es actualizar la literatura sobre el camino de la psicología ocupacional en el Perú, que permita espacios de reflexión de la academia, de los colegios profesionales y de las instituciones vinculadas; en pro de una psicología de la salud ocupacional inserta en las especialidades de los programas de pregrado y posgrado. Actualmente existe demanda de estos profesionales en el mercado laboral; las organizaciones buscan y no encuentran a los profesionales idóneos para intervenir y contrarrestar los riesgos psicosociales laborales emergentes. **Método.** La metodología empleada fue la revisión bibliográfica PRISMA, así, se identificaron y analizaron las diversas normas de seguridad y salud en el trabajo existente en el Perú, vinculada a las funciones y responsabilidades del psicólogo ocupacional. Se revisaron artículos científicos, libros y normativas promulgadas por los organismos internacionales sobre la materia. Se seleccionaron las bases de datos de Web of Science, Google Academic y Alicia (Repositorio de CONCYTEC-Perú). **Resultados.** Los resultados indican que la psicología ocupacional peruana está en crecimiento, pues su base normativa y técnica posibilitan su implantación en programas de formación superior. **Conclusión.** Los hallazgos permiten estimular el interés para la indagación y promoción del trabajo decente y la prevención del trabajo precario más allá de lo material.

## Simposio 8

### Humanización y Organización del Trabajo

#### Humanización del trabajo: una reflexión desde la ergonomía

Maribel Garzón Mejía,<sup>1</sup> Vivian Aline Meninel,<sup>2</sup>  
Alexander Almeida<sup>1</sup> y Juan Carlos Velásquez<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universidad del Valle, Colombia; <sup>2</sup> Universidad Federal de Sao Carlos, Brasil

**Introducción.** La humanización del trabajo emerge como un eje central en la construcción de entornos laborales más saludables, seguros y dignos, particularmente en contextos de alta exigencia física y emocional. Este enfoque, que integra principios de la ergonomía, busca transformar las condiciones del trabajo para promover el bienestar integral de los trabajadores. Antecedentes recientes muestran que la deshumanización laboral impacta negativamente la salud mental y física, afectando la productividad y la sostenibilidad organizacional. El objetivo de esta reflexión es analizar los aportes de la ergonomía en la humanización del trabajo, resaltando su relevancia en la promoción de entornos laborales centrados en la persona.

**Método.** Esta reflexión se fundamenta en la revisión crítica de literatura científica reciente y en la sistematización de experiencias profesionales en el campo de la ergonomía aplicada a la salud ocupacional. Se siguieron los principios de análisis temático para identificar conceptos clave, tensiones y buenas prácticas asociadas a la humanización del trabajo. El proceso incluyó la selección de artículos indexados, análisis de intervenciones ergonómicas en sectores de alta carga laboral y la discusión de hallazgos con expertos académicos. **Resultados.** El análisis evidencia que la humanización del trabajo implica acciones que trascienden las mejoras técnicas o normativas, incorporando la participación de los trabajadores, la comprensión de su actividad real y el rediseño de los sistemas de trabajo considerando sus capacidades, limitaciones y aspiraciones. La ergonomía, al intervenir en el trabajo real y no solo en la tarea prescrita, permite visibilizar y transformar las condiciones que afectan la dignidad, la salud y el sentido del trabajo. **Discusión y conclusiones.** A pesar de los avances en la integración de prácticas ergonómicas, persisten desafíos críticos como la precarización laboral, la intensificación del trabajo y la invisibilización de las cargas emocionales y simbólicas. Estos factores dificultan la implementación de estrategias de humanización sostenibles y efectivas. Humanizar el trabajo requiere, hoy más que nunca, un cambio de paradigma que reconozca a los trabajadores como sujetos activos de transformación. La ergonomía ofrece metodologías potentes para este propósito, pero es necesario ampliar su aplicación a enfoques más participativos, interdisciplinarios y sensibles a las dinámicas organizacionales contemporáneas. Como implicación, se propone fortalecer programas de humanización que aborden integralmente las condiciones materiales, sociales y simbólicas del trabajo, priorizando el respeto a la dignidad humana como eje central de la gestión organizacional.

**Palabras clave.** Humanización del trabajo, entornos de trabajo saludables, salud laboral.

## Qué tan atípicos resultan ser los denominados “horarios atípicos de trabajo”

Diego Fernando Viera Bravo, Fátima Díaz-Bambula y Erico Rentarías-Pérez

*Universidad del Valle, Colombia*

**Resumen.** La OIT ha intentado establecer un marco temporal para que los trabajadores concilien las actividades del trabajo con los tiempos de descanso y de ocio. Dichos esfuerzos han sido acogidos por diferentes países, con el fin de establecer dentro de lo prescrito la jornada legal de trabajo, que normotípicamente ubica los horarios de trabajo en el segundo tercio de las 24 horas del día; por tanto, los trabajos que se realizan fuera de este parámetro se denominan trabajos en horarios atípicos. Muchos de los abordajes al respecto se han centrado en los trabajos nocturnos y de turnos rotativos. No obstante, las tendencias de la economía actual, como la globalización, la cultura 24/7, entre otras, han hecho que las prácticas y las exigencias de los trabajos con horarios normotípicos presenten modificaciones en el desarrollo de sus actividades, ya sea en su jornada, en los horarios y la trayectoria semanal. En ese sentido, se estaría ante un fenómeno que se podría denominar atipificación de los horarios de trabajo, en el cual, la actividad –entendida como el trabajo real desarrollado por los trabajadores– estaría siendo transformada y haciendo emerger riesgos dados por la organización temporal del trabajo, que afectan la realización de la tarea. Teniendo en cuenta lo anterior, surge la pregunta: ¿cuándo un trabajo prescrito como normotípico en su temporalidad puede volverse en su práctica un trabajo con horario atípico? Para responderla, se propone reflexionar ante las variables que pueden influir en la atipificación de los horarios, como lo son la jornada laboral (continua, ampliada), los horarios (flexibles, prolongados y suplementarios) y la trayectoria semanal (sabatino y dominical), pues al ser parte de las exigencias o prácticas desarrolladas podrían configurar la atipificación de los tiempos de trabajo. En consecuencia, es probable que lo que se ha denominado atípico frente a los horarios de trabajo sea mucho más frecuente.

**Palabras clave.** Horarios atípicos de trabajo, organización temporal del trabajo.

## Análisis del trabajo, una visión sistémica en servicios de almacenamiento de carbón

Karol Andrea Trochez Trujillo  
Universidad del Valle, Colombia

**Introducción.** El Puerto de Buenaventura, dentro de sus actividades económicas, cuenta con empresas que ofrecen servicios de logística de descargue de carbón, actividad laboral realizada por personas conocidas como “paleros”. En esta población, se realizó un estudio donde se evaluaron diferentes aspectos: las herramientas de trabajo, el consumo metabólico a través de tablas, la carga postural con el método REBA y factores organizacionales con entrevistas exploratorias. Como propuesta de intervención, se generaron medidas relacionadas con el diseño de la herramienta, el ambiente de trabajo y factores organizacionales. **Método.** Se realizó un estudio de corte transversal analítico en una empresa del sector portuario en la ciudad de Buenaventura, Colombia. Se aplicó el cuestionario nórdico modificado (CNM) en una muestra de sesenta personas encargadas del descargue de carbón con pala, “paleros”, todos de sexo masculino, con vinculación directa por la empresa. La información se recolectó a modo de entrevista. La herramienta consistió en una serie de preguntas con respuesta múltiple, donde se identifica el lugar de la molestia o el dolor y la duración. Se tuvo en cuenta: edad; IMC; antigüedad en el cargo y en la empresa; actividades extralaborales; antecedentes de traumatismo y frecuencia de actividad física. Para el análisis de carga postural, se empleó el método REBA. Se realizaron entrevistas exploratorias. Se realizó la estimación del consumo metabólico a través de tablas. La información del CNM se consolidó en una base de datos en Microsoft Excel y se analizó en STATA v. 15. Los participantes fueron categorizados según la presencia o ausencia de molestias en espalda baja en los últimos doce meses. Los sujetos que respondieron “sí” fueron clasificados con dolor en espalda baja. Se realizó estadística descriptiva, medidas de tendencia central; dispersión para las cuantitativas; frecuencias relativas y absolutas para las cualitativas, las cuales se presentaron en tablas de frecuencia. Se continuó con un análisis bivariado. Se calcularon como medidas de asociación Odds ratio con sus respectivos intervalos de confianza. Se continuó con el análisis multivariado realizado a partir de una regresión logística. **Resultados.** De acuerdo con los resultados del CNM y las variables sociodemográficas, la variable de mayor asociación a dolor lumbar fue el tiempo de exposición. Con el método REBA, se evaluaron dieciséis posturas, obteniendo puntuaciones entre cinco y doce. Las entrevistas exploratorias indicaron posibles mejoras en el ambiente de trabajo y factores organizacionales. El gasto energético medido con tablas tuvo como resultado 9.36 kilocalorías por minuto durante la actividad física evaluada. **Conclusiones.** Intervenciones similares deberán enfocar la medición de variables en aspectos organizacionales, exigencias físicas y diseño de la herramienta. Estos aspectos podrían contribuir al mejoramiento del sistema, centrado en el rendimiento de la producción y bienestar de las personas.

## Propuesta de organización de la jornada de trabajo para el corte manual de caña, basada en un análisis desde el enfoque sistémico de la ergonomía en un ingenio del Valle del Cauca, Colombia

Sandra Milena Muñoz<sup>1</sup> y Juan Carlos Velásquez<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Consultora Gestión de Riesgos Suramericana, Colombia

<sup>2</sup> Universidad del Valle, Colombia

**Introducción.** En América Latina, la agricultura juega un rol fundamental, como lo indica el aumento de la producción agrícola en la región (Cenicaña, 2015). La caña es uno de los cultivos con mayor importancia en la economía. En Colombia, aunque se avanza en la automatización, el corte manual continúa y es una de las tareas con mayor prevalencia de trastornos musculoesqueléticos (TME) (López Uribe, 2020). **Justificación.** La carga física es uno de los factores de riesgo relacionados con los TME, considerado como la respuesta que da el organismo ante las demandas físicas. Esta carga física de trabajo depende de la capacidad física, la fisiológica, el ambiente, la organización del trabajo (Vanderlei y Moreno, 2013) y factores individuales (Velásquez, 2003). La organización del trabajo en el sector agrícola está íntimamente ligada al calentamiento global, el cual transforma las condiciones de producción y la forma en que se gestiona el trabajo agrícola. **Objetivo.** Definir una propuesta de organización de la jornada de trabajo para el corte manual de caña con base en un análisis desde el enfoque sistémico de la ergonomía, en un ingenio del Valle del Cauca, Colombia. **Metodología.** Se realizó un análisis de la actividad de corte manual de caña por etapas: un análisis de la demanda, un prediagnóstico y una propuesta. Se realizó mediante las técnicas de observación (Poveda, 2017) y entrevistas. Se definió el objeto de observación operacionalmente (cortero de caña, en la variedad más frecuente de caña, con la herramienta entregada por la empresa), la observación participante y no participante; se definió que quien observa es el investigador principal; y los medios y registro de observación, recogida de datos y análisis de la información. **Resultados.** Se conocieron los diferentes sistemas que impactan en la carga física del corte manual de caña, en los que está la organización del trabajo como uno de los principales elementos que se debe intervenir, para lograr que el trabajo llegue a ser sostenible en el tiempo y seguro para quienes lo realizan. **Aportes.** Este tipo de trabajos, donde se estudia la organización del trabajo, aún es esencial realizarlos, para la ergonomía, desde nuevas formas de organización del trabajo que sean sostenibles en el tiempo.

## La lucha diaria y una elección en tensión: trabajo, salud y ambiente en la experiencia de los trabajadores rurales del arroz y la forestación en Uruguay

Héctor Seco, Soledad Marzoa, Martina Fernández,  
Mariana Seco y Andrés Carvajales  
*Universidad de la República de Uruguay, Uruguay*

**Introducción.** Este trabajo busca comprender las conceptualizaciones en las vivencias y los discursos de los trabajadores de las industrias arroceras y forestales, sobre los impactos ambientales derivados de los cambios en los modelos productivos, particularmente sus efectos sobre la salud y el paisaje. En un contexto de intensificación productiva, se aborda la relación entre los trabajadores y los problemas ambientales, explorando cómo estas cuestiones son entendidas y gestionadas dentro de las dinámicas laborales. **Método.** El estudio se enmarca en un enfoque cualitativo, utilizando entrevistas semiestructuradas con trabajadores de las industrias mencionadas. Se entrevistaron trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, en áreas rurales y periféricas. Los instrumentos empleados fueron guías de entrevista adaptadas a las condiciones del contexto laboral y ambiental. **Resultados.** Los principales hallazgos revelan tensiones entre el conocimiento de los riesgos ambientales y la naturalización de las condiciones de trabajo en los territorios. Aun reconociendo los impactos de la producción sobre el ambiente, los trabajadores tienden a enunciar estas problemáticas en términos de riesgos inevitables, asociados a la necesidad de percibir un salario e incluso al progreso. Las relaciones de poder dentro de las empresas y en el territorio juegan un rol importante, cuestionando la falta de intervención del Estado. En este contexto, se asegura un ingreso a costa de asumir riesgos que no siempre son reconocidos como tal dentro de las agendas sindicales nacionales. **Discusión y conclusiones.** Los trabajadores enfrentan tensiones entre las condiciones laborales —muchas veces precarias—, los riesgos ambientales y la baja percepción sobre los impactos en el territorio. Mientras que las afectaciones a la salud laboral dominan la atención de la mayoría de ellos, el impacto ambiental no se percibe como una prioridad. Integrar una agenda sindical que aborde estos problemas no se ve como una forma para fortalecer el sindicato, especialmente en áreas donde se valora más el empleo estable que los desafíos ambientales. El cambio climático, la intensificación de la producción agrícola y forestal y el uso de pesticidas agrava los riesgos para la salud de los trabajadores, mientras que el acceso a los servicios de salud es limitado. La fragilidad de la organización sindical en estos territorios y la dispersión territorial dificultan la mejora de sus condiciones. Todas estas tensiones complejizan el desafío de la construcción de una agenda sindical ambiental que aporte propuestas integrales para mejorar las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores, sus familias, las comunidades y territorios donde habitan.

## Simposio 9

### *Desafíos Latinoamericanos sobre Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Revisión Epistemológica, Metodológica y Política de sus Enfoques*

Coord. Julio César Neffa  
CONICET, Argentina

#### **Riesgos psicosociales en el trabajo en Uruguay: antecedentes, enfoques y desafíos para una agenda ineludible**

Silvia Franco, Fernando Tomasina y Graciela Giuzio  
*Universidad de la República de Uruguay, Uruguay*

**Resumen.** El estudio de la centralidad del trabajo en la vida de las personas resulta ineludible, tanto desde una perspectiva económica –como medio de subsistencia– como desde su papel en la construcción de subjetividad. Los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST), derivados de las condiciones materiales y simbólicas del campo político del trabajo, se encarna en la relación de quienes trabajan y quienes controlan los medios de producción generando efectos inevitables en la vida de quienes trabajan. El trabajo presenta una revisión bibliográfica académica y normativa sobre el estado de situación de Uruguay en la temática.

#### **El relevamiento de los riesgos psicosociales en el trabajo a través de encuestas en Argentina: metodología y alcances de los instrumentos existentes**

María Laura Henry  
CONICET, Argentina  
*Universidad Nacional de Moreno, Argentina*

**Resumen.** Las encuestas son herramientas fundamentales para identificar y evaluar los factores de riesgos psicosociales en los entornos laborales. En muchos, países son instrumentos centrales para los programas de prevención, pero en Argentina aún su aplicación está limitada en el marco de iniciativas puntuales, sin que exista un relevamiento de amplia cobertura. El objetivo de esta presentación es examinar las encuestas más relevantes de RPST de Argentina y analizar sus principales características metodológicas: los modelos conceptuales que operacionalizan, la forma de aplicación, el diseño del formulario, el tipo de resultados que producen, entre otras cuestiones. Esta revisión permitirá mostrar el menú de instrumentos existentes en el país y debatir sobre los desafíos metodológicos, pero también en materia de intervención frente a la falta de datos exhaustivos sobre los RPST.

## El protocolo de vigilancia de riesgo psicosocial y los reales avances en materia legal

María Magdalena Garcés  
*Universidad Católica de Chile, Chile*

**Resumen.** Desde hace más de diez años que Chile cuenta con un Protocolo de Vigilancia de Riesgo Psicosocial, que en su décimo año, cambió de la aplicación del SUSESO IstaS al CEAL SM, un cuestionario basado en COPSQ, que añadió uno de los temas que se tomaron en la agenda laboral en el país el año pasado: el acoso y la violencia en el trabajo. El objetivo de esta presentación es examinar las implicaciones de esta nueva ley, analizando las concecuencias conceptuales que adquiere este tema, así como la manera en que el paradigma epistemológico desde el que se abordan estas temáticas resulta clave a nivel de la intervención.

*Ponencias libres***Impactos da COVID-19 em profissionais de saúde pública brasileiros**

Julia Bomfim Felipe dos Santos,<sup>1</sup> Luís Antônio Monteiro Campos<sup>1</sup>  
e Ana Lucia Mendes Teixeira<sup>2</sup>

<sup>1</sup> *Universidade Católica de Petrópolis Nenhum (UCP), Brasil*

<sup>2</sup> *Pontifícia Universidade Católica (PUC) do Rio de Janeiro, Brasil*

**Introdução.** A pandemia de COVID-19 representou um dos desafios mais complexos dos últimos anos, afetando a população global em diversas áreas. Os profissionais de saúde estiveram na linha de frente do combate à doença, assumindo a responsabilidade pelo cuidado dos pacientes, ao mesmo tempo em que enfrentavam riscos à própria saúde. No Brasil, o cenário foi ainda mais crítico, combinando a necessidade urgente de soluções com condições adversas de trabalho, incluindo sobrecarga de demandas, falta de equipamentos e estruturas inadequadas e como consequência, observou-se um aumento expressivo de esgotamento físico e mental entre esses trabalhadores. Este estudo buscou investigar os impactos da pandemia na experiência dos profissionais da saúde, analisando fatores como percepção de saúde, personalidade, respostas emocionais (estresse pós-traumático) e funcionais. **Método.** Para isso, foram utilizados instrumentos amplamente reconhecidos nacional e internacionalmente, como o WHODAS, SF-36, Escala de Impacto do Evento Revisada (IES-R) e RED-5. A pesquisa contou com a participação de 198 profissionais de saúde, adotando uma abordagem quantitativa e um desenho transversal. **Resultados.** Os resultados revelaram um impacto psicossocial significativo, especialmente entre mulheres e profissionais solteiros, sugerindo que o suporte social pode ter atuado como um fator de proteção nesse contexto. Além disso, foram identificadas complicações na funcionalidade física e mental desses trabalhadores, evidenciando que a sobrecarga, o aumento das exigências e a redução do suporte percebido agravaram sua experiência durante a pandemia. Ainda assim, observou-se um crescimento na necessidade de envolvimento social, possivelmente como um mecanismo de refúgio diante do estresse vivenciado. Em relação aos traços de personalidade, os profissionais que demonstraram maior vulnerabilidade aos impactos da pandemia foram aqueles classificados como ansiosos, temperamentais e resistentes a mudanças. Por outro lado, indivíduos emocionalmente estáveis, tranquilos e responsáveis apresentaram menor nível de impacto, o que sugere que a regulação emocional, a flexibilidade cognitiva e o cuidado com a saúde mental demonstraram-se essenciais para lidar com momentos de crise.

**Palavras-chave.** COVID-19, profissionais de saúde, Sistema Único de Saúde, esgotamento profissional.

## Sentido do trabalho e o efeito mediador na relação entre estresse ocupacional e bem-estar no trabalho

Jamile Gomes,<sup>1</sup> Ana Lucia Mendes Teixeira<sup>2</sup>  
e Luis Antonio Monteiro Campos<sup>3,4</sup>

<sup>1</sup>Universo, Brasil; <sup>2</sup>UNESA, Brasil; <sup>3</sup>UCP, Brasil; <sup>4</sup>PUC, Brasil

**Introdução.** A busca por bem-estar no trabalho tem se intensificado diante do aumento das exigências laborais e da necessidade de significância nas atividades profissionais. À medida que as demandas e pressões no trabalho aumentam, os indivíduos buscam maior satisfação em suas atividades diárias, desejando que suas contribuições sejam mais significativas e menos estressantes. Neste cenário, compreender o papel do sentido do trabalho na relação entre estresse ocupacional percebido e bem-estar torna-se fundamental. Este estudo teve como objetivo geral investigar as relações entre essas três variáveis, a partir de evidências teóricas e empíricas. **Método.** Em primeiro momento, foi realizada uma revisão integrativa da literatura nacional e internacional científica a partir de 2020 até 2024, visando consolidar o conhecimento sobre o sentido do trabalho. Posteriormente foi realizada uma segunda etapa empírica, de natureza quantitativa, que teve como objetivo testar o papel mediador do sentido do trabalho na relação entre estresse (VI) e o bem-estar no trabalho (VD), por meio da Modelagem de Equações Estruturais. Participaram da pesquisa 852 trabalhadores de diferentes estados brasileiros, atuando em diversos setores. Foram utilizados três instrumentos validados no contexto brasileiro: a versão reduzida da Escala de Estresse no Trabalho (Paschoal & Tamayo, 2004), o Inventário de Sentido do Trabalho – WAMI (Leonardo *et al.*, 2019), e a Escala de Bem-estar no Trabalho (Paschoal & Tamayo, 2008). Os instrumentos obtiveram suas estruturas confirmadas por análise fatorial confirmatória, mantendo todos os itens e alcançando índices satisfatórios de ajuste. A análise incluiu modelos de predição e mediação. **Resultados.** Os achados empíricos indicaram que o sentido do trabalho atua como mediador na relação entre estresse ocupacional percebido e bem-estar no trabalho. O sentido mostrou-se especialmente relevante nas dimensões de afetos positivos e realização profissional. **Conclusão.** Os resultados sugerem que fortalecer o sentido do trabalho pode ser uma estratégia relevante para mitigar os impactos negativos do estresse ocupacional, promovendo maior bem-estar. O estudo contribui para o avanço do conhecimento sobre os mecanismos que conectam essas variáveis, oferecendo subsídios para intervenções no campo da saúde ocupacional e estratégias organizacionais que promovam o bem-estar dos trabalhadores, tais como: promoção de propósito e sentido no trabalho, a partir da implementação de programas organizacionais que alinhem os valores individuais dos colaboradores aos objetivos estratégicos da empresa, e investimento em práticas de gestão que priorizem o suporte social e a autonomia no ambiente laboral.

**Palavras-chave.** Sentido do trabalho, bem-estar no trabalho, estresse ocupacional, mediação.

## Síndrome de *burnout*: abordagem clínica e organizacional

Mary Sandra Carlotto

Universidade de Brasília (UNB), Brasil

**Introdução.** A síndrome de *burnout*, fenômeno psicossocial relacionado ao contexto de trabalho, tem sido considerada um dos principais construtos investigados no campo da psicologia da saúde ocupacional. O objetivo da apresentação é problematizar as definições, a avaliação e as implicações teóricas, práticas e legais em relação à Síndrome de *Burnout*. **Método.** Trata-se de um ensaio teórico a partir da literatura clássica e atual sobre a Síndrome de *Burnout*. **Resultados.** Na abordagem clínica, parece ser prematuro a realização de seu diagnóstico e, na perspectiva organizacional, ainda há questões importantes a serem investigadas. Nesse sentido, para a perspectiva organizacional, recomenda-se que sejam feitos diagnósticos de fatores de risco com a aplicação de medidas confiáveis e que, a partir destes, sejam propostas intervenções para sua prevenção. **Discussão e conclusões.** Recomenda-se que seja utilizada a perspectiva clínica em casos de maior gravidade com ocorrência de comorbidades e sua avaliação deve ser realizada mediante entrevistas clínicas que abordem a história ocupacional dos trabalhadores com profissional especializado em saúde do trabalhador.

## Fomento del autocuidado en docentes de psicología: estrategia Ergolíderes

Sonia Matabanchoy Tulcán,  
Christian Zambrano Guerrero  
y Diego Muñoz Muñoz  
*Universidad de Nariño, Colombia*

**Introducción.** Las universidades, al enfrentar nuevas dinámicas sociales, políticas y económicas, han generado condiciones que impactan negativamente la salud de los docentes, quienes están expuestos a diferentes riesgos, que generan afectaciones físicas y psicológicas (Velázquez y Bedoya, 2010). Como una forma de aportar al bienestar laboral, surge el programa Ergolíderes, iniciado en 2022 como una iniciativa del curso Psicología de las Organizaciones II del Departamento de Psicología (Solís *et al.*, 2024) y ejecutado en su primera etapa (fase de formación de ergolíderes) en 2024, desde el Laboratorio de Medición y Evaluación de Departamento de Psicología, con el propósito de formar estudiantes para implementar un programa de pausas activas en una siguiente fase. **Método.** Este programa se desarrolló con la participación de aproximadamente treinta estudiantes de Psicología, quienes se formaron en siete sesiones teórico prácticas, mediante un enfoque por competencias en temáticas como primeros auxilios físicos y psicológicos, elementos del SG-SST, así como pausas activas físicas y cognitivas. **Resultados.** Se generó una sensibilización sobre la importancia de las pausas activas en la actividad docente y se impactó en la percepción de cómo los estudiantes pueden tener un papel central en la generación de espacios que promueven el bienestar y la salud laboral. **Conclusiones.** A través de estas iniciativas, se promueve una cultura preventiva dentro de la comunidad universitaria, impactando positivamente el bienestar docente. Con esto, se busca que la implementación de los espacios de pausas activas se convierta en un factor protector frente a los riesgos laborales (Universidad de Santander, 2019).

## Una medición de fatiga física y accidentes laborales en albañiles de una empresa constructora

Axel Yael García Maldonado, Danna Fernanda Díaz Olivo,  
Alexandra Barragán Morales y Estrella Steicy Ramos Velázquez  
*Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México*

**Introducción.** La construcción en México tiene altos índices de accidentes laborales, en parte debido a la fatiga física. Este estudio, realizado en una empresa de Morelos, utilizó el cuestionario PSF de Yoshitake y una encuesta de incidentes para medir la relación entre fatiga y accidentes. El sector emplea a más de 4.5 millones de personas y aporta el 7.2 % del PIB (INEGI, 2024), por lo que su análisis es clave para prevenir accidentes y proteger la salud laboral. Estudios previos muestran que la fatiga reduce el rendimiento y aumenta los errores, especialmente en contextos de trabajo exigentes y jornadas largas (Solís, 2006). **Método.** Un estudio descriptivo transversal, cuantitativo y no experimental, usó muestreo no probabilístico en 300 trabajadores (234 hombres y 66 mujeres; 18-64 años) de una constructora morelense con 48 años de operación. Los datos se recolectaron presencialmente. Se utilizaron dos instrumentos: (1) cuestionario PSF de Yoshitake (1978), adaptado por INSAT, (Cuba, 1987), y (2) una encuesta de incidencias y accidentes laborales (elaboración propia). **Resultados.** El 70 % de los albañiles reportaron haber tenido accidentes en el último mes, 34 de gravedad, y 294 trabajadores han sufrido al menos un cuasi accidente. Asimismo, el 70 % presentó fatiga, principalmente de tipo mixto. Los sábados se registró una mayor cantidad de accidentes y mayor prevalencia de fatiga mixta, mientras que los lunes predominó la fatiga física. **Discusión.** Este estudio señala que la fatiga física y cognitiva está vinculada con los accidentes laborales, especialmente en el sector de la construcción, donde la siniestralidad es alta. Se destaca, así, la necesidad urgente de aplicar cambios estructurales en las empresas, ya que los trabajadores son los más afectados, pudiendo perder productividad, salud e incluso la vida.

## La práctica de enfermería en unidades neonatales de cuidados intensivos: una mirada sobre procesos de cuidado, placer y sufrimiento

João Pedro Borges Ferrari, Mariana Calesso Moreira y Mayte Raya Amazarray  
*Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA), Brasil*

**Resumen.** La internación en una unidad neonatal caracteriza un periodo marcado por angustia, incertidumbre y estrés, tanto para las familias como para los profesionales de salud involucrados. En este contexto, el personal de enfermería en las Unidades de Cuidados Intensivos Neonatales (UCIN) enfrenta situaciones emocionalmente complejas, como la fragilidad de los recién nacidos, la posibilidad de muerte, el sufrimiento familiar y la alta demanda técnica del cuidado. A pesar de estas dificultades, la práctica profesional en este ámbito también puede ser fuente de satisfacción y realización personal, revelando la ambivalencia emocional que caracteriza este campo de trabajo. Teniendo en cuenta esta contextualización, este estudio tuvo como objetivo analizar las vivencias de placer y sufrimiento en el trabajo de enfermeros y enfermeras que actúan en UCIN, desde la perspectiva teórica de la psicodinámica del trabajo. Se trata de una investigación exploratoria, de enfoque cualitativo, realizada a partir de entrevistas semiestructuradas con seis profesionales de enfermería que trabajan en la UCIN de un hospital filantrópico en Porto Alegre (Rio Grande del Sur, Brasil). El material empírico fue sometido al análisis temático reflexivo y dio lugar a dos categorías temáticas. En la categoría “las diferentes dimensiones del cuidar”, se evidenció el placer que acompaña el proceso de cuidado de los pacientes, así como el sufrimiento derivado del contacto con la muerte y la angustia de las familias, lo cual lleva a los profesionales a recurrir a estrategias defensivas. En la categoría “‘no paramos’: el equipo en evidencia”, se constataron dificultades en las relaciones interpersonales dentro de los equipos, además de conflictos generados por las altas demandas y responsabilidades exigidas, lo que pone en riesgo el ambiente de cooperación y la calidad del trabajo realizado. Se espera que estos hallazgos contribuyan con estudios e intervenciones en salud y bienestar de los profesionales de enfermería que trabajan en UCIN. Además, los resultados ofrecen insumos para crear espacios donde los trabajadores puedan compartir sus experiencias y elaborar colectivamente estrategias que favorezcan la transformación de la realidad concreta del trabajo y del sufrimiento patogénico en creatividad y placer.

## Análisis bibliométrico del bienestar en las últimas dos décadas: enfoques en el desarrollo y el ámbito laboral

Jean David Polo V., Angellys Isabel Mendoza-Villadiego  
y Juan Camilo Mendoza Arango  
Universidad del Norte, Colombia

**Introducción.** Durante las últimas dos décadas, la investigación en bienestar laboral ha experimentado un crecimiento sostenido, con un interés particular en la adultez temprana; etapa crítica para la consolidación de la identidad profesional y la inserción en el mercado laboral. Frente al creciente volumen de estudios, se hace necesaria una síntesis sistemática que permita organizar y articular los hallazgos relevantes, facilitando su aplicación práctica y orientando futuras líneas de investigación. En este contexto, el presente estudio tuvo como objetivo identificar las principales tendencias temáticas en la investigación sobre bienestar laboral entre 1995 y 2025. **Método.** Se realizó un análisis bibliométrico exhaustivo de artículos indexados en la base Web of Science, siguiendo el protocolo PRISMA para revisiones sistemáticas. Se incluyeron publicaciones en inglés, español y portugués, teniendo en cuenta estudios empíricos y revisiones teóricas. Para la extracción de tópicos latentes en la literatura, se aplicó el modelo *latent dirichlet allocation* (LDA), una técnica probabilística que permite identificar patrones temáticos en grandes corpus. **Resultados.** El análisis mediante LDA reveló una concentración significativa de estudios focalizados en la adultez temprana, destacando la relevancia de factores socioeconómicos y laborales en esta etapa de transición. Se identificaron tópicos recurrentes, como la precariedad laboral, la adaptación a nuevas responsabilidades y la construcción de la identidad profesional. Asimismo, emergieron conceptos centrales vinculados con el liderazgo transformacional, el *burnout*, las prácticas de recursos humanos, las demandas laborales (incluyendo carga de trabajo y teletrabajo), la satisfacción laboral, el *engagement* y el desempleo; todos estrechamente relacionados con el bienestar y la productividad en el ámbito laboral. **Discusión y conclusiones.** Los resultados evidencian que la investigación en bienestar laboral abarca múltiples dimensiones que reflejan la compleja interacción entre factores individuales y organizacionales. La adultez temprana se consolida como un área emergente de interés, junto con tópicos tradicionales como el liderazgo y el *burnout*. Estas tendencias constituyen un marco de referencia sólido para orientar futuras investigaciones y diseñar intervenciones que promuevan ambientes laborales saludables y mejoren la salud mental en diferentes etapas de la vida laboral.

## Un equipo multidisciplinario para accionar en la salud laboral a través de un programa de autocuidado en un colegio de pasto

Gabriela Solis Barahona, Angie Cuatin Figueroa  
y Jeraldine Matabajoy Montilla  
*Universidad de Nariño, Colombia*

**Introducción.** La salud laboral se centra en prevenir enfermedades y promover el bienestar de los trabajadores (OMS, 2018). En entornos educativos, el estrés afecta significativamente a docentes y personal de apoyo (Johnson *et al.*, 2017), por lo que es esencial implementar estrategias interdisciplinarias para fomentar hábitos saludables. Carmona Simarra *et al.* (2024) resaltan que los equipos multidisciplinarios en salud se basan en la colaboración entre profesionales de diversas disciplinas, como médicos, enfermeros, trabajadores sociales, psicólogos, nutricionistas y fisioterapeutas, para ofrecer una atención integral y personalizada que abarque las necesidades de salud. Por lo mencionado, en este proceso de interacción social, se ha desarrollado un programa de pautas de autocuidado en un colegio de Pasto, con el objetivo de fortalecer los hábitos saludables de los docentes a través de sesiones formativas interdisciplinarias en áreas de la salud. **Método.** La investigación es cualitativa con un paradigma crítico social (Carmito y Loria, 2017). **Resultados.** Se identifican las necesidades desde la perspectiva de los participantes, generando procesos formativos participativos que fomentan hábitos saludables, especialmente entre la comunidad docente, foco vital en la sociedad. **Conclusión.** Esta investigación aporta valor al desarrollar pautas de cuidado para el talento humano institucional, destacando la importancia de programas de prevención para reducir afectaciones a la salud y promover hábitos saludables en colaboradores de entornos educativos (Gallegos *et al.*, 2024).

## Modelos de trabajo presencial y remoto: análisis de la satisfacción laboral e indicadores de placer y sufrimiento en mujeres brasileñas

Renata Piedade Schweiger y Mayte Raya Amazarray  
UFCSPA, Brasil

**Introducción.** El presente estudio tuvo como objetivo investigar el impacto de los modelos de trabajo (teletrabajo y presencial) en la satisfacción laboral y en indicadores de placer y sufrimiento en el trabajo entre mujeres brasileñas. Considerando las transformaciones en el mundo del trabajo, se buscó comprender cómo los diferentes regímenes (teletrabajo/presencial) influyen en el bienestar de las trabajadoras. **Método.** Se ha conducido una investigación cuantitativa, exploratoria y descriptiva, con una muestra de 93 mujeres empleadas formalmente en sector público o privado; de las cuales el 62.4 % trabajaba de forma presencial y el 37.6 %, en teletrabajo. Los datos se recolectaron en línea, en un formulario digital. Las participantes respondieron a un cuestionario sociodemográfico y laboral y a dos escalas estandarizadas validadas en Brasil: la escala de satisfacción en el trabajo (compuesta por las dimensiones “relaciones jerárquicas”, “ambiente físico de trabajo” y “satisfacción intrínseca con el trabajo y oportunidades de crecimiento profesional”) y la escala de indicadores de placer y sufrimiento en el trabajo (formada por cuatro factores: “realización profesional” y “libertad de expresión”, que representan el placer en el trabajo, y “ausencia de reconocimiento” y “agotamiento profesional”, que corresponden al sufrimiento en el trabajo). Para el análisis de las relaciones con las variables sociodemográficas/laborales, se utilizaron estadísticas bivariadas (chi-cuadrado y correlaciones de Pearson). Se realizó comparación de medias entre los grupos teletrabajo y trabajo presencial, utilizando la prueba *t* de Student y análisis de varianza (ANOVA). **Resultados.** Las mujeres en teletrabajo presentaron promedios más altos en satisfacción intrínseca, relaciones jerárquicas, ambiente físico, realización profesional y libertad de expresión. Por otro lado, las trabajadoras presenciales registraron niveles más elevados de agotamiento y falta de reconocimiento. Las teletrabajadoras también informaron disponer de más tiempo para el ocio, aunque reportaron un mayor aislamiento social. Los resultados indican que el teletrabajo puede contribuir a un mayor bienestar entre las mujeres, aunque con retos relacionados con la sociabilidad. **Conclusión.** Se concluye que la modalidad de trabajo influye en dimensiones importantes de las experiencias laborales de placer y sufrimiento, siendo fundamental que las organizaciones formulen estrategias que minimicen los riesgos de cada régimen y promuevan la calidad de vida en el trabajo.

## Representaciones sociales sobre la gestión del riesgo psicosocial en el trabajo: tensiones entre teoría, práctica y contexto organizacional

Willian Sierra Barón,<sup>1</sup> Irma Yaneth Gómez<sup>2</sup> y María Gabriela González<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universidad Surcolombiana, Colombia

<sup>2</sup>Fundación Universitaria Konrad Lorenz, Colombia

**Introducción.** En Colombia, existen avances en la regulación del abordaje de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. No obstante, investigaciones han evidenciado tensiones entre lo que prescribe la norma y las condiciones reales en las que se implementa (Rubio-Castro y Luna-García, 2015). El presente estudio tuvo como objetivo identificar las representaciones sociales que psicólogos con formación en seguridad y salud en el trabajo (SST) construyen en torno a la normatividad vigente y su implementación en contextos organizacionales diversos. **Método.** Se desarrolló un estudio cualitativo de tipo descriptivo-interpretativo (Creswell y Poth, 2016). Participaron treinta psicólogos (quince hombre y quince mujeres) de distintas regiones del país, con posgrado en SST y licencia vigente en Colombia. Se realizaron entrevistas abiertas, grabadas, transcritas y analizadas mediante codificación abierta y categorización temática, utilizando el *software* ATLAS.ti. El estudio siguió los lineamientos éticos de la Resolución 8430 de 1993. **Resultados.** Los participantes mostraron un conocimiento general del marco normativo, aunque señalaron dificultades técnicas, falta de formación específica y escasa apropiación institucional. Se evidenció una representación de la Resolución 2646 como un requisito formal, más que como una herramienta transformadora, emergiendo preocupaciones sobre las restricciones del entorno laboral a la hora de implementar la normatividad, confirmando las tensiones entre esta y la práctica. **Discusión y conclusiones.** La efectividad de la gestión del riesgo psicosocial no solo depende de la existencia de la normatividad, sino también del contexto organizacional y las interpretaciones profesionales (Sierra, 2021). Se concluye que es necesario fortalecer la formación crítica de los psicólogos en SST y promover marcos normativos más flexibles y sensibles al contexto. Este estudio propone repensar las estrategias institucionales de intervención psicosocial y fomentar una cultura organizacional más comprometida con la salud mental laboral.

## Trabajo y violencia; interdependencia histórica

Daniel Felipe Murillo Vega  
*Universidad del Valle, Colombia*

**Resumen.** Por medio de esta investigación, se busca examinar la profunda relación histórica entre el trabajo, predominantemente asalariado, y la violencia, explorando su ubicuidad a lo largo de la historia. Desde una perspectiva de la psicología del trabajo, enriquecida con los análisis críticos del marxismo y el pensamiento foucaultiano, se postula que la violencia constituye un componente intrínseco en la historia del trabajo. Se traza la evolución de esta interdependencia, desde sus orígenes en la caza en las sociedades primitivas, hasta las manifestaciones contemporáneas de la violencia laboral, abarcando fenómenos –como la esclavitud y la explotación laboral durante la era industrial– y problemáticas actuales –como las muertes de obreros en Qatar y el maltrato en distintos entornos laborales–. El análisis profundiza en las diversas tipologías de la violencia laboral, sus profundas implicaciones psicológicas para los trabajadores y los significativos costos que acarrea para las organizaciones. Finalmente, se lleva a cabo una discusión de las perspectivas teóricas que buscan explicar esta compleja interrelación y se proponen líneas de investigación futuras orientadas a una comprensión más acabada del fenómeno y a la promoción de ambientes laborales seguros, justos y respetuosos.

La investigación revela que la violencia en el ámbito laboral no representa una anomalía, sino un elemento históricamente arraigado en las dinámicas y relaciones que configuran el mundo del trabajo. El recorrido histórico evidencia cómo la violencia ha acompañado la evolución del trabajo, desde la violencia implícita en la actividad de caza, pasando por la imposición de la esclavitud y la explotación en los albores del capitalismo industrial, hasta las formas contemporáneas de violencia que se manifiestan en la precarización laboral y la gestión algorítmica. Se destaca la multifactorialidad de la violencia laboral, que abarca desde las agresiones físicas directas hasta las sutiles formas de violencia psicológica y simbólica; todas ellas con el potencial de generar profundas secuelas en la salud mental y el bienestar de los trabajadores. En conclusión, se subraya la necesidad de adoptar un enfoque crítico e interdisciplinario para desentrañar la complejidad de la relación entre trabajo y violencia y la urgencia de implementar estrategias integrales que promuevan la dignidad, el respeto y la justicia en el ámbito laboral.

## Exposición a riesgos psicosociales laborales y su impacto en la salud ocupacional de los trabajadores chilenos

José Matamala-Pizarro y Javiera Belmar-Riquelme  
*Universidad Santo Tomás, Chile*

**Introducción.** Chile cuenta con un instrumento que evalúa periódicamente las condiciones de empleo y trabajo en las que se desenvuelve la población asalariada nacional. Este instrumento es la Encuesta Laboral (ENCLA). A partir de los resultados construidos en la X ENCLA 2023, se buscó evidenciar la incidencia de los riesgos psicosociales laborales sobre la salud ocupacional de los trabajadores chilenos.

**Método.** Corresponde al estudio de datos secundarios –base de datos de la X ENCLA 2023–, los cuales se analizan siguiendo la ruta de investigación cuantitativa, en un diseño predictivo transversal. Participaron de la encuesta 4496 trabajadores que se desempeñaban en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas. Se analizaron las frecuencias de las variables y se emplearon técnicas estadísticas no paramétricas. Los datos fueron procesados en el *software* JAMOV v. 2.3.28.

**Resultados.** Se encontró que el tamaño de la empresa se asoció significativamente con la exposición a riesgo de sobrecarga de trabajo [ $\chi^2(4491, 3) = 122, p < .001, V = .165$ ]; enmascarar emociones negativas [ $\chi^2(4491, 3) = 134, p < .001, V = .174$ ]; ambiente de trabajo estresante [ $\chi^2(4491, 3) = 272, p < .001, V = .246$ ] y liderazgo autoritario [ $\chi^2(4491, 3) = 308, p < .001, V = .262$ ]. Por su parte, se halló que la sobrecarga de trabajo aumenta 3.6 veces la posibilidad de presentar lesiones por sobreesfuerzo o malas posturas (OR = 3.60, IC 95 % [3.09, 4.19],  $p < .001, \phi = .256$ ) e incrementa 5.0 veces la probabilidad de presentar estrés, depresión o angustia (OR = 5.0, IC 95 % [4.25, 5.87],  $p < .001, \phi = .313$ ). Por su parte, enmascarar emociones negativas aumenta en 2.41 veces la posibilidad de sufrir lesiones, atrapamientos o caídas (OR = 2.41, IC 95 % [2.09, 2.78],  $p < .001, \phi = .187$ ), mientras que trabajar en un ambiente estresante incrementa en 5.24 veces la probabilidad de presentar enfermedades a la piel o alergias (OR = 5.24, IC 95 % [3.67, 7.48],  $p < .001, \phi = .155$ ). Finalmente, exponerse a un liderazgo autoritario aumenta 7.94 veces la posibilidad de presentar estrés, ansiedad o angustia (OR = 7.94, IC 95 % [6.85, 9.21],  $p < .001, \phi = .442$ ).

**Discusiones.** La exposición prolongada a los factores mencionados configura un contexto laboral idóneo para la proliferación de síntomas y trastornos de desgaste profesional. Por tanto, es necesario focalizar las acciones de intervención sobre los riesgos psicosociales laborales, para promover entornos de trabajo saludables, previniendo enfermedades profesionales que afectan el bienestar y calidad de vida de la población trabajadora chilena. El estudio entrega evidencia empírica que no solo da a conocer una situación crítica de las condiciones laborales en Chile, sino que también se espera que sea de utilidad para la creación de nuevas políticas que regulen la exposición a los riesgos indicados.

## Guía técnica para la promoción del buen trato y protección de la salud mental en el sector público: un aporte a la implementación de la Ley de Acoso Laboral en Chile

Magdalena Ahumada,<sup>1</sup> Elisa Ansoleaga,<sup>2</sup>

Fernando Contreras<sup>1</sup> y Felipe Pérez<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universidad Alberto Hurtado, Chile

<sup>2</sup> Universidad Diego Portales, Chile

**Introducción.** En Chile, la violencia laboral (VL) ha ganado relevancia en la agenda académica, social y política, impulsada por la modificación de leyes como la de acoso laboral (Ley Karin) y el Convenio C190 de la OIT (2019). A partir de este convenio, se distinguen dos definiciones: “violencia y acoso” y “violencia y acoso por razón de género”. La actual Ley Karin aborda no solo el acoso laboral y sexual, sino también la violencia ejercida por terceros. La necesidad de generar conocimiento en torno a la intervención es crucial, ya que la VL constituye una exposición repetida y prolongada a comportamientos no deseados/negativos. El presente estudio se enfoca en la promoción y prevención de la VL, alineándose con las directrices de la OIT y la OMS para fomentar ambientes laborales saludables. **Método.** La investigación tiene un diseño empírico y cualitativo en tres etapas. En la primera, se realiza una revisión bibliográfica para identificar intervenciones y buenas prácticas sobre el buen trato laboral, utilizando bases de datos como Web of Science y Scopus. En la segunda, se llevan a cabo entrevistas y grupos de discusión con actores clave para caracterizar situaciones de maltrato laboral e identificar buenas prácticas en el sector público. Finalmente, la tercera etapa consiste en el análisis de la información recolectada, estableciendo subcategorías vinculadas con los objetivos del estudio y las directrices internacionales. **Resultados.** Se presentan avances de la sistematización y caracterización de situaciones de maltrato laboral y la identificación de buenas prácticas para la promoción del buen trato y la prevención de la VL, a nivel internacional y nacional. **Discusión y conclusiones.** La caracterización de evidencia científica y levantamiento de información cualitativa permite conocer las prácticas en torno a la prevención de la violencia y promoción del buen trato. Se proponen orientaciones para la prevención de la violencia laboral y la promoción de ambientes de trabajo respetuosos con foco en buenas prácticas, considerando, además, distintos niveles de intervención (individual, grupal y organizacional).

## Sentidos sobre o trabalho bancário para os trabalhadores do setor

Roberta Belizário Alves, Thiago Drumond Moraes, Alline Alves de Sousa, Naely da Silva, Magnus Matheus da Silva Nogueira e Bárbara Simões Moulin  
*Fundação de Amparo à Pesquisa e Inovação do Espírito Santo, Brasil*  
*Programa Institucional de Iniciação Científica*

**Introdução.** O setor bancário vivenciou profundas transformações nos últimos anos, marcadas pela digitalização acelerada e reestruturação do trabalho, que modificaram o perfil dos trabalhadores bancários, que passaram a atuar como vendedores de produtos, como seguros e cartões. A organização do trabalho baseada em metas de vendas intensifica a pressão por desempenho, gerando altos níveis de cobrança, competitividade e medo. Esse cenário, aliado a políticas de flexibilização e precarização do trabalho, resulta em aumento significativo do adoecimento mental, como também mudanças no sentido do trabalho. Para além das condições objetivas do trabalho, é fundamental compreender como os bancários percebem tais mudanças e seus impactos. O estudo faz uma análise da forma como os bancários atribuem sentido ao seu trabalho, à luz da Abordagem Estrutural das Representações Sociais.

**Método.** A pesquisa descritiva, transversal, de delineamento qualitativo e de tipo *survey*, foi realizada com 436 trabalhadores de bancos públicos e privados de um estado brasileiro. Utilizou-se um questionário eletrônico com questões sociodemográficas, avaliação da saúde mental, e uma questão para identificação dos sentidos atribuídos ao trabalho, por meio da técnica de evocação livre de palavras, na qual foi solicitado aos participantes o registro das cinco primeiras palavras lembradas a partir do termo indutor “Ser bancário”. A análise das evocações foi realizada por meio do software Openevoc.

**Resultados.** Identificou-se um sentido geral negativo sobre o trabalho, expresso pelos elementos principais do núcleo central das representações sociais como metas, vendas, pressão e estresse, comuns a toda a categoria. Verificam-se elementos heterogêneos comparando-se diferentes subgrupos em termos de gênero e estado de saúde mental, com destaque para o termo exaustão, que aparece apenas no núcleo central de mulheres, e o termo assédio, que figura entre os mais citados por trabalhadores que apresentam um estado de saúde mental comprometido. Identificaram-se elementos de representações alusivos a estratégias para enfrentar o sofrimento no trabalho, como a resiliência e a construção de rede de apoio.

**Discussão e conclusões.** É possível inferir que as transformações recentes no setor bancário, baseadas na cobrança de metas, e seus efeitos tais como o assédio moral e a exaustão, têm exercido um impacto significativo na forma como os trabalhadores dão sentido ao seu trabalho. A descaracterização do ser bancário, com o acréscimo da função de vendas tradicionalmente não afeita a esta categoria profissional, traz em seu bojo a meta e a pressão como elementos organizadores, não só do trabalho, mas das representações sobre ser bancário.

## Condições de saúde mental de bancários do Espírito Santo e fatores sociodemográficos e socioprofissionais e psicossociais associados

Thiago Drumond Moraes, Roberta Belizário Alves, Alline Alves de Sousa,  
Naely da Silva Lazamé e Magnus Matheus da Silva Nogueira  
*Universidade Federal do Espírito Santo, Brasil*

**Introdução.** O setor bancário tem passado por profundas transformações, o que contribuiu para alterações nos modos de trabalhar e adoecer dos trabalhadores. Pesquisas indicam que tais transformações têm efeito nos processos de subjetivação dos bancários, com evidente aumento de sofrimento mental entre os trabalhadores e diminuição da influência sindical na ação coletiva da categoria. Compreender a realidade de saúde mental vivenciada pelos trabalhadores se torna premente para o movimento sindical desenvolver eixos de luta política atinentes à realidade vivenciada, e aderentes às demandas contemporâneas dos bancários. Diante da ausência de informações precisas sobre a relação entre trabalho e saúde mental entre bancários do Espírito Santo, a presente pesquisa teve como objetivo realizar um levantamento das condições de saúde mental dos bancários do Espírito Santo e descrever fatores laborais, socioprofissionais e sociodemográficos associados a essas condições. **Método.** Foi realizada pesquisa transversal, de tipo *survey*, com 675 trabalhadores, utilizando-se questionário eletrônico com questões sociodemográficas, socioprofissionais, sobre condições de saúde mental, e sobre fatores psicossociais de risco para adoecimento mental, tais como a avaliação do contexto de trabalho e do desequilíbrio esforço-recompensa. Os dados foram avaliados por meio de análises descritivas e inferenciais. **Resultados.** Verificou-se 67 % dos participantes apresenta sinais de ansiedade, depressão e estresse, 43.5 % apresentam sinais de sofrimento físico, 55 % de sofrimento psicológico indicativo de adoecimento e 40 % indicam vivências de problemas sociais. Verificou-se que as condições de trabalho, a organização do trabalho e as relações socioprofissionais são consideradas preponderantemente críticas e apresentam-se associadas ao sofrimento mental. A maioria dos participantes percebe desbalanceamento entre o esforço empreendido e as retribuições obtidas. Observou-se que este desbalanceamento está associado ao sofrimento mental. Verificou-se associação entre pior avaliação do contexto laboral e percepção de desequilíbrio entre o esforço empreendido e a recompensa recebida. **Discussão e conclusão.** Conclui-se haver evidência de deterioração da saúde mental dos trabalhadores que participaram da pesquisa e que tal deterioração está relacionada ao trabalho, sugerindo vivências laborais em contextos de trabalho percebidos como críticos e com retribuições insuficientes obtidas pelo esforço empreendido cotidianamente. Evidencia-se a necessidade da promoção de modos de gestão que melhorem o contexto de trabalho, sobretudo em processos que visam definir, acompanhar, orientar e, principalmente, recompensar adequadamente o esforço empreendido pelos trabalhadores – que não se trata do alcance das metas – diante das demandas estipuladas pelas empresas. Essa pesquisa fornece caminhos para o desenvolvimento de ações políticas do sindicato em suas lutas políticas.

## Caracterizando la medición del *burnout* en trabajadores: mapeo de tendencias y agenda futura

Pamela Peña Homez, Angie Paola Zea Díaz y Willian Sierra Barón  
*Universidad Surcolombiana, Colombia*

**Introducción.** El síndrome de *burnout* ha sido ampliamente estudiado por su impacto en la salud mental y la productividad laboral (Maslach y Leiter, 2016). No obstante, persisten debates conceptuales y metodológicos respecto a su medición. En Colombia y América Latina, autores como Márquez-Lugo *et al.* (2021) evidencian la necesidad de adaptar los instrumentos a los contextos sociolaborales específicos, destacando vacíos en la validez cultural. El presente estudio tiene como objetivo caracterizar las tendencias en la medición del *burnout* en trabajadores y proponer una agenda futura que favorezca enfoques más integradores y contextualizados. **Método.** Se realizó una revisión sistemática de literatura con lineamientos PRISMA. La búsqueda se efectuó en Scopus, Web of Science y SciELO, utilizando los descriptores “*burnout*”, “*validity*” y “*reliability*”, sin delimitación por año. Se incluyeron estudios empíricos que incluyeron el uso de instrumentos que miden el constructo aplicados en distintos contextos laborales. Se revisaron 275 artículos y se analizaron enfoques teóricos, tipos de instrumentos, localización geográfica y características muestrales. **Resultados.** El *Maslach burnout inventory* (MBI) es el instrumento más utilizado en investigaciones de Europa y Norteamérica. Sin embargo, estudios latinoamericanos destacan sus limitaciones en relación con la realidad psicosocial del trabajo en la región (Márquez-Lugo *et al.*, 2021). Se identificaron instrumentos alternativos como el CESQT y el *burnout assessment tool* (BAT), así como esfuerzos de adaptación cultural en Colombia, donde se promueven abordajes más integradores desde la salud mental ocupacional. **Discusión y conclusiones.** Los hallazgos muestran una transición hacia modelos de medición más sensibles al contexto. Se plantea la necesidad de promover estudios que comparen validez y utilidad de instrumentos en diversos entornos laborales. La agenda futura debe orientarse a desarrollar herramientas culturalmente pertinentes que sirvan para la evaluación diagnóstica y el diseño de intervenciones efectivas en salud ocupacional.

## Intervenciones para el abordaje de *burnout* en trabajadores: una revisión sistemática de literatura

María José Herrera Palomino,  
Yurley Yuliana García Garnica  
y Willian Sierra Barón  
*Universidad Surcolombiana, Colombia*

**Introducción.** El síndrome de *burnout* es un fenómeno psicosocial caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal, con efectos significativos en la salud mental de los trabajadores y en el desempeño organizacional (Díaz *et al.*, 2012). Su prevalencia en sectores como la salud y la educación, lo convierte en un problema de salud pública (Maslach y Leiter, 2016). Este trabajo busca sistematizar la evidencia científica sobre intervenciones para abordar el *burnout* en contextos laborales. **Método.** Se llevó a cabo una revisión sistemática siguiendo las pautas de la declaración PRISMA (Page *et al.*, 2021). La búsqueda se realizó en Scopus, Web of Science, PsycINFO y SciELO, incluyendo estudios empíricos con diseños cuasiexperimentales y experimentales. Se seleccionaron 299 artículos que cumplieron los criterios de inclusión y exclusión, y se analizaron los datos mediante categorización temática. **Resultados.** Las intervenciones identificadas se agrupan en estrategias individuales (*mindfulness*, programas psicoeducativos y habilidades de afrontamiento) y organizacionales (clima laboral, liderazgo positivo y rediseño de tareas). La combinación de enfoques fue efectiva para reducir el agotamiento emocional y aumentar la satisfacción laboral. La mayoría de los estudios reporta efectos positivos a corto plazo, aunque hay limitaciones en el seguimiento longitudinal. **Discusión y conclusiones.** Los hallazgos respaldan intervenciones integrales que abordan factores personales y organizacionales (Awa *et al.*, 2010). Se identifican como retos principales la falta de metodologías robustas, el uso limitado de grupos de control y el escaso seguimiento a largo plazo. Aunque las intervenciones son prometedoras, es fundamental mejorar el rigor metodológico y fomentar la sostenibilidad de sus efectos.

## Repercussões psicossociais da violência relacionada ao trabalho no setor Saúde

Roberta Belizário Alves e Caio Henrique Meira Muniz  
*Universidade Federal do Espírito Santo, Brasil*

**Introdução.** A violência relacionada ao trabalho (VRT) tem ganhado crescente importância por afetar a saúde dos trabalhadores. Trabalhadores da saúde são uma categoria particularmente vulnerável a violências. As diversas formas de violência repercutem na saúde, com manifestações psíquicas e físicas, de forma imediata ou tardia, com efeitos transitórios ou prolongados, e por isso se constituem em fator psicossocial de risco importante para a saúde mental dos trabalhadores, impactando na sua capacidade de executar atividades cotidianas e nas relações interpessoais. Reconhecendo-se o impacto da VRT na saúde dos trabalhadores e nos serviços, a pesquisa objetivou identificar as consequências das violências vivenciadas na saúde, na vida pessoal e na atividade profissional de trabalhadores da rede pública de saúde de um município brasileiro. **Método.** A pesquisa qualitativa, descritiva, longitudinal, de tipo estudo de caso, foi realizada com cinco trabalhadores que vivenciaram violência no local de trabalho ou no desempenho de suas funções laborais. Utilizou-se entrevista semiestruturada e questionário, que abordaram informações sociodemográficas, profissionais, e sobre a vivência dos trabalhadores em relação à ocorrência da violência e seus desdobramentos. Foram feitas coletas em três momentos: imediatamente após a ocorrência da violência, após três meses, e após seis meses, para verificar possíveis efeitos da violência de forma imediata e ao longo do tempo. Os dados foram analisados por meio de análise de conteúdo temática. **Resultados.** Foram observadas mudanças e dificuldades sentidas na vida pessoal e, principalmente, no âmbito profissional, manifestadas imediatamente após a violência e ao longo de seis meses, de tipo, frequência, tempo de aparição e duração variadas, incluindo sentimentos negativos como medo e insegurança, dificuldades relacionais, estresse, entre outros. Os efeitos da violência na vida pessoal surgem com maior frequência imediatamente após a violência e cessam nos períodos subsequentes, enquanto os efeitos no trabalho são mais numerosos e se mantêm mais constantes ao longo de seis meses. O suporte ofertado aos trabalhadores é insuficiente e descontínuo. As providências para manejo dos casos são principalmente iniciativas dos próprios trabalhadores afetados, sem o envolvimento da gestão dos serviços, não incluindo a análise das ocorrências para prevenir episódios futuros. **Discussão e conclusões.** Evidenciou-se a extensão das consequências da VRT sobre a saúde e o desempenho profissional, que podem repercutir por período prolongado, requerendo suporte continuado do trabalhador e análise dos aspectos relacionados aos episódios para prevenir novas ocorrências. A pesquisa pode contribuir para o aprimoramento do suporte ofertado aos trabalhadores e demais providências institucionais necessárias.

## Violencias en el trabajo en contextos de emergencia y desastres: riesgos agravados y estrategias de intervención

Julia Gonçalves y Mayte Raya Amazarray  
UFCSA, Brasil

**Resumen.** Este trabajo ha sido publicado en formato de capítulo en un libro (*e-book*) que se organizó para traer aportes de la psicología de las organizaciones y del trabajo en contextos de crisis, emergencia y desastres. Esta ponencia desarrolla las ideas presentadas en el capítulo: discutir los riesgos agravados de las violencias en el trabajo en contextos de emergencia y desastres, con especial atención a los trabajadores de primera línea y a aquellos cuyas condiciones de subsistencia se ven directamente afectadas por situaciones de crisis climáticas. Las situaciones extremas –como desastres naturales o tecnológicos– intensifican vulnerabilidades preexistentes y generan condiciones propicias para la aparición o el agravamiento de violencias en el entorno laboral. Estas violencias incluyen acoso moral, acoso e incivildad; prácticas que afectan negativamente la salud física y mental de los trabajadores, además de deteriorar las relaciones laborales y el funcionamiento organizacional. El análisis parte de comprender la violencia como fenómeno multifactorial, con dimensiones sociales, económicas, organizacionales y subjetivas. En contextos de crisis, aspectos como la inestabilidad emocional colectiva, las desigualdades sociales acentuadas y la sobrecarga física y mental amplifican los riesgos de comportamientos violentos en las relaciones laborales. Además, se propone un enfoque interseccional, destacando poblaciones más vulnerables, como mujeres, personas con discapacidad, personas LGBTIQ+, trabajadores con enfermedades previas o con vínculos laborales precarios. El capítulo presenta directrices prácticas enfocadas hacia la gestión organizacional en tres ejes: (1) difusión de información y formación sobre violencia laboral y derechos de los trabajadores; (2) análisis y flexibilización de políticas organizacionales para garantizar condiciones laborales dignas; y (3) acciones de apoyo y acogida psicosocial para los trabajadores afectados. La propuesta destaca el papel de las organizaciones en la promoción de entornos laborales éticos, seguros y sensibles a las singularidades de los sujetos. Se concluye que el trabajo puede representar un factor protector en contextos adversos, siempre que esté respaldado por políticas organizacionales comprometidas con la dignidad humana y los derechos laborales. La prevención y el abordaje de las violencias en el trabajo deben ser prioridades en la actuación de gestores y profesionales de la salud y seguridad laboral, especialmente en tiempos de crisis.

## La complementariedad de métodos en el estudio de las experiencias laborales: reflexiones a partir de una investigación con trabajadores de la seguridad pública

Mayte Raya Amazarray y Clara Faes Schönardie  
UFCSPA, Brasil

**Introducción.** Los métodos mixtos son ampliamente recomendados para una mayor aproximación a la complejidad de los fenómenos psicosociales investigados en la psicología organizacional y del trabajo (POT). A pesar de ello, su aplicación aún es limitada, ya sea por desafíos epistemológicos, formativos u operativos. **Método.** En este trabajo, se parte del relato de la experiencia de un estudio empírico con método mixto secuencial, de base poblacional, realizado con trabajadores brasileños de la seguridad pública, para discutir la complementariedad entre datos cualitativos y cuantitativos en el estudio de la dimensión psicosocial del trabajo, la salud y la calidad de vida. En la etapa cuantitativa, participaron cincuenta trabajadores que respondieron el cuestionario de salud general (GHQ-12), el cuestionario de evaluación de calidad de vida (WHOQOL-bref) y el instrumento de evaluación psicosocial (COPSOQ II); la etapa cualitativa se llevó a cabo mediante grupos focales que abordaron las percepciones y vivencias de estos trabajadores. En esta etapa, participaron 19 policías de distintos rangos jerárquicos, pertenecientes al mismo grupo ocupacional. **Resultados.** Los datos cuantitativos indicaron altos índices de salud y bienestar en el trabajo, con pocas o ninguna referencia a experiencias de sufrimiento. Sin embargo, la etapa cualitativa reunió relatos de malestar, sufrimiento y estrategias de afrontamiento desadaptativas. Este contraste en los resultados evidencia los límites de los instrumentos estandarizados para acceder a dimensiones subjetivas y simbólicas de los sujetos, especialmente en lo que se refiere al sufrimiento psíquico, silenciado con frecuencia en los contextos laborales. **Conclusión.** Así, se defiende que los métodos mixtos –al articular diferentes estrategias de recolección y análisis– promueven una escucha más sensible y comprometida con la complejidad de los fenómenos investigados, contribuyendo a la producción de un conocimiento situado, sólido y ético. Además, se propone fomentar el debate sobre la complementariedad metodológica como un camino fértil para ampliar la escucha de las experiencias de los trabajadores, destacando que la integración entre diferentes enfoques no solo enriquece el análisis de los datos, sino que fortalece el compromiso de la POT con la transformación de las realidades laborales.

## Bienestar laboral en trabajadores de tiendas de abarrotes tradicionales

Adriana Corine García Benítez y José Daniel Arteaga Santos  
*Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México*

**Introducción.** En México, referirse a las tiendas de abarrotes tradicionales implica hablar de un tipo de comercio pequeño dedicado a la venta de víveres al por menor, generalmente establecido en espacios reducidos o en los hogares de sus propietarios. Estas tiendas suelen contar con permisos locales; sin embargo, sus trabajadores son clasificados dentro del emple informal, ya que en muchos casos no cuentan con afiliación al Seguro Social (INEGI, 2022). En los últimos años, la competencia a gran escala de las tiendas de autoservicio, conveniencia y descuento ha crecido de manera acelerada. Estas cadenas incorporan herramientas tecnológicas y ofrecen servicios adicionales a la venta de víveres, lo que representa un riesgo para la permanencia de las tiendas tradicionales (Álvarez y Rodríguez, 2019). Este fenómeno puede repercutir negativamente en el bienestar laboral de quienes trabajan en estos establecimientos. **Método.** Con el objetivo de medir el bienestar laboral de los trabajadores de tiendas de abarrotes, se llevó a cabo el presente estudio con un enfoque cuantitativo, de diseño transversal y carácter exploratorio. Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, con la participación de 124 trabajadores (86 mujeres y 38 hombres, 114 casados y 10 solteros) de tiendas de abarrotes ubicadas en el municipio de Yautepec, Morelos. Para recolectar los datos se aplicaron, de manera presencial después de la revisión del consentimiento informado: el Cuestionario ERI-DER (Siegrist y Fernández, 2005; adaptado por Juárez, 2005) y el cuestionario SOFI-SM (Ahsberg *et al.*, 1997, versión española desarrollada por González *et al.*, 2005), que proporciona indicadores de fatiga laboral. **Resultados.** Los resultados muestran que el 67 % de los trabajadores presenta un bajo desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa percibida. No obstante, un 62 % reporta un alto nivel de sobre involucramiento y un 66 % presenta puntuaciones de fatiga que no son aceptables. **Conclusión.** Aunque el bajo desequilibrio esfuerzo-recompensa podría interpretarse de manera positiva, el elevado nivel de sobre involucramiento puede indicar la presencia de estrés laboral crónico o una cultura organizacional que favorece estar siempre disponible para el trabajo, lo que también puede incidir en los niveles de fatiga; estas condiciones laborales se han documentado como parte del trabajo informal.

## Condição de saúde mental de policiais rodoviários federais e fatores sociodemográficos e profissionais associados

Thiago Drumond Moraes,<sup>1</sup> Alline Alves de Sousa,<sup>1</sup>  
Roberta Belizário Alves,<sup>1</sup> Cristina Kuster Valentim<sup>1</sup>  
e Daniel Amorim Cavalcanti<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universidade Federal do Espírito Santo, Brasil

<sup>2</sup> Diretoria de Gestão de Pessoas da Polícia Rodoviária Federal, Brasil

**Introdução.** Estudos sugerem que policiais rodoviários federais (PRF) vivenciam problemas de saúde mental, frequentemente associados a fatores ocupacionais e organizacionais. Estes transtornos apresentam-se como aspectos centrais para incapacidade, afetam a qualidade de vida, as relações socioprofissionais, e impactam na qualidade do serviço prestado pela organização. Esses estudos, além de escassos, são limitados a alguns Estados brasileiros. Diante da ausência de informações nacionais sobre a condição de saúde mental dos prf, propôs-se a presente pesquisa que objetiva descrever o quadro da saúde mental dos servidores da corporação e os fatores socioprofissionais a ele associados. **Método.** Trata-se de pesquisa exploratória-observacional, documental, de delineamento quantitativo e natureza correlacional. Foi realizada a partir de dados coletados pela corporação em ação institucional de âmbito nacional, denominada Patrulha da Saúde, contemplando: informações sociodemográficas (idade, sexo, raça, naturalidade, conjugalidade, parentalidade, etc.) e socioprofissionais (tempo no cargo, função exercida, ser ou não chefe, estado em que trabalha, ter ou não plano de saúde, ter ou não empréstimo, etc.), e resposta dos servidores à escala *Depression, Anxiety, Stresse Scale*. Registraram-se dados de 8062 servidores em 2023 e de 8064 servidores em 2024. Foram realizadas análises estatísticas descritivas e inferenciais. **Resultados.** 13.7 % dos servidores em 2023 e 12.5 % em 2024 apresentaram sinais sugestivos de algum nível de sofrimento mental, sendo que 5.6 % em 2023 e 4.2 % em 2024 apresentaram sintomas sugestivos de níveis grave e extremamente grave de sofrimento mental. Em ambos os anos, ser policial homem e atuar apenas em atividades operacionais reduziu a chance de estar em níveis mais graves de sofrimento mental. Em contrapartida, cada ano no cargo aumentou a chance de maior severidade de sofrimento mental. Contudo, tais modelos apresentaram baixo poder explicativo para a variabilidade da condição de saúde mental. **Discussão e conclusão.** O maior risco de sofrimento mental entre as mulheres sugere a manutenção de barreiras socioculturais para as policiais. O trabalho em atividades operacionais talvez seja percebido como tendo mais sentido que as atividades administrativas e, provavelmente, vivenciadas com maior satisfação. A experiência desenvolvida ao longo dos anos parece não compensar os efeitos do desgaste imposto pelas demandas laborais. O baixo poder explicativo dos modelos sugere que outros fatores psicossociais não investigados são necessários para se compreender mais adequadamente a condição de saúde mental do efetivo da corporação. Tais dados contribuem para avaliação e delineamento de políticas futuras de gestão de pessoas e de saúde na Polícia Rodoviária Federal do Brasil.

## Transformaciones del trabajo y la salud psicosocial en contextos solidarios: retos y oportunidades

Ángel Jesús Sosa Estrada, Imke Hindrichs y Salma Hernández Estrada  
*Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México*

**Introducción.** El análisis de factores psicosociales (FPS) en el trabajo ha cobrado relevancia en México, especialmente en centros de trabajo convencionales. Desde la implementación de la NOM-035-STPS-2018, se estableció una política para promover entornos organizacionales favorables mediante un cuestionario que identifica FPS, principalmente los riesgos. Sin embargo, esta normativa deja por fuera otras formas de organización, como el sector informal y las organizaciones de economía social y solidaria (ESS); además de no considerar FPS generadores de bienestar o salutogénicos. También, en estas agrupaciones, se enfrentan condiciones laborales que pueden generar riesgos psicosociales. Ignorarlas en la regulación implica desproteger un amplio grupo de trabajadores. Por ello, se hace necesario explorar alternativas para el análisis de FPS del trabajo, más allá de los lineamientos normativos, que permitan ofrecer herramientas útiles a contextos no considerados y que estén basadas en un enfoque participativo y colaborativo. **Método.** La investigación fue transversal con un enfoque mixto basado en el análisis temático de respuestas a dos inductores aplicados voluntariamente y bajo consentimiento informado a 67 personas integrantes de cincuenta proyectos de la ESS en Morelos (México). Para el componente cuantitativo, se convirtieron las categorías a variables. **Resultados.** El análisis dio como resultado cinco temáticas que engloban diecinueve macrocategorías en relación con FPS de riesgo, dentro de las que resaltan las dificultades operativas, falta de compromiso y valores y actitudes considerados negativos. Dentro de los FPS salutogénicos, se cuenta con veinte macrocategorías organizadas en cinco temáticas, donde emergen la cohesión organizacional; los valores y las actitudes identificados como positivos y la relación con clientes como las más destacadas. El análisis de las macrocategorías y sus microcategorías específicas reveló un panorama amplio y diverso de las experiencias y percepciones en torno a los FPS en la ESS. **Discusión y conclusiones.** El presente estudio resalta la importancia de comprender los FPS en organizaciones de la ESS para promover un entorno de trabajo más saludable y para diseñar estrategias contextualizadas de evaluación, prevención e intervención en materia de FPS que reconozcan las particularidades de las organizaciones de ESS. Las futuras investigaciones e intervenciones deberán abordar la equidad y la sostenibilidad, garantizando que las estrategias por utilizar reflejen los principios de estas organizaciones para asegurar su crecimiento y permanencia.

## Una medición de estrés laboral en choferes de taxis

Ana Monserrath Carbajal Ortiz, Diana Celeste López del Carmen  
y Estefany Vianey González Tapia  
Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México

**Introducción.** Generalmente, las condiciones laborales de los choferes del transporte público son desfavorables y se caracterizan por la presencia de riesgos tanto físicos como psicológicos (Arias *et al.*, 2021). En el caso de los choferes de taxi, los riesgos psicosociales asociados a la población son estrés, ansiedad, depresión e insatisfacción laboral (Bonilla y Gafaro, 2017). **Método.** El objetivo de la presente investigación fue medir los niveles de estrés laboral en choferes de taxi del estado de Morelos, mediante la aplicación del cuestionario del contenido del trabajo (JCQ) (Karasek *et al.*, 1998, validado en México en 2015) y la DASS-21, traducida y adaptada a población hispanohablante en México (Gurrola *et al.*, 2006). Con diseño de tipo cuantitativo, alcance descriptivo, transversal, no experimental, con muestreo no probabilístico y por conveniencia, participaron 150 hombres choferes de taxi. La recolección de información fue de manera directa y presencial, donde se les leyó un consentimiento informado para su participación voluntaria. Los datos fueron capturados y procesados en el programa de Microsoft Excel. **Resultados.** Los resultados indican que, en relación con los cuadrantes del JCQ, el 5 % se encuentra en el cuadrante pasivo; el 2 %, en el de alta tensión; el 26 %, en el de aprendizaje activo; y el 67 %, en el de baja tensión. Asimismo, el 71 % reporta bajo nivel de apoyo social, lo que podría reflejar un entorno laboral carente de redes de apoyo entre colegas y empleadores. Además, el 52 % manifiesta una alta percepción de inseguridad laboral, lo cual puede estar vinculado con la naturaleza inestable del trabajo por cuenta propia. Los resultados del DASS-21 arrojan una alta prevalencia de sintomatología depresiva en el gremio de los taxistas, un 58 % se encuentra en algún nivel de afectación emocional, de la misma manera en el caso de la ansiedad, el 68 % presentan síntomas moderados a extremadamente graves. **Conclusión.** Los hallazgos de la investigación sugieren que la salud mental de los taxistas está vinculada con el estrés por múltiples factores propios del ejercicio de su labor, como jornadas laborales extensas, inseguridad y riesgo constante en las calles, incertidumbre económica, estar continuamente en ambientes urbanos estresantes, tráfico, contaminación y maltrato por parte de usuarios. Al realizar las aplicaciones, los participantes brindaron información cualitativa, por lo que para futuras investigaciones se sugiere utilizar un diseño mixto para poder procesar estas opiniones.

## Intervención para la mejora de la salud mental en profesionistas que atienden víctimas de violencia

Belem Quezada

Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México

**Introducción.** Los profesionales que atienden a personas que han sufrido algún tipo de violencia, además de las condiciones laborales adversas que puedan enfrentar por el contexto de precariedad laboral que se vive en países como México, experimentan como parte del rol de la actividad una exposición prolongada al sufrimiento de otras personas, lo cual puede enfrentar a los profesionistas a cargas emocionales que trae como consecuencia la prevalencia de altos niveles de estrés y alteraciones en la salud mental, afectando con ello tanto su bienestar personal como su desempeño profesional. Considerando lo anterior, el objetivo de la investigación es dar cuenta de los resultados obtenidos de una intervención basada en el modelo cognitivo conductual, realizada para mejorar la salud mental de mujeres profesionistas que atienden víctimas de violencia. **Método.** la investigación fue cuasiexperimental, con un diseño pretest-intervención-postest. Se utilizaron los siguientes instrumentos: cuestionario del síndrome de quemarse (CSQT) por el trabajo y cuestionario de ansiedad y depresión de Beck. Se contó con la participación de 25 mujeres profesionistas (48 % psicólogas, 28 % abogadas y 24 % trabajadoras sociales). El procedimiento inició con la aplicación de los instrumentos. A partir de los resultados, se realizó un programa de intervención para cada participante, el cual consistió en doce sesiones individuales para dar herramientas de afrontamiento a la ansiedad, estrés y autocuidado bajo el modelo cognitivo conductual. La intervención se realizó en tres meses y, al término del periodo, se aplicaron nuevamente los instrumentos. **Resultados.** En lo referente al CSQT, se obtuvieron los siguientes puntajes promedio: 3.3 en ilusión por el trabajo, 1.2 en desgaste psíquico, 0.2 en indolencia y 0.4 en culpa. En ansiedad se obtuvo un puntaje de 6.9 y, en depresión, 5.4. Después de la intervención, los resultados en el CSQT fueron: 3.3 en ilusión por el trabajo, 1.6 en desgaste psíquico, 0.2 en indolencia y 0.3 culpa; en lo referente a los indicadores de ansiedad, se obtuvo un puntaje de 3.5 y, en depresión, 2.5. **Discusión y conclusiones.** Se destaca que hay mejoras en todos los resultados. En particular, mejoraron significativamente los puntajes en los indicadores de salud mental (ansiedad y depresión), por lo que se puede afirmar que las acciones llevadas a cabo en el protocolo cumplieron con el objetivo de mejorar el bienestar de las trabajadoras.

## Demandas emocionais de professores do ensino fundamental: insumos para treinamento

Carolina dos Anjos Almeida Brantes,<sup>1</sup> Sônia Maria Gudes Gondim,<sup>1</sup>  
Raquel de Suza Lobo Guzzo<sup>2</sup> e Iago Andrade Carias<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universidade Federal da Bahia, Brasil

<sup>2</sup>PUC de Campinas, Brasil

**Introdução.** O objetivo deste artigo foi levantar as demandas emocionais dos professores do ensino fundamental em sala de aula para fins de treinamento. Para alcançar este objetivo, foi necessário conhecer a realidade de sala de aula, identificar as necessidades de treinamento e avaliar a adequação de um novo modelo para o desenvolvimento de competências socioemocionais (CSE) em professores do ensino fundamental. **Método.** Este modelo foi denominado EMODOC-Treino e sustenta-se na proposição teórica da Escala EMODOC e no modelo integrativo de CSE, que prevê o intercâmbio de conhecimentos, habilidades e atitudes no processo de desenvolvimento de CSE, denominado EMOCOMP. O EMODOC foi construído e validado com os professores do ensino fundamental. Sua versão final é unifatorial, porém com 3 facetas principais: atitude positiva do docente em sala de aula, consciência emocional e sociabilidade (a regulação emocional foi posta como uma faceta transversal). O EMODOC-Treino propõe desenvolver as atitudes positivas em sala de aula (atitudes); consciência emocional (conhecimento); regulação emocional e a sociabilidade (habilidades). Dessa forma, procedeu-se um estudo qualitativo e exploratório com os professores do ensino fundamental. Todos os parâmetros éticos para pesquisas com seres humanos foram seguidos. Os 5 professores interessados (2 mulheres e 3 homens, maioria lecionava no 5º ano com média de idade de 39 anos e 13 de experiência docente) tiveram 50 minutos de 3 aulas suas observadas, depois participaram de uma entrevista individual. O protocolo de observação foi aberto registrando a situação eliciadora em sala de aula, os envolvidos (alunos, professores), a reação do professor e se o evento era positivo ou negativo. **Resultados.** Na entrevista, os 3 eventos mais frequentes foram apresentados e questionou-se sobre os antecedentes e algumas perguntas específicas sobre as facetas do EMODOC-Treino. As categorias de análise encontradas foram agrupadas formando nove eventos ou ciclos afetivos de sala de aula. Um exemplo de ciclo: Diante de um comportamento agressivo de um aluno, o professor reagiu expressando sua insatisfação, chamando a atenção do aluno de diversas formas, ou por outro lado buscava incluir o aluno, incentivar sua participação, conscientizá-lo, etc. Requerendo do docente principalmente a sociabilidade, a regulação emocional e a consciência emocional. Em entrevista, os professores destacaram como principal antecedente os aspectos familiares. **Conclusão.** O objetivo deste artigo foi alcançado, as demandas identificadas destacam a necessidade de treinamento de CSE para este público. Sugere-se uma alteração no modelo, para o treino apenas da regulação emocional como habilidade, visto a sociabilidade parecer bem desenvolvida neste público.

## EMODOC-Treino e competências socioemocionais docentes: avaliação de impactos pessoais e ambientais

Carolina dos Anjos Almeida Brantes,<sup>1</sup> Sônia Maria Guedes Gondim,<sup>1</sup>  
Gustavo Henrique Martins<sup>2</sup> e Gardênia da Silva Abbad<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universidade Federal da Bahia, Brasil

<sup>2</sup> Universidade São Francisco, Brasil

<sup>3</sup> UNB, Brasil

**Introdução.** O objetivo deste estudo foi aplicar e avaliar a eficácia de um treinamento de CSE voltado para docentes do ensino fundamental. O treinamento foi virtual e baseado no modelo Emodoc-Treino, que busca desenvolver Atitudes positivas em sala de aula, a habilidade de regulação emocional e ativar os processos cognitivos relativos à consciência emocional. **Método.** 24 professores de escolas públicas municipais, maioria mulheres ( $n = 21$ ), e 150 alunos participaram da pesquisa, cursando o 6º e o 7º anos do ensino fundamental, sendo que apenas os docentes receberam treinamento. Todos os parâmetros éticos foram seguidos para pesquisas com seres humanos. Professores e alunos responderam a questionários em três momentos: antes do treinamento, depois e três meses depois do treinamento (*follow-up*). Os professores responderam a *Medida de Competências Socioemocionais de Docentes do Ensino Fundamental (EMODOC)* e a *Escala de Relacionamento Professor-Aluno – Versão Reduzida – ERPA*. Neste, foram selecionados de 3 a 5 alunos de cada professor que participaram da pesquisa e os professores avaliaram seu relacionamento com estes alunos. Os alunos responderam a escala de *Motivação para Aprender*. Os professores foram alocados em três grupos: controle passivo (sem nenhuma intervenção), controle ativo (treinamento sobre sala de aula) e intervenção (treinamento sobre competências socioemocionais). **Resultados.** Como principais resultados têm-se que as médias em competências socioemocionais aumentaram para os professores que foram treinados após a intervenção. Encontrou-se também que as maiores médias em competências socioemocionais estavam associadas a maiores médias da percepção de afinidade do professor com os alunos. **Conclusão.** O que reforça que o desenvolvimento de competências socioemocionais em professores é salutar tanto para eles quanto para a relação com os alunos. Novos estudos adotando um treinamento presencial são sugeridos, bem como ampliando as variáveis contextuais para verificar o impacto das competências socioemocionais dos docentes. Este estudo contribuiu para a formação docentes bem como a interação professor-aluno.

## Saúde mental e bem-estar de professores universitários: impactos do contexto organizacional

Helenides Mendonça<sup>1</sup> Isabella de M. R. Caiado,<sup>2</sup>  
Fábio Jesus Miranda<sup>3</sup> e Laila Leite Carneiro<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universidade Federal da Bahia, Brasil.

<sup>2</sup>Secretaria Municipal de Aparecida de Goiânia, Brasil

<sup>3</sup>PUC de Goiás, Brasil

**Introdução.** A saúde mental dos professores universitários tem sido comprometida por múltiplas pressões laborais. Estudos internacionais revelam índices alarmantes de estresse, ansiedade e depressão entre docentes do ensino superior, sendo o ambiente organizacional um dos principais preditores desse adoecimento. No Brasil, dados empíricos ainda são escassos. Este estudo visa analisar como a percepção do contexto de trabalho influencia o bem-estar psicológico desses profissionais, à luz do modelo biopsicossocial de saúde. **Método.** Foi conduzido um estudo quantitativo com 514 docentes de instituições públicas e privadas das cinco regiões do Brasil. Utilizou-se um questionário online composto por escalas adaptadas de Diener *et al.* (2009), Siqueira (2008) e Spector (1985), medindo percepção do ambiente organizacional (condições de trabalho, qualidade, gestão e produtividade) e indicadores de bem-estar (afetos positivos/negativos, florescimento e felicidade). Os dados foram analisados por meio de correlações e regressões múltiplas (stepwise), conforme diretrizes éticas em pesquisa com seres humanos. **Resultados.** As percepções positivas sobre condições de trabalho, processos de gestão e qualidade institucional correlacionaram-se positivamente com felicidade ( $r = .310$ ), florescimento ( $r = .309$ ) e afetos positivos ( $r = .259$ ). O único preditor de afetos negativos foi a percepção negativa sobre as condições laborais ( $\beta = -.231$ ). A análise de regressão indicou que condições favoráveis de trabalho e boa gestão explicam, significativamente, variâncias nos níveis de bem-estar docente. Por exemplo, o florescimento no trabalho foi predito pelas boas condições e pela gestão eficaz ( $R^2 = .11$ ;  $p < .001$ ). Tais achados demonstram que ambientes universitários bem avaliados promovem não apenas saúde mental, mas também maior engajamento, satisfação e desempenho profissional. **Discussão e conclusões.** O adoecimento docente está diretamente relacionado à precarização do contexto universitário, sobretudo à sobrecarga, pressões por produtividade e baixa valorização profissional. As evidências empíricas obtidas reforçam o papel central da organização do trabalho na promoção (ou deterioração) da saúde dos professores. Propõe-se que universidades adotem políticas de apoio psicológico, reconhecimento profissional e melhoria nas condições de trabalho. Além disso, recomenda-se que políticas públicas priorizem a saúde mental docente como critério para avaliação institucional. Investir em bem-estar no trabalho é investir na qualidade da educação e no futuro das sociedades.

## Factores de riesgo psicosocial y estrés: análisis de su interacción en trabajadores universitarios

Diego Muñoz Muñoz, Fredy Villalobos Galvis y Arsenio Hidalgo Troya  
*Universidad de Nariño, Colombia*

**Introducción.** La exposición a factores de riesgo psicosocial puede derivar en patologías relacionadas con el trabajo (Ministerio de Protección Social, 2010). Tales factores también pueden propiciar la presencia de respuestas de estrés (Ministerio de Protección Social, 2010), lo cual incide adversamente en la productividad de los empleados, la salud personal y la satisfacción de los individuos con su tarea (Rahman y Zanzi, 1995). De tal manera, el objetivo de la presente investigación fue analizar la influencia de los factores de riesgo psicosocial sobre el estrés en empleados de una universidad pública del suroccidente colombiano. **Método.** investigación correlacional, con la participación de 513 trabajadores, quienes respondieron la batería de instrumentos para evaluar el riesgo psicosocial y su cuestionario de estrés. A través de un modelo estadístico anidado, de tipo GAMLSS, se tomaron en cuenta todas las variables de la batería como elementos predictores de la variable estrés, y se identificó el mejor modelo de influencia considerando la selección de variables tipo *backward*, mediante el criterio de GAIC. **Resultados.** Las variables sexo, demandas del trabajo, recompensas, tiempo fuera del trabajo, relación familiar e influencia del entorno extralaboral mostraron un influjo significativo sobre el estrés laboral: a mayor puntuación en cada tipo de riesgo, mayor puntuación promedio de estrés, mientras que el estrés es mayor, en promedio, en mujeres que en hombres. **Discusión.** Si bien teóricamente todos los factores de riesgo psicosocial pueden incidir en el estrés, para el presente estudio, un factor individual (sexo), dos factores intralaborales (demandas y recompensas) y tres factores extralaborales (tiempo fuera, relaciones familiares e influencia del entorno extralaboral) mostraron repercusión, puesto que se observa una confluencia de varios elementos que propician estrés en trabajadores universitarios (Tacca y Tacca, 2019).

## Intervenções em saúde mental no contexto de trabalho dos professores

Magda Macedo Madalozzo, Silvana Regina Ampessan Marcon,  
João Ignacio Pires Lucas, Alexandra Carol Cioato,  
Morgana Menegat Cavalheiro e Valentina Del’Pino Borghetti  
*Universidade de Caxias do Sul (UCS), Brasil*

**Introdução.** A intensificação do trabalho docente impacta professores de diferentes níveis de ensino, pois ampliam responsabilidades e aumentam a sobrecarga de trabalho, com crescente pressão por Resultados. Esse cenário os expõem a diversos fatores psicossociais no trabalho que podem contribuir tanto para o adoecimento como para a promoção da saúde mental e bem-estar no trabalho. O objetivo deste relato é apresentar os resultados de uma revisão integrativa de literatura, cujo propósito foi identificar intervenções que contribuam para fortalecer a saúde mental de professores. **Método.** De caráter descritivo e exploratório, a pesquisa foi efetuada na base de dados *Scopus*, em abril de 2025, utilizando os descritores “*mental health*” e “*teachers*”. Os critérios de inclusão foram: artigos nacionais e internacionais, últimos cinco anos, em inglês, português e espanhol, com a palavra-chave “*mental health*”, em estágio final de publicação, de acesso aberto. **Resultados.** A busca resultou em 131 artigos. Após a leitura do título e do resumo foram identificados 21 artigos com intervenções para a saúde mental de professores. Após leitura na íntegra as intervenções identificadas foram categorizadas enquanto “políticas público-privadas”, “intervenções no contexto de trabalho”, “intervenções focadas no indivíduo” e “intervenções sociais”. Na categoria políticas público-privadas destacaram-se a criação de programas de triagem da saúde mental de professores, de canais de comunicação para garantir a participação destes nas tomadas de decisão acerca da profissão, a elaboração de planos estratégicos nacionais, como primeiros socorros psicológicos, e estabelecimento de suporte psicológico *online*. Na categoria intervenções no contexto de trabalho foram relatadas alterações nas demandas de trabalho, criação de programas de apoio psicossocial com acompanhamento periódico, implementação de espaços de compartilhamento de saberes, ações para fortalecer a resiliência e competência dos professores em gestão relacional, bem como estratégias adaptativas de regulação emocional. Na categoria intervenções focadas no indivíduo identificaram-se treinamentos em técnicas de *mindfulness* e aplicativos de mensagens voltados à redução de estresse, ansiedade e esgotamento, abordagens de educação socioemocional para a promoção do bem-estar, da autorregulação emocional e enfrentamento de frustrações, além de estratégias de fortalecimento da autoeficácia, autoestima e resiliência, aliadas à adoção de hábitos saudáveis como exercícios físicos, equilíbrio vida-trabalho e envolvimento comunitário como formas de melhorar o bem-estar psicológico. Na categoria ‘intervenções sociais’, destacou-se o apoio social, ambientes de apoio a professores sobrecarregados e construção de relacionamentos interpessoais entre os profissionais. **Conclusão.** As intervenções identificadas reforçam a importância de ações que integrem políticas públicas, suporte institucional e práticas individuais para promover a saúde mental docente.

## Intervenções no contexto de trabalho dos profissionais de segurança pública: uma revisão da literatura

Alexandra Carol Cioato, Fernanda Bitencourt Prigol,  
Maria Eduarda Portal Casagrande, Morgana Menegat Cavalheiro,  
Silvana Regina Ampessan Marcon, Magda Macedo Madalozzo,  
e João Ignacio Pires Lucas  
UCS, Brasil

**Introdução.** Os profissionais de segurança pública realizam o seu trabalho, muitas vezes, expostos a eventos emocionalmente e fisicamente estressantes, como incêndios, ressuscitações, prisões etc., muitos dos quais podem ser traumáticos ou prejudiciais à saúde, com períodos regulares de estresse físico substancial, bem como longos períodos de potencial inatividade, como o tempo entre chamadas de serviço ocasionando, eventualmente, aumento do risco de lesões físicas e dor crônica. Por estarem expostos a eventos traumáticos durante a atuação profissional, os PSP apresentam maior probabilidade de desenvolverem transtornos mentais que a população geral. O objetivo desta pesquisa foi identificar intervenções que foram apresentadas em pesquisas socializadas em periódicos científicos e que tiveram como população-alvo os PSP. **Métodos** Foi realizada uma busca nas bases de dados Scopus e Web of Science com os descritores “public safety professionals” or “public security professionals” or “firefighters” or “police” (Tópico) and “mental health” (Palavras-chave) and intervention (Tópico) publicados em inglês, português e espanhol, no período de 2022 a 2025. **Resultados.** Foram encontrados 101 artigos e destes 10 foram selecionados por estarem diretamente relacionados a estratégias de promoção de saúde e prevenção ao suicídio em profissionais de segurança pública. As intervenções abordadas nas pesquisas foram: *mindfulness*, treinamento de apoio de pares, intervenções de medicina de estilo de vida baseadas em evidências, campanha de desestigmatização *decoding-mh (mental health)*, cães de apoio, ENHANcE, *critical incident stress debriefing (CISD)*, Programa de Treinamento em Gerenciamento de Fadiga e Programa de Assistência ao Funcionário. **Conclusão.** Todas estas intervenções resultaram em alguma contribuição de prevenção ou promoção referente a saúde mental, comprovando a necessidade da implementação de ações que sejam protetivas.

**Palavras-chave.** Profissionais de segurança pública, contexto de trabalho, saúde mental, intervenções.

## La tensión entre la prescripción y la actividad en los procesos de reintegro laboral: una revisión sistemática de estudios que abordan el fenómeno del reintegro laboral

Ana María Velasco-Vivas, Fátima Díaz-Bambula  
y Juan Carlos Velásquez Valencia  
Universidad del Valle, Colombia

**Introducción.** Los procesos de reintegro laboral son un fenómeno complejo, dinámico y discontinuo que requiere la participación de diferentes actores con responsabilidades dentro de él. Como en todo trabajo, se encuentran aspectos prescriptivos y de la actividad que configuran diversas realidades; la tensión entre lo que se pide hacer y lo que se elige o no realizar atraviesa la relación entre las personas, su trabajo, la organización y el impacto en su salud, tensiones que también llevan a contradicciones entre las políticas personales y las del trabajo. **Objetivo.** Vislumbrar aspectos prescriptivos y de la actividad en los procesos de reintegro laboral, a partir de la revisión de artículos empíricos acerca de la experiencia de actores implicados. **Método.** Se realizó una revisión sistemática aplicando el método PRISMA. Se consultaron diferentes bases de datos: PubMed Central, Scopus, Ebscohost y Web of Science, durante 2024. De 1126 artículos, se seleccionaron 24 que cumplieron los criterios de inclusión y exclusión: artículos empíricos acerca del reintegro laboral, eventos de salud/enfermedad laboral o común, mencionar prácticas de actores implicados en el reintegro y estar en inglés, español o portugués. Como técnica de análisis se empleó el análisis de contenido. **Resultados.** El médico de cabecera es uno de los actores que más participa en el fenómeno: debe expedir las incapacidades médicas, determinar la capacidad funcional de los trabajadores, etc. En su actividad, presenta conflictos por los múltiples roles asignados y describe dificultades para evaluar la capacidad laboral y realizar recomendaciones, pues desconoce la organización del trabajo y las características de las empresas donde trabajan los pacientes. Dos de los actores que tienen una baja participación son los psicólogos y los psiquiatras, debido a dificultades en los sistemas de salud. Desde el aspecto normativo, las empresas reciben más prescripciones para cumplir durante el reintegro; en cuanto a los trabajadores, estos suelen ser vistos como pacientes-pasivos frente a sus procesos. **Discusión y conclusiones.** Las tensiones presentes entre la prescripción y la actividad en el fenómeno favorecen la desarticulación entre los diferentes actores que participan en los procesos complejos del reintegro laboral, las prescripciones suelen ser distantes a las realidades que experimentan dichos actores y se vislumbran contradicciones entre lo que se espera del proceso y lo que sucede en realidad; por lo anterior, es fácil deducir que lo prescrito no suele considerar lo real.

**Palabras clave.** Reintegro laboral, trabajador, empresa, actor-parte interesada, prescripción, actividad-tensión.

## Influencia del estrés laboral en las relaciones sentimentales de jóvenes *millennials* en Quito, Ecuador

Melannie Orejuela-Carrillo y Karina Silva-Jaramillo  
*Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE), Ecuador*

**Introducción.** En la actualidad, el estrés laboral se ha convertido en una problemática importante en el campo organizacional y social; los jóvenes han sido la población más afectada, dado la carga laboral que enfrentan diariamente y las presiones sociales de hoy. Los *millennials*, al ser una generación activa en el mercado laboral, han tenido que desarrollar mecanismos de defensa y de adaptación para enfrentar los desafíos existentes en el campo profesional, social y personal. En la ciudad de Quito, los jóvenes profesionales le hacen frente a un mercado laboral inestable y con condiciones sociales no favorables. Ello ha influenciado que esta generación desarrolle estrés laboral, afectando directamente el bienestar individual y sus relaciones cercanas. Pese al creciente interés que ha tenido el bienestar personal, existen pocas investigaciones en el Ecuador que exploren el impacto que el estrés laboral tiene en las relaciones cercanas de los jóvenes profesionales. El estudio y la comprensión de este vínculo favorecen la visibilidad de las necesidades emocionales que los jóvenes tienen, las cuales trascienden el campo profesional. El objetivo del presente estudio consiste en determinar la influencia que existe entre el estrés laboral y las relaciones sentimentales de los jóvenes profesionales. **Método.** Se realizó bajo un enfoque cuantitativo-descriptivo, utilizando como herramientas de recolección de datos la encuesta de estrés laboral de la OIT y la OMS y la escala de experiencia en relaciones cercanas (ECRr), de la cual existe una adaptación en población ecuatoriana; ambas fueron aplicadas a 200 personas, entre los 25 y 45 años, que viven en Quito. **Resultados.** Los resultados obtenidos reflejan una realidad compleja que los jóvenes profesionales viven en la actualidad en Quito. La investigación permitió conocer que el estrés laboral afecta de manera directa la ansiedad y la evitación con la pareja sentimental. **Conclusión.** Del estudio se infiere que, a mayor nivel de estrés laboral y un ineficiente liderazgo, existe un mayor nivel de evitación y ansiedad que afecta al profesional. Reconocer la influencia del estrés laboral en las relaciones cercanas es un punto importante para promover el bienestar integral de los jóvenes profesionales; además, abre el camino para nuevas investigaciones que fortalezcan el ámbito laboral y personal de los jóvenes profesionales en Quito.

**Palabras clave.** Estrés laboral, ansiedad, evitación, jóvenes profesionales.

## **Desafios contemporâneos para a qualidade de vida: trabalho, carreira e longevidade conjugal.**

Ana Cristina Limongi-França, Cláudia Lopes da Silva, Larissa Silva,  
Esdras Guerreiro Vasconcellos e Sigmar Malvezzi  
*Universidade de São Paulo, Brasil*

**Resumo.** A Qualidade de Vida decorrente do trabalho, carreira e longevidade conjugal oferece amplas perspectivas para um estilo de vida saudável. Apresentar fundamentos e reflexões para os dias atuais é a proposta desta mesa a partir da Psicologia Social e do Trabalho. O objetivo é demonstrar as possíveis relações entre bem-estar tanto em ambientes profissionais, quanto na vida conjugal cotidiana. Partimos da definição de qualidade de vida como o conjunto de escolhas de bem-estar nas dimensões biológicas, psicológicas, sociais e organizacionais, inspirada na definição da Organização Mundial de Saúde OMS/OPAS que propõe “Saúde como completo bem-estar... e não apenas ausência de doença”. Para Camargo (2024) qualidade de vida é “a percepção do indivíduo de sua inserção na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”. Nesta perspectiva serão consideradas os relacionamentos com familiares, comunidade e organizações em geral e os impactos na mudança radical de carreira estudado por Silva (2023). Os desafios contemporâneos, a partir da Pandemia da COVID-19, traz a centralidade da saúde mental, longevidade conjugal e para a criação de ambientes e de relações saudáveis com dados de Limongi-França (2002), Sadir e Lipp (2009) e Vasconcellos (2002). As relações conjugais de qualidade e continuidade nos laços, incluindo a obrigação de manter o relacionamento conjugal até a finitude de um dos parceiros, estudadas por Silva (2016) demonstram a importância do fator conjugal na qualidade de vida. A busca pela qualidade da relação afetiva e pela satisfação conjugal tem sido estudada por como prioritária aos casais contemporâneos, como revelou os estudos de Goulart e co-autores (2019) e Andretta (2021) nos estudos de “dual career”. Os achados de pesquisa demonstram a importância destes elementos, analisadas de forma integrada, na dinâmica da psiquê de cada pessoa e seus pares.

**Palavras-chave.** Qualidade de vida no trabalho, carreira e longevidade conjugal.

## Más allá del agotamiento en contextos multiculturales: sensibilidad intercultural y cultura escolar inclusiva en el bienestar de educadoras de párvulos

Marian Bilbao,<sup>1</sup> María José Mera-Lemp,<sup>2</sup>

Gonzalo Martínez-Zelaya<sup>2</sup> y Nora Gray<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universidad Alberto Hurtado, Chile

<sup>2</sup>Universidad Viña del Mar, Chile

<sup>3</sup>FLACSO, Chile

**Introducción.** En la última década, Chile ha vivido un fuerte aumento de población inmigrante joven sudamericana y del Caribe. Lo anterior implicó el aumento de niños en el sistema educacional, generando rápidamente establecimientos multiculturales. Las investigaciones sobre el bienestar docente han mostrado que, ante una escuela con alta diversidad cultural, son mayores los sentimientos de agotamiento y estrés y menor la autoeficacia, en comparación con trabajar en escuelas con baja diversidad cultural. Sin embargo, otras investigaciones señalan que variables como las capacitaciones en trabajo con diversidad cultural, la sensibilidad intercultural y el tener un establecimiento con una cultura de diversidad reducirían estos síntomas de malestar.

**Objetivo.** Analizar la relación de la multiculturalidad, la capacitación en diversidad cultural, el prejuicio, la sensibilidad intercultural y la cultura de diversidad cultural, con los afectos positivos en educadoras de párvulos.

**Método.** Se evaluaron 600 educadoras de la Región Metropolitana de Santiago de Chile, con una encuesta que incluyó las variables señaladas; además, se midieron el número de estudiantes a su cargo y de estudiantes de familias inmigrantes.

**Resultados.** La regresión lineal múltiple realizada explicó el 23.1 % de la varianza de los afectos positivos de las educadoras, resultando significativas prejuicio ( $\beta = -.646$ ;  $p < .001$ ), número de estudiantes de familias inmigrantes ( $\beta = -.058$ ;  $p < .001$ ), cultura de diversidad cultural-dimensión de inclusión ( $\beta = -.359$ ;  $p < .001$ ), sensibilidad intercultural ( $\beta = .404$ ;  $p < .001$ ), número de estudiantes a su cargo ( $\beta = .016$ ;  $p = .026$ ) y, tendencialmente, capacitación en trabajo con diversidad cultural ( $\beta = .146$ ;  $p = .094$ ).

**Discusión.** Los resultados confirman aspectos señalados en la literatura, como que una mayor diversidad cultural en el aula afectaría negativamente el bienestar docente. Comprobando este factor, un mayor número de estudiantes no resultó afectado negativamente en ese sentido. Lo más interesante es que una cultura de la escuela que fomenta la diversidad cultural, así como la sensibilidad intercultural entre las educadoras—lo que reduciría el prejuicio—, explicaría mayores afectos positivos, aun en presencia de prejuicio y presión de la diversidad cultural. Estas son variables que deben trabajarse organizacionalmente para que tengan un efecto positivo en el cuidado del bienestar docente en los contextos multiculturales.

## Riesgo psicosocial en jefes y trabajadores peruanos del sector minero de Perú: un estudio comparativo

Walter Arias, Giuliana Salinas, Renzo Rivera y Judith Garavito  
*Universidad Católica San Pablo, Perú*

**Introducción.** El objetivo del estudio fue analizar los factores de riesgo psicosocial en trabajadores peruanos del sector minero, según sean jefes u operarios. **Método.** Se diseñó una investigación comparativa asociativa transversal, para lo cual se evaluaron 1041 trabajadores de diversas empresas mineras de Perú, a quienes se les aplicó la batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial. **Resultados.** Se encontró que los trabajadores que asumen el rol de operarios tuvieron niveles estadística y significativamente más elevados de riesgo psicosocial que quienes asumían el rol de jefatura, en las dimensiones intralaborales de liderazgo y reconocimiento, así como en las dimensiones extralaborales de tiempo fuera del trabajo, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, relaciones familiares, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda. **Conclusiones.** Tanto las dimensiones intralaborales como extralaborales tienen un impacto más negativo en los trabajadores operarios del sector minero de Perú, en comparación con sus jefes.

**Palabras clave.** Riesgo psicosocial, minería, salud ocupacional.

## ¿Rituales triviales o herramientas organizacionales? Rituales grupales en contextos laborales y su asociación con la satisfacción, el sentido del trabajo, la identificación con el equipo y el estrés

Claudio Figueroa-Grenett  
Universidad Santo Tomás, Chile

**Introducción.** Los rituales colectivos, entendidos como una forma específica de reunión grupal, se caracterizan por su repetición, estructura secuencial, significado simbólico implícito y potencial para modificar afectos, cogniciones y conductas (Páez *et al.*, 2025). Estudios previos destacan que participar en este tipo de prácticas favorece la experiencia de copresencia, la sincronía afectiva y conductual, el sentido de pertenencia y emociones positivas asociadas al bienestar y la prosocialidad (Buhrmester *et al.*, 2020; Mogan *et al.*, 2019; Zabala *et al.*, 2023). Si bien suelen vincularse con contextos religiosos, también se manifiestan en espacios laborales, como en la *haka* de los All Blacks, o rituales organizacionales de bienvenida, como los de Zappos. Aunque pueden parecer triviales, la omnipresencia de rituales en contextos organizacionales sugiere que estos pueden cumplir funciones relevantes (Kim *et al.*, 2021; Zakhour *et al.*, 2025). Considerando que el bajo sentido del trabajo, la insatisfacción laboral, la débil identificación con el equipo y el alto nivel de estrés se asocian negativamente con variables organizacionales como el rendimiento, la cooperación y la prosocialidad (Ganster y Rosen, 2013; Judge *et al.*, 2001; Rosso *et al.*, 2010), la presente investigación evaluó la relación entre rituales grupales y estas variables que impactan a nivel organizacional. **Método.** En esta ponencia, se presentan resultados preliminares de un estudio cuantitativo que evalúa la relación entre rituales grupales y variables como el sentido del trabajo, la satisfacción laboral, la identificación con el equipo y el estrés, en una muestra diversa de trabajadores en Chile (N = 250). Se utilizaron dos medidas complementarias: una escala de ritualización basada en Kim *et al.* (2021) y la *team rituals scale* (Zakhour *et al.*, 2025); los instrumentos empíricos más sistematizados identificados en la literatura revisada. **Resultados y discusión.** Los análisis de correlación, ANOVA y las regresiones sugieren que los rituales grupales en contextos laborales pueden favorecer dimensiones clave del bienestar organizacional. Se discute sobre cómo establecer rituales grupales en los contextos laborales y las implicancias prácticas de su establecimiento en los equipos de trabajo. Además, se plantea la necesidad de avanzar hacia estudios experimentales que entreguen evidencia causal sobre la relación entre rituales grupales y las variables de interés.

## Panorama de ejes temáticos, conceptuales y metodológicos de las investigaciones sobre violencia ocupacional externa en el sector salud: una revisión sistemática de la literatura

Lucy Jazmín Ospina García, Fátima Díaz-Bambula,  
y Angélica María Londoño Moreno  
Universidad del Valle, Colombia

**Introducción.** La VOE representa una problemática creciente en el sector salud, caracterizada por las interacciones entre trabajadores y usuarios, donde se generan tensiones significativas en el entorno laboral. Según la OMS, la violencia en el lugar de trabajo incluye abusos, amenazas y agresiones relacionadas con el ejercicio laboral, lo cual afecta de manera directa a los trabajadores del sector salud. Diversos estudios señalan que la VOE impacta no solo a las víctimas directas, sino también al clima organizacional, la calidad del servicio y los recursos institucionales. En este contexto, los trabajadores auxiliares administrativos, también conocidos como auxiliares de admisiones, quienes interactúan de manera constante con usuarios, son vulnerables a distintas formas de violencia, como la verbal, psicológica, simbólica, económica e incluso física. Esta investigación tiene como objetivo comprender el panorama mundial de la VOE en el sector salud, a través de una revisión de literatura que permita reflexionar sobre este fenómeno en el contexto colombiano. **Método.** Se realizó una revisión de literatura estructurada que incluyó artículos científicos, informes técnicos y documentos de organismos internacionales. La búsqueda se llevó a cabo en bases de datos como Scopus, Web of Science, Ebsco, Redalyc, Scielo y Google Académico, priorizando estudios entre 2015 y 2024. Se analizaron técnicas, conceptos, teorías y métodos utilizados en investigaciones sobre VOE y su relación con las condiciones laborales, la calidad de vida y los riesgos psicosociales. La información fue categorizada según ejes temáticos, conceptuales y metodológicos. **Resultados.** Los hallazgos muestran que la VOE es un fenómeno transversal en el sector salud a nivel global, con una prevalencia significativa en contextos hospitalarios y ambulatorios. Las formas más comunes de violencia son la psicológica (17.9 %), física (8.5 %) y sexual (6.4 %), afectando especialmente a mujeres. En la caracterización del universo de análisis (catorce artículos), fue posible identificar que no hubo aumento significativo, en la población de investigaciones, sobre VOE en el sector salud. Se evidenciaron vacíos en la formulación de políticas preventivas y de atención, así como en la sistematización de datos fiables que permitan una intervención eficaz. **Discusión y conclusiones.** La revisión resalta la necesidad de fortalecer marcos conceptuales y metodológicos que aborden la VOE desde un enfoque preventivo y contextualizado. Reflexionar sobre este fenómeno permite no solo caracterizarlo, sino generar estrategias de intervención adaptadas al personal administrativo en salud. Es fundamental avanzar en políticas públicas basadas en evidencia, que promuevan condiciones laborales dignas y ambientes seguros. Esta revisión contribuye al debate académico y a la formulación de acciones concretas frente a un fenómeno de alta relevancia en el ámbito de la salud ocupacional.

## Riesgo de la ideación suicida en trabajadores de hospitales públicos en Chile

Elisa Ansoleaga<sup>1</sup> y Elena Soto-Contreras<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universidad Diego Portales, Chile

<sup>2</sup>Universidad de Concepción, Chile

**Introducción.** La salud pública enfrenta desafíos por la alta carga de enfermedades, la escasez de recursos, la precariedad laboral y el desgaste emocional, lo que impacta la salud mental de los trabajadores. A su vez, factores organizacionales como altas exigencias, bajo control laboral y supervisión abusiva se han asociado con el comportamiento suicida; un importante problema de salud pública a nivel mundial. Pese a la creciente evidencia internacional, existe escasa investigación en América Latina, lo que resalta la necesidad de estudiar los factores de riesgo y protección en el contexto laboral sanitario chileno. El estudio tuvo por objetivo identificar factores protectores y de riesgo en la relación entre liderazgos destructivos, dimensiones organizacionales e ideación suicida en trabajadores de la salud pública en Chile. **Método.** Se aplicó una encuesta a 1855 trabajadores de hospitales públicos de tres regiones en Chile (enero a mayo de 2023). El muestreo fue probabilístico, estratificado por sexo y estamento. Mediante modelos de regresión logística segmentados por sexo, se analizó la asociación entre estilos de liderazgo (*laissez-faire*, tiránico y constructivo), ideación suicida y dimensiones organizacionales (acoso laboral, demandas emocionales, conflicto de rol, vulnerabilidad laboral y clima de gestión de conflictos). **Resultados.** Los liderazgos destructivos constituyen un factor de riesgo para la ideación suicida en hombres. El acoso laboral y las demandas emocionales también actúan como factores de riesgo de ideación suicida en hombres y mujeres y la vulnerabilidad laboral es un factor de riesgo solo en mujeres. El clima de gestión de conflictos constituye un factor protector de la salud mental en las organizaciones y constituye un posible camino de intervención. **Discusión y conclusiones.** Los liderazgos, la violencia y otras dimensiones de la organización del trabajo son factores de riesgo relevantes para la ideación suicida en el contexto del trabajo hospitalario. Por ello, se requiere diseñar intervenciones para prevenir estos riesgos o mitigar sus consecuencias, si no pueden ser eliminados, tal como es el caso de las demandas emocionales del trabajo en salud que están fuertemente vinculadas con la naturaleza del trabajo.

## Asimetrías de poder y violencia en el trabajo, el papel de la discriminación laboral como antecedente de la salud mental de trabajadores de la salud pública en Chile

Elisa Ansoleaga<sup>1</sup> y Elena Soto-Contreras<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universidad Diego Portales, Chile

<sup>2</sup> Universidad de Concepción, Chile

**Introducción.** Chile ratificó el Convenio C190 de la OIT para erradicar la violencia en el trabajo. El sector salud tiene alta prevalencia de violencia laboral, donde la discriminación ha sido considerada como una de las formas en que se manifiesta. El objetivo de este trabajo fue analizar las asociaciones entre la exposición a discriminación en el trabajo y el resultado de distrés elevado en trabajadores de la salud pública en Chile. **Método.** Se realizó una encuesta transversal a 1855 trabajadores de la sanidad pública en Chile. El cuestionario midió la discriminación percibida a través de una pregunta directa y evaluó el distrés mediante la escala de Kessler (K6), estableciendo la categoría de riesgo en aquellos que puntuaron distrés elevado o muy elevado (más de siete puntos). Se utilizaron modelos de regresión logística segmentados por sexo para analizar las asociaciones entre la discriminación percibida y la salud mental de los trabajadores de hospitales públicos. El estudio recibió la aprobación del Comité de Ética en Investigación de la Universidad Diego Portales (014-2022). **Resultados.** El 33.5 % de la población percibe que se discrimina en el trabajo por razones de sexo, raza, edad, migración, comunidad LGBT, religión u otros factores (mujeres: 35.7 % vs. hombres: 30.3 %). El 15.7 % percibe que se le discrimina en el trabajo por tres o más de los motivos anteriores; de nuevo, con una diferencia significativa, el 17.0 % de las mujeres frente al 13.7 % de los hombres. Al analizar la relación entre alta discriminación y alta angustia laboral, quienes perciben alta discriminación (15.7 %), perciben alta angustia, frente al 11.5 % que no percibe alta angustia. Las personas que perciben una alta discriminación tienen tres veces más probabilidades de sufrir un alto nivel de malestar [OR = 3.14 (IC: 2.43-4.06)]. en comparación con las que no están expuestas a una alta discriminación. Al controlar por variables organizativas y sociales (liderazgo destructivo, desequilibrio esfuerzo-recompensa, acontecimientos vitales estresantes e intimidación), se mantiene la relación entre alta discriminación y alta angustia, aunque el tamaño del efecto disminuye [OR = 1.89 (IC: 1.41-2.52)]. Por último, cuando se estratifica por sexo, el tamaño del efecto aumenta ligeramente para los hombres [OR = 1.94 (IC: 1.02-3.69)], mientras que el tamaño del efecto disminuye ligeramente para las mujeres [OR = 1.85 (IC: 1.33-2.56)]. **Conclusión.** La percepción de altos niveles de discriminación en el trabajo tiene efectos esenciales sobre la salud mental, por lo que se necesitan acciones claras para erradicar esta y otras formas de violencia laboral.

## Modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa: una medición en docentes de educación básica bajo el contexto de la Nueva Escuela Mexicana

Estefany Vianey González Tapia y Axel Yael García Maldonado  
*Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México*

**Introducción.** El modelo educativo de la Nueva Escuela Mexicana (NEM) incorpora enfoques decoloniales, libertarios y humanistas, proponiendo una enseñanza centrada en la comunidad como eje pedagógico (Reyes y Ávila, 2024). Su implementación exige al docente formación continua y tareas adicionales, incrementando el esfuerzo del trabajo más allá del aula, como la elaboración de planeaciones y el cumplimiento de requerimientos de capacitación (Pérez Reynoso, 2024). En este contexto, la ausencia de reconocimiento o de estabilidad laboral puede derivar en sobreinvolucramiento, afectando negativamente el bienestar y desempeño profesional (Siegrist, 1996). **Método.** Con el objetivo de medir los indicadores de desequilibrio esfuerzo-recompensa en docentes de educación básica, se realizó una investigación de enfoque cuantitativo no experimental, con diseño descriptivo y transversal. Con una muestra no probabilística de 399 docentes, se aplicó el cuestionario de desequilibrio esfuerzo-recompensa (ERI-DER), con propiedades psicométricas adecuadas para esta población (García-Arreola *et al.*, 2016). **Resultados.** Los resultados indican que el 56.37 % de los docentes presenta un alto desequilibrio esfuerzo-recompensa; el 46.31 %, alto sobre involucramiento; y el 42.95 %, alto estrés laboral. **Conclusión.** Estos hallazgos sugieren un entorno laboral adverso vinculado con las exigencias de la NEM, lo que podría estar afectando el bienestar docente, por un compromiso y responsabilidad exacerbados. Se destaca la necesidad de mejorar las condiciones laborales, implementar intervenciones para reducir el desequilibrio esfuerzo-recompensa y realizar estudios longitudinales para monitorear la evolución de estos indicadores.

## O trabalho como recurso terapêutico para pacientes com transtornos mentais: a percepção dos gestores de Centros de Convivência

João César de Freitas Fonseca,<sup>1</sup> Cecília Ribeiro da Silva,<sup>1</sup>  
Rodrigo Padrini Monteiro,<sup>1</sup> Patrícia Siqueira,<sup>2</sup> Letícia Freitas Batist,<sup>1</sup>  
Maria Clara Areas de Castro<sup>1</sup> e Lucas Magalhães<sup>1</sup>  
<sup>1</sup>PUC, Brasil

<sup>2</sup>Superintendencia Regional del Trabajo de Minas Gerais (SRTE-MG), Brasil

**Introdução.** O presente artigo tem como objetivo apresentar a discussão em torno dos limites e das possibilidades da experiência laboral sobre o processo de produção de saúde/doença mental. Recorrendo aos pressupostos da Psicologia Social Crítica do Trabalho, busca-se analisar as percepções de gestores de Centros de Convivência (equipamentos de saúde pública), em torno das vivências experimentadas por usuários do Sistema Único de Saúde, vinculados a um programa de inclusão no trabalho. Discute-se a função psicossocial do trabalho e os impactos da experiência laboral na subjetividade de pessoas com histórico de sofrimento mental, além das formas de sociabilidade dessas pessoas. **Método.** Para tanto, recorre-se ao uso de metodologias qualitativas, tais como: observação participante, análise documental e entrevistas. É feita aqui a opção por estudar a experiência específica de um programa de inclusão, desenvolvido por uma auditora do Ministério do Trabalho e Emprego na cidade de Belo Horizonte (Brasil). Trata-se de uma ação voltada para pessoas com diagnóstico de adoecimento psíquico, em parceria com empresas do setor privado, instituições de formação e equipamentos públicos de saúde (centros de convivência). O programa de inclusão mencionado adota o conceito de deficiência psicossocial, ampliando a compreensão sobre as possibilidades de acesso ao mercado de trabalho. **Resultados.** Entre os resultados obtidos até o momento, destacam-se: a) a inclusão no trabalho formal pode ter impactos positivos para a saúde mental e sociabilidade dos indivíduos com histórico de sofrimento psíquico; b) existe uma discrepância entre as demandas apresentadas pelos Centros de Convivência (que solicitam vagas em áreas diversificadas e de maior complexidade) e as ofertas disponibilizadas pelas empresas (principalmente cargos operacionais, com baixo nível de exigência, como repositor); c) percebe-se um tensionamento entre os diferentes atores sociais envolvidos no programa de inclusão, refletindo contradições sobre o trabalho como recurso terapêutico. **Discussão e conclusões.** Apesar das limitações decorrentes da segmentação do público investigado (somente a percepção dos gestores de centros de convivência), é possível considerar que as tensões e divergências refletem a diversidade teórica, ideológica e conceitual em relação às interações entre o mundo do trabalho e seus impactos na saúde. Recomenda-se, portanto, a ampliação desta pesquisa para incluir outros segmentos, como empresas contratantes, instituições de ensino intervenientes, usuários dos centros de convivência e seus familiares.

## Polarización política en el contexto laboral: la relación entre acoso político y bienestar en una muestra de brasileños

João Gabriel Modesto,<sup>1</sup> Beatriz Araujo de Lima,<sup>1</sup>  
Davi Abreu Cassiano,<sup>1</sup> Flaviane da Silva Cerqueira,<sup>1</sup>  
Leticia Regis Lacet<sup>1</sup> y Catarina Saldanha Rangel<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universidade Estadual de Goiás (UEG), Brasil

<sup>2</sup>Centro Universitário de Brasília, Brasil

**Introducción.** La polarización política ha aumentado en Brasil en la última década, impactando diversas áreas, incluida la organizacional. Partimos del supuesto de que la polarización puede contribuir a una forma específica de acoso: el acoso político en el trabajo. En este caso, el acoso sería motivado por razones políticas. Así, el presente estudio busca analizar la relación entre acoso político y bienestar en el trabajo en una muestra de trabajadores brasileños. **Método.** En el estudio participaron 242 brasileños que, en el momento de la investigación, declararon tener algún vínculo laboral. El 51 % de los encuestados son mujeres. Un 62 % informó percibir ingresos de uno a tres salarios mínimos en Brasil (un salario mínimo en Brasil equivale aproximadamente a 220 USD). El tiempo de vínculo laboral osciló entre los cinco meses y los treinta años, en distintos cargos y sectores de actividad. Los participantes respondieron a una escala adaptada de acoso laboral ( $\alpha = 0.94$ ), a una medida de bienestar en el trabajo ( $\alpha = 0.94$ ), a un ítem único sobre orientación política y proporcionaron datos sociodemográficos. **Resultados.** Los niveles generales de acoso político en la muestra fueron bajos ( $M = 1.51$ ;  $DE = 0.85$ ; con un valor máximo en la escala de cinco) y los de bienestar fueron moderados ( $M = 2.98$ ;  $DE = 1.05$ ; con un valor máximo en la escala de cinco). Se encontró una relación negativa entre acoso y bienestar ( $r = -0.26$ ,  $p < 0.001$ ), lo que indica que mayores niveles de acoso están asociados con menores niveles de bienestar. El efecto del acoso sobre el bienestar se mantuvo incluso cuando se probó la moderación de la orientación política ( $B = -0.30$ ,  $SE = 0.08$ ;  $Z = -3.70$ ,  $p < 0.001$ ). Es decir, el impacto del acoso político en el bienestar parece ser consistente en personas con diferentes orientaciones políticas en Brasil (derecha vs. izquierda). **Discusión y conclusiones.** El estudio evidencia el impacto negativo de la polarización política en el entorno laboral, demostrando que el acoso político reduce los niveles de bienestar de los trabajadores, siendo este efecto independiente de la orientación política del empleado. Los hallazgos destacan la importancia de desarrollar políticas organizacionales para prevenir y combatir el acoso político en el trabajo, especialmente en un contexto de alta polarización política como el de Brasil.

## Aplicación de un ayudante experto en la intervención personalizada para la disposición a fluir en el trabajo como antecedente del bienestar laboral

Anthony Constant Millán de Lange  
*Universidad del Norte, Colombia*

**Resumen.** El bienestar psicológico en el ámbito laboral es un aspecto central de la salud ocupacional, definido no solo por la ausencia de trastornos, sino por la presencia de capacidades que facilitan la adaptación y el crecimiento personal (Keyes, 2017; Magyar y Keyes, 2019). En este contexto, la disposición a fluir en el trabajo (DFT), entendida como la tendencia individual a involucrarse profundamente en actividades laborales que ofrecen desafíos acordes con las propias habilidades, emerge como un importante factor antecedente del bienestar psicológico (Millán *et al.*, 2012). El concepto de flujo en el trabajo describe un estado psicológico en el que los individuos experimentan una concentración profunda y un disfrute en su actividad, llegando a perder temporalmente la noción del tiempo y del entorno (Csikszentmihalyi, 1998, 2009), para el contexto específico del trabajo. Estudios previos confirman que la DFT está significativamente asociada con el bienestar psicológico (Millán y D'Aubeterre, 2013; Millán *et al.*, 2012). Al tiempo que, Aponte y Millán (2013) muestran cómo, a partir de factores de la personalidad, la DFT contribuye como variable interviniente sobre el bienestar. Así, la DFT se constituye en un recurso positivo para promover la salud mental, lo que a su vez se fomenta mejor por medio del desarrollo de intervenciones específicas basadas en perfiles psicométricos personales (Millán *et al.*, 2021; Millán, D'Aubeterre-López *et al.*, 2024; Millán, Molinares *et al.*, 2024). En este contexto, el desarrollo de sistemas expertos basados en IA ofrece un nuevo paradigma en la personalización de intervenciones psicológicas, ya que permite ajustar los tratamientos a las necesidades de cada individuo (Millán, D'Aubeterre-López *et al.*, 2024; Millán, Molinares *et al.*, 2024), reduciendo sesgos en la toma de decisiones y optimizando los recursos terapéuticos. La presente conferencia describe la integración de un ayudante experto en la planificación de tales tipos de estrategias de intervención personalizada sobre la disposición a fluir en el trabajo, mediante simulación estadística y optimización matemática para promover el bienestar psicológico de trabajadores cuando lo poseen en un nivel por debajo de lo esperado. Su implementación coincide con la salud digital (OMS, 2021), de esta manera, la integración de la IA en el bienestar psicológico no solo optimiza el trabajo de los profesionales de la salud mental en el y por el trabajo, sino que contribuye a una atención escalonable, escalable, sostenible y personalizable, con base en evidencias.

## Evaluación del clima laboral en una empresa familiar del sector avícola, planta de elaboración de concentrado para aves

Sonia Maritza Matabanchoy Tulcán y Christian Zambrano Guerrero  
*Universidad de Nariño, Colombia*

**Introducción.** La evaluación del clima organizacional en la empresa familiar Avícola San Lorenzo (Nariño, Colombia), específicamente en la planta de concentrado, busca conocer la percepción de los trabajadores sobre su entorno laboral. Un clima organizacional favorable mejora el bienestar, el compromiso y la productividad de los empleados, mientras que un entorno negativo puede causar desmotivación y bajo desempeño. El presente estudio identifica fortalezas y áreas de mejora en aspectos clave, como las relaciones interpersonales, el estilo de dirección, el sentido de pertenencia, la retribución, la disponibilidad de recursos, la estabilidad, la claridad en la dirección y los valores colectivos. Los hallazgos permitieron diseñar estrategias para optimizar el ambiente laboral y fomentar el desarrollo organizacional. **Método.** El estudio se realizó con once trabajadores operativos de la planta de concentrado para aves. Se utilizó la escala de clima organizacional (EDCO), que evalúa ocho dimensiones del clima laboral. Los datos recopilados fueron analizados para identificar tendencias y oportunidades de mejora en la percepción de los colaboradores. **Resultados.** El 72.73 % de los trabajadores pertenece a la adultez temprana y el 100 % de la muestra es masculina. En relaciones interpersonales, el 63.64 % obtuvo una puntuación media, indicando aceptación y cohesión entre compañeros. En estilo de dirección, el 63.64 % también puntuó en nivel medio, sugiriendo interacciones moderadas entre jefes y empleados. El sentido de pertenencia fue mayoritariamente medio (72.73 %), reflejando un compromiso moderado con la empresa. En retribución, el 90.91 % percibe equidad intermedia en salarios y beneficios. La disponibilidad de recursos fue evaluada como media por el 81.82 %, lo que sugiere condiciones aceptables pero mejorables. La estabilidad laboral se percibió en nivel medio por el 63.64 %, lo que indica seguridad relativa en el empleo. La claridad y coherencia en la dirección tuvo una percepción intermedia del 81.82 % y los valores colectivos fueron considerados intermedios por el 63.64 %. **Discusión y conclusiones.** Los resultados muestran un clima organizacional mayormente intermedio en todas las dimensiones evaluadas, lo que indica una base sólida pero con áreas de mejora. Aunque los empleados identifican aspectos positivos, persisten oportunidades de optimización en liderazgo, comunicación, estabilidad laboral y refuerzo de valores colectivos. Para fortalecer la participación, motivación y cohesión organizacional, se recomienda que la empresa implemente estrategias basadas en estos hallazgos, promoviendo un ambiente laboral más positivo y motivador que contribuya al bienestar y desempeño de los trabajadores.

## Calidad de vida en el trabajo (CVL) y los roles de género en docentes universitarios

Christian Zambrano Guerrero y Sonia Maritza Matabanchoy Tulcán  
*Universidad de Nariño, Colombia*

**Introducción.** La investigación explora la relación entre la CVL y los roles de género en docentes universitarios de San Juan de Pasto, Colombia. La CVL se concibe como un proceso dinámico que favorece el desarrollo integral de los trabajadores, mientras que los roles de género comprenden las funciones y normas asignadas socialmente a hombres y mujeres. Debido a la escasez de estudios que vinculen estas variables en el contexto docente universitario, se dificulta el diseño de estrategias de intervención con enfoque de género. **Método.** El estudio se llevó a cabo bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional y de corte transversal. Participaron 206 docentes (140 hombres y 66 mujeres) seleccionados mediante muestreo intencional. La CVL se evaluó a través del instrumento CVT-GOHISALO, compuesto por 74 ítems en siete dimensiones. En tanto, los roles de género se midieron con la escala de roles de género de Saldívar *et al.* (2015), adaptada por Zambrano *et al.* (2021), incluyendo los factores RolFes, RolMas y RolMasyFes. Se obtuvo el consentimiento informado de los participantes y se analizó la información con SPSS v. 23, utilizando la prueba Rho de Spearman, debido a la distribución no normal de las variables. La investigación contó con el aval del Comité de Ética de la universidad. **Resultados.** El 41.26 % de los docentes presentó un nivel medio de CVL, seguido de un 33.98 % con nivel alto. Respecto a los roles de género, un 26.7 % de los docentes mostró percepciones estereotipadas. Se identificó una correlación negativa y baja entre la CVL y los roles de género (Rho de Spearman =  $-0.188$ ,  $p < .05$ ), así como entre sus dimensiones, lo que sugiere una independencia relativa entre ambas variables. **Discusión y conclusiones.** La percepción de CVL en niveles medio y alto sugiere una aceptable satisfacción de los docentes respecto al apoyo institucional y el desarrollo personal, aunque un 24.76 % manifestó baja CVL, lo que subraya la necesidad de mejorar la gestión de riesgos laborales. La persistencia de estereotipos de género refleja normas tradicionales en la expresión de emociones y roles domésticos. La baja correlación entre CVL y roles de género podría atribuirse a que los docentes universitarios, debido a su nivel académico, desafían ciertos estereotipos tradicionales. Aunque la relación entre ambas variables fue baja, se resalta la importancia de considerarlas en el diseño de estrategias laborales con perspectiva de género. Se recomienda el uso de instrumentos más sensibles y la aplicación de metodologías cualitativas en futuras investigaciones para profundizar en la comprensión de estas relaciones en el contexto universitario.

## Riesgo psicosocial en transportadores del sector avícola

Ana Karina Zambrano, Gabriela Solís, Nayeli Carlosama, Angy Cruz,  
Richard Ortega, Claudia Bastidas, Sonia Maritza Matabanchoy Tulcán,  
Jeraldine Matabajoy Montilla y Álvaro Dorado  
*Universidad de Nariño, Colombia*

**Introducción.** Los factores psicosociales son condiciones presentes en el trabajo, relacionados con la organización de este, el contenido de la tarea e incluso el entorno, que pueden incidir en el trabajo y la salud de los colaboradores, siendo favorecedores o perjudiciales (Gil Monte, 2012). El objetivo del estudio es identificar riesgos psicosociales presentes en trabajadores transportadores del sector avícola, uno de los más importantes en la economía de la región nariñense (FENAVI, 2018). La población de conductores presenta altas demandas, lo que puede afectar la salud mental y física, generando fatiga, tensión muscular y carga mental; además, está expuesta a factores ambientales como el ruido y la vibración, la ausencia de descanso por horarios nocturnos y la responsabilidad de llevar las aves para el sacrificio o la comercialización (Lavarello, 2017). **Método.** La investigación tiene un enfoque cuantitativo y descriptivo (Hernández *et al.*, 2014). La población se conformó por trabajadores transportadores de una empresa avícola. El instrumento para la recogida de la información fue la batería del Ministerio del Trabajo y el análisis de datos se realizó mediante Microsoft Excel avanzado. **Resultados.** Se encontraron factores de riesgo altos y muy altos en dominios como liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas, siendo estos perjudiciales para la salud y el bienestar del colaborador (Gil Monte, 2012). **Conclusión.** Se destaca la importancia de implementar acciones de prevención orientadas a la mitigación de los riesgos a los que están expuestos, buscando mejorar las condiciones del transportador y, con ello, tener un impacto en su salud y bienestar (Bravo, 2015).

## Riesgos laborales en trabajadores del área operativa de una empresa del sector avícola

Ana Karina Zambrano, Johana Barahona, Nayeli Carlosama, Angy Cruz, Richard Ortega, Claudia Bastidas, Sonia Maritza Matabanchoy Tulcán, Jeraldine Matabajoy Montilla y Álvaro Dorado  
*Universidad de Nariño, Colombia*

**Introducción.** El sector agropecuario en Colombia, especialmente las empresas familiares (EF), enfrenta grandes desafíos en SST, particularmente en áreas operativas. Aunque estas empresas son clave para la economía, carecen de los recursos y las competencias para implementar programas efectivos de SST. La exposición a riesgos laborales afecta la salud física y mental de los trabajadores, subrayando la importancia de humanizar prácticas laborales mediante programas de SST que fomenten una cultura preventiva y reduzcan riesgos (Kokkinos y Myers, 2010). El presente estudio tiene como objetivo analizar las condiciones laborales en EF del sector agropecuario y promover la implementación de medidas que mejoren la salud y seguridad de los trabajadores. **Método.** La investigación tiene enfoque cuantitativo y descriptivo (Hernández *et al.*, 2014). La población se conforma por trabajadores operativos de una empresa avícola, con una muestra seleccionada por conveniencia. Para la recolección de datos, se utilizó la batería del Ministerio del Trabajo. El análisis se realizó con el programa SPSS. **Resultados.** Se identificaron factores críticos, como la ausencia de protocolos ergonómicos y la falta de capacitación en normas de seguridad. Los trabajadores informaron la exposición a riesgos ergonómicos y psicosociales, como movimientos repetitivos y prolongados, y estrés por las demandas laborales. Además, la falta de cultura preventiva en las EF contribuye al aumento de accidentes y enfermedades laborales (Ministerio del Trabajo, 2013). **Conclusión.** El estudio destaca la necesidad de abordar la SST de manera preventiva y participativa en las EF del sector agropecuario. La implementación de un plan de intervención basado en las necesidades identificadas mejoraría las condiciones laborales y reduciría los riesgos asociados con el trabajo operativo. Este enfoque beneficiaría a trabajadores y contribuiría a la sostenibilidad y productividad de las empresas. El estudio proporciona una base para futuras intervenciones y políticas públicas que promuevan la SST en contextos similares (OMS, 1998).

## Análisis del bienestar laboral del personal administrativo y operativo durante la pandemia del COVID-19 en una empresa de servicio público en Quito

Andrés Fabián Jácome Miño  
PUCE, Ecuador

**Introducción.** El objetivo de este trabajo fue analizar el bienestar laboral del personal administrativo y operativo de una empresa de servicio público ubicada en Quito, durante la pandemia del COVID-19. **Método.** Se utilizó un diseño transeccional descriptivo, que incluyó entrevistas estructuradas en tres áreas de la empresa y la aplicación del cuestionario de bienestar general, obteniendo un total de 464 respuestas. **Resultados.** Los resultados revelaron que, en términos de bienestar psicosocial, el personal operativo presentó un mayor bienestar emocional, con una puntuación de 5.47 en la escala de afectos, frente a 5.37 del personal administrativo. En la escala de competencias, los operativos alcanzaron una puntuación de 5.85, mientras que los administrativos alcanzaron 5.80. Además, las expectativas laborales fueron más altas en los operativos (5.79) que en los administrativos (5.68), lo que indica un mayor optimismo en el personal operativo sobre su futuro. En efectos colaterales, el personal administrativo mostró mayores niveles de somatización, con una puntuación de 3.08, en comparación con los operativos (2.89), debido a un mayor impacto físico asociado con el estrés. Las puntuaciones de alienación fueron similares en ambos grupos (2.48 administrativos y 2.49 operativos), reflejando un nivel moderado de desconexión emocional. Además, el desgaste fue más pronunciado en los administrativos (3.05) que en los operativos (3.03). Estos resultados revelan que el personal operativo experimentó un bienestar emocional superior y presentó expectativas laborales más positivas durante la pandemia, debido a las condiciones de trabajo en campo que, aunque implicaron riesgos, permitieron una estructura laboral más clara. En cambio, los administrativos, al estar más expuestos al teletrabajo, enfrentaron mayores desafíos relacionados con el estrés cognitivo y la dificultad para establecer límites entre su vida laboral y personal. No obstante, ambos grupos mostraron niveles significativos de desgaste, reflejando el impacto generalizado de la pandemia en todo el personal. **Conclusión.** El presente estudio resalta la necesidad de diseñar intervenciones diferenciadas para cada grupo. El personal administrativo podría beneficiarse de estrategias para gestionar el estrés cognitivo y los retos del teletrabajo, mientras que el personal operativo debería recibir medidas enfocadas en la protección física y la salud. Los hallazgos contribuyen a mejorar el bienestar laboral en tiempos de crisis sanitarias y sirven como base para futuras intervenciones organizacionales.

## Guía clínica para el tratamiento de patologías de salud mental de origen laboral

Felipe Pérez, Alemka Tomicic, Elisa Ansoleaga,  
Malena Ledo y Natalia Gavilán  
*Universidad Diego Portales, Chile*

**Introducción.** En los últimos años, las enfermedades profesionales de salud mental han aumentado de manera significativa en Chile, alcanzando un 68 % de los diagnósticos según la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO, 2024). Este incremento plantea desafíos urgentes para los sistemas de seguridad social y los equipos de salud mental que abordan estos casos. A pesar de la magnitud del fenómeno, no existen guías clínicas sistematizadas que orienten el abordaje terapéutico y farmacológico de estos trastornos, en el marco de la Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. En ese sentido, este proyecto busca identificar las limitaciones y áreas de mejora en la atención de salud mental laboral, con el propósito de desarrollar una guía clínica contextualizada y basada en evidencia, que oriente las intervenciones en este ámbito. **Método.** La investigación contempla tres estudios complementarios. El primero consiste en una revisión sistemática de literatura internacional sobre guías clínicas para el tratamiento de patologías laborales de salud mental. El segundo implica el análisis de datos anonimizados de prestaciones de salud mental otorgadas por las principales mutualidades afiliadas a la SUSESO, entre 2023 y 2024. Finalmente, el tercer estudio es cualitativo y se basa en entrevistas a médicos generales, psiquiatras y psicólogos tratantes, con el fin de indagar en las características, las dificultades y los elementos facilitadores de los tratamientos actuales. El diseño metodológico es mixto e incluye análisis estadístico y codificación cualitativa. **Resultados.** Se presentan avances sobre las características internacionales y nacionales de los tratamientos para trabajadores con problemas de salud mental, así como las diferencias en la atención ofrecida por distintas aseguradoras. **Discusión y conclusiones.** Se proponen orientaciones para el manejo clínico, terapéutico y farmacológico de estas patologías, destacando la necesidad de una atención contextualmente competente que responda a las necesidades específicas de los usuarios y a los determinantes del sistema público. Se efectúa un análisis crítico de los conflictos de interés en este tipo de estudios, así como del riesgo de compartimentalizar la atención y comprensión de los problemas de salud mental.

## Salud laboral y sostenibilidad en las organizaciones

María Alexandra Gutiérrez Calderón  
*Corporación Universitaria del Caribe, Colombia*

**Introducción.** Resulta esencial analizar el papel de las organizaciones como actores clave en la promoción de la salud laboral y la sostenibilidad empresarial. A través de su estructura, plataforma y planificación estratégica, las organizaciones pueden implementar prácticas para favorecer el bienestar de los trabajadores y fomentar un desarrollo empresarial sostenible, generando un impacto positivo a nivel individual y colectivo. Actualmente, las organizaciones enfrentan un doble desafío: cómo pueden garantizar la salud y el bienestar de sus trabajadores desde sus políticas y cómo pueden avanzar hacia modelos de sostenibilidad social, económica y ambiental. La interconexión en ambos aspectos es evidente; cuando las organizaciones con entornos saludables logran impactar de manera positiva la productividad y la calidad de vida de los trabajadores, a largo plazo contribuye con la sostenibilidad de la organización. El objetivo del presente estudio fue explorar cómo las estrategias de bienestar y salud integral, que abarcan el bienestar físico, mental y social, pueden fortalecer la sostenibilidad en las organizaciones. **Método.** Enfoque cuantitativo, con diseño exploratorio y descriptivo. Se utiliza como técnica de recolección de datos una encuesta estructurada, que se aplicó a una muestra significativa de varios empleados y algunos directivos en organizaciones de varios sectores (salud, comercial y manufactureras) para obtener una visión más amplia sobre la implementación de estrategias de bienestar y sostenibilidad en distintos contextos laborales. La encuesta se diseñó para medir variables clave, relacionadas con el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, así como con su percepción sobre la sostenibilidad organizacional. **Resultados.** Al analizar indicadores como el bienestar físico, mental y social en las organizaciones, se evidenció que muchas de ellas presentan políticas y lineamientos establecidos; es decir, cuentan con un documento donde proclaman la estrategia de intervención. Así, la dificultad es consolidar esas prácticas en el contexto real, pues aún se observa desgaste emocional; paradójicamente, se aprecia un buen nivel de producción laboral, de modo que los trabajadores hacen un esfuerzo extra para cumplir con los objetivos empresariales, aunque agotan cada vez más sus reservas emocionales. Se encontró además que los trabajadores, en ocasiones, no son conscientes del daño emocional ocasionado por las demandas laborales en sus puestos de trabajo. **Conclusiones.** Se concluye con la importancia de un enfoque holístico que permita integrar la salud y la sostenibilidad como pilares fundamentales para un adecuado desarrollo organizacional, donde las empresas consoliden prácticas reales no solo de sostenibilidad empresarial, sino en temas de salud y bienestar, como estrategias clave de competitividad laboral. En ese sentido, las organizaciones deben adoptar modelos de gestión que promuevan el cuidado de los trabajadores y el uso eficiente de los recursos, lo que genera un aumento financiero.

## Prevalencia de síndromes relacionados con el estrés laboral en el sector salud en Latinoamérica, de 2019 a 2023

Lilian Teresa García Pérez,<sup>1</sup> Yadira María Pino Jauma<sup>2</sup>  
y María Elisa Ansoleaga Moreno<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universidad Diego Portales, Chile

<sup>2</sup>Investigador independiente, Estados Unidos

**Introducción.** La presente investigación se propuso mapear sistemáticamente la evidencia existente sobre prevalencia de síndromes relacionados con el estrés laboral en el sector salud, en Latinoamérica, y sus vínculos con variables sociodemográficas y laborales, para identificar brechas en el conocimiento. **Método.** Siguiendo las directrices PRISMA para revisiones de alcance, se revisaron en tres bases de datos estudios relevantes sobre el tema, publicados entre 2019 y 2023. Se registraron características del estudio, de las muestras, síndromes explorados y resultados obtenidos. **Resultados.** La búsqueda identificó 7898 artículos. Tras eliminar duplicados y evaluar según criterios de elegibilidad, se revisaron 67 trabajos a texto completo, para un total de 12 artículos incluidos en la revisión. El país con más estudios incluidos fue Brasil. La mayoría de las muestras estuvieron compuestas por mujeres y personal médico y de enfermería. Todos los estudios incluidos evalúan el *burnout*. Se informan prevalencias del síndrome del 13.2 al 70.3 %, de valores de alto cansancio emocional del 15.9 al 39.4 %, de alta despersonalización del 11.8 al 44.2 % y de baja realización personal del 0.0 al 61.3 %. El comportamiento de las variables sociodemográficas y laborales es heterogéneo y presenta puntos de encuentro y ruptura con la literatura. **Discusión y conclusiones.** La información sobre la prevalencia de síndromes relacionados con el estrés laboral en personal sanitario en Latinoamérica está limitada al *burnout*, notándose un énfasis en la relación entre salud mental y condiciones y organización del trabajo en grupos y profesiones específicas. Urge explorar otros síndromes y profesionales para identificar nuevos factores asociados a la salud mental de esta población.

## Retos en el estudio de la salud mental en personal sanitario: un análisis comparativo de los síndromes asociados al estrés laboral

Lilian Teresa García Pérez  
Universidad Diego Portales, Chile

**Introducción.** Los trabajadores de la salud están expuestos con frecuencia a situaciones de estrés, dolor y sufrimiento que pueden dar lugar a diversos problemas de salud mental. Estos problemas han sido abordados desde múltiples perspectivas teóricas, destacándose aquella que los conceptualiza como síndromes. Algunas de las nociones históricamente utilizadas para describir estas manifestaciones son: *burnout*, trauma vicario, fatiga por compasión y estrés traumático secundario. Entre estas categorías existen similitudes, distinciones e incluso sinonimias, lo que justifica una mirada profunda a la temática. **Método.** Para lograrlo, se llevó a cabo una revisión de la literatura que permitió realizar un análisis comparativo entre los síndromes. Se examinaron categorías clave, como perspectiva teórica subyacente, sintomatología, duración y forma de presentación del estrés, intervenciones terapéuticas para su tratamiento y población estudiada. **Resultados.** La literatura permite identificar los elementos distintivos de cada síndrome: factores organizacionales en el caso del *burnout*; características del espacio cognitivo de los trabajadores en el trauma vicario; la influencia del ejercicio de la empatía en la fatiga por compasión; y el trabajo con personas que han experimentado trauma en el estrés traumático secundario. A su vez, estos términos se diferencian por la forma de presentar el estrés, la población de estudio y la perspectiva teórica subyacente, aunque presentan similitudes en la sintomatología y en la naturaleza del trabajo de la población de interés. Esta cercanía es especialmente visible entre el estrés traumático secundario y la fatiga por compasión, los cuales aparecen con frecuencia de forma intercambiable. **Discusión y conclusiones.** Los hallazgos destacan los retos teórico-metodológicos en esta línea de análisis de indicadores de salud mental laboral, subrayando la necesidad de incorporar otras variables para evaluar el bienestar de los trabajadores. Sin embargo, el cuerpo de evidencia reunido pone de manifiesto la relevancia de la naturaleza del trabajo en salud como un determinante crucial. En un contexto pospandemia, visibilizar y abordar la salud mental del personal sanitario constituye una parada obligatoria para las ciencias sociales.

## Salud mental en el trabajo sanitario: el rol del trabajo emocional y del contexto organizacional

Lilian Teresa García Pérez  
Universidad Diego Portales, Chile

**Introducción.** El trabajo en los servicios de salud se ha visto complejizado por un contexto que, desde perspectivas “manageriales”, prioriza la rápida atención y modernización, en tensión con la dimensión relacional inherente a la labor sanitaria. Diversos estudios han reportado preocupantes resultados de salud mental en esta población, así como condiciones organizacionales desfavorables. A su vez, otro cuerpo de investigaciones ha abordado el rol de la dimensión relacional del trabajo a través de los procesos emocionales, considerando el constructo trabajo emocional, vinculado con resultados en salud mental. Sin embargo, persisten brechas de conocimiento que requieren una mayor exploración. Además, gran parte de estas investigaciones fue producida desde realidades distintas a la latinoamericana, lo que resalta la necesidad de llevar a cabo estudios en esta región. **Método.** Con base en estos antecedentes, se propone un estudio que examine el papel del trabajo emocional en la salud mental del personal sanitario, considerando dimensiones organizacionales (apoyo social de pares y liderazgo) y variables sociolaborales (género, profesión, años de experiencia, etc.). Se llevará a cabo una investigación con enfoque cuantitativo, de diseño transversal, empírico asociativo y explicativo, en una institución oncológica de la Región Metropolitana, Chile. Se realizará un muestreo probabilístico estratificado proporcional, teniendo en cuenta las áreas de trabajo de los participantes. Se utilizará un cuestionario, previamente pilotado, para recolectar los datos. Asimismo, se garantizará el cumplimiento de los aspectos éticos descritos en la Declaración de Helsinki. **Resultados esperados.** Se espera que los resultados confirmen las hipótesis planteadas sobre la relación entre el trabajo emocional y la salud mental del personal sanitario. En específico, se anticipa que el trabajo emocional esté asociado con diferentes niveles de malestar psicológico. Además, se prevé que las dimensiones organizacionales influyan significativamente en la relación entre el trabajo emocional y la salud mental de los trabajadores. Por último, se espera que las variables sociolaborales influyan en la configuración del trabajo emocional. **Discusión y conclusiones.** Esta investigación contribuirá a engrasar los conocimientos teóricos en la temática y proveerá información relevante para informar decisiones de prevención en salud y formación de personal sanitario.

## Gestão do estresse ocupacional numa pequena empresa do ramo alimentício no Rio de Janeiro

Kelly Gonçalves dos Santos Joaquim  
e Paulo Lourenço Domingues Junior

*Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil*

**Introdução.** As mudanças constantes nas empresas em busca de competitividade e produzem alterações na dinâmica laboral das organizações, fazendo com que as empresas se preocupem cada vez mais com o impacto do trabalho na vida de seus empregados. Considerado como o “Mal do Século XXI”, o estresse tem sido objeto de preocupação em todo o mundo. O estresse ocupacional, que está relacionado ao ambiente de trabalho, impacta a saúde mental e física dos trabalhadores, além de trazer prejuízos à organização e, quando não tratado, é capaz de culminar na síndrome de *burnout*. Tendo em vista a carência de estudos relacionados ao tema aplicado às micro e pequenas empresas brasileiras, o objetivo geral desta pesquisa foi entender e analisar as causas e consequências do estresse ocupacional numa pequena empresa, bem como traçar algumas estratégias organizacionais que podem ser adotadas para uma boa gestão do estresse ocupacional. **Método.** Empregou-se uma abordagem qualitativa, de natureza aplicada. Utilizou-se como método de investigação um estudo de caso em uma pequena empresa do setor alimentício localizada na Baixada Fluminense (Rio de Janeiro). Os participantes da pesquisa foram selecionados de forma aleatória e por acessibilidade, englobando os empregados dos mais diferentes setores operacionais da unidade fabril da organização estudada. Os instrumentos de coleta de dados basearam-se em entrevistas semiestruturadas, observação não participante e coleta documental. Para análise dos dados, foi utilizada a técnica de Análise de Conteúdo para examinar as verbalizações dos entrevistados. **Resultados.** Como resultados observou-se que os principais fatores estressores na organização são decorrentes do tipo de gestão adotado pela empresa, relações interpessoais no ambiente de trabalho, além do desenvolvimento do trabalho em si e do ambiente laboral. Como consequência do estresse ocupacional, foram identificados impactos na saúde física, tais como dores de cabeça, dor de estômago, pressão alta, entre outros. Identificou-se também adoecimento mental e emocional dos trabalhadores, sendo os principais aspectos, tristeza exacerbada, depressão e *burnout*. Os trabalhadores se utilizam de estratégias de *coping* como forma de defesa, algumas positivas e outras negativas, voltadas principalmente para a regulação das emoções, destacando-se entre elas, o autocontrole e o suporte social. **Conclusão.** Por fim, foram apresentadas sugestões de estratégias organizacionais e mudanças concretas nas relações de trabalho para a mitigação, prevenção e combate ao estresse ocupacional na organização.

## Qualidade de vida no trabalho: a percepção dos técnicos administrativos em educação do Instituto Federal do Amazonas (IFAM)

Patrícia Mendes Braga e Paulo Lourenço Domingues Junior  
*Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil*

**Introdução.** A qualidade de vida no trabalho (QVT) visa a promoção de condições físicas e mentais saudáveis para o indivíduo no ambiente de trabalho. Uma rotina laboral pode se tornar desgastante a partir do momento que os ambientes e as funções desenvolvidas entram em desequilíbrio, como por exemplo, longas jornadas em uma mesma posição, posturas incorretas, cobranças excessivas relacionadas às metas, acúmulo de atividades, estresse e até mesmo dificuldades nos relacionamentos interpessoais. Esta pesquisa teve como objetivo conhecer a percepção dos Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas (IFAM), sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, utilizando uma abordagem Biopsicossocial Organizacional (BPSO). **Método.** A pesquisa de abordagem quali-quantitativa foi realizada por meio da aplicação de um questionário inicial, visando a coleta de dados quantitativos, com uma amostra de 109 servidores, e, em seguida foi desenvolvido um grupo focal. Os participantes do estudo foram os servidores Técnicos Administrativos em Educação (TAE's) efetivos em exercício exclusivamente no Campus Manaus Centro. Para a análise de dados quantitativos, foram adotadas as estatísticas simples descritivas, sendo utilizados o software *Microsoft Excel*. Com os dados tabulados, foi realizada a análise descritiva das variáveis utilizando média e valores percentuais e em seguida, a análise qualitativa das respostas obtidas por meio do grupo focal com base na análise de conteúdo. **Resultados.** Os resultados apontaram que a falta de reconhecimento gera desmotivação por parte dos servidores, bem como a má gestão da avaliação de desempenho, e também a falta de incentivos para capacitação, aspectos que podem prejudicar os servidores no desenvolvimento de suas tarefas. Por outro lado, os servidores estão em busca de novas possibilidades e incentivos para melhoria da sua qualidade de vida no trabalho. Mediante as discussões realizadas neste estudo, nota-se que investir na QVT vai além de oferecer benefícios, incluindo a promoção e fortalecimento de uma cultura organizacional positiva, com relações interpessoais construtivas. Esse investimento é uma medida estratégica para organizações que desejam ter uma equipe mais motivada, produtiva e alinhada. **Conclusão.** Nesse sentido, é fundamental que os gestores públicos estejam atentos a essas demandas e busquem soluções que garantam uma melhor qualidade de vida e atendimento aos servidores, pensando que essas medidas têm como objetivo fortalecer o compromisso mútuo de bem estar para os trabalhadores e também de produtividade para a organização.

## Engajamento no trabalho e carreira docente: um estudo com professores universitários brasileiros

Hellen Cristine Geremi, Íuri Novaes Luna e Narbal Silva  
*Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Brasil*

**Introdução.** O engajamento no trabalho é um construto da Psicologia Positiva que tem ganhado destaque por sua associação a indicadores de saúde, bem-estar e realização profissional. Caracterizado por vigor, dedicação e absorção nas atividades laborais, o engajamento influencia positivamente o desempenho individual e organizacional. No contexto da docência no ensino superior, compreender os fatores que sustentam ou dificultam esse engajamento é fundamental, especialmente quando se considera que a trajetória de carreira impacta diretamente a forma como os docentes vivenciam o trabalho ao longo do tempo. Com base nesse cenário, este estudo investigou a relação entre o engajamento no trabalho e as diferentes fases da carreira docente, buscando identificar padrões que contribuam para a valorização da saúde e da qualidade de vida no ambiente acadêmico. **Método.** Para tanto, realizou-se um estudo de levantamento, de natureza quantitativa e corte transversal, realizado com 220 docentes de uma universidade pública federal brasileira, em regime de dedicação exclusiva. Os participantes responderam a um questionário sociodemográfico e à Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho (UWES – versão brasileira). Os dados foram analisados por meio de estatísticas descritivas, correlação de Spearman, testes *t* de Student, MANOVA e procedimentos de reamostragem (*bootstrapping*). **Resultados.** Os resultados indicaram que os docentes apresentam níveis moderados de engajamento, com destaque para a dimensão “dedicação”. Observou-se correlação positiva entre idade e engajamento, com docentes mais velhos e em fases avançadas da carreira apresentando escores significativamente mais altos nas três dimensões analisadas: vigor, dedicação e absorção. A MANOVA revelou diferenças estatisticamente significativas nos níveis de engajamento entre as fases da carreira, sendo que docentes nas fases de Serenidade/Conservadorismo e Desinvestimento mostraram maior engajamento do que aqueles na fase de Estabilização. Diferenças por sexo foram identificadas apenas na dimensão Vigor, com escores mais altos entre homens, embora com efeito de pequena magnitude. **Conclusão.** Os achados reforçam que o engajamento no trabalho varia ao longo da carreira e está associado ao acúmulo de experiência, domínio profissional e à construção de recursos pessoais e organizacionais. Tais elementos devem ser considerados na formulação de políticas institucionais que promovam saúde, bem-estar e realização no trabalho docente.

## Conexões Possíveis entre realização profissional e engajamento no trabalho de docentes universitários

Hellen Cristine Geremi, Iúri Novaes Luna e Narbal Silva  
UFSC, Brasil

**Introdução.** A docência no ensino superior é marcada por um paradoxo: embora possa gerar satisfação, reconhecimento e realização profissional, também impõe desafios relacionados à precarização das condições de trabalho e ao risco psicossocial. Enquanto o mal-estar docente tem sido amplamente estudado, aspectos positivos como o engajamento no trabalho e a realização profissional ainda carecem de maior aprofundamento na literatura. Este estudo parte da Psicologia Positiva para investigar a relação entre engajamento no trabalho e realização profissional entre docentes de uma universidade pública federal da região sul do Brasil. A realização profissional é entendida como uma avaliação subjetiva da carreira, relacionada à identificação com o trabalho, autonomia e sentimento de orgulho. Já o engajamento no trabalho é um construto motivacional positivo composto por vigor, dedicação e absorção, associado ao bem-estar e à motivação no trabalho. **Método.** Dessa forma, foi realizado um estudo de abordagem mista, com delineamento explanatório sequencial. Na etapa quantitativa, 220 docentes responderam, de forma remota, a um questionário sociodemográfico, à Escala de Realização Profissional para Docentes de Universidades Federais e à Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho (versão brasileira). Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva e inferencial. Na etapa qualitativa, 12 docentes participaram de entrevistas *on-line* semiestruturadas, sendo as informações submetidas à análise de conteúdo temático-categorial. **Resultados.** Os resultados revelaram níveis medianos de engajamento e realização profissional. Houve correlação estatisticamente significativa entre os dois construtos, sendo a dimensão dedicação a mais fortemente associada à realização profissional. As entrevistas reforçaram esses achados ao evidenciar orgulho da profissão, identificação com a instituição e sentido atribuído ao trabalho docente. **Conclusão.** Conclui-se que o trabalho com significado, autonomia e forte identificação profissional favorece a realização e fortalece o engajamento no trabalho. Os resultados contribuem para reflexões sobre políticas institucionais voltadas ao bem-estar de docentes e ao desenvolvimento de trajetórias profissionais mais satisfatórias no ensino superior.

## Felicidade no trabalho: uma revisão sistemática dos fatores antecedentes e consequentes

Vinícius de Carli, Hellen Cristine Geremia e Narbal Silva  
UFSC, Brasil

**Introdução.** A felicidade no trabalho tem ganhado relevância na psicologia organizacional por sua relação direta com o bem-estar, a saúde mental e o desempenho profissional. Ainda que o conceito careça de consenso na literatura, compreende-se que ele envolve experiências positivas, estáveis e duradouras, que remetem à realização pessoal, prazer, sentido e propósito no exercício profissional.

**Método.** Com base nessa perspectiva, este estudo teve como objetivo identificar os principais fatores antecedentes e consequentes da felicidade no trabalho, por meio de uma revisão sistemática da produção científica da Psicologia publicada entre 2015 e 2024. A análise foi orientada por um modelo teórico composto por três dimensões inter-relacionadas: material de existência, psicossocial e transcendental. A busca foi realizada nas bases SciELO e PsycINFO, considerando estudos empíricos e de revisão publicados em português, inglês e espanhol. Após a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão, foram selecionados 15 estudos para análise. Os dados foram organizados em três categorias: características dos estudos, identificação de fatores antecedentes e consequentes da felicidade no trabalho e sua classificação conforme o modelo teórico adotado.

**Resultados.** Os resultados revelaram aproximadamente 30 fatores antecedentes, como remuneração, oportunidades de crescimento, autonomia e clima organizacional. Entre os consequentes, destacaram-se o aumento da satisfação, do engajamento, da produtividade, da retenção de talentos e do autocuidado. Foram também identificados fatores bidimensionais, como a autonomia e a motivação, que podem atuar tanto como causa quanto como efeito da felicidade no trabalho, dependendo do contexto. A dimensão psicossocial apareceu com maior frequência nos estudos analisados, seguida pelas dimensões material de existência e transcendental.

**Conclusão.** Conclui-se que a felicidade no trabalho é um fenômeno complexo, multifacetado e influenciado por condições organizacionais, culturais e subjetivas. Sua promoção nas organizações exige políticas que considerem tanto aspectos objetivos quanto subjetivos do trabalho, favorecendo ambientes mais saudáveis, significativos e humanos. A ampliação de estudos com metodologias integradas e abordagens mais sensíveis à diversidade dos contextos profissionais é fundamental para consolidar esse campo no cenário científico e organizacional.

## Una aproximación a la salud y las condiciones psicosociales en el proceso de producción de cebolla junca, Pasto, Nariño

Johana Madelyn Matabanchoy Salazar<sup>1</sup> y Fátima Díaz-Bambula<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universidad de Nariño, Colombia

<sup>2</sup> Universidad del Valle, Colombia

**Introducción.** En múltiples ocasiones, la OIT (2010, 2011, 2015, 2019) ha hecho hincapié en la importancia de la salud y seguridad en el sector agrícola, al considerarse uno de los más peligrosos de la economía, pues se presentan cifras estimadas de 6300 fallecimientos al día por accidente de trabajo y más de 2.3 millones al año (OIT, 2014). En Colombia, en lo reportado en la primera, segunda y tercera encuesta sobre condiciones de seguridad y salud en el trabajo (Ministerio de Protección Social, 2007; Ministerio de Trabajo, 2013, 2022), se da cuenta que la agricultura, la caza, la silvicultura y la pesca son actividades consideradas como de alto riesgo. **Método.** La presente investigación de tipo cualitativo (Guba *et al.*, 2002) tuvo el propósito de comprender un fenómeno desde los actores sociales. Se realizó un diseño de estudio de caso (López, 2001), como unidad de trabajo, donde participaron cinco personas con diferente modalidad de trabajo y participación en el proceso de producción. **Resultados preliminares.** Con respecto a las condiciones psicosociales para el presente estudio, es importante considerar las afectaciones psicológicas asociadas a variables externas, como la condición ambiental, la afectación del precio en el mercado del producto y la pérdida de cultivos; al estrés generado por lo anterior se suma el manejo y la asignación de tareas diarias, pues se trata de un trabajo con oportunidad de decisión para los productores. Otro aspecto son las relaciones sociales en el trabajo, la división social del trabajo y, articulado a ello, la incidencia de un factor externo como la escasa mano de obra y la falta de interés que se reporta en las nuevas generaciones para que asuman labores en el campo. Las tareas son, en su mayoría, de tipo manual, donde se mantienen posturas prolongadas, lo que genera una demanda física y cognitiva alta que se puede reflejar en afectaciones psicosociales naturalizadas por quienes trabajan en el campo, al considerar que el trabajo agrícola y el esfuerzo físico son aspecto indivisibles. Con base en ello, se busca establecer condiciones psicosociales del trabajo que garanticen la integridad física y psicosocial (Gordon y Murillo, 2018), puesto que estas, como menciona Blanch (2011), pueden influir en el bienestar, la salud, la seguridad, la motivación, la satisfacción y el rendimiento laborales; lo que también repercute en el absentismo, la rotación y la accidentalidad.

## **Karoshi y karojisatsu: El exceso de trabajo y la salud mental al límite**

Paola Gómez Pérez  
USB, Colombia

**Introducción.** La presente ponencia pretende abordar los fenómenos de *karoshi* (muerte por exceso de trabajo) y *karojisatsu* (suicidio relacionado con el trabajo), términos que surgen en Japón hacia la década de 1970 como respuesta al incremento alarmante de fallecimientos súbitos y suicidios vinculados con jornadas laborales excesivas y condiciones laborales extremas. Pese a su origen japonés, se consideran factores presentes en diferentes dinámicas laborales y organizacionales a nivel mundial, incluyendo América Latina, toda vez que factores como la precarización laboral, el desempleo estructural y la cultura de la sobreexigencia y el perfeccionismo en el entorno laboral han permitido condiciones similares (Kawahito, 2016). Desde la psicología organizacional y de la salud, se identifica que múltiples factores contribuyen al *karoshi* y al *karojisatsu*: por un lado, algunos asociados con el individuo, entre ellos el estrés laboral crónico, el síndrome de *burnout*, la depresión laboral y los estilos de afrontamiento inadecuados ante demandas excesivas; y, por el otro, factores organizacionales, como jornadas prolongadas, presión por resultados y climas laborales poco saludables. **Método.** Esta ponencia se centra en la revisión de literatura sobre el tema, especialmente en lo que respecta al contexto latinoamericano. **Resultados.** Escasean los estudios específica y directamente referidos al *karoshi* y *karojisatsu*. No obstante, existen reportes de aumento de muertes relacionadas con enfermedades cerebrovasculares, cardiovasculares y suicidios en trabajadores expuestos a estrés ocupacional extremo (Pando *et al.*, 2020). Asimismo, reportes de organismos internacionales, como la OIT (2021), confirman que América Latina presenta altas tasas de mortalidad por estrés laboral en sectores específicos. **Conclusiones.** Desde una perspectiva de salud pública, la identificación temprana de signos y síntomas se considera un aspecto importante en la prevención del suicidio, la enfermedad física y la mental. Es así como el agotamiento extremo, la depresión laboral, la sobrecarga de trabajo, el consumo problemático de sustancias psicoactivas, entre otros factores, se consideran señales de alerta asociadas a la presentación del *karoshi* y *karojisatsu* (OIT y OMS, 2021). Intervenciones psicológicas, programas de promoción de la salud mental y cambios organizacionales estructurales son necesarios para mitigar el impacto de estas problemáticas, enfatizando la necesidad de dar visibilidad a estos fenómenos en la región, así como el diseño de políticas públicas que promuevan entornos laborales saludables.

## Impacto del síndrome de *burnout* en los empleados públicos nacionales de contratación temporaria

María Noel Kevan  
Universidad de Flores, Argentina

**Introducción.** El trabajo en organismos públicos nacionales presenta connotaciones propias, distintas a cualquier otra actividad que se desarrolle en el plano de lo privado. También influyen los diferentes lineamientos gubernamentales que atraviesan estas instituciones. No es lo mismo una gestión de un Gobierno orientada a políticas públicas inclusivas y de ampliación de derechos para los trabajadores, que otra basada en la reducción o el desmantelamiento del Estado. Existen diversas problemáticas asociadas a la burocracia en los organismos públicos, que evidencian una evolución desde su modelo original, basado en la racionalidad y eficiencia, hacia una estructura que podría ser percibida con connotaciones negativas: ineficiencia, lentitud, tareas rutinarias, en algunos casos altamente especializadas, que tiñen la labor de monotonía. A esto se suma una excesiva simbiosis a las normativas y los formalismos administrativos de tipo verticalista que dificulta las relaciones humanas, en donde se resiste al cambio, lo que, entre otros aspectos, causa el inicio de los procesos de desgaste laboral en estas organizaciones burocráticas (Gil Monte y Piró, 1997; Winnbst, 1993). El *burnout*, un síndrome caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal, ha surgido como un fenómeno crítico en el entorno laboral moderno, afectando significativamente a los empleados de la administración pública nacional y generando consecuencias tanto para la salud de los trabajadores como para la eficiencia de los servicios prestados.

**Método.** Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo. La población está conformada por cincuenta agentes de la administración pública nacional, seleccionados por modalidad de contratación temporaria (art. 9). Para la recolección de los datos se utilizó el *Maslach burnout inventory* (MBI), para medir las tres dimensiones del síndrome: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Los cuestionarios se aplicaron en formato digital, garantizando el anonimato y la confidencialidad de los participantes. Se realizará un análisis estadístico descriptivo para identificar los niveles generales de *burnout* en la población referida. Así, los participantes son empleados públicos nacionales comprendidos en modalidad de contratación temporaria. Resultados en desarrollo.

## Suicidio y trabajo: la autopsia psicológica aplicada a la investigación de muertes en contextos laborales (MAPI-L)

Francisco Ceballos-Espinoza

*Universidad de la Frontera, Chile; PUCE, Ecuador*

**Introducción.** El suicidio vinculado con el trabajo constituye un fenómeno creciente y preocupante en salud pública, en particular, en contextos laborales marcados por exigencias extremas, violencia institucional, precariedad, acoso y sobrecarga emocional. El abordaje de estas muertes, muchas veces clasificadas como accidentes o fallecimientos indeterminados, requiere metodologías rigurosas que permitan establecer, de manera retrospectiva, la relación entre el entorno laboral y la conducta autodestructiva. **Método.** El presente trabajo expone una revisión exhaustiva de los factores psicosociales que inciden en el suicidio laboral, con especial énfasis en profesiones de alto riesgo (policías, personal médico, militares, obreros y trabajadores del sector primario). Asimismo, se analizan las tensiones jurisprudenciales sobre la calificación del suicidio como accidente laboral, reconociendo su naturaleza multifactorial y el desafío que representa establecer un nexo causal directo entre el hecho autolesivo y las condiciones de trabajo. **Resultados.** En este contexto, se exponen los avances del modelo de autopsia psicológica integrado-laboral (MAPI-L) –desarrollado por el psicólogo criminalista F. Ceballos-Espinoza (Chile), la psiquiatra T. García-Pérez (Cuba) y la psicóloga especialista en SST L. Luna (Colombia)–, que se presentó en 2022 como una herramienta técnica para la investigación y evaluación retrospectiva de muertes dudosas o suicidios en ambientes laborales. Este modelo, en etapa avanzada de desarrollo, articula componentes clínicos, forenses y contextuales, permitiendo la reconstrucción del perfil sociopsicolaboral de la víctima a través del estudio de fuentes múltiples (entrevistas, documentos, redes sociales, expedientes laborales, entre otros). El MAPI-L busca establecer la consistencia entre el funcionamiento psicológico del sujeto, su historia vital y las condiciones de su entorno laboral, permitiendo construir hipótesis sólidas sobre el origen del acto letal. **Conclusión.** Se concluye que la autopsia psicológica, aplicada bajo criterios metodológicos robustos como los propuestos en el MAPI-L, constituye una técnica insustituible para esclarecer muertes indeterminadas, atribuir o descartar responsabilidad institucional y aportar evidencia útil en procesos judiciales y peritajes. El proyecto enfatiza una mirada ética y científica del suicidio, alejada de simplificaciones diagnósticas, orientada a comprender las dinámicas complejas que subyacen a estos eventos en el mundo del trabajo.





2

**Procesos y fenómenos organizacionales**

**Processos e fenômenos organizacionais**

## Simposio 1

### Un modelo de madurez para la gestión de las universidades públicas

Leonardo Schvarstein

*Universidades Nacionales de Buenos Aires, Argentina*

**Resumen.** El presente trabajo refiere a una consultoría llevada a cabo en el prorectorado de Gestión de la Universidad de la República (Udelar) de la República Oriental del Uruguay, con el objetivo de desarrollar e implementar un modelo de gestión universitaria integral. Se trata de una universidad pública en proceso de transformación, impulsado por un prorector que llevaba un año en el cargo y tuvo que enfrentar la pandemia, hecho que paradójicamente aceleró el proceso de transformación digital. La consultoría se basó en el método de investigación-acción participativa, otorgando consecuentemente un amplio espacio de participación a los funcionarios jerárquicos intervinientes, en procura de la conjunción de sus saberes prácticos con los conocimientos del marco conceptual de la consultoría; este último basado en el modelo de identidad de las organizaciones (Etkin y Schvarstein, 1989) y en la metodología de diseño de organizaciones (Schvarstein, 1998). La directriz fijada por el prorectorado consistió en la implementación de cuatro líneas programáticas: transformación organizativa, gobierno abierto y participativo, gestión de campus y escuela de gobierno universitario. En el transcurso de la asistencia a los respectivos responsables y a los jefes de las distintas áreas involucradas, surgiendo emergentes que daban cuenta de los distintos estados de la gestión en las diferentes dependencias. El trabajo de elucidación llevado a cabo permite inferir la existencia de un modelo de madurez de la gestión universitaria en la Udelar que se compone de los siguientes estadios. Primero, gestión fragmentada: umbral mínimo de la gestión universitaria. Cada servicio y cada área administrativa actuando primordialmente en función de sus propias necesidades. Predominio sintáctico de la "primera persona". Las necesidades de las áreas centralizadas son contempladas solo cuando son de cumplimiento mandatorio. En este sentido, se acata solo el orden burocrático. Segundo, gestión articulada: se verifica un grado de articulación en las interacciones entre los servicios y las áreas administrativas, una intención de actuar tímidamente en función de las necesidades conjuntas. Percepción de las áreas descentralizadas acerca de la necesidad que las áreas centralizadas actúen como vector de alineamiento, promoviendo y liderando acciones conjuntas. Algunas tímidas iniciativas en este sentido. Tercero, gestión integrada: se refiere a la necesidad de articular lo débilmente articulado, los claustros, los centros regionales, lo académico, lo administrativo y demás. Es un nivel aspiracional.

**Palabras clave.** Modelo de gestión, universidad pública, gestión y transformación organizacional.

## Gestión de la confianza en procesos de evaluación, fusión y absorción en la educación superior

Karina Silva Jaramillo  
PUCE, Ecuador

**Resumen.** La educación superior en el Ecuador tuvo grandes y complejos cambios a partir de la vigencia de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) en 2010. En ese momento, se contaba con 72 universidades y escuelas politécnicas. A partir de un proceso de evaluación basados en un modelo de gestión universitaria de la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, el cual da énfasis al control, la ejecución, la organización y la planificación de actividades universitaria encubiertas en una búsqueda por la calidad educativa, la investigación y la tan aclamada innovación. Se cierran catorce instituciones y se categorizan las demás en A, B, C y D, dando inicio a un desenfrenado capitalismo académico, velado por nuevas políticas en la educación superior ecuatoriana, que disponen cuáles carreras se deberían ofertar, en dónde y para quién. En paralelo, a nivel organizacional, se renuevan los modelos de gestión implementando estructuras para reducir costos e incrementar el número de matrículas; generando al mediano plazo, como una estrategia de sobrevivencia, la fusión de unidades académicas. En este contexto, que se denota una falta de sentido común generalizado para implementar cambios organizacionales abruptos y en una lógica de ambientes BANI, colocando el bienestar de la comunidad universitaria a merced de la incongruencia. Ante esta nueva y precaria realidad, ¿qué modelo organizativo puede mitigar o acompañar en la transición de fusiones, incluso de absorciones en las instituciones de educación superior? El método propuesto es de enfoque cualitativo, a través de la investigación apreciativa, que se basa en identificar las cualidades únicas y las fortalezas especiales en una organización como punto de partida para mejorar su desempeño en procesos de cambio organizacional; por lo que se considera analizar las mejores experiencias y satisfacciones en la trayectoria de la institución. Se identificó que la confianza es una cualidad única que tuvo la institución en su momento; por lo tanto, se debería rescatar e implementar un modelo de gestión basado en la confianza; como las que tienen universidades como Harvard, Stanford y Oxford, que se enfocan en cultivar una cultura organizacional basada en la transparencia, la comunicación abierta, la colaboración y la innovación. Se debe reconstruir estos pilares y recuperar el sentido común, apelar a principios de ciudadanía que reconfiguren espacios laborales en las universidades para fomentar la colaboración y cooperación entre los distintos actores universitarios.

**Palabras clave.** Gestión de la confianza, evaluación, educación Superior.

## La universidad en tensión: revisión teórica

Shirly Martínez Susa  
USB, Colombia

**Resumen.** La reflexión sobre el ser y hacer de la universidad se constituye en una práctica constante, dada su estructura dinámica e inacabada. El trascender de ella, se ha visto movilizado por interacciones entre lógicas de gestión académica, burocrática y de mercado, que se articulan con su apuesta misional. Un primer escenario, el académico, sustenta los cimientos de la universidad influenciada por referentes de universidades francesas, alemanas e inglesas, que hoy día se mantienen y es lo que conocemos como las funciones sustantivas de la universidad-docencia-investigación-proyección social. La de mercado, como segundo escenario, presenta fricciones frente a lo anterior, ya que coloca la universidad ante lógicas más de cohorte de empresa de mercado y a atender temas como la financiación, la rentabilidad y el libre comercio. Y un tercer escenario, más contemporáneo –en especial en la universidad colombiana–, que recoge todos estos insumos, en su mayoría extranjeros, que, para responder a ello, asume cambios normativos permanentes –una realidad puesta en escena en los últimos años asociada a los movimientos estudiantiles–, el tema pandemia y sin duda asuntos políticos y de Gobiernos de turno. Independiente del escenario, la universidad se asienta sobre esta compleja articulación de tres lógicas superpuestas, evidenciando tensiones en la dinámica de este sistema y inconsistencias entre su retórica y su práctica institucional, que son asumidas por el profesorado universitario. Por ello, este trabajo de investigación tiene como objetivo develar los significados de la experiencia vivida por profesores ante los procesos de gestión universitaria. Para lo anterior, se planteó un diseño de investigación de carácter cualitativo con enfoque fenomenológico-hermenéutico de investigación educativa, de van Manen. Se espera con este trabajo visibilizar teóricamente las relaciones que se presentan entre los modelos de la gestión universitaria y contar con evidencia empírica sobre las vivencias del profesorado, en función de conocer las características esenciales, la estructura y el significado del fenómeno.

**Palabras clave.** Universidad, gestión universitaria, tensión, vivencias, profesorado.

## Simposio 2

### Nuevas perspectivas del liderazgo en psicología del trabajo y las organizaciones

Javier Labarthe,<sup>1</sup> Jimena Botero-Sarassa,<sup>2</sup> Liliana Guimaraes,<sup>3</sup>  
Mercedes Argaña,<sup>4</sup> Thelma Cetina,<sup>5</sup> Guadalupe Centeno Ley<sup>5</sup>  
y Yanko Mezquita Hoyos<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Investigador independiente, Uruguay; <sup>2</sup> Universidad Icesi, Colombia;

<sup>3</sup> Universidad Católica Don Bosco (UCDB), Brasil;

<sup>4</sup> Universidad Católica Nuestra Señora de la Asunción, Paraguay;

<sup>5</sup> Universidad Autónoma de Yucatán (UADY), México

**Resumen.** El liderazgo es un fenómeno complejo, dinámico y relacional, con efectos significativos sobre la salud, el desempeño y el bienestar de las personas en el trabajo. Este simposio reúne cuatro contribuciones que lo abordan desde enfoques teóricos y metodológicos diversos. Argaña y Labarthe, en un estudio transversal realizado con 4734 docentes en 159 centros educativos de Uruguay, aportan evidencia de que la percepción colectiva de un liderazgo transformacional impacta significativamente en los niveles de *engagement* individual, confirmando la importancia de comprender el liderazgo como un fenómeno multinivel. Thelma Cetina y colegas proponen un *modelo integral para la gestión del duelo en las organizaciones*, centrado en el liderazgo compasivo, posicionando al líder como agente clave en los procesos de contención emocional ante situaciones de pérdida. Jimena Botero-Sarassa presenta una experiencia de desarrollo del liderazgo consciente que integra la exposición reflexiva, el trabajo colaborativo y el autodesarrollo, mediante una ruta gamificada, diseñada para favorecer procesos de transformación personal y organizacional. En esta propuesta, el liderazgo se concibe como una práctica situada que requiere autoconciencia, sensibilidad ética y capacidad de adaptación ante contextos complejos. Liliana Guimaraes analiza la *lideranza como un factor psicossocial de riesgo no trabalhól*. Mediante una revisión sistemática de literatura, la autora evidencia cómo determinados estilos de liderazgo pueden actuar como factores de riesgo para la salud mental de los trabajadores. En conjunto, estas investigaciones invitan a repensar el liderazgo no solo como un instrumento de dirección, sino como un fenómeno profundamente humano, relacional y situado, capaz de generar salud, cohesión y sentido en el ámbito laboral.

*Ponencias libres***Prontidão para mudança individual e de grupo:  
adaptação e evidências de validade para o contexto brasileiro**

Elaine Rabelo Neiva  
Leela Lacerda Francischeto  
Emmanuel Gonçalves e Silva  
UNB, Brasil

**Introdução.** A prontidão para mudança é um fator essencial na implementação eficaz de transformações organizacionais, influenciando diretamente a aceitação e o engajamento de trabalhadores diante de novos contextos. Este estudo teve como objetivo adaptar e reunir evidências de validade da Escala de Prontidão para Mudança Organizacional de Holt *et al.* (2007) para o contexto brasileiro, avaliando sua estrutura em dois níveis: individual e grupal. A escassez de instrumentos validados no país reforça a relevância dessa iniciativa, especialmente em estudos que consideram simultaneamente fatores psicológicos e contextuais. **Método.** Trata-se de um estudo instrumental com delineamento quantitativo e amostras independentes. A primeira coleta contou com 939 participantes de uma organização pública, e a segunda com 2773 respondentes organizados em 301 equipes. Foram realizadas análises fatoriais exploratórias e confirmatórias, além da avaliação de confiabilidade e indicadores de validade de construto e estrutura. Também foram aplicadas métricas de agregação (ICC e ADMd) para validar a análise no nível grupal. **Resultados.** Os resultados apontaram a replicação da estrutura de quatro fatores — adequação, suporte da gestão, eficácia e valência pessoal — com índices psicométricos robustos. No nível individual, o modelo apresentou bons indicadores (RMSEA = 0.068; TLI = 0.929; CVC = 0.800). A análise grupal também apresentou evidências de agregação adequadas, permitindo a avaliação da prontidão para mudança com base em percepções compartilhadas entre membros de uma mesma equipe. **Conclusão.** Conclui-se que a versão brasileira da escala apresenta propriedades psicométricas satisfatórias, sendo útil tanto para pesquisas quanto para intervenções em organizações públicas e privadas. A medida permite identificar potenciais barreiras e facilitadores da mudança, apoiando gestores e profissionais da área em diagnósticos mais precisos e estratégias de desenvolvimento organizacional mais eficazes, com validade de medidas para o nível individual e grupal.

**Palavras-chave.** Prontidão para mudança, mudança organizacional, avaliação psicológica, validade, análise fatorial.

## Práticas de gestão da mudança e comportamento do líder: preditores da prontidão para mudança e do bem-estar

Elaine Rabelo Neiva, Leela Lacerda Francischeto,  
Emmanuel Gonçalves e Silva  
UNB, Brasil

**Introdução.** A prontidão para mudança e o bem-estar dos colaboradores são fatores críticos para a eficácia de transformações organizacionais. Organizações que negligenciam esses aspectos enfrentam maior resistência às mudanças e impactos negativos na saúde ocupacional. Este estudo teve como objetivo propor e testar um modelo explicativo que relaciona práticas de gestão da mudança, comportamento do líder, prontidão para mudança e bem-estar no trabalho. Considerando lacunas na literatura quanto à integração desses construtos, investigou-se também o papel mediador do comportamento do líder nas relações entre as variáveis. **Método.** A pesquisa foi realizada com 980 colaboradores de uma organização de economia mista brasileira, com atuação em todo o território nacional. A coleta de dados foi realizada por meio de questionários eletrônicos, garantindo sigilo e anonimato. Foram utilizados instrumentos previamente validados para mensurar prontidão para mudança, bem-estar no trabalho, práticas de gestão da mudança e o comportamento do líder frente à mudança. A análise dos dados foi conduzida com modelagem de equações estruturais, utilizando o método de máxima verossimilhança e índices reconhecidos de qualidade do ajuste. **Resultados.** Os resultados indicaram que as práticas de gestão da mudança e o comportamento do líder são preditores significativos do bem-estar dos colaboradores. Além disso, o comportamento do líder mostrou-se um forte preditor da prontidão para mudança. As hipóteses de mediação, por outro lado, não foram estatisticamente suportadas. O modelo apresentou índices satisfatórios de ajuste (RMSEA = 0.068; CFI = 092), corroborando sua adequação teórica e empírica. **Conclusão.** Conclui-se que lideranças engajadas e estratégias bem estruturadas de gestão da mudança são fundamentais para o desenvolvimento de ambientes mais saudáveis, adaptativos e sustentáveis. O modelo proposto oferece implicações práticas para ações de desenvolvimento organizacional e gestão de pessoas.

**Palavras-chave.** Prontidão para mudança, bem-estar, liderança, gestão da mudança, equações estruturais.

## Percepção de atributos de mudança organizacional em instituição federal de ensino superior

Ana Cláudia Alves de Medeiros Silva e Elaine Rabelo Neiva  
UNB, Brasil

**Introdução.** A mudança organizacional é qualquer alteração, que produza impactos nos empregados de determinada instituição, porque possui uma perspectiva de ameaça ou de desafio. A mudança apresenta uma consequência, positiva ou negativa, para os resultados ou para a sobrevivência organizacional. Estudos apontam que as mudanças organizacionais afetam as reações emocionais, avaliações cognitivas e tendências comportamentais dos servidores, propiciando adaptação ou rejeição desses a um novo contexto. A mudança é avaliada por meio de seus atributos, que são característica ou variáveis do contexto organizacional descritos pela literatura, como por exemplo o planejamento e controle, o grau de risco, a incerteza, a intensidade, a frequência, o histórico organizacional, a velocidade e a participação no processo. **Objetivo:** identificar e analisar a percepção dos servidores de uma instituição federal de ensino superior com relação aos atributos de mudança organizacional em intervenções implementadas pela gestão, decorrentes de diretrizes e orientações do Ministério da Educação. **Método.** Foi realizada uma pesquisa quantitativa, por meio de *survey* eletrônico, com aplicação da Escala de Atributos da Mudança Organizacional (EAMO). Após a Análise Fatorial Exploratória foram identificados os seguintes fatores: Planejamento e participação (Orion = 0.98), Risco e dano (Orion = 0.94), Histórico (Orion = 0.83) e Incerteza (Orion = 0.77). **Resultados.** Participaram 152 servidores, em dezembro de 2019. Os fatores Incerteza (M = 5.09; DP = 0.94) e Risco e dano (M = 4.39; DP = 1.09) obtiveram os maiores escores. Foram realizadas análise multivariada de variância para verificar a existência de diferença de médias entre os fatores decorrentes das variáveis demográficas relacionadas ao gênero, idade, escolaridade e tempo de serviço na avaliação dos fatores da escala. Apenas a variável tempo de serviço apresentou resultados marginalmente significativos para o fator Incerteza ( $p = 0.10$ ). O fator Incerteza foi mais relevante para os servidores com mais de 12 anos de serviço no órgão, mulheres e com escolaridade a partir do doutorado. Os fatores com menores médias foram Histórico (M = 3.25; DP = 0.91) e Planejamento e participação (M = 3.89; DP = 1.06). **Discussão.** A mudança organizacional implementada com as características autoritárias que objetivavam desmontar instituições e políticas públicas, acarretaram para os servidores incertezas psicológicas e expectativas negativas. A sensação de incerteza é associada pela literatura como positivamente relacionada à resistência à mudança e de maneira negativa à satisfação. Em um ambiente normalmente democrático, como o das instituições federais de ensino superior, mudanças sem prévia preparação e diálogo não geram atitudes positivas dos servidores e aumentam a aversão ao processo.

**Palavras-chave.** Mudança organizacional, características organizacionais, administração pública.

## La dinámica vincular como dimensión relevante en procesos de aprendizaje organizacional: una modelización desde sistemas complejos y cognición distribuida

Gustavo Montenegro e Ivana Karina Schroeder  
*Universidad Católica de Córdoba, Argentina*

**Introducción.** Este trabajo expone los resultados de una investigación cualitativa desarrollada por quince años de trabajo empírico en contextos de intervención organizacional. El propósito central fue construir un modelo conceptual de la dinámica vincular desde una perspectiva que permita comprender las transformaciones relacionales en escenarios de cambio institucional sostenido. Lejos de abordar el vínculo como una mera interacción interpersonal o un dato dado de la estructura organizativa, se propone como una unidad emergente de cognición distribuida, con propiedades estructurales propias, susceptible de reorganización compleja ante perturbaciones críticas. Este trabajo se inscribe en una línea de investigación orientada a comprender los procesos de aprendizaje organizacional desde una perspectiva compleja y situada. A partir del análisis de trayectorias de cambio en organizaciones de Córdoba, Argentina, se propone un modelo teórico-metodológico que conceptualiza la organización como un sistema complejo de cognición distribuida y ubica la dinámica vincular como dimensión clave en los procesos de transformación, bloqueo y aprendizaje. De su marco de referencia teórico, se destacan los desarrollos en aprendizaje organizacional que han resaltado el carácter interaccional, socioafectivo y práctico del conocimiento; la teoría de sistemas complejos, que permite pensar fenómenos de autoorganización, bifurcación, transiciones de fase, y creación de nuevas estructuras en condiciones alejadas del equilibrio; las ciencias cognitivas y las perspectivas constructivistas, narrativas y posracionalistas en psicología. **Método.** El diseño de la investigación integra principios de la perspectiva constructivista de sistemas complejos, la epistemología de la práctica, antecedentes de la ciencia-acción y herramientas de teoría fundamentada. Se hicieron entrevistas de carácter meta-cognitivo y sesiones de trabajo con 52 casos de actores institucionales. **Resultados.** Se identificaron seis subdimensiones interdefinibles que estructuran la dinámica vincular: dinámica de interacción cognitiva, dinámica socioafectiva, contrato psicológico, pertenencia sociocognitiva, intersubjetividad de trasfondo y acoplamiento vital proyectivo. Estas operan en causalidad circular y su alteración conjunta genera patrones observables de reorganización o deterioro vincular. **Conclusión.** La dinámica vincular es una dimensión estructurante de la vida institucional y una vía privilegiada para intervenir en procesos de transformación subjetiva, grupal y organizacional. El estudio aporta herramientas conceptuales y metodológicas para leer y acompañar estos procesos de cambio desde una mirada compleja, situada y generativa, con potencial para orientar intervenciones, en especial en condiciones de bloqueo a nivel de la organización y de los equipos que la conforman.

## **Empowerment organizativo en la economía solidaria y la sociedad civil en México**

Imke Hindrichs y Juan Pablo Muciño-Correa  
*Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México*

**Introducción.** Según Peterson y Zimmerman (2004), el *empowerment* organizativo (EO) implica lo intraorganizativo, relativo a procesos participativos y relaciones de confianza, así como componentes inter- y extraorganizativos, que refieren a alianzas y colaboraciones con otros y la incidencia comunitaria de una organización. El EO es fundamental para organizaciones del tercer sector o no lucrativas, que idealmente ponen el bienestar colectivo al centro y se estructuran democráticamente. En México, la ley diferencia este campo en organismos del sector social de la economía (OSSE), centrados en la producción sostenible y colectiva de bienes y servicios, y las organizaciones de la sociedad civil (OSC), dedicadas primordialmente a la promoción y defensa de derechos y a la atención de poblaciones vulneradas. Pretendemos explorar la percepción del EO en este tipo de agrupaciones. **Método.** Por medio de un diseño cuantitativo transversal, se aplicó el cuestionario de EO de nuestro desarrollo a 136 participantes (77.21 % mujeres) entre 18 y 72 años. 69 eran integrantes de un OSSE y 67 de una OSC. Respondieron de manera voluntaria y bajo consentimiento informado. El instrumento mide el EO en sus tres dimensiones por medio de una escala *Likert* de 1-5. **Resultados.** El alfa de Cronbach global del instrumento es de .935, reportando .929 en el componente intra, .879 en el componente inter y .889 en el componente extra-organizativo. Las tres dimensiones están correlacionadas positivamente entre sí. La media es 4.19 (DT = .68) para el *empowerment* intraorganizativo, 3.44 (DT = .98) para el interorganizativo y 3.55 (DT = .99) para el extraorganizativo. Para la comparación de grupos, se aplicó la prueba de Mann-Whitney. Si bien, con respecto al *empowerment* intraorganizativo, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre quienes pertenecen a una OSC o a un OSSE, se observan diferencias en las otras dos dimensiones, percibiendo los integrantes de OSC mayores niveles de *empowerment* tanto inter- como extraorganizativo. **Discusión y conclusiones.** Aunque la percepción del EO de los participantes es tendencialmente positiva, la menor percepción de los componentes inter- y extraorganizativo en OSSE respecto a OSC hace suponer que se le da menos importancia a las relaciones y la incidencia comunitaria en estas agrupaciones. Consideramos esencial fortalecer estos componentes, debido a la necesidad de construir redes solidarias en los actuales tiempos de crisis y amenazas sociales, ambientales y económicas.

## Aprendizagem informal no trabalho de profissionais e voluntários em contexto de desastre e emergência

Jairo Eduardo Borges-Andrade e Ana Carolina Wolf Baldino Peuker  
UNB e Bee Touch, Brasil

**Introdução.** Desastres e emergências são eventos sociais complexos e devastadores. As enchentes de 2023/2024, no sul do Brasil, destruíram casas, isolaram comunidades e danificaram suas infraestruturas, impactando mais de 2 milhões de pessoas. Essa situação complexa mobilizou profissionais e voluntários, que trabalharam sob imprevisibilidade e exigências de flexibilidade e decisões rápidas. Isso e a gestão de recursos resultaram na necessidade de aprendizagem informal no trabalho. A aprendizagem, especialmente em contextos de crise, refere-se a processos de aquisição, retenção, generalização e transferência de competências essenciais para o desempenho eficiente. Quando ela é informal, decorre de comportamentos empreendidos pelos próprios indivíduos em seu trabalho, sem planejamento ou estruturas de ensino. Esses comportamentos de aprendizagem informal (CAIs) – manifestos ou encobertos – são condicionados pelo desenho do trabalho e tornam esses indivíduos agentes do seu processo de aprendizagem. O presente estudo objetivou descrever as dinâmicas da aprendizagem informal de profissionais e voluntários durante o cenário de crise das mencionadas enchentes. **Método.** Essas pessoas anonimamente responderam um formulário *online*, com questões abertas sobre CAIs e desenho do seu trabalho. Foram obtidas respostas de 135 pessoas, que forneceram informações sobre as práticas, os desafios e as aprendizagens vivenciadas nesse cenário de crise. Essas informações foram estruturadas em termos de estratégias que possibilitem a aprendizagem informal e melhorem a eficácia e o impacto do trabalho em contextos de desastres e emergências. **Resultados.** Os exemplos de CAIs encontrados confirmaram seu caráter dinâmico e situacional, com o predomínio de: execução prática de tarefas, observação de colegas experientes, troca de informações em tempo real e reflexão sobre as ações realizadas. Esses comportamentos permitiram a superação da falta de treinamento, a adaptação rápida às demandas do momento e o desenvolvimento de soluções inovadoras. CAIs específicos foram demandados, em cada fase (preparação, resposta, recuperação) daquela situação complexa. A importância do desenho do trabalho – para facilitar a aquisição de competências e o consequente desempenho – ainda foi ressaltada. **Conclusão.** Destacaram-se, como características desse desenho: autonomia, variedade e complexidade das tarefas, *feedback* recebido diretamente das ações realizadas, suporte social dos colegas e interdependência no trabalho em equipe. Sugestões foram organizadas para maximizar a aprendizagem informal e, destarte, promover uma atuação eficiente e humana nessas situações complexas.

## Como medir o suporte organizacional à liderança compartilhada?

Gardênia da Silva Abbad,<sup>1</sup> Lore Mânica,<sup>2</sup> Klauren Godoi Araújo Camargo,<sup>1</sup>

Eunice Aníbal da Costa<sup>1</sup> e Volnei Adriano de Freitas<sup>1</sup>

<sup>1</sup>UNB, Brasil; <sup>2</sup>Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil

**Introdução.** Este estudo objetiva relatar os processos de construção e investigação de evidências de validade de conteúdo de um instrumento para avaliação do suporte organizacional à liderança compartilhada (LC). A LC requer condições organizacionais que favoreçam autonomia, confiança, comunicação aberta e colaboração entre membros da equipe. Sem suporte institucional, práticas de liderança distribuída podem não gerar os efeitos desejados, pois líderes formais e informais carecem de respaldo para influenciar, tomar decisões conjuntas e manter a coesão do grupo. O suporte à liderança compartilhada (SLC) refere-se à percepção dos líderes sobre o quanto a organização valoriza o diálogo, incentiva redes colaborativas e disponibiliza recursos materiais, tecnológicos e gerenciais para o desenvolvimento da liderança coletiva. Apesar da relevância do tema, na literatura científica não foram identificados instrumentos validados e confiáveis para mensuração desse construto. **Método.** Estudo exploratório e qualitativo, fundamentado em revisão da literatura sobre suporte e aplicação de questionários semi-estruturados em amostra de cinco especialistas em desenvolvimento de liderança, construção de instrumento e experientes como líderes de equipes, que julgaram pertinência prática, relevância teórica e clareza dos itens. O instrumento também passou pela validação semântica de cinco profissionais com experiência em liderança e integrantes de equipes, potenciais respondentes em estudos futuros. **Resultados.** O instrumento, composto por 14 itens associados a uma escala de frequência de 5 pontos em que 1 (um) corresponde a Nunca e 5 (cinco) a Sempre, possui evidências consistentes de validade semântica e de conteúdo. O questionário aborda, entre outras questões, a frequência com que a organização favorece o diálogo entre líderes, a formação de redes de relacionamento entre líderes, oferece recursos materiais e tecnológicos de apoio à liderança compartilhada, adota sistemas (plataformas, tecnologias, ferramentas) que agilizam a tomada de decisão pela liderança e incentiva a formação de grupos interdepartamentais de trabalho. **Discussão e conclusões.** O instrumento contribui para a avaliação do suporte organizacional à liderança compartilhada, entendida como capacidade coletiva. Sua aplicação permite diagnosticar práticas que favorecem o diálogo, a colaboração e o fortalecimento de redes de relacionamento entre líderes, oferecendo subsídios para o desenvolvimento de culturas organizacionais mais integradas e colaborativas.

## Relato de experiencia: desarrollo del *self* en agregados agrícolas brasileños

Eduardo Santana Rodrigues  
UNB, Brasil

**Introducción.** El desarrollo de las competencias del *self* –autoconciencia, autoeficacia y autorregulación– es fundamental para que los líderes actúen de manera estratégica, innovadora y adaptable en contextos complejos. Con base en este marco de la psicología social, se estructuró un programa enfocado en fortalecer dichas competencias en 28 adidos agrícolas brasileños en sus puestos en el exterior. El objetivo principal fue ampliar su capacidad de actuación con visión estratégica, promoviendo la innovación, el alto rendimiento y la adaptación intercultural. **Método.** El programa se organizó en cuatro etapas integradas. La primera consistió en un levantamiento de necesidades, en articulación con la Secretaría de Comercio y Relaciones Internacionales, identificando los cambios en creencias y actitudes requeridos de los adidos, considerando los desafíos específicos de cada contexto diplomático y comercial. La segunda etapa consistió en el mapeo de fortalezas individuales, basado en la psicología de los talentos, lo cual permitió identificar los patrones naturales de pensamiento, sentimiento y comportamiento de cada participante. La tercera etapa se centró en la realización de talleres para el desarrollo de la autoconciencia y la lectura de sí mismo, con énfasis en la autorregulación emocional, la presentación estratégica de sí y la ampliación de la autoeficacia. La etapa final promovió la aplicación práctica de estas competencias, conectando los talentos individuales con estrategias de desempeño e innovación en los respectivos puestos. **Resultados.** Esta metodología permitió que los adidos se reconocieran como agentes transformadores de la cultura organizacional, actuando con claridad de identidad, seguridad en sus posicionamientos y una mayor capacidad para generar impacto en los escenarios donde actuaban. Entre los diversos resultados observados en el análisis documental, se destacan: (1) Sudeste Asiático, transformación del perfil de negociación, con estrategias eficaces que permitieron avances significativos en la apertura del mercado de carne en Vietnam; (2) Reino Unido, las sesiones conductuales contribuyeron al análisis y la articulación de propuestas para la exportación de huevos; (3) Francia, reforzamiento del enfoque estratégico en las negociaciones multilaterales; (4) Américas, definición de mejores prácticas para la promoción comercial brasileña, aumentando la efectividad de la actuación diplomática. **Conclusión.** El programa demostró que la inversión en el desarrollo profesional centrado en las competencias del *self* amplía la capacidad de adaptación, la claridad estratégica y la innovación de los agentes públicos en escenarios internacionales complejos.

**Palabras clave.** *self*, autoconciencia, autoeficacia, diplomacia, adaptación intercultural, psicología de los talentos.

## Efectividad de las evaluaciones de desempeño en las organizaciones

Tatiana Andrade da Silva Lima  
UNB, Brasil

**Introducción.** Este estudio tiene como objetivo desarrollar y validar un instrumento para medir la efectividad de las evaluaciones de desempeño en las organizaciones, abordando un vacío significativo en la literatura. La evaluación de desempeño, una práctica con raíces en contextos militares anteriores a la Segunda Guerra Mundial, ha evolucionado hasta convertirse en una herramienta organizacional clave para alinear las actividades de los empleados con los objetivos estratégicos, mejorar la productividad y respaldar la toma de decisiones sobre promociones, capacitaciones y recompensas. Sin embargo, el concepto de efectividad en este contexto sigue estando poco definido, sin que exista actualmente un instrumento validado para evaluarlo sistemáticamente. **Método.** La investigación emplea un enfoque de métodos mixtos, combinando una revisión sistemática de la literatura, entrevistas en profundidad con empleados de distintos niveles jerárquicos y el desarrollo de una herramienta de medición basada en criterios identificados. Los participantes, seleccionados mediante muestreo intencional, incluirán personas de 25 a 60 años, con al menos un año de experiencia organizacional y exposición previa a procesos de evaluación de desempeño. La recolección de datos se realizará mediante entrevistas en línea, garantizando la diversidad geográfica. **Resultados esperados.** El instrumento se someterá a una validación rigurosa, incluidos análisis factoriales exploratorios y confirmatorios (AFE y AFC), para asegurar su confiabilidad y validez. Entre los resultados esperados se encuentra una herramienta sólida para que las organizaciones evalúen y mejoren sus sistemas de evaluación de desempeño, reduciendo la subjetividad y los sesgos. Este estudio contribuirá tanto a la investigación académica como a la práctica organizacional al proporcionar un método estandarizado para evaluar la efectividad de las evaluaciones de desempeño, apoyando finalmente una mejor gestión del talento y el desarrollo organizacional.

**Palabras clave.** Evaluación de desempeño, efectividad, instrumento de medición, análisis factorial, desarrollo organizacional.

## Afectaciones psicosociales derivadas del estrés en las organizaciones

Iván Vargas González  
USB, Colombia

**Resumen.** El estrés laboral es una de las principales causas de deterioro del bienestar en las organizaciones contemporáneas. Reconocido como un factor de riesgo psicosocial, tiene implicaciones directas sobre la salud mental, física y social de los trabajadores, así como sobre la productividad, el clima laboral y la sostenibilidad empresarial. Desde una perspectiva organizacional, el estrés no debe entenderse únicamente como un problema individual, sino como un síntoma de condiciones laborales inadecuadas. Factores como la sobrecarga de trabajo, la ambigüedad de roles, los estilos de liderazgo autoritarios, la escasa participación en la toma de decisiones, la inseguridad laboral y la falta de apoyo social contribuyen significativamente a generar contextos laborales altamente estresantes. Según el modelo demanda-control-apoyo de Karasek (1979), el estrés aumenta cuando las demandas del trabajo son altas y el control del trabajador sobre sus tareas es bajo. Asimismo, el modelo de esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996) resalta el impacto negativo de un desequilibrio entre el esfuerzo realizado y las recompensas percibidas, ya sean económicas, sociales o emocionales. En Colombia, la normativa vigente establece lineamientos específicos para la identificación, evaluación e intervención de los riesgos psicosociales en el trabajo, promoviendo la implementación de programas de vigilancia epidemiológica, basados en tres niveles: intervención primaria (prevención), secundaria (detección y atención temprana) y terciaria (tratamiento y reintegro laboral). Los efectos del estrés en los trabajadores son variados. En el plano psicológico, puede derivar en ansiedad, depresión, trastornos del sueño, fatiga crónica y aislamiento social. Fisiológicamente, se asocia con cefaleas, tensión muscular y enfermedades cardiovasculares. En lo organizacional, el estrés se traduce en disminución de la productividad, errores en la toma de decisiones, aumento del ausentismo y rotación laboral, afectando la competitividad y el clima interno. Por ello, las estrategias de gestión del estrés en las organizaciones deben ser integrales y centradas en la persona. Algunas prácticas efectivas incluyen la promoción de ejercicio físico, pausas activas, horarios flexibles, espacios de relajación, programas de autocuidado y talleres de optimización del tiempo. Además, resulta fundamental fomentar una comunicación abierta, transparente y bidireccional entre líderes y colaboradores, como eje articulador del bienestar organizacional. En conclusión, el abordaje del estrés laboral desde la psicología organizacional no solo responde a una necesidad de protección de la salud mental de los trabajadores, sino que representa una estrategia organizacional eficaz que favorece la productividad, la innovación y la sostenibilidad. El psicólogo organizacional, como agente de cambio, debe liderar estos procesos con conocimiento técnico, sensibilidad ética y una visión sistémica de las organizaciones.

## Importancia y perspectivas para el desarrollo del talento humano en mipymes, Colombia: estado del arte en la última década

Jeraldine Matabajoy Montilla<sup>1</sup> y Oscar Rosero Sarasty<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universidad de Nariño, Colombia

<sup>2</sup> Universidad del Valle, Colombia

**Resumen.** La gestión y desarrollo del talento humano, o gestión de recursos humanos, se ha focalizado en una perspectiva de productividad y eficiencia y progresivamente le ha ido otorgando importancia al bienestar y desarrollo del talento de los trabajadores (Calderón *et al.*, 2023). El objetivo de esta propuesta se centra en presentar avances en el estado del arte sobre la importancia del talento humano en pymes de Colombia en la última década. Se efectúa una revisión de literatura en bases de datos como Scopus, Ebsco, Emerald y bibliotecas digitales, con publicaciones en español e inglés. En los avances efectuados, se encuentra que las empresas priorizan la gestión del talento humano para obtener ventajas competitivas (Simancas *et al.*, 2018). Además, López (2017) expresa que la globalización ha generado un ambiente más dinámico y complejo en el que las organizaciones tienen que competir e innovar; asimismo, para alcanzar un crecimiento sostenible, deben considerar su activo más importante que es el talento humano. Estos retos se hacen más evidentes y necesarios cuando se trata de pequeñas y medianas empresas, las cuales según datos del DANE, representan aproximadamente un 90 % del potencial empresarial colombiano, generando un 73 % de empleo y aportando un 53 % de producción bruta de los sectores industria, comercio y servicio (Muñoz *et al.*, 2020). Por ende, el crecimiento de las empresas, particularmente de las pymes, impone la necesidad de optimizar recursos y capacidades e incluir dentro de la estructura organizacional la gestión y desarrollo del talento humano (Regalado y Rosero, 2022). En conclusión, las investigaciones reflejan la importancia de invertir en acciones que prioricen el talento humano para garantizar la sostenibilidad de las pymes y como un factor clave para el desarrollo productivo y competitivo basado en la innovación (Simancas *et al.*, 2018).

## Percepciones de la gestión del talento humano en una empresa nariñense del sector alimentario

Nayeli Carlosama, Daniela Chaves,  
Johana Madelyn Matabanchoy Salazar  
y Jeraldine Matabajoy Montilla  
*Universidad de Nariño, Colombia*

**Introducción.** La gestión del talento humano (GTH) es un proceso estratégico orientado a atraer, desarrollar y retener personal, siendo clave para alcanzar los objetivos organizacionales. González y Melo (2018) afirman que una buena gestión mejora el rendimiento, mientras que una deficiente puede generar conflictos y afectar la productividad. Chiavenato (2011) sostiene que la GTH va más allá de lo administrativo, ya que impacta la cultura organizacional, la comunicación interna y la satisfacción de los colaboradores, lo que demuestra su relevancia para el funcionamiento empresarial. En este contexto, el presente estudio busca identificar las percepciones de los colaboradores sobre procesos de GTH en una empresa nariñense del sector alimentario. **Método.** La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y descriptivo (Hernández, 2014), con una población de 72 colaboradores de distintas sedes de una empresa nariñense del sector alimentario. La muestra fue no probabilística por conveniencia. Para la recolección de datos, se aplicó virtualmente el cuestionario “Percepciones de los procesos de desarrollo del talento humano” y el análisis se realizó mediante el *software* JASP. **Resultados.** Se identificaron áreas críticas dentro de los procesos de GTH. Las puntuaciones más altas se presentaron en compromiso laboral, relaciones interpersonales, evaluación del desempeño y satisfacción laboral. Sin embargo, se observaron oportunidades de mejora en la detección de necesidades, capacitación, estilo de vida saludable y calidad de vida laboral. **Discusión.** En relación con esto, Pérez (2020) menciona que la calidad de vida laboral hace referencia al conjunto de condiciones del entorno laboral, tanto físicas como psicológicas, que afectan el bienestar, la satisfacción y la motivación de los colaboradores. A su vez, Ruiz y Pérez (2015) refieren que una evaluación del desempeño bien diseñada impulsa el desarrollo continuo y mejora la cultura organizacional. **Conclusión.** Finalmente el presente proyecto permite reflejar la importancia de identificar las percepciones de los trabajadores frente a los procesos de GTH, con el fin de generar acciones preventivas, interventivas y participativas para gestar procesos de desarrollo humano efectivos para el talento humano de la empresa nariñense.

## “Exploradores del talento humano”: proceso de selección por competencias en un colegio de la ciudad de pasto

Gabriela Solís Barahona, Angie Cuatin Figueroa,  
y Jeraldine Matabajoy Montilla  
*Universidad de Nariño, Colombia*

**Introducción.** Según Borsa (2020), la selección de personal es un proceso sistemático crucial en la gestión del talento humano, ya que implica identificar y seleccionar al candidato que cumpla con las competencias del cargo. Sánchez y Corte (2015) señalan que, en el ámbito educativo, se emplean pocas herramientas técnicas para incorporar talentos, limitándose al cumplimiento de la normativa legal, sin políticas adecuadas de gestión del talento humano (Vallejo *et al.*, 2017). Esto plantea la necesidad de implementar un proceso de selección por competencias en un colegio de Pasto, estructurado según un modelo teórico que considere las necesidades institucionales. **Método.** La investigación es cualitativa con paradigma crítico social y emplea entrevistas semiestructuradas, revisión documental y fuentes primarias. Su objetivo es estandarizar el proceso de selección de personal en la institución, mediante una matriz comparativa entre el proceso actual, que carece de estructura formal, y el modelo basado en competencias de Martha Alles (2006). Desde un enfoque participativo, se valida la información con actores clave para consolidar un manual adaptado a las necesidades y los recursos de la institución. **Resultados.** Los resultados revelaron que el proceso de selección en la institución consta de cinco fases: reclutamiento, preselección de hojas de vida, citación, entrevista individual y elección del candidato basada en criterios subjetivos. Sin embargo, al analizar la información se identificó la importancia de fortalecer el proceso actual por medio de un manual estandarizado y estructurado que considere las competencias y las necesidades de la institución. **Conclusión.** La selección basada en competencias es crucial para mejorar la gestión del talento humano en el sector educativo, superando métodos subjetivos y estructurando procesos efectivos (Sánchez y Corte, 2015).

## Fortalecimiento organizacional en contextos rurales, la POT al servicio de comunidades campesinas

Nicolás Joel Carvajal Loaiza, Ana María Valencia Varón,  
Diana Marcela Castro Robayo y Cristin Xiomara Sánchez Banguera  
*Universidad del Valle, Colombia*

**Introducción.** Se presentan los resultados de un proyecto de extensión dedicado a consolidar la capacidad organizativa de una organización campesina (OC), mediante una planificación estratégica estructurada, respondiendo a las demandas actuales de los procesos estatales de reparación colectiva en el contexto del conflicto armado en Colombia. **Método.** La metodología implementada se fundamentó en un enfoque participativo que integró herramientas de la psicología organizacional, adaptadas al contexto comunitario rural. El proceso inició con un diagnóstico organizacional para identificar necesidades específicas, seguido por talleres formativos centrados en el desarrollo de capacidades de comunicación y liderazgo. **Resultados.** Los resultados se materializaron en un plan estratégico integral orientado hacia la sostenibilidad organizacional. Este se facilitó por la realización de diagnósticos participativos que permitieron la revisión documental y la sistematización de información institucional. Se logró formular el plan operativo anual (POA), fundamentado en cuatro ejes estratégicos: formación integral, fortalecimiento jurídico-organizativo, acción territorial y gestión de alianzas estratégicas para el periodo 2025-2030. Adicionalmente, se diseñaron diversas acciones para garantizar la sostenibilidad organizacional a largo plazo, incluyendo programas de capacitación y proyectos productivos comunitarios que fortalecen el tejido social y económico de la OC. El diagnóstico organizacional reveló fenómenos críticos, como la centralización excesiva de funciones, cuya identificación resultó fundamental para el desarrollo de estrategias de sostenibilidad e impacto comunitario. Como resultado, la OC ha evolucionado hacia una estructura organizativa robusta, capacitada para afrontar los desafíos contemporáneos del ámbito rural, consolidándose como actor estratégico en las comunidades del Valle del Cauca en Colombia. **Conclusión.** La trayectoria de esta OC evidencia cómo la POT, tradicionalmente aplicada en contextos empresariales, podría constituir un valioso recurso para la transformación social si se adapta a entornos rurales y comunitarios, en los que predominan lógicas no institucionales. La POT, al reconocer las particularidades culturales, históricas y socioeconómicas de las organizaciones campesinas, permite desarrollar intervenciones contextualizadas que respeten y potencien los saberes locales, mientras introducen herramientas de gestión contemporáneas. La articulación entre el conocimiento técnico-organizacional y las dinámicas propias de las comunidades rurales puede generar modelos de organización más sostenibles, que fortalezcan el tejido social y la capacidad de agencia colectiva frente a las adversidades estructurales que enfrentan estas poblaciones.

**Palabras clave.** Fortalecimiento organizacional, diagnóstico participativo, organizaciones campesinas, planeación estratégica.

## As associações entre o engajamento no trabalho e as redes sociais em uma organização financeira brasileira

Camila Lopes Caldeira da Silva,<sup>1</sup> Elaine Rabelo Neiva<sup>1</sup>  
e Elisa Maria Barbosa de Amorim-Ribeiro<sup>2</sup>

<sup>1</sup>UNB, Brasil

<sup>2</sup>Universidade Salgado de Oliveira, Brasil

**Introdução.** O engajamento no trabalho é um conceito multifatorial e influenciado por elementos estruturais e físicos do trabalho, condições externas e situações que afetam a pessoa em contexto organizacional, características individuais e disposições internas para comportamentos específicos, qualidade das relações e suporte nos relacionamentos. Esse estudo explora as redes sociais de uma organização financeira brasileira e suas associações com engajamento no trabalho. **Método.** Foram utilizados dados de um sistema de informações profissionais de 86 222 funcionários de 5615 setores diferentes durante o mês de agosto de 2023, resultando em 1 048 522 conexões com 1 001 947 075 de grau de saída e 9 444 274 690 de grau de entrada. Foi aplicado o *Utrecht Work Engagement Scale 9* (UWES 9) gerando 10 635 questionários respondidos por funcionários de 3482 setores diferentes da organização. A análise fatorial confirmatória apresentou o modelo de três fatores moderadamente melhor que o unifatorial, embora ambos apresentaram valores satisfatórios. **Resultados.** As correlações entre a média de engajamento das unidades da organização com medidas da rede social apresentaram resultados que corroboram com a literatura, apontando que a posição privilegiada e próxima de uma unidade em sua rede social está positivamente relacionada ao engajamento no trabalho dos indivíduos de uma mesma unidade. **Conclusão.** Com essa pesquisa, podemos considerar que essas fortes relações interpessoais e entre os setores descritas através da análise de redes sociais são recursos para o engajamento no trabalho. A posição de prestígio de uma unidade a respeito de acesso e troca de informações privilegiadas, a proximidade de uma unidade em relação a outra comparada às demais, o quanto uma unidade está bem relacionada com outras unidades relevantes na rede social e quão forte são esses relacionamentos estão associadas a um engajamento no trabalho maior dos indivíduos de um grupo.

**Palavras-chave.** Engajamento no trabalho, análise de redes sociais, ARS.

## Avaliação de capacitação de profissionais de saúde para o atendimento a pacientes com síndrome respiratória aguda grave

Letícia Mara de Lima Meira, Gardênia da Silva Abbad  
e Vivian dos Santos Miranda  
UNB, Brasil

**Introdução.** A literatura científica de educação em saúde e de treinamento e desenvolvimento fornece evidências de que metodologias ativas, como a simulação, favorecem a aprendizagem e a aplicação no trabalho dos conteúdos aprendidos, impactando positivamente no cuidado ao paciente. Entretanto, são escassas as pesquisas sobre a qualidade didática dos materiais, conteúdos, recursos e estratégias de ensino no contexto de cuidados intensivos em saúde. Este estudo avalia um curso oferecido a profissionais de saúde de um hospital universitário federal, que visava desenvolver habilidades técnicas necessárias ao atendimento a pacientes internados em unidades de terapia intensiva (UTI) com síndrome respiratória aguda grave.

**Método.** Trata-se de um estudo de caso, de abordagem qualitativa, com a realização de entrevistas semi-estruturadas aos 4 responsáveis pelo curso e análise do material educacional. O curso abordou a fisioterapia respiratória intensiva e semi-intensiva. Foi ministrado na modalidade virtual autoinstrucional, com 10 horas de duração. A análise do curso foi realizada por meio do Roteiro de Avaliação da Qualidade Didática, composto por 61 itens, organizados em quatro blocos (temas/habilidades, estratégias/métodos, recursos/materiais e avaliação de resultados). A pontuação dos itens foi ponderada de acordo com o valor preditivo das características apontadas, de acordo com os resultados constantes em meta-análises e revisão de literatura.

**Resultados.** O curso alcançou 41 % da pontuação total possível. Destaque positivo para o bloco de temas e habilidades abordadas (76 %), seguido por recursos e materiais (58.8 %) e avaliação de resultados (41.7 %). O bloco com menor pontuação foi o de estratégias e métodos instrucionais (12 %). Apesar de apresentar conteúdos relevantes, o curso demonstrou limitações na utilização de estratégias pedagógicas ativas, como simulação virtual e aprendizagem colaborativa.

**Discussão e conclusões.** Os achados indicam que, embora o curso tenha contemplado conteúdos essenciais, a ausência de estratégias educacionais interativas compromete sua qualidade geral. Recomendou-se o fortalecimento de práticas interativas com o uso de tecnologias educacionais. O roteiro de avaliação demonstrou aplicabilidade e potencial para subsidiar futuras análises de programas de capacitação de profissionais para o atendimento ao paciente internado em UTI. Este estudo representa uma contribuição metodológica relevante para a POT e ensino em saúde.

## Formação crítica em saúde e aprendizagem colaborativa: resultados de um curso baseado na pedagogia da cooperação

Leticia Mara de Lima Meira<sup>1</sup> e Eliane do Carmo Almeida<sup>2</sup>

<sup>1</sup>UNB, Brasil

<sup>2</sup>Fundação Oswaldo Cruz, Brasil

**Introdução.** A POT, em sua vertente crítica, propõe superar modelos tradicionais e verticalizados, priorizando práticas que valorizam o protagonismo dos sujeitos e a transformação dos contextos laborais. Nesse cenário, a pedagogia da cooperação destaca-se por fomentar relações horizontais, construção coletiva do conhecimento e engajamento ativo. Embora ainda enfrente resistências, há evidências de sua efetividade na promoção de aprendizagens significativas. Este estudo analisa os resultados de aprendizagem de um curso de especialização em Políticas Públicas em Saúde, estruturado com base nessa abordagem pedagógica. **Método.** Trata-se de um estudo de caso com abordagem qualitativa, envolvendo 28 trabalhadores (8 homens e 20 mulheres) de uma organização pública de saúde, oriundos de diversas regiões do país. Todos participaram de um curso híbrido, com etapas a distância e três encontros presenciais. A coleta de dados foi realizada por meio da metodologia participativa *World Café*, que promove diálogo estruturado em pequenos grupos. As discussões foram guiadas por três questões sobre os efeitos do curso nas dimensões individual, organizacional e comunitária. As falas foram registradas em painéis visuais pelos próprios participantes, sistematizadas e submetidas à análise temática. **Resultados.** A análise das respostas revelou oito categorias principais: reações à execução do curso; desenvolvimento de habilidades afetivas; aquisição de ferramentas para o planejamento e avaliação de políticas públicas; possibilidades de intervenção no SUS; fortalecimento da identidade profissional; valorização do trabalho; formação de redes colaborativas; obstáculos à aprendizagem; e dificuldades na aplicação prática. Destacou-se também a apropriação de metodologias como o Planejamento Estratégico Situacional e a Árvore de Problemas. **Discussão.** Os dados indicam que a Pedagogia da Cooperação favoreceu o desenvolvimento de competências técnicas e socioafetivas, contribuindo para o fortalecimento do pertencimento institucional e do compromisso com o SUS. A metodologia *World Café* potencializou a escuta ativa, a reflexão crítica e a construção coletiva, elementos centrais à POT crítica. **Conclusão.** A experiência formativa analisada promoveu motivação, autonomia e protagonismo dos trabalhadores, impactando positivamente suas práticas profissionais e favorecendo ambientes de trabalho mais humanos, colaborativos e transformadores.

## Análisis del comportamiento innovador en la hotelería de una ciudad turística de Colombia

Dubys Regalado Calanche<sup>1</sup> y Gregorio Calderón Hernández<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universidad del Magdalena, Colombia

<sup>2</sup>Universidad de Manizales, Colombia

**Introducción.** La presente investigación se orientó a analizar el comportamiento innovador (CI) en setenta hoteles de Santa Marta, Colombia, centrándose en la generación e implementación de ideas. Se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia. El estudio se llevó a cabo mediante encuestas dirigidas a los gerentes. Para el análisis, se utilizaron las estadísticas univariadas, los clústeres multivariados y se hizo una comparación entre los tres clústeres. Como resultado, se obtuvo tres niveles CI alto, medio y bajo. Se concluye que futuras investigaciones deben enfocarse en estrategias para fortalecer la innovación en los hoteles. **Método.** El presente estudio fue cuantitativo, transversal y con un muestreo no probabilístico. Se llevó a cabo en setenta hoteles mico, pequeños y medianos en Santa Marta. Para la recolección de la información, se empleó una encuesta. Las variables evaluadas fueron generación e implementación de ideas, cada una con tres ítems. Se empleó una escala *Likert* de siete puntos, donde uno correspondía a totalmente en desacuerdo y siete a totalmente de acuerdo. Para el análisis de la información, se utilizaron tres tipos de cálculos: (1) descripción básica utilizando cálculos univariados, (2) un análisis de clúster (multivariado) y (3) un análisis inferencial mediante diferencia de medias entre los clústeres establecidos. **Resultados.** Como hallazgos se encontró (1) un nivel de comportamiento innovador aceptable, (2) la generación de ideas está más desarrollada que la implementación de ideas, (3) el ítem con mayor valoración es el de la disposición de los trabajadores para aceptar y considerar nuevas ideas y (4) el ítem con menor valor es la disposición y la velocidad para implementar ideas innovadoras. **Discusión y conclusiones.** Los hallazgos muestran un comportamiento innovador relativamente alto, siendo generación de ideas más alta que la implementación. Posiblemente obedece a que la generación de ideas es un proceso creativo que depende más del individuo, mientras que la implementación depende más de la organización (Wu *et al.*, 2020). El sector turístico debe considerar prácticas coherentes orientadas al desarrollo del CI (Tomazzoni y Tavares, 2014) para ser competitivo. El presente estudio genera la necesidad de reflexionar sobre los factores que determinan el CI, para fortalecer los hoteles con menor desempeño.

## Liderazgo colectivo de organizaciones artístico-culturales: prácticas colectivas, afectos y organización

Valentín Galaz Salgado  
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

**Resumen.** En la última década, el liderazgo en organizaciones artístico-culturales ha sido abordado desde enfoques no esencialistas que destacan su carácter colectivo y situado. Este campo se reconoce como un espacio fértil para el desarrollo teórico sobre liderazgo colectivo, con potencial para inspirar otros contextos organizacionales (Bonet y Rykkja, 2023; Reid y Fjellvæ, 2022; Reid y Karambayya, 2016). Por un lado, las condiciones de precariedad propias del capitalismo acelerado impulsan formas colaborativas, resilientes y creativas de organización (Baguley *et al.*, 2021; Bonet y Rykkja, 2023; North-Samardzic *et al.*, 2024). Por el otro, la práctica artística, especialmente en disciplinas colectivas como la danza, el teatro o el cine, moviliza formas de liderazgo relacional, gestual y kinestésico que trascienden la comunicación verbal (Biehl, 2019; Groupi *et al.*, 2020; Sætre y Zhukov, 2021). Así, entonces, podemos entender al liderazgo como un fenómeno multidimensional que articula lo cotidiano y lo sensible con las prácticas de organización (el *organizing*). La práctica artística, imbricada con el quehacer cotidiano de las organizaciones, crea y despliega modos de organización que desafían las nociones estructurales convencionales (Latour, 2007). El arte, entonces, no solo refleja, sino que genera procesos sociales y relacionales que resisten la rigidez, proponiendo un modelo dinámico y flexible de interacción social y organizacional que se produce “desde abajo” (Reedy *et al.*, 2016; Silva *et al.*, 2022). Desde una perspectiva situada en América Latina, estudiar el liderazgo en organizaciones artístico-culturales permite tensionar los marcos hegemónicos de los estudios organizacionales, que suelen centrarse en teorías funcionalistas, principalmente producidas desde Estados Unidos y Europa. Estas organizaciones, al emerger en contextos marcados por la desigualdad, la intermitencia laboral y la búsqueda de sentidos colectivos, no solo gestionan proyectos culturales, sino que encarnan prácticas de resistencia y de construcción de lo común. Así, comprender sus formas de liderazgo nos invita a repensar las dinámicas de poder, autoridad y agencia en clave relacional y situada, abriendo posibilidades para metodologías sensibles, que reconozcan los cuerpos, los afectos y las temporalidades diversas que configuran la vida organizacional en el arte.

## Propuesta metodológica para determinar competencias gerenciales y específicas en una institución de salud

Isabel Guerrero, Daniela Melo, Claudia Bastidas y Oriana Ruíz  
*Universidad de Nariño, Colombia*

**Introducción.** Definir competencias en una institución de salud es esencial para garantizar un desempeño idóneo y alineado con los estándares normativos y objetivos estratégicos institucionales. Según la Ley 1164 de 2007 y el Decreto 1083 de 2015, una competencia se entiende como el conjunto de valores, habilidades, actitudes, aptitudes y conocimientos que se manifiestan en el ser, saber, hacer y saber hacer, elementos clave para asegurar la calidad del servicio y la satisfacción del usuario. Este estudio propone una metodología que reconoce la humanización como eje esencial dentro de la institución, destacando su importancia en la consolidación de una cultura organizacional centrada en el usuario. La implementación de esta propuesta permite mejorar la calidad del servicio y brindar un referente replicable en otras instituciones de salud. El objetivo es determinar las competencias generales y específicas en una institución de salud, fortaleciendo así el talento humano y promoviendo una atención integral, segura y humanizada. **Método.** La metodología adoptada es de enfoque cualitativo de tipo descriptivo, con un diseño flexible, circular y reflexivo. Los participantes son los directivos y líderes de área de la institución. Para la recolección de datos, se emplearán las técnicas: grupos focales mediante entrevistas grupales semiestructuradas, que permitirán la construcción colectiva del conocimiento, también se desarrollará un análisis documental que facilite la clasificación y comprensión de la información, alineada con los objetivos del estudio. Adicionalmente, se utilizará la observación semidirigida de manera transversal durante el proceso investigativo. El análisis de la información se realizará a través del análisis de contenido mediante codificación axial, lo cual permite construir categorías de forma sistemática y relacionarlas posteriormente. **Resultados esperados.** Identificar y definir competencias generales con sus respectivos niveles de desempeño, identificar competencias específicas por área, generando un impacto positivo en los procesos de GTH. Este enfoque contribuirá al entendimiento profundo del papel de la humanización no solo como valor institucional, sino como competencia clave, que debe ser cultivada y fortalecida en los equipos de trabajo.

**Palabras clave.** Gestión del talento humano, competencias generales, competencias específicas, institución de salud.

## Fatores organizacionais associados à aprendizagem informal no trabalho: revisão sistemática da produção científica

Catarina Vieira Souza Portugal e Jairo Eduardo Borges-Andrade  
UNB, Brasil

**Introdução.** A aprendizagem informal no trabalho consolidou-se como um importante promotor de desenvolvimento contínuo de competências. Contudo, seu campo de estudo emergiu a partir de um cenário conceitual fragmentado, marcado por sobreposição com outras formas de aprendizagem como a organizacional, autodirigida, incidental e não formal e por indefinições quanto aos seus componentes centrais. A evolução teórica nas últimas décadas possibilitou a construção de definições mais precisas e operacionalizáveis, favorecendo a condução de estudos empíricos sistemáticos sobre os comportamentos de aprendizagem informal no trabalho (CAIS) e seus determinantes no contexto organizacional. **Método.** O presente estudo teve como objetivo revisar sistematicamente a produção científica internacional sobre aprendizagem informal no trabalho, com ênfase nos antecedentes organizacionais associados ao desenho do trabalho. Os artigos foram selecionados a partir de 2015, ano em que foi proposta uma definição operacional dos CAIS que marca a consolidação conceitual da área. Foram incluídos 14 estudos empíricos publicados entre 2017 e 2023, identificados nas bases Scopus, Web of Science e PubMed. Os critérios de inclusão foram: (1) estudos inferenciais; (2) publicados em inglês; (3) revisados por pares; e (4) que investigassem diretamente os CAIS em ambientes de trabalho. A extração e análise dos dados foram conduzidas por pesquisadores de um grupo de pós-graduação, por meio de revisão independente e posterior consenso. **Resultados.** Os estudos analisados indicam que os principais antecedentes organizacionais associados positivamente aos CAIS são: autonomia no trabalho, complexidade das tarefas, feedback contínuo, interação com colegas e supervisores, e clima organizacional de apoio à aprendizagem. Também foram identificados outros fatores relevantes, como pressão temporal, apoio social, alinhamento entre valores pessoais e organizacionais, e uso de tecnologias digitais — especialmente em contextos flexíveis, como o trabalho remoto e plataformas de *crowdwork*. Predominam delineamentos transversais, com uso de escalas psicométricas validadas e análises estatísticas robustas, como modelagem de equações estruturais e regressões hierárquicas. **Conclusão.** Conclui-se que a aprendizagem informal é influenciada por múltiplos elementos do ambiente de trabalho, os quais devem ser considerados em ações voltadas ao desenvolvimento profissional, retenção de talentos e promoção de contextos organizacionais inovadores e flexíveis.

## Factores psicosociales en una organización de la sociedad civil: retos y oportunidades emergentes del diagnóstico

Aime Margarita de la Hoz Becquer (q. e. p. d.)<sup>1</sup> y Imke Hindrichs<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universidad La Salle Cuernavaca, México

<sup>2</sup> Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México

**Resumen.** Los factores psicosociales en las OSC mexicanas presentan complejas dinámicas que requieren intervenciones estratégicas que, en ocasiones, son difíciles de atender de manera efectiva por la operatividad del trabajo en este tipo de organizaciones. Un estudio realizado en 2017, en una OSC de Cuernavaca identificó, a partir de la percepción de los miembros de la OSC: factores de riesgo psicosocial, como deficiencias en la gestión directiva, falta de valores y aptitudes, y una serie de aspectos que caracterizan las condiciones laborales precarizadas de las OSC. De igual forma, identificaron factores protectores que incluyeron relaciones positivas entre los miembros de la organización y la auto percepción de un trabajo significativo (de la Hoz e Hindrichs, 2019). Ocho años después, en 2025, un nuevo diagnóstico en la misma organización confirmó la persistencia de algunos de esos factores (de riesgo y salutogénicos), sugiriendo que estos podrían ser aspectos muy arraigados en la cultura organizacional de las OSC (Vara León, 2016) o cuestiones poco abordadas por la OSC. Ambos estudios utilizaron una metodología cualitativa, profundizando en el diagnóstico de los factores psicosociales en el trabajo, por medio de dos inductores de respuesta abierta que buscaban explorar los aspectos que le causan malestar o le gustan del trabajo que realizan en la OSC. Un elemento crítico para abordar estos desafíos lo constituye la heterogeneidad y la alta rotación de las personas que integran este tipo de organizaciones, lo cual dificulta el diseño de estrategias que, de manera sistemática, ofrezcan soluciones para atenuar los riesgos, amparadas en el refuerzo de sus factores protectores. En la anterior evaluación (2017), se realizó una intervención que permitió mejorar la comunicación interna, redistribuir responsabilidades y fortalecer la cohesión grupal, lo cual impactó positivamente el clima laboral (de la Hoz e Hindrichs, 2019). Estos hallazgos coinciden con modelos teóricos que proponen estilos de dirección sinérgicos, equilibrando énfasis en tareas y relaciones humanas (Sánchez Manchola, 2008). La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 respalda estas intervenciones al exigir la gestión de riesgos psicosociales; sin embargo, dicha norma no está concebida para el contexto de las OSC. Pese a ello, se reitera que las OSC enfrentan retos específicos que requieren estrategias *ad hoc* e intervenciones colaborativas entre ellas y la academia que permitan generar diagnósticos más precisos y planes de acción sostenibles (Hindrichs *et al.*, 2013).

## Adaptação e evidências de validade da escala de liderança engajadora em amostras brasileiras de trabalhadores e líderes

Aldeci Rufino de Queiroz,<sup>1</sup> Helenides Mendonça,<sup>2</sup>

Ana Cláudia Souza Vazquez,<sup>3</sup> e Vinícius Nagy Soares<sup>4</sup>

<sup>1</sup>UEG, Brasil; <sup>2</sup>PUC de Goiás, Brasil; <sup>3</sup>UFCSPA, Brasil;

<sup>4</sup>Centro de Pesquisa e Inovação em Saúde Mental (CISM), Brasil

**Introdução.** A liderança engajadora é compreendida como um estilo voltado à promoção da autonomia, competência e relacionamento no ambiente de trabalho, por meio da atuação direta na satisfação das necessidades psicológicas básicas, favorecendo o engajamento e o desempenho. A Escala de Liderança Engajadora, desenvolvida por Wilmar Schaufeli para aplicação com trabalhadores holandeses, ainda não havia sido validada no Brasil, o que motivou o presente estudo, que buscou adaptar e reunir evidências de validade do instrumento no contexto organizacional brasileiro. **Objetivo.** Traduzir, adaptar e validar a Escala de Liderança Engajadora para aplicação com trabalhadores e líderes no Brasil. **Método.** O processo metodológico incluiu tradução, retrotradução, avaliação por juízes, grupos focais e validação pelo autor original. Foram conduzidos dois estudos transversais. O Estudo 1.1 contou com 425 trabalhadores de diversos setores, organizações e regiões. O Estudo 1.2 envolveu 131 líderes da gerência média e operacional do setor judiciário. A coleta foi feita por questionário eletrônico, com aplicação da escala e instrumentos complementares de engajamento e percepção de práticas de gestão de pessoas. **Resultados.** A estrutura unifatorial foi confirmada em ambos os estudos. No Estudo 1.1, a escala explicou 72,4 % da variância, apresentou cargas fatoriais entre 0.75 e 0.88; a consistência interna foi elevada ( $\omega = 0.969$ ), com evidências de validade fatorial, convergente e discriminante. No Estudo 1.2, a estrutura foi mantida, com explicação de 42,4% da variância, cargas entre 0.53 e 0.82 e confiabilidade satisfatória ( $\omega = 0.896$ ). A escala correlacionou-se com os fatores de engajamento e com dimensões das políticas de gestão de pessoas. A invariância entre os sexos foi confirmada no Estudo 1.1. No Estudo 1.2, não foi possível testá-la devido à ausência de convergência do modelo configural. A média do escore de liderança engajadora foi significativamente maior entre os líderes do que entre os trabalhadores. **Conclusão.** A Escala apresentou boas propriedades psicométricas, sendo adequada ao uso com trabalhadores e líderes. Os resultados sustentam sua aplicação em pesquisas e diagnósticos organizacionais, contribuindo com evidências empíricas relevantes sobre a avaliação da liderança orientada ao engajamento no Brasil.

**Palavras-chave.** Liderança engajadora, engajamento no trabalho, propriedades psicométricas.

## Gestión organizacional en las microempresas de Sincelejo

Maria Alexandra Gutiérrez Caderón  
*Corporación Universitaria del Caribe, Colombia*

**Introducción.** El presente estudio se enfocó en proporcionar una explicación de la gestión organizacional implementada por las microempresas calzadista de la ciudad de Sincelejo. Las mipymes se destacan por su significativa influencia en los niveles de productividad, generación de empleo, progreso socioeconómico, agregando un valor importante al crecimiento financiero del país. A nivel nacional, las micro y pequeñas empresas son un eje fundamental en el engranaje del desarrollo económico y social, lo que exige el análisis y la comprensión de los determinantes que permitan entender cuáles son las estrategias de supervivencia empresarial que permitan construir ambientes favorables que incentiven su fortalecimiento. Es fundamental resaltar el papel crucial que desempeñan las mipymes en Colombia, ya que generan aproximadamente el 67 % de los puestos de trabajo y contribuyen con un significativo 28 % al PIB; estos datos demuestran que las mipymes son un componente esencial para el crecimiento y el desarrollo del país. En términos de clasificación empresarial en Colombia, el 99.1 % de las empresas se agrupan en las categorías de micro, pequeñas, medianas y grandes, donde el 95.3 % corresponde a las microempresas; el 3.5 %, a las pequeñas, mientras que las medianas y grandes empresas representan el 0.9 % y el 0.3 %, respectivamente (DANE, 2023). **Método.** Enfoque cuantitativo con un alcance explicativo. Utilizado como técnica de recolección de datos el cuestionario, conformado por preguntas estructuradas para indagar el tema de la gestión organización en la población objeto del estudio. La muestra estuvo conformada por 150 mipymes del sector de calzado, registradas en la Cámara de Comercio de Sincelejo. **Resultados.** La gestión organizacional es concebida por los empresarios de las micro y pequeñas empresas como aquella capacidad de planear y cumplir metas propuestas, donde el desarrollo de los trabajadores es importante, a través de la circulación de la información referida a cómo realizar el trabajo. Un componente importante encontrado hace relación a la cultura organizacional, con una carga fuerte de creencias y valores orientados al comportamiento de los trabajadores, se encuentra ausencia de manuales o protocolos de algunos procesos propios de la gestión organizacional. **Conclusiones.** Se logró establecer que la gestión organizacional en las micro y pequeñas empresas calzadistas está determinada por práctica que continúan un conocimiento tradicional, ya que muchas de ellas son empresas familiares; sin bien es cierto en la actualidad la mayoría de sus líderes poseen estudios superiores, se continúa observando un modelo de gestión desarrollado en el pasado, sumado a esto, una cultura basada en el cumplimiento de normas y objetivos de la organización.

## Insegurança no emprego e comportamentos de aprendizagem informal em diferentes vínculos contratuais

Nara Saddi de Paiva Sampaio e Jairo Eduardo Borges-Andrade  
UNB, Brasil

**Introdução.** A instabilidade nas relações de trabalho e a crescente percepção de insegurança no emprego (IE) podem comprometer o engajamento dos trabalhadores em estratégias de aprendizagem informal, fundamentais para sua empregabilidade contínua. Este estudo investigou a relação entre dimensões cognitivas e afetivas da IE e os CAIs, com foco na comparação entre trabalhadores sob diferentes vínculos contratuais. **Método.** Participaram 304 profissionais atuando como autônomos, funcionários públicos e celetistas. Utilizaram-se as escalas JIS-8 e EAT, com análises de Spearman, Kruskal-Wallis e regressão linear múltipla. **Resultados.** Os resultados revelaram que a IE cognitiva está negativamente associada aos CAIs — especialmente à busca de ajuda interpessoal, reflexão e aplicação prática —, enquanto a IE afetiva não demonstrou correlação significativa. Trabalhadores celetistas e autônomos relataram maiores níveis de IE afetiva em comparação aos funcionários públicos. **Conclusão.** Os achados sugerem que o impacto da IE sobre o uso de CAIs depende principalmente de sua dimensão cognitiva, reforçando a importância de ambientes organizacionais que promovam estabilidade percebida para estimular a aprendizagem contínua.

**Palavras-chave.** Insegurança no emprego, aprendizagem informal, vínculos contratuais, estratégias de aprendizagem.

## La influencia de la percepción de la amenaza del estereotipo de género en el comportamiento antiético organizacional

Marília Mesquita Resende,<sup>1</sup> Vanessa Coelho Costa<sup>1</sup>  
e João Gabriel Modesto<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Centro Universitário de Brasília, Brasil

<sup>2</sup>UEG, Brasi

**Introducción.** La forma en que las personas perciben sus experiencias en el lugar de trabajo puede influir significativamente en su motivación, compromiso y bienestar psicológico. Sin embargo, la exposición a estereotipos de género puede desencadenar lo que se conoce como “amenaza del estereotipo”, un fenómeno ampliamente estudiado en la literatura de psicología organizacional debido a su impacto significativo en la autoestima, la motivación y el rendimiento de los empleados. La amenaza del estereotipo surge cuando las personas pertenecientes a grupos estereotipados sienten el riesgo de confirmar estereotipos negativos, lo que puede llevar a comportamientos defensivos e incluso no éticos. En contextos organizacionales, la amenaza del estereotipo es un problema relevante pero subestimado. Puede influir directamente en la ética laboral, especialmente en entornos donde las normas culturales refuerzan las desigualdades de género. El objetivo principal de este estudio fue analizar la percepción de la amenaza del estereotipo de género y su influencia en la ocurrencia de comportamientos antiéticos en el lugar de trabajo.

**Método.** El estudio empleó un enfoque cuantitativo, recolectando datos a través de cuestionarios en línea de 167 participantes trabajadores (52.7 % mujeres). Los instrumentos incluyeron la escala de amenaza del estereotipo y la escala de observación de comportamiento antiético. Los análisis estadísticos utilizaron el *software* JASP. Los resultados demostraron que los hombres tenían una mayor propensión a reportar comportamientos antiéticos (media = 2.98, DE = 0.99) en comparación con las mujeres (media = 2.22, DE = 0.96), mostrando diferencias significativas entre los grupos ( $t = 4.89$ ,  $p < .001$ ).

**Resultados.** Los resultados de la regresión indicaron que niveles más altos de percepción de la amenaza del estereotipo se asociaron con una mayor frecuencia de comportamientos antiéticos ( $\beta = 0.440$ ,  $p < .001$ ). El género también surgió como un predictor significativo en el análisis de regresión, con niveles más altos de percepción de la amenaza vinculados a una mayor frecuencia de comportamientos no éticos entre los hombres.

**Conclusión.** La amenaza del estereotipo predice significativamente los comportamientos antiéticos, destacando la necesidad de intervenciones organizacionales que promuevan la diversidad y la inclusión. Estudios futuros deberían explorar métodos mixtos y diseños longitudinales para comprender mejor estas dinámicas.

## Impacto de *jeitinho*, propensión a confiar y autopercepción moral en la intención de corrupción

Juliana Barreiros Porto,<sup>1</sup> Marília Mesquita Resende,<sup>2</sup>  
Ronaldo Pilati,<sup>1</sup> y João Gabriel Nunes Modesto<sup>3</sup>

<sup>1</sup>UNB, Brasil

<sup>2</sup>Centro Universitário de Brasília, Brasil

<sup>3</sup>UEG, Brasil

**Introducción.** La corrupción es un fenómeno que afecta negativamente a las organizaciones y a la sociedad en general. En este contexto, es urgente comprender cómo combatirla. Los modelos contemporáneos, como el modelo analítico de la corrupción (CAM), que tratan de organizar los antecedentes del comportamiento corrupto, han señalado la importancia de comprender las variables individuales, como predictores relevantes de la intención de corrupción. Entre estas variables, los factores individuales culturalmente situados deben utilizarse para comprender su papel en la intención de corrupción. Un síndrome cultural típico de Brasil que ha sido ampliamente investigado en psicología social en los últimos 15 años es el *jeitinho*. Se ha entendido como una estrategia de resolución de problemas que implica diferentes facetas, como la creatividad, la simpatía, la ruptura de las normas sociales y la *malandragem*. Recientemente, se ha presentado en la literatura una faceta disposicional del *Jeitinho* que permite estudiarlo a este nivel analítico como antecedente de la corrupción. El objetivo de este estudio era evaluar la capacidad predictiva del *jeitinho* y de otras dos variables disposicionales (propensión a confiar y autopercepción moral) sobre la intención de corrupción en un escenario hipotético de aceptación de conductas corruptas. **Método.** En el estudio participaron 402 adultos que respondieron a un escenario en el que se condicionaba una oferta de trabajo a la aceptación de parte del salario a recibir como soborno por parte del contratante, situación que se conoce como *rachadinha* en las organizaciones públicas brasileñas. Como variable de criterio para el análisis, los participantes indicaron su probabilidad de aceptar la oferta de trabajo en las condiciones presentadas, lo que expresaría un acto de omisión o corrupción pasiva. **Resultados.** Los resultados del análisis de regresión múltiple indicaron que una autopercepción de mayor moralidad ( $b = 0.07$ ;  $p = 0.006$ ) y un autorreporte de uso más frecuente de comportamientos de *jeitinho* malandro ( $b = 0.07$ ;  $p = 0.006$ ) están relacionados con una mayor intención de corrupción. **Discusión y conclusiones.** Estos resultados subrayan la importancia de tener en cuenta los factores disposicionales para comprender la corrupción en el ámbito laboral. Cabe destacar que los factores propios de la cultura local deben tenerse en cuenta a la hora de elaborar modelos teóricos culturalmente situados, lo cual es fundamental para la producción teórica sobre diferentes temas en POT, en especial en el contexto latinoamericano.

## Dimensión posicional y sus efectos sobre la intención de corrupción en las organizaciones públicas

Ronaldo Pilati,<sup>1</sup> João Gabriel Nunes Modesto<sup>2</sup>  
Marília Mesquita Resende,<sup>3</sup> y Juliana Barreiros Porto<sup>1</sup>

<sup>1</sup>UNB, Brasil; <sup>2</sup>UEG, Brasil;

<sup>3</sup>Centro Universitário de Brasília, Brasil

**Introducción.** La corrupción es un problema generalizado que afecta a organizaciones laborales de todo tipo en todo el mundo. Se trata de un fenómeno multideterminado con múltiples antecedentes. Modelos teóricos recientes, como el CAM, proponen una comprensión amplia del fenómeno desde una perspectiva multinivel, en la que factores de distintos niveles se interrelacionan e interactúan en su determinación. Este modelo destaca, en particular, la dimensión posicional, que se caracteriza por el papel desempeñado por los actores en términos de poder de decisión y acceso a los recursos que desvían en beneficio propio. Esta dimensión trasciende los niveles de análisis y exige una atención especial, dada su relevancia para la dinámica de la corrupción. El objetivo de este estudio fue evaluar el efecto de la dimensión posicional sobre la intención de corromper en escenarios de organismos públicos. **Método.** Un total de 835 adultos participaron en la investigación e informaron sobre su intención de aceptar u ofrecer sobornos (dependiendo del escenario experimental). Se trataba de un diseño experimental entre sujetos en el que la dimensión posicional variaba según el escenario. Los participantes se asignaron aleatoriamente a una de dos condiciones experimentales: (a) el escenario indicaba que un directivo de un organismo público ofrecía un puesto de trabajo, pero condicionaba la contratación a que el directivo recibiera parte del salario del contratado, y (b) la situación era la misma, pero en este caso el protagonista era el posible contratado y el juicio consistía en aceptar la oferta. En ambos casos, la intención de aceptar actuar como protagonista fue la variable dependiente analizada. **Resultados.** Los resultados mostraron una diferencia significativa entre las condiciones experimentales ( $F = 3.81$ ;  $p = 0.05$ ;  $\eta^2 = 0.005$ ), siendo la media del grupo que aceptó la propuesta significativamente mayor ( $M = 2.11$ ;  $DT = 3.19$ ) que la del grupo que propuso el soborno ( $M = 1.70$ ;  $DT = 2.95$ ). **Discusión y conclusiones.** Este resultado indica que la dimensión posicional debe ser analizada como un factor relevante que interactúa de forma diferencial para comprender los antecedentes del comportamiento corrupto en distintos entornos organizativos. Estos resultados refuerzan la importancia de considerar los factores contextuales y jerárquicos a la hora de analizar los antecedentes de la corrupción, destacando la necesidad de políticas e intervenciones que tengan en cuenta la complejidad multinivel de este fenómeno, especialmente en entornos organizativos públicos.

## Pro-Organizational Unethical Behaviors: Evaluating Measurement Equivalence Across Brazil, Canada, and Mozambique

Juliana Barreiros Porto<sup>1</sup> and Catherine T. Kwantes<sup>2</sup>  
<sup>1</sup>UNB, Brazil; <sup>2</sup>University of Windsor, Canada.

**Introduction.** Unethical behaviors exploit others for personal or organizational gain. When benefiting a company, they are termed pro-organizational unethical behaviors, often encouraged for competitive advantage. However, research shows they harm stakeholders like customers, highlighting their unethical nature. Studying unethical behavior involves multiple challenges including analyzing cultural differences. Evidence suggests unethical judgments vary across countries, requiring proper assessment tools. This project examined the metric equivalence of a scale measuring pro-organizational unethical behavior in Brazil, Mozambique, and Canada, enhancing understanding of cultural differences and contributing to the field. **Method.** The research was conducted with university students to ensure sample uniformity across cultures, including 240 participants in Brazil, 205 in Mozambique, and 228 in Canada. The Pro-Organizational Unethical Behavior Scale was adapted to measure the ethical judgment of the behaviors described. The scale was translated into Portuguese using back-translation. Data analysis included confirmatory factor analysis, omega reliability test, and multigroup invariance tests (configural, metric, and scalar) to assess the scale's equivalence between countries and verify its reliability. **Results.** The results indicated adequate fit indices for the 5-item scale ( $\chi^2 = 5.78$ ,  $df = 5$ ,  $p = 0.33$ , CFI = 1.00, TLI = 1.00, RMSEA = 0.01, SRMR = 0.03). For the configural model,  $\chi^2 = 12.09(15)$ , CFI = 1.00. For the metric model,  $\chi^2 = 26.70(25)$ , CFI = 1.01. And for the scalar model,  $\chi^2 = 127.73(35)$ , CFI = 0.85. To evaluate measurement invariance, we used the CFI difference test. If, when setting a parameter, a significant reduction is found in the CFI indices ( $\Delta CFI > 0.01$ ), the invariance of the measure cannot be accepted. Thus, we can accept configural and metric invariance, but not scalar. The omega reliability was .75 for Brazil, .53 for Mozambique, and .78 for Canada. **Discussion and conclusion.** The overall model indicates a close fit, eliminating item 5, suggesting that pro-organizational unethical behavior may have some universal aspects. Multigroup analysis indicates a partial model invariance with configural and metric invariance, suggesting that pro-organizational unethical behavior may have some universal aspect. Thus, the scale is adequate to compare structural relationships but not differences in factor means. However, the scale has low reliability for Mozambique, and conclusions should be drawn with appropriate caution and using statistical adjustments

## Modelo explicativo del desempeño laboral basado en inteligencia emocional, resiliencia y pensamiento estratégico en ejecutivos de recursos humanos en Lima

Miguel Uberto Ura Coyla

Universidad Peruana Cayetano Heredia, Perú

**Introducción.** Frente a los desafíos pospandemia, las organizaciones demandan líderes capaces de gestionar no solo procesos, sino también personas en contextos inciertos. La literatura identifica la inteligencia emocional (Goleman, 2015), la resiliencia (Connor y Davidson, 2003) y el pensamiento estratégico (Cardozo Sánchez *et al.*, 2011) como competencias clave para optimizar el desempeño laboral. No obstante, son escasos los estudios que integran estas variables en un modelo explicativo conjunto, especialmente en contextos latinoamericanos (Luthans y Youssef-Morgan, 2017). El presente estudio tiene como objetivo validar un modelo teórico que explique el desempeño laboral en ejecutivos de recursos humanos, considerando dichas variables psicológicas. **Método.** El estudio, actualmente en fase de recolección de datos, emplea un enfoque cuantitativo de diseño explicativo-causal con modelos de ecuaciones estructurales (SEM) (Ruiz *et al.*, 2010). La muestra estará compuesta por 624 ejecutivos en Lima Metropolitana, utilizando instrumentos validados como la escala WLEIS (Wong y Law, 2002), la CD RISC (Connor y Davidson, 2003) y el cuestionario de pensamiento estratégico (Cardozo Sánchez *et al.*, 2011). La escala de desempeño individual permitirá evaluar el rendimiento laboral (Campos, 2022). La aplicación se realiza con respaldo de APERHU y aprobación ética institucional. **Resultados (previstos).** Se espera que la inteligencia emocional, la resiliencia y el pensamiento estratégico tengan una relación significativa y positiva con el desempeño laboral, y que las dos primeras funciones actúen como mediadoras. Los análisis preliminares estarán disponibles antes de la fecha del congreso. **Discusión y conclusiones.** Se prevé que este modelo brinde aportes sustantivos a la psicología organizacional, permitiendo optimizar prácticas de selección, formación y liderazgo en entornos complejos (Luthans *et al.*, 2007). En línea con la psicología positiva (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000), esta propuesta promueve el desarrollo del capital humano a través de competencias emocionales y estratégicas, impactando positivamente en la calidad de vida laboral y la sostenibilidad organizacional.

## As redes sociais em uma organização financeira brasileira

Camila Lopes Caldeira da Silva,<sup>1</sup> Elaine Rabelo Neiva<sup>1</sup>  
e Elisa Maria Barbosa de Amorim-Ribeiro<sup>2</sup>  
<sup>1</sup>UNB, Brasil; <sup>2</sup>Universidade Salgado de Oliveira, Brasil

**Introdução.** A análise de redes sociais (ARS) emergiu como uma ferramenta estruturada e valiosa para compreensão das trocas e compartilhamentos de informações, colaboração e criação de alianças entre os funcionários. É uma metodologia multinível do campo sociológico e psicológico, proveniente das teorias de Grafos e da Sociometria, para investigar interações entre indivíduos, equipes, organizações, países, movimentos sociais nos mais diversos ambientes como trabalho, plataformas virtuais, entre outros contextos. Esse estudo descreve as redes sociais de comunicação de uma organização financeira brasileira, retratando sua estrutura e os principais atores em nível de unidade. **Método.** Para o diagnóstico de redes sociais da organização foram coletados dados de acesso de um sistema interno de informações profissionais de contatos de 86 222 funcionários no período de um mês, contendo 1 048 522 conexões com 1 001 947 075 de grau de saída de 4695 unidades e 9 444 274 690 de grau de entrada de 5615 unidades da organização. Foram calculadas as medidas de agrupamento, excentricidade, modularidade de classe e centralidade: de grau, de grau de entrada, de grau de saída, de proximidade, de intermediação, de ponte, própria. **Resultados.** Foram identificadas as 10 unidades mais relevantes a respeito de cada medida de análise de redes, dentre 83 unidades distribuídas nas 5 regiões brasileiras, sendo a maioria de atuação negocial. O uso de dados secundários para análise de redes sociais apresenta confiabilidade maior e as unidades identificadas como relevantes nas redes sociais ocupam essas posições pelas suas respectivas atribuições e detenção de informações privilegiadas para compartilhamento. **Conclusão.** As interações identificadas no sistema são, em geral, coerentes com o papel formalmente esperado. Portanto, os níveis hierárquicos podem influenciar nas posições de uma rede dentro da organização, diferenciando-se em suas atribuições laborais, refletindo o princípio de centralidade que identifica onde estão os maiores recursos e competências na rede social.

**Palavras-chave.** Engajamento no trabalho, JDR, análise de redes sociais, ARS.



3

**Flexibilización, precarización y pauperización  
de relaciones, procesos y condiciones de  
trabajo**

**Flexibilização, precarização e empobrecimento  
das relações, processos e condições de  
trabalho**

## Simposio 1

*Precariedad Laboral en América Latina y el Trabajo de la Psicología:  
Marcos Conceptuales, Ejercicio Profesional e Incidencia en la Formación*

### **Aportes de la psicología social del trabajo a la conceptualización de la precariedad laboral en América Latina**

Antonio Stecher

*Universidad Diego Portales, Chile*

**Introducción.** La ponencia discute los aportes potenciales de la psicología social del trabajo (PST) a la comprensión de procesos, condiciones y experiencias de trabajo precario en América Latina. Parte de la pregunta ¿cuál puede ser el aporte distintivo de la PST a los estudios laborales en América Latina y a la rama de la POT y los recursos humanos? **Método.** Se revisan quince artículos y libros publicados en Brasil, Argentina, Colombia y Chile, entre 2000 y 2024, situados en el campo de la PST. A partir de un análisis temático, siguiendo el modelo de Braun y Clarke, se identifican tres patrones o ejes distintivos de dicha perspectiva para el estudio del mundo del trabajo en la región, en particular para analizar la precariedad laboral. **Resultados.** La PST (1) aborda la precariedad laboral considerando los elementos estructurales “objetivos” de las condiciones de empleo y trabajo, y los elementos vinculados con las experiencias y dimensiones subjetivas de la precariedad laboral; (2) atiende la precariedad en las condiciones de empleo (contratos atípicos, incertidumbre, bajos salarios, ausencia de protecciones y derechos) y la precariedad en las experiencias de trabajo (intensificación, responsabilización, erosión de los colectivos de trabajo, sufrimiento ético, etc.), discutiendo el impacto diferencial de esas formas de precariedad, el modo como se imbrican y potencian entre sí, y la heterogeneidad de formas que adquieren en distintos sectores productivos y para distintos colectivos de trabajadores; (3) aporta a una comprensión sociohistóricamente situada de la precariedad laboral en América Latina, revelando cómo las formas de trabajo precarias y desprotegidas han sido la norma histórica por dos siglos de modernización capitalista en la región, dando cuenta del particular impacto y modulación que supuso las últimas décadas de la matriz de modernización neoliberal en esa historia de precariedad y mostrando cómo la precariedad laboral se intersecta y amplifica con otras identidades, lógicas de desigualdad social y anclajes estructurales como el género, la raza, la edad y los territorios. Se ilustran las tres dimensiones con ejemplos de investigaciones empíricas sobre precariedad laboral en el sector del retail y de las plataformas digitales de trabajo en Chile. **Discusión y conclusiones.** La PST produce conocimiento relevante y riguroso sobre las condiciones de trabajo precario, el cual puede contribuir al diseño de políticas públicas, intervenciones psicolaborales y la acción de organizaciones de trabajadores que favorezcan condiciones de mayor justicia social, bienestar laboral y trabajo decente en la región.

## Prácticas de precariedad en las experiencias preprofesionales de estudiantes de último año de psicología

Angela Vera Ruiz

Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú

**Introducción.** Las prácticas preprofesionales marcan un desafío en el proceso formativo de estudiantes próximos a egresar; futuros profesionales que se sumarán al competitivo y precarizado mercado laboral, siendo, en muchos de los casos, su primera experiencia laboral. La literatura señala que, dada la inexperiencia de los aprendices y la presión por lograr una pronta inserción laboral, este escenario puede favorecer y naturalizar prácticas de explotación y abuso de poder por parte de las instituciones de acogida. A ello se suma la escasa supervisión de las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, constituyendo una amenaza a la formación íntegra que permita consolidar de manera aplicativa conceptos y habilidades adquiridos en la formación del pregrado. La psicología es una disciplina cuya demanda de estudio ha aumentado significativamente después de la pandemia y cuyo amplio campo de conocimiento y aplicación permite abordar desafíos de diversa índole en la sociedad actual (salud, desarrollo, educación, trabajo, política, procesos comunitarios, crisis ambiental, etc.). Este estudio tiene como objetivo presentar la evaluación de las experiencias del proceso de prácticas preprofesionales de estudiantes de psicología, en una universidad privada de Lima, Perú, recopiladas por cuatro años. **Método.** En un estudio descriptivo longitudinal de carácter mixto, mediante un formulario virtual de autorreporte, se recopiló información de 502 estudiantes de último año de psicología, quienes llevaron sus prácticas en diferentes ámbitos de la psicología entre 2021 y 2024. La información se procesó en una base de datos de Excel, donde se analizó de manera descriptiva. **Resultados.** El 85 % de los estudiantes reportó una experiencia positiva de supervisión en sus prácticas, en contraste con un 37 % que reconoció no haber tenido las habilidades ni los conocimientos suficientes para desempeñarse adecuadamente en sus centros. Del análisis mixto de la información, se dedujo que una buena parte de los estudiantes atribuyó las dificultades en el centro a sus características personales, su educación y sus problemas para poner límites, negociar condiciones de trabajo y aportar de manera significativa a las tareas asignadas, muchas de ellas fuera del alcance de sus competencias y caracterizadas por un exceso de carga laboral y poca supervisión. **Discusión y conclusiones.** El estudio evidenció que la inserción laboral del colectivo investigado se realizó en condiciones de carencia, restricción, precarización laboral y sobrerresponsabilización individual de unos practicantes sin los recursos necesarios para afrontar situaciones de dificultad. Esta responsabilización individual de los resultados del proceso minimiza el papel de la acción colectiva sobre las condiciones contextuales de sobrexplotación y escasa supervisión. El estudio de las condiciones en que se dan las primeras experiencias laborales preprofesionales aporta a la comprensión de una problemática sistémica.

## Psicología de la psicología: análisis narrativo de la producción acerca de las condiciones laborales del ejercicio de la profesión en América Latina

Hernán Camilo Pulido Martínez  
*Pontificia Universidad Javeriana, Colombia*

**Resumen.** La relación entre la psicología y el trabajo muestra muchas variantes contemporáneamente. En primer lugar, se encuentra la visión instrumentalista de la disciplina encarnada en las propuestas positivistas y neopositivistas que proponen un acercamiento en donde las condiciones laborales actúan como telón de fondo para que se lleven a cabo una serie de intervenciones de corte psicológico. Por otra parte, se presenta una serie de propuestas que han buscado hacer una higiene de la psicología convencional al traer las condiciones laborales como centro de los análisis para acercarse a los fenómenos del trabajo. En las primeras aproximaciones, conceptos desarrollados como *burnout* y riesgo psicosocial son el foco de análisis para considerar los efectos de las condiciones laborales; en la segunda perspectiva, los fenómenos del trabajo como la precarización, la flexibilización, la desindustrialización y el desempleo se convierten en asuntos centrales para considerar las dimensiones psicológicas del mundo del trabajo. En uno y otro caso, los psicólogos investigadores se ocupan de estudiar el trabajo contemporáneo y de hacer una serie de prescripciones para desarrollar posibles soluciones a los problemas que afectan el mundo laboral.

En esta ponencia, se consideran los efectos reflexivos que tienen los estudios psicológicos sobre el trabajo que hacen los profesionales de la disciplina, tal como se reportan en la literatura. Específicamente, la ponencia focaliza el reciente interés que han puesto los psicólogos para desarrollar estudios que examinen las condiciones laborales y las consecuencias que se presentan al llevar a cabo el trabajo psicológico (entre 2000 y 2024). Este interés se vincula con el cada día más creciente número de profesionales que ejercen la disciplina en condiciones precarias. El examen del propio campo con las herramientas de la psicología es, de cierta manera, considerar el desarrollo de una psicología de la psicología, en relación con el trabajo, en donde investigadores psicólogos indagan por el trabajo que hacen otros psicólogos en variados ámbitos sociales.

Como parte de un proyecto que busca indagar de manera histórica el desenvolvimiento de las condiciones laborales en las cuales se ha visto inmerso el trabajo psicológico, en esta ponencia se presenta una revisión narrativa de la literatura que considera las condiciones laborales en las que se lleva a cabo el trabajo de los psicólogos en América Latina. Para construir el archivo, los 86 artículos y capítulos en libros, escritos en español, portugués e inglés, fueron recopilados en bases de datos como Google Scholar, Scielo, Redalyc y Latindex, y en libros y ponencias en eventos. Para conducir los análisis de los textos, se privilegió la perspectiva que se ha ido perfilando como etnografía en y desde los archivos (Bosa, 2010).

## Precariedad del trabajo y laboral: formación en programa de psicología del trabajo en Puerto Rico

Tania García Ramos y Sara Santiago Estrada  
*Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras (UPR-RP), Puerto Rico*

**Introducción.** El propósito de esta ponencia es presentar la precariedad del trabajo y laboral como núcleo de formación en el programa de posgrado de PTO en Puerto Rico. Los objetivos son: (1) exponer la historicidad del estudio de la precariedad del trabajo y laboral en el programa de PTO; (2) presentar investigaciones realizadas en este programa sobre la precariedad laboral; e (3) identificar recomendaciones para fortalecer la formación en el área de la precariedad del trabajo y laboral. **Método.** Partimos de la revisión documental de cuarenta publicaciones de profesores y estudiantes del programa de PTO en la UPR-RP. Además, la reflexión crítica de las autoras como profesoras de este programa en las pasadas dos décadas. Entre los resultados relevantes destaca: la historicidad del estudio de la precariedad laboral en este programa se desarrolla en el contexto de la crisis fiscal local y financiera mundial que vivenciaron personas trabajadoras entre 2007 y 2010. Sobre 30 000 personas empleadas gubernamentales fueron despedidas masivamente en 2009 mediante la implantación de la Ley 7. A partir de la obra crítica de López (1992), desde la psicología social, sobre la precariedad como condición de la era posmoderna, García-Ramos (2012) retoma su pertinencia ante las vivencias de despidos y el alto desempleo de personas trabajadoras. **Resultados y discusión.** Este tema ha sido de interés para el estudiantado, quienes han realizado tesis y disertaciones sobre la precariedad laboral y el bienestar psicológico (López, 2022) y subjetivo (Marrero, 2018). Díaz (2012, 2017) realizó una tesis doctoral sobre subjetividades de jóvenes adultos en situación de precariedad laboral. Este autor utilizó un marco teórico y una metodología innovadores sobre la teoría de la subjetividad y la epistemología cualitativa de González Rey (2007), que no había sido aplicada en estudios de la PTO en Puerto Rico. Torres (2025) estudia las identidades laborales de personas desempleadas. **Conclusión e implicaciones.** El estudiantado que ha realizado investigaciones de precariedad laboral en nuestro programa ha sido interpelado por cursos sobre psicología del trabajo, comportamiento y desarrollo organizacional. También por estudios presentados en congresos locales e internacionales. La discusión de este tema debe profundizarse en el nuevo currículo de maestría aprobado en 2025, la nueva área de énfasis doctoral en PTO recién aprobada en 2024 e investigaciones del profesorado y estudiantado. Adquiere especial pertinencia ante la actual situación de precariedad impulsada por las políticas neoliberales en vigor.

## Simposio 2

### Nuevas formas de organización social del trabajo ante la redefinición de las categorías temporo espaciales material y virtual

Rodolfo Escalada

Universidad Nacional de Rosario, Argentina

**Introducción.** Se constituyeron dos equipos de proyectos. Uno de la Facultad de Psicología IUNIR (2021-2023) y el segundo en la Facultad de Psicología UNR (en curso). Se presenta los resultados finales del IUNIR y parciales de la UNR. Se abordan las nuevas formas de organización social del trabajo, a partir de los cambios en las relaciones temporo espaciales material-virtual. Este proceso significa el viraje hacia nuevos paradigmas en la organización social y cambios subjetivos.

**Objetivo general.** Analizar la incidencia de las nuevas relaciones temporo espaciales material-virtual en la organización social del trabajo. **Objetivos específicos.** (1) definir el contexto social en el que las nuevas relaciones temporo espaciales material-virtual se hacen presentes y su impacto en la organización social del trabajo; (2) determinar los cambios subjetivos que se presentan a partir de las nuevas relaciones temporo espaciales material-virtual de la organización social del trabajo; y (3) establecer las posibles consecuencias que las nuevas relaciones temporo espaciales material-virtual en la organización social del trabajo pueden producir a nivel social.

**Método.** Se trabajó desde una perspectiva metodológica cualitativa, de carácter exploratorio, implementándose un cuestionario con 35 ítems a 83 sujetos de organizaciones públicas y privadas del Gran Rosario. Los cuestionarios fueron administrados por medio de un Google form.

**Resultados y conclusiones.** Se establecieron nueve dimensiones en que las nuevas relaciones temporo espaciales producen cambios significativos: gestión del tiempo; redefinición de los procesos de trabajo; cambios en la comunicación; cambios en el desempeño; aprendizajes y competencias; oportunidades y beneficios; valoración del trabajo virtual, tensiones en la salud mental de la población; y necesidad de cambios legislativos. Destacan la naturalización del aumento de horas de trabajo, en busca de mayores niveles de productividad y maximización de la eficiencia individual, con las consiguientes tensiones a nivel subjetivo.

## Transformación digital de la organización del trabajo y procesos de producción subjetiva

Tommy Wittke

*Universidad de la República de Uruguay, Uruguay*

**Resumen.** La digitalización organizacional y la incorporación de tecnologías de la información (TI) e IA han transformado el entorno laboral reciente, optimizando procesos, pero también impactando los procesos de subjetivación, afectando la percepción, comportamiento y bienestar psicológico de los trabajadores. Esta investigación presenta los resultados de una revisión bibliográfica centrada en publicaciones de los últimos cinco años que exploran la relación entre dichas tecnologías y la producción de subjetividad en contextos organizacionales. Asfahani (2022) evidenció, a través de una revisión sistemática, una relación positiva entre la IA y diversos aspectos de la psicología organizacional, destacando el papel de la automatización y la robótica en la reconfiguración del trabajo y las dinámicas subjetivas. Por otro lado, Bankins *et al.* (2024) identifican cinco temas clave en la interacción humano-IA, como la colaboración híbrida y la gestión algorítmica, señalando cómo estas tecnologías pueden fortalecer o debilitar los vínculos organizacionales, generar nuevas formas de control y redefinir el rol del trabajador. Desde una perspectiva crítica, de Vos (2020) analiza el impacto de las tecnologías digitales en la construcción de la intersubjetividad, advirtiendo sobre el modo en que las plataformas moldean la experiencia subjetiva. Además, se ha señalado que una dependencia excesiva de la IA puede erosionar la colaboración interpersonal y afectar la salud mental de los empleados (*Financial Times*, 2023). En suma, esta investigación bibliográfica presenta evidencia actual sobre cómo la digitalización, las TI y la IA reconfiguran la subjetividad en las organizaciones. Si bien estas tecnologías abren nuevas posibilidades, también desafían las estructuras tradicionales de relación en el trabajo, exigiendo una mirada crítica e integral desde la psicología las organizaciones y el trabajo.

**Palabras clave.** Transformación digital organizaciones, inteligencia artificial, subjetividad.

## Competencias digitales en el desempeño, autoeficacia y apropiación del conocimiento en las organizaciones

Marleny Cardona Acevedo, Andrés Alberto Osorio Londoño  
y Jorge Iván Jurado Salgado  
*Universidad de Manizales, Colombia*

**Introducción.** Este estudio evalúa la influencia de las competencias digitales en el desempeño individual de empleados clave en servicios de atención telefónica. Adicionalmente, evalúa la mediación de la autoeficacia en dicha relación. Es decir, interesan los mecanismos que explican cómo las competencias digitales mejoran el desempeño de los individuos en las organizaciones. **Método.** Las hipótesis de investigación sobre las relaciones entre las competencias digitales, la autoeficacia y el desempeño individual fueron evaluadas en 165 empleados del área operativa de un centro de servicios de atención telefónica de la ciudad de Manizales, Caldas, Colombia. Dichas variables fueron valoradas a través de encuestas estructuradas y las hipótesis fueron analizadas a través de un modelo de ecuaciones estructurales (*structural equation modeling*), utilizando la técnica de los mínimos cuadrados parciales en el programa Smartpl 4.0. **Resultados.** Los resultados señalan que las competencias digitales mejoran el desempeño individual de los agentes que realizan atención telefónica. Además, se halló que las competencias digitales inciden en dicho desempeño, a razón de que permiten que los agentes en su atención telefónica mejoren su autoeficacia en referencia con las tareas que realizan. En términos prácticos, este estudio señala que el mejoramiento de las competencias digitales son acciones clave que permite que las empresas que presten estos servicios con un capital humano de alto desempeño. Asimismo, los resultados advierten que este tipo de empresas tiene que establecer sistemas de gestión humana orientados al mejoramiento de las competencias digitales, lo que implica, específicamente, el diseño y la implementación de prácticas de reclutamiento, selección, formación, desarrollo, evaluación del desempeño, incentivos, entre otras. **Conclusión.** El estudio establece que las competencias digitales son esenciales para alcanzar un mejor desempeño de los empleados en el marco del sector servicios.

## Competencias digitales en el desempeño, autoeficacia y apropiación del conocimiento en las organizaciones: el caso de un *call center*

Andrés Alberto Osorio Londoño y Jorge Iván Jurado Salgado  
*Universidad de Manizales, Colombia*

**Introducción.** Este estudio evalúa la influencia de las competencias digitales en el desempeño individual de empleados clave en servicios de atención telefónica en un *call center*. Adicionalmente, se generan mediaciones en relación con la autoeficacia en dicha relación. Es decir, interesan los mecanismos que explican cómo las competencias digitales mejoran el desempeño de los individuos en las organizaciones. En este estudio, se investigan las relaciones entre las competencias digitales, la autoeficacia y el desempeño individual, desde la evaluación de 165 empleados del área operativa de un centro de servicios de atención telefónica de la ciudad de Manizales, Caldas, Colombia. **Método.** Dichas variables fueron valoradas a través de encuestas estructuradas y las hipótesis fueron analizadas a través de un modelo de ecuaciones estructurales (*structural equation modeling*), utilizando la técnica de los mínimos cuadrados parciales en el programa Smartpl 4.0. A la vez, se analizan el efecto de las competencias digitales sobre el desempeño individual y contextual de los trabajadores en un *call center* colombiano. Con base en la teoría de las demandas y recursos laborales (JD-R) y la teoría de la autoeficacia, se construyó un modelo explicativo que fue contrastado empíricamente mediante ecuaciones estructurales (PLS-SEM) con datos recolectados de 165 colaboradores. **Resultados.** Los resultados indican que las competencias digitales actúan como un recurso personal clave que potencia significativamente tanto el rendimiento en tareas específicas como el compromiso organizacional más allá del rol formal. El modelo mostró alta validez y confiabilidad, con cargas factoriales significativas y adecuadas métricas de ajuste. **Conclusión.** Se concluye que fortalecer las habilidades digitales del personal en entornos altamente tecnificados no solo mejora la eficiencia operativa, sino que impacta positivamente el clima laboral y la disposición a colaborar. Los resultados ofrecen implicaciones prácticas para la gestión del talento humano en el contexto de la transformación digital.

**Palabras clave.** Competencias digitales, desempeño individual, *call center*, teoría de las demandas y los recursos laborales, teoría de la autoeficacia.

*Simposio 3***“Normar al algoritmo”: construcción del trabajador de plataformas digitales en la legislación chilena**

Romina López Concha y Guillermo Rivera Aguilera  
*Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile*

**Introducción.** Las transformaciones en el mundo del trabajo se encuentran enmarcadas por cambios que acontecen en nuevos tipos de relaciones laborales. Actualmente, existen nuevas formas de trabajo que implican el uso de plataformas digitales y que tienen como uno de sus beneficios principales la entrega inmediata de múltiples servicios. No obstante, estas prestaciones de servicios conllevan condiciones laborales que son controversiales para los trabajadores en temas de protección social, decisión sobre las remuneraciones y el desconocimiento de la relación laboral de dependencia con la empresa de plataformas, entre otros. Ante ello, se visibiliza la precariedad laboral existente en este tipo de trabajos, aspecto desafiante para las normativas legales tanto a nivel internacional como nacional que se encuentran en la búsqueda de regulación, que permita otorgar más derechos a los trabajadores. De acuerdo con lo anterior, el presente estudio tiene como objetivo analizar cómo la legislación laboral en Chile construye discursivamente al trabajador de plataformas digitales mediante dos de sus proyectos de ley. **Método.** Se realizó un análisis crítico del discurso en los proyectos de ley de 2019 y 2020 sobre el trabajo de plataformas digitales, a partir de sus efectos ideológicos y de sus prácticas sociales (Fairclough y Wodak); desde un análisis en el que se considera el discurso como una práctica social entre el acontecimiento discursivo y aquellas situaciones o estructuras sociales en las que se encuentra inserto. **Resultados.** Los resultados permitieron dar cuenta de que existen diferencias respecto a la noción subyacente del trabajador de plataformas digitales: (1) trabajador/a visto/a desde una “situación de precarización” y no como “emprendedor/a”; y (2) trabajador/a como “sujeto de un mínimo de derechos y garantías”. **Discusión.** Se discute que, pese a la diferencia respecto a la construcción discursiva del trabajador, ambos proyectos representan estrategias gubernamentales caracterizados por ser poderes expertos que configuran realidades sociales. Resultando relevante dado el poder estratégico de intervención y modificación que tiene la política pública en el contexto, exacerbando la precarización como instrumento de gobierno en la actualidad. Más aún, si se considera el poder de la aplicación algorítmica hacia los trabajadores, resultando ser deshumanizante y sin equidad aparente.

## Construcciones de subjetividad laboral en trabajadores de plataformas digitales en Chile: más allá de la tesis del “empresario de sí”

Antonio Stecher  
Universidad Diego Portales, Chile

**Introducción.** Se aprecia en Chile una fuerte expansión de las plataformas digitales de trabajo de geolocalización, con alrededor de 61 000 trabajadores. Su modelo de negocio se basa en el uso de infraestructuras digitales que intermedian y rentabilizan el vínculo entre demandantes de tareas puntuales (clientes) y trabajadores; en el uso de mecanismos de control algorítmico; así como en la consideración de los trabajadores como contratistas independientes que asumen los riesgos/costos del trabajo y quienes son interpelados como emprendedores autónomos. Predomina un perfil de trabajadores hombres, jóvenes, con nivel educativo alto y con una fuerte presencia –especialmente en el reparto– de inmigrantes. La ponencia contribuye a la comprensión de las construcciones de subjetividad de dichos trabajadores. Se discute la tesis de que dichas subjetividades se ajustarían plenamente al modelo del “empresario de sí mismo” neoliberal, descrito inicialmente para el norte global.

**Método.** Se analizaron entrevistas narrativas a sesenta trabajadores de plataformas en Santiago (reparto, transporte y servicio doméstico). Se realizó –para esta ponencia– un análisis temático del material (modelo de Braun y Clarke), orientado a identificar patrones de sentido en las construcciones de subjetividad laboral (significados del trabajo, narrativas identitarias y lógicas de acción).

**Resultados.** Se presentan cinco ejes que dan cuenta de construcciones de subjetividad que se alejan de la matriz de subjetivación del “empresario de sí”, a saber: (1) se identifican distintos perfiles de subjetividad laboral, asociados a condiciones de trabajo diferenciadas, lo que da cuenta de una heterogeneidad de experiencias y subjetividades; (2) se discute la importancia de distintos anclajes sociales no laborales –condición inmigrante, género y edad– que inciden en dichas subjetividades; (3) se visibiliza el peso de los vínculos en el trabajo cotidiano, lejos de la imagen de un trabajo totalmente aislado y competitivo; (4) se da cuenta de la presencia de repertorios narrativos distintos a los de la empresarización, destacándose aquellos asociados a la precariedad, individualización y cultura popular del aguante y la supervivencia; y (4) se visibiliza el impacto de las leyes del trabajo de plataformas en Chile (Ley 11.481 y Ley 21.553), dando cuenta de cómo los marcos institucionales locales de cada país inciden en las construcciones de sujeto.

**Discusión.** Se señala la importancia de complejizar el análisis de las construcciones de subjetividad laboral en las plataformas digitales de trabajo en América Latina, yendo más allá –sin desconocer sus aportes– del modelo teórico uniforme y poco situado basado en la figura del “empresario de sí mismo”.

## De la gubernamentalidad neoliberal a la gubernamentalidad algorítmica en la producción de subjetividades: el caso de los repartidores de plataformas digitales en Colombia

Cristian Bedoya Dorado y Fátima Díaz-Bambula  
*Universidad del Valle, Colombia*

**Introducción.** En Colombia, al igual que en otros países de la región, el trabajo en plataformas digitales de reparto ha crecido significativamente, en un contexto caracterizado por altos índices de informalidad y desempleo, y falta de regulación. Este tipo de trabajos, pese a que son presentados como oportunidades de generación de ingresos, develan el fenómeno de la precarización laboral y nuevas formas de organizar y gestionar el trabajo mediadas por algoritmos. Estas plataformas promueven discursos de autonomía, flexibilidad y emprendimiento; aunque, en la práctica, la gestión algorítmica configura subjetividades que trascienden el marco neoliberal tradicional, apelando a dimensiones afectivas (emociones y deseos), más que a la racionalidad individual. El objetivo de la ponencia es analizar la producción de subjetividades de repartidores de plataformas digitales desde la perspectiva de la gubernamentalidad algorítmica. **Método.** El estudio se basa en un enfoque cualitativo que combina material documental y 44 entrevistas de repartidores de plataformas digitales bajo demanda en Cali (Colombia). Mediante un análisis del discurso (Fairclough y Wodak), se identificaron patrones discursivos asociados a mecanismos de control algorítmico y la producción de subjetividades. **Resultados.** A partir de las categorías de análisis, se deconstruye la paradoja central del modelo de las plataformas digitales de reparto: la retórica de autonomía y flexibilidad encubre un sistema de vigilancia digital, explotación y precarización, el cual se deriva en subjetividades diversas. Las plataformas promueven discursos de autonomía (“ser tu propio jefe”), pero los algoritmos imponen un régimen de vigilancia (geolocalización y *ratings*) y automatización opaca (tarifas y rutas no negociables). La gamificación (niveles de desempeño, bonificaciones) naturaliza la autoexplotación, como evidencian testimonios de jornadas extensas. La gubernamentalidad algorítmica moldea subjetividades a través de narrativas de emprendimiento, la regulación afectiva y la fragmentación del trabajo. Además de la subjetividad neoliberal del “empresario de sí mismo”, el estudio revela otras subjetividades producidas por la gubernamentalidad algorítmica en los repartidores, como el trabajador-*gamer*, el sujeto precarizado resignado, el trabajador-fragmentado y el trabajador-resiliente. **Discusión.** La gubernamentalidad algorítmica no solo redefine las relaciones de trabajo, reduciéndolas a acuerdos de prestación sin derechos, sino que moldea subjetividades neoliberales, donde los repartidores asumen como propias las lógicas de autoexplotación (“empresario de sí mismo”), mientras los algoritmos gestionan su actividad como datos optimizables. Si bien este sujeto neoliberal enfatiza agencia racional, bajo la perspectiva de la gubernamentalidad algorítmica, estas subjetividades destacan dimensiones emocionales, disruptivas y adaptativas propias del capitalismo de plataformas.

## Demandas y recursos laborales en entornos remotos: efectos del tecnoestrés en el *burnout*

Jesús Yeves y L. Trujillo  
Universidad Diego Portales, Chile

**Introducción.** El avance de las TIC ha facilitado el trabajo remoto, impulsando la adopción del teletrabajo a nivel mundial. Aunque las TIC optimizan procesos laborales, su uso excesivo puede afectar negativamente el bienestar de los trabajadores. El tecnoestrés, entendido como el estrés derivado de la interacción con la tecnología, se ha vinculado al *burnout*. Este estudio analiza los efectos de tres dimensiones del tecnoestrés –invasión tecnológica, sobrecarga y complejidad– sobre el agotamiento laboral en teletrabajadores, empleando el modelo de demandas y recursos laborales (JD-R) como marco teórico. **Método.** Se realizó un estudio transversal con datos de 521 teletrabajadores chilenos de diversos sectores económicos, en modalidades híbridas y remotas. Se utilizaron escalas validadas para medir demandas laborales (tecnoestrés, conflicto trabajo-familia y aislamiento social) y recursos laborales (autonomía, *job crafting* y apoyo organizacional). El análisis se efectuó mediante regresiones lineales múltiples y modelos de regularización (Lasso, Ridge y Elastic Net), con el fin de optimizar la especificación de los modelos y mejorar su robustez. **Resultados.** La regresión múltiple por pasos mostró que el conflicto trabajo-familia, el aislamiento social y la invasión tecnológica tienen efectos positivos y significativos sobre el *burnout*. En contraste, la autonomía, el *job crafting* y el apoyo organizacional tienen efectos negativos significativos. La sobrecarga y la complejidad tecnológicas no fueron predictores relevantes. Los modelos de regularización confirmaron la importancia de la invasión tecnológica, mejorando el ajuste del modelo ( $R^2 = 0.764$ ). **Discusión y conclusiones.** Los resultados indican que no todas las dimensiones del tecnoestrés inciden por igual en el agotamiento de los teletrabajadores. La percepción de la tecnología como una intrusión en la vida personal emerge como un factor estresante relevante, mientras que la complejidad y la sobrecarga tecnológicas resultan menos influyentes. Se destaca la necesidad de gestionar las demandas asociadas a las TIC y de fortalecer los recursos laborales para prevenir el *burnout*. Futuras investigaciones deberían considerar las diferencias según modalidad de trabajo y sector para diseñar intervenciones más eficaces.

## Trabalhadores informais e o uso de novas ferramentas digitais: fator de risco ou proteção psicossocial?

Dalila Bordignon<sup>1</sup> e Silvana Regina Ampessan Marcon<sup>2</sup>  
<sup>1</sup>FSG, Brasil; <sup>2</sup>UCS, Brasil

**Introdução.** A presença crescente da tecnologia em diversos setores da economia tem transformado a maneira como o trabalho é realizado, impactando tanto os trabalhadores formais quanto os informais. Os trabalhadores informais representam uma parcela significativa da força de trabalho em muitos países. Os trabalhadores informais, frequentemente estão inseridos em contextos de maior vulnerabilidade socioeconômica, lidam com desafios estruturais que incluem instabilidade financeira, ausência de direitos trabalhistas e dificuldades de acesso a capacitação profissional. Nesse cenário, o avanço tecnológico pode atuar tanto como um fator de risco quanto como um elemento de proteção psicossocial. O presente trabalho tem como objetivo analisar os efeitos da tecnologia digital sobre a vida de trabalhadores informais a partir de entrevistas com profissionais que atuam em diferentes segmentos do setor informal no Brasil. **Método.** Com base em uma abordagem qualitativa, busca-se compreender como as ferramentas tecnológicas impactam aspectos objetivos e subjetivos do trabalho informal, a partir de entrevistas realizadas com 22 trabalhadores informais. **Resultados.** A análise qualitativa das entrevistas com trabalhadores informais, realizada por meio da Análise de Conteúdo proposta por Bardin (2011), permitiu a construção de cinco categorias temáticas emergentes. (1) tecnologia como facilitadora do trabalho e do empreendedorismo; (2) tecnologia como fator de sobrecarga e intensificação do trabalho; (3) autonomia e construção de identidade profissional; (4) precariedade tecnológica e desafios de profissionalização; e (5) reconstrução de trajetórias por meio da tecnologia. Nesse sentido, é possível afirmar que a tecnologia opera como um campo de possibilidades e tensões, onde os trabalhadores informais articulam suas condições materiais com suas aspirações subjetivas. **Conclusão.** Ainda que marcadas por precariedades e limites, essas trajetórias revelam formas criativas e resilientes de existência, nas quais o trabalho digitalmente mediado não é apenas uma fonte de renda, mas também um projeto de vida e de futuro. Ao se reconhecerem como produtores, empreendedores e comunicadores, esses participantes constroem novas formas de estar no mundo, enfrentando desigualdades estruturais com agência, imaginação e sentido.

**Palavras-chave.** Trabalho informal, Tecnologias digitais.

## Validación de una versión mono-ítem del *work design questionnaire* (WDQ-SI) en el contexto laboral chileno

Raúl Ramírez Vielma,<sup>1</sup> Mariana Bargsted Aravena,<sup>2</sup> Jesús Yeves Gómez,<sup>2</sup>  
Elena Soto Contreras,<sup>1</sup> Belén Villagra Cantero<sup>1</sup> y José Garrido Cerda<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universidad de Concepción, Chile

<sup>2</sup> Universidad Diego Portales, Chile

**Introducción.** El *work design questionnaire* (WDQ) de Morgeson y Humphrey (2006) sigue siendo el instrumento más importante y comprehensivo en la medición del diseño del trabajo en contextos organizacionales, contando con adaptaciones a distintos idiomas, dada su utilidad tanto en investigación básica como en su uso práctico. Sin embargo, su extensión es considerable tanto en términos del número de ítems (77), como en el esfuerzo, interés y disponibilidad de tiempo para contestarlo. Asimismo, es difícil complementar su aplicación con otros instrumentos, pues el conjunto tendría una extensión aún mayor. El objetivo del estudio es realizar una propuesta y una validación de una versión breve/reducida del WDQ en modalidad mono-ítem (WDQ SI), en población laboral hispanohablante en Chile, tomando como base la adaptación al español de Fernández-Ríos *et al.* (2017). **Método.** Mediante un diseño instrumental se implementaron los siguientes pasos para reducir el WDQ: primer, se realizó una exhaustiva revisión de los ítems originales de cada escala considerando tanto su contenido como sus atributos psicométricos. Segundo, el instrumento fue sometido a un juicio de expertos con el propósito de evaluar la adecuación/pertinencia y claridad de cada uno de estos ítems en relación con la dimensión a la cual pertenecen. Tercero, se hizo un pilotaje del instrumento para conocer su funcionamiento general en términos de la claridad de la redacción de los ítems y sus propiedades psicométricas. Finalmente, el cuarto paso consiste en realizar la validación del instrumento mediante su aplicación a una muestra de trabajadores de diversos sectores, ocupaciones y niveles organizativos. **Resultados.** La realización de los pasos descritos ha permitido una primera propuesta de instrumento con 22 ítems, en la cual el WDQ se reduce en un 71.5 %. Se muestran los resultados preliminares de su sometimiento a juicio de expertos, pilotaje y primera aplicación a una muestra de trabajadores en Chile, dando cuenta de un ajuste psicométrico pertinente. **Discusión y conclusiones.** La reducción del WDQ significa un avance para el estudio del diseño del trabajo, del cual se derivan implicaciones prácticas a la hora de la aplicación del instrumento como un menor agotamiento de los participantes, disminuyendo así la carga cognitiva y el tiempo de aplicación. Asimismo, esto supone un avance en el desarrollo de medidas mono-ítem garantizando el cumplimiento de las propiedades psicométricas.

**Palabras clave.** Diseño del trabajo, características de diseño del trabajo, WDQ, escalas mono-ítem, validación psicométrica.

## La economía política de la inteligencia artificial: subcontratación, poder y dependencia global

Pedro Salguero González  
Universidad de Valladolid, España

**Introducción.** El debate sobre el impacto de la IA sobre el trabajo y el empleo, al focalizar la automatización, la pérdida de empleos, los sesgos y las cuestiones éticas, atiende menos a las infraestructuras laborales globales que sostienen su desarrollo. Esta ponencia examina críticamente el trabajo oculto detrás del entrenamiento de sistemas de IA, con un enfoque en empresas españolas que subcontratan servicios de procesamiento de datos a América Latina. Desde la geografía laboral y la antropología del trabajo, explora la reproducción contemporánea de estructuras económicas coloniales en la era digital. Los sistemas de IA dependen en gran medida de datos que deben ser anotados, estandarizados y estructurados para su entrenamiento: un proceso tan esencial como poco visible, que implica tareas repetitivas y mal remuneradas no contempladas en discusiones convencionales sobre IA. Empresas europeas y norteamericanas subcontratan sistemáticamente estas tareas a regiones con menores niveles de protección laboral, salarios más bajos y marcos regulatorios más flexibles. Estudios anteriores han abordado estas dinámicas de subcontratación en África y Asia. El presente se centra en la conexión España-América Latina.

**Método.** Mediante entrevistas en profundidad a ejecutivos y encargados de subcontratación de empresas españolas que externalizan servicios de procesamiento de datos vinculados con la IA hacia América Latina, el estudio indaga cómo este personal justifica la subcontratación y construye narrativas en torno a la eficiencia, la reducción de costos y el progreso tecnológico, ocultando con estos discursos las condiciones precarias en las que trabajan las personas subcontratadas.

**Resultados.** Los hallazgos sugieren que las empresas estudiadas participan activamente en una forma de “colonialismo digital”, adaptando patrones históricos de explotación laboral a la economía digital. Lejos de romper con el pasado, las relaciones laborales en torno a la IA reproducen jerarquías arraigadas entre el Norte y el Sur Globales. Al analizar los mecanismos de la subcontratación en centros de procesamiento de datos en América Latina, el estudio revela, desde una perspectiva decolonial, dimensiones estructurales del “extractivismo digital” y sus consecuencias para las personas trabajadoras.

**Conclusión.** Contextualizando transformaciones laborales impulsadas por la IA dentro de marcos históricos y geopolíticos, este estudio desafía narrativas deterministas y descontextualizadas sobre la disrupción digital. Un desarrollo ético y equitativo de la IA requiere primero reconocer y abordar las geografías laborales asimétricas que sostienen su expansión.

*Posters***Memórias em disputa, trabalho e identidades:  
trajetórias plataformizadas de vida e trabalho de jovens adultos**

Rodrigo Helder Paiani Mattos,<sup>1</sup> Fabiana Pinto de Almeida Bizarria<sup>1</sup>  
e Leonardo Victor de Sá Pinheiro<sup>2</sup>

<sup>1</sup> PUC de Minas Gerais, Brasil

<sup>2</sup> Universidade Federal do Piauí, Brasil

**Introdução.** Considerando discussões sobre o trabalho em ambiente digital, incluindo reflexões sobre as repercussões em relação ao trabalhador, a pesquisa de Iniciação Científica – CNPQ, a ser concluída em agosto de 2025, aprovado junto ao comitê de ética em pesquisa (CAAE 78553624.1.0000.5137), objetiva analisar memórias em disputa sobre trajetórias identitárias de vida e trabalho em plataformas digitais, face a representação hegemônica do capitalismo de plataformas sobre a identidade laboral. **Método.** Foram realizadas 08 entrevistas, via história de vida oral, com psicólogos e psicólogas, idades de 24 a 39 anos, residentes no Brasil, com vivências laborais mediadas por plataformas, com análise baseada na Análise Crítica do Discurso (ACD). **Resultados.** Os resultados preliminares refletem: (i) face à desvalorização profissional, marcada pela baixa remuneração e pelas condições de trabalho disponíveis no mercado, Psicólogas(os) encontram nas plataformas digitais um meio de empreender, com o avanço da gig economy; (ii) diante de discursos universalizantes, que apontam dificuldades para o exercício profissional das(os) Psicólogas(os) clínicas, desde a alta concorrência por pacientes, altos custos para a manutenção de espaço físico e de locomoção nos grandes centros, as plataformas se apresentam como uma solução imediata; (iii) a gestão algorítmica do trabalhado, as longas jornadas laborais, os mecanismos de avaliações e controle da qualidade dos serviços prestados e a pejotização do trabalho, resultam em formas de sujeição do trabalhador frente ao trabalho plataformizado; (iv) com a lógica neoliberal do trabalhador, responsável pelo seu sucesso e progresso profissional, os discursos produzidos pelos sujeitos são ratificados pelos discursos do capitalismo de plataformas, reproduzindo trajetórias de precarização que sugerem memórias em disputa, ancoradas pelos discursos neoliberais; (v) percebe-se que ante os discursos reproduzidos, que justifica a atuação em trabalhos plataformizado, há tensionamentos emergentes por meio de fragmentos de memórias em narrativas, ou seja, hora o sujeito diz se sentir confortável com o trabalho realizado em plataformas e horas sucinta um mal estar diante dele. **Conclusão.** Reflexões preliminares, portanto, sugerem que a precarização do trabalho e a massificação do capitalismo de plataformas digitais, relacionados aos conceitos identidade e memória, apresentam importantes contribuições ao campo da Psicologia Social para o entendimento dos fenômenos psicossociais, que afetam de forma particular o sujeito em sua relação com o trabalho.

**Palavras-chave.** Plataformização do trabalho, precarização, memórias, identidade, psicologia social.

## Memórias, identidade e psicologia social: construindo entendimentos para a pesquisa sobre trajetórias de trabalho plataformizadas

Rodrigo Helder Paiani Mattos,<sup>1</sup> Fabiana Pinto de Almeida Bizarria<sup>1</sup>  
e Leonardo Victor de Sá Pinheiro<sup>2</sup>

<sup>1</sup> PUC de Minas Gerais, Brasil

<sup>2</sup> Universidade Federal do Piauí, Brasil

**Introdução.** Como parte da construção de uma pesquisa sobre “Memórias em disputa, trabalho e identidades: trajetórias plataformizadas de vida e trabalho de jovens adultos”, realizou-se revisão integrativa da literatura sobre o diálogo entre as concepções memória, identidade e psicologia social, na perspectiva de tecer compreensões sobre a trajetória laboral de psicólogos que atuam em plataformas digitais na oferta de serviços de atendimento clínico. O objetivo da revisão foi de responder a seguinte pergunta: como a Psicologia Social, em sua produção científica, vem discutindo os conceitos de Identidade e Memórias? **Método.** O critério adotado de seleção levou em consideração artigos que continham no título ou no resumo as palavras-chave: psicologia social, memória e identidade, e os descritores utilizados no portal da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) foram: “Psicologia Social” e “Memória” e “Identidade”; “Psicologia Social” e Identidade; “Psicologia Social” e Memória. Com a leitura dos títulos e resumos de 49 textos resultantes da busca, decidiu-se por incluir apenas textos produzidos no campo de estudos da Psicologia Social, que, necessariamente abordavam os conceitos memórias e identidades. **Resultados.** Com a seleção de 19 artigos, identificou-se que a problemática discutida gira em torno do debate sobre as relações de poder, que se encontram imbricadas na sociedade, e como tais relações influenciam a formação da memória individual e coletiva, produzindo narrativas que resultam na constituição de identidades, muitas vezes tensionadas por discursos hegemônicos, em particular a partir do neoliberalismo. Ainda, discutem como a dinâmica social, política e cultural situam processos de subjetivação, desde a análise de identidades resultantes dos tensionamentos que legitimam formas de ser agir, e, por sua vez, memórias. **Conclusão.** Ao analisar os estudos selecionados, é possível reconhecer que a memória individual e coletiva está relacionada a contextos histórico e social, além de estar presente no tempo e espaço e ser uma fonte reprodutora de discursos em formas de narrativas que silenciam memórias dissonantes, marginalizando produções subjetivas divergentes às relações sociais dominantes. Assim, este estudo apresenta importantes contribuições para as discussões sobre a constituição de memórias e identidades em trajetórias laborais, frente a uma dinâmica hegemônica relacionada ao modo de produção do capitalismo de plataformas e seu discurso neoliberal. A partir da revisão foi possível identificar que há possibilidades de avanço de pesquisas em estudos socioambientais que articulem memória, identidade e Psicologia Social com as problemáticas existentes frente aos assuntos que atravessam as questões de territorialidade e pertencimento territorial.

**Palavras-chave.** Memórias, identidade, psicologia social, trajetória de vida, trabalho.

*Ponencias libres***Sufrimiento psíquico y experiencia sociopolítica  
de los desempleados en un periodo de crecimiento económico**

Vanessa Catherina Neumann Figueiredo  
y Paulo César Rodrigues dos Reis Filho

*Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Brasil*

**Introducción.** En los últimos años, la economía brasileña ha experimentado una reducción significativa de la tasa de desempleo y un aumento del número de personas con contratos de trabajo formales. Habiendo alcanzado una tasa de desempleo del 14.9 % en el primer trimestre de 2021, periodo marcado por la pandemia del COVID-19, el indicador en el cuarto trimestre de 2024 fue del 6.5 %, lo que representa 7.2 millones de personas desempleadas, nivel similar al del mismo periodo de 2014. Ocupando la tercera tasa de desempleo más baja de Brasil en 2024, con un 3.9 %, el Estado de Mato Grosso do Sul es una de las catorce unidades de la federación que tuvieron su tasa de desempleo más baja en la serie histórica de la *Encuesta Nacional Continua por Muestreo de Hogares*. Para arrojar luz sobre las discusiones aún incipientes en el campo crítico del trabajo sobre el fenómeno del desempleo en periodos de crecimiento económico en un contexto capitalista financiero neoliberal y digital, esta investigación tuvo como objetivo comprender el sufrimiento psicológico en hombres y mujeres resultante de la búsqueda de un empleo formal en la provincia de Mato Grosso do Sul. **Método.** Se realizó una investigación de tipo encuesta exploratoria, con enfoque cuantitativo-cualitativo. Participaron 132 personas: 72 hombres y 60 mujeres; 81 de la ciudad de Corumbá y 51 de la capital Campo Grande, ambas en Mato Grosso do Sul. Los datos fueron recolectados en instituciones públicas enfocadas en políticas laborales y auxilios sociales, y se aplicó un cuestionario sociodemográfico con preguntas abiertas y cerradas y la escala de sufrimiento psicológico y social del desempleado. La investigación fue aprobada por el Comité de Ética de Investigación en Humanos. **Resultados.** Sobre el perfil sociodemográfico de los participantes, el 98.3% eran brasileños, el 18.9 % tenían edad entre 28 y 32 años, el 53.9 % eran del sexo masculino, el 57 % eran pardos, el 27.4 % presentaban enseñanza fundamental incompleta y el 48.3 % estaban totalmente desempleados y sin renta. Respecto al sufrimiento psicológico, los principales sentimientos evidenciados fueron: vergüenza (34.9 %), angustia (26.8 %) y ansiedad (28.8 %). **Discusión y conclusiones.** Si la vergüenza se vincula con la incomodidad y humillación de ver expuestos los propios defectos y carencias, la vulnerabilidad social provoca inseguridad y sufrimiento; además, la impotencia para cambiar la propia situación laboral puede manifestarse en síntomas de ansiedad y angustia.

## Fortasur: Fortaleciendo Talentos desde el Sur

Claudia Bastidas Jurado, Diego Muñoz Muñoz  
y Sonia Matabanchoy Tulcán  
*Universidad de Nariño, Colombia*

**Introducción.** Las universidades tienen la responsabilidad de formar en el aprendizaje de conocimientos disciplinares, como también el acompañamiento en el proceso de vinculación de sus egresados en el mundo laboral (Álvarez y Romero, 2015). Así, el proyecto Fortasur, que se desarrolla desde el Departamento de Psicología juntamente con la División de Interacción Social de la Universidad de Nariño, tiene como objetivo general brindar herramientas para el reconocimiento y fortalecimiento de los talentos de los egresados, para contribuir a la vinculación con el mundo laboral y del emprendimiento. Asimismo, cuenta con tres objetivos específicos: propiciar espacios de preparación para la vida laboral de los egresados; fomentar la capacidad de emprendimiento, cooperativismo, creación e innovación social de los egresados; y gestionar alianzas estratégicas enfocadas a la vinculación de los egresados al mundo laboral. **Método.** Este proyecto se ha constituido bajo tres fases metodológicas: la primera de diagnóstico y contextualización, la segunda de intervención y la tercera de evaluación. En el proceso participan egresados de la institución, unidades académicas correspondientes y el sector externo. **Resultados.** Actualmente, se han identificado fortalezas y aspectos de mejora. Como fortaleza se destaca la intención de seguir consolidando el lazo con egresados, que oriente procesos de retroalimentación y mejora constante. Como mejora, se sugiere la centralización del trabajo y la generación de propuestas en el fortalecimiento de habilidades blandas y de empleabilidad. **Discusión.** Se identifica que el proyecto aporta en la consolidación de una línea de apoyo a los egresados en aspectos de inserción laboral y emprendimiento. Asimismo, se percibe que el establecimiento de alianzas interinstitucionales para la inserción laboral es un aspecto clave (UIS, 2008). Es así como se ha identificado que Fortasur aporta a los procesos de interacción social de la Universidad de Nariño.

## Identidad profesional en boxeadores profesionales colombianos: resultados preliminares

Nicolás Norato Mesa y Angélica María Londoño-Moreno  
*Universidad del Valle, Colombia*

**Introducción.** Esta investigación cualitativa profundiza en la construcción de la identidad profesional de boxeadores de una región de Colombia, explorando el boxeo como un escenario de desarrollo personal y social que trasciende la dimensión física. Aunque el boxeo en Colombia representa una fuente de ingresos y reconocimiento social, aún no se ha identificado en la literatura académica discusiones alrededor del desarrollo profesional desde la perspectiva de la POT. Este estudio se propuso comprender la configuración de dicha identidad a través de las narrativas de los boxeadores profesionales sobre sus trayectorias deportivas. El marco conceptual se fundamenta en la perspectiva de Dubar, quien plantea que la identidad profesional se construye mediante un proceso dinámico entre lo asignado socialmente y lo reclamado individualmente. Este proceso está intrínsecamente relacionado con las experiencias de vida, incluyendo las relaciones interpersonales, las normas, los valores, la formación y el contexto institucional, donde convergen la identidad social y personal. **Método.** Los participantes fueron siete boxeadores profesionales del Valle del Cauca, Colombia, seleccionados bajo criterios específicos de inclusión: ser mayores de edad, tener experiencia mínima de un año o tres peleas profesionales, y haber recibido retribución económica o títulos deportivos. La información se recolectó mediante entrevistas semiestructuradas y se analizó a través del análisis de contenido según Bardin, lo que permitió identificar patrones, significados y narrativas significativas sobre las construcciones identitarias en el ámbito profesional del boxeo. **Resultados.** Los resultados revelaron que la identidad profesional de los boxeadores vallecaucanos se configura mediante un proceso dinámico donde convergen trayectorias de vida marcadas por contextos sociofamiliares contrastantes –motivados tanto por ausencias como por acompañamientos– y una transición de toma de decisión para optar por el boxeo como vía de escape ante entornos de violencia y desigualdad. Esta elección deriva en una percepción de sí mismo paradójica, oscilando entre la valentía y el miedo, inherente a las demandas físicas y simbólicas de la profesión. La identidad se configura mediante el “sacrificio” de dinámicas cotidianas –socialización, vida familiar– en favor de un régimen disciplinario de entrenamiento, dieta y resiliencia al dolor, elementos que se constituyen como marcas identitarias centrales. Simultáneamente, los referentes deportivos (entrenadores, figuras de admiración) y afectivos (familia, pareja) actúan como pilares en su construcción identitaria, mientras que la formación impone normas técnicas (control de peso, adaptación en combate) que refuerzan su rol profesional. **Conclusiones.** En síntesis, la identidad profesional se configura a lo largo de la trayectoria de vida entre lo asignado (reconocimiento externo, exigencias del deporte) y lo reclamado (autoanálisis, superación personal), tensionada por la dicotomía entre ser boxeador y cumplir roles sociales externos. Este estudio subraya la necesidad de profundizar en cómo en los deportes de contacto, como el boxeo, reconfiguran la identidad profesional.

## Aproximaciones a las subjetividades laborales de profesionales colombianos que transitan del empleo al trabajo autónomo

Ángela María Escobar Mora  
Pontificia Universidad Católica Argentina, Argentina  
Pontificia Universidad Javeriana, Colombia

**Introducción.** Este estudio enfoca las subjetividades laborales de profesionales colombianos que han transitado del empleo formal al trabajo autónomo, que representa a más del 40 % de la población ocupada del país. Se centra en analizar las construcciones de sentido, motivaciones y tensiones subjetivas implicadas en el tránsito. Se basa en literatura sobre la subjetividad como una producción situada, relacional y en permanente transformación, sobre el malestar subjetivo en condiciones de precariedad y sobre los mandatos de autogestión en contextos laborales flexibles.

**Método.** Tuvo un diseño cualitativo con análisis a través de teoría fundamentada. Participaron treinta profesionales colombianos, seleccionados por muestreo bola de nieve, que transitaron hacia el trabajo autónomo hace más de tres años. El instrumento principal se compone de entrevistas en profundidad, complementadas con observaciones y análisis documental. Se consideraron dos unidades de análisis: subjetividades laborales y trabajo autónomo.

**Resultados.** La transición al trabajo autónomo la impulsa una combinación de necesidad y oportunidad. En cuanto a subjetividades laborales, los participantes señalaron diferencias en estabilidad y derechos, como la seguridad de un contrato laboral y meditaron sobre sus experiencias previas como empleados, donde muchos se sintieron anclados o restringidos, lo que fomentó su deseo de independencia. Del trabajo autónomo identificaron desafíos emocionales y psicológicos, como la presión por rendir y la falta de ingresos garantizados, reconociendo que el empleo asalariado y el autónomo requieren un compromiso activo. De las motivaciones para la transición, señalaron un anhelo de libertad y autodeterminación. La experiencia fue vivida por ellos como una oportunidad para ejercer mayor autodeterminación, pero también como una fuente de presión emocional y económica, en especial en contextos marcados por la falta de protección social.

**Discusión y conclusiones.** El aumento del trabajo autónomo en Colombia plantea desafíos para la POT, tradicionalmente centrada en contextos empresariales, y exige ampliar el enfoque hacia realidades laborales más flexibles y fragmentadas. Así, se visibilizan subjetividades laborales en profesionales que transitan del empleo al trabajo autónomo, donde la búsqueda de autonomía convive con tensiones derivadas de la autoexigencia, la inestabilidad económica y la ausencia de garantías institucionales. Comprender estas experiencias desde una perspectiva situada permite visibilizar las brechas de protección social que enfrentan estos trabajadores, así como sus aspiraciones y estrategias de sentido, lo que ofrece aportes sustantivos para el diseño de políticas públicas, programas de acompañamiento y una POT más pertinente y adaptada a las dinámicas del mundo del trabajo actual.



4

**Tecnologización de procesos, relaciones y  
condiciones del trabajo**

**Tecnologização de processos, relações e  
condições de trabalho**

## Reflexión sobre el panorama del mundo del trabajo a la luz del tecnofeudalismo: un análisis crítico de nuevas tendencias conceptuales

Daniel Felipe Murillo-Vega y Juan Manuel Guzmán-Cárdenas  
*Universidad del Valle, Colombia*

**Introducción.** La llamada Era Digital ha generado debates y discusiones alrededor de los sistemas socioeconómicos y sus implicaciones. Ante esto, el concepto de tecnofeudalismo (Durand, 2020; Varoufakis, 2024) emerge como propuesta para comprender las relaciones de trabajo bajo la creciente influencia de las grandes empresas tecnológicas. **Método.** Esta ponencia explora los cambios en el mundo del trabajo desde el arribo de las lógicas tecnofeudales, adoptando una epistemología materialista histórico-dialéctica. Se examina la definición del tecnofeudalismo y su posible impacto. **Resultados.** El análisis revela que el tecnofeudalismo, caracterizado por el control de la infraestructura digital y los datos por parte de grandes empresas tecnológicas –señores feudales digitales–, podría significar cambios estructurales en las relaciones de trabajo. Se observa una creciente precariedad laboral, intensificación del trabajo, la gestión algorítmica en pro de los intereses de propietarios y las compañías, el surgimiento de nuevas formas de explotación, como la *servidumbre digital* (Antunes, 2020) y el “proletariado de la nube”. Dichos cambios en las relaciones de trabajo pueden resultar en una nueva tendencia a la flexibilización, similar a la expuesta por Antunes (2015) de las normativas del trabajo en la práctica y en el aumento de exigencias y cargas laborales; esta vez, aunque no hay cadenas físicas como en el feudalismo, la dependencia económica y el control algorítmico generan una forma de servidumbre moderna. **Conclusión.** El tecnofeudalismo plantea un desafío para las concepciones tradicionales del capitalismo y sugiere una nueva forma de control jerárquico y explotación. Las dinámicas de trabajo contemporáneas, marcadas por la economía *gig* y la plataformización del trabajo, reflejan los principios del tecnofeudalismo. Se requiere seguir indagando en posturas críticas a favor de la clase trabajadora, abogando por nuevas formas de protección laboral, control social sobre los algoritmos y la propiedad colectiva de la infraestructura digital para promover la equidad y la justicia social.

## Doble presencia y su relación con el estrés, *burnout* y *engagement* en teletrabajadores

Lizeth Katherine Bohórquez Gómez  
Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia

**Introducción.** El teletrabajo se consolidó tras la pandemia por COVID-19 como una modalidad laboral extendida, revelando riesgos psicosociales emergentes como la doble presencia, entendida como la concurrencia simultánea de exigencias laborales y domésticas. Esta situación afecta de forma particular a las mujeres, generando tensiones, sobrecarga emocional y dificultades para conciliar la vida laboral y personal. En este contexto, el presente estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre la doble presencia y los niveles de estrés, *burnout* y *engagement* en teletrabajadores colombianos. **Método.** Se desarrolló un estudio cuantitativo de tipo correlacional. La muestra estuvo compuesta por 427 teletrabajadores colombianos de diferentes cargos. Se utilizaron instrumentos validados: COPSQ (ISTAS21) para doble presencia y factores psicosociales, el CESQT para *burnout*, la escala UWES para *engagement* y el cuestionario de estrés (v. 3). El análisis de datos se realizó con el *software* SPSS, empleando estadísticos descriptivos, correlaciones de Pearson y modelos de regresión múltiple. **Resultados.** La doble presencia presentó una correlación significativa, aunque débil, con el estrés, el *burnout* y el *engagement*. Las exigencias psicológicas fueron el predictor más fuerte del estrés, seguidas por la inseguridad sobre el futuro, la baja estima laboral y la falta de control. Se evidenció una mayor exposición a la doble presencia en mujeres con responsabilidades de cuidado, lo cual indica un sesgo de género en la experiencia del teletrabajo. **Discusión y conclusiones.** Los resultados destacan que, aunque la doble presencia es un factor de riesgo relevante, no es el único ni el más determinante. Las altas demandas psicológicas y la carencia de recursos laborales son los principales factores asociados al malestar emocional en contextos de teletrabajo. Se concluye que es urgente implementar políticas organizacionales que reduzcan la sobrecarga, garanticen la equidad de género y fortalezcan los recursos psicosociales disponibles. Esta investigación contribuye a visibilizar las nuevas realidades laborales y promueve la adopción de estrategias de intervención y prevención en entornos laborales virtuales.

## La vida en modo *delivery*: biopolítica de la precarización y subjetividades en la uberización del trabajo

Cristian Bedoya Dorado y Fátima Díaz-Bambula  
Universidad del Valle

**Introducción.** El trabajo de plataformas bajo demanda ha emergido bajo la promesa de ingresos extras, autonomía, flexibilidad, ser el propio jefe y otro tipo de narrativas características del contexto neoliberal. Sin embargo, en el contexto colombiano, al igual que en otros países del Cono Sur, estas plataformas no solo representan nuevas formas de gestión laboral mediadas tecnológicamente, sino que reproducen y acentúan condiciones estructurales de informalidad y precariedad. El trabajo de reparto trasciende la mera ausencia de protecciones laborales para constituir un régimen biopolítico que transforma radicalmente la existencia de los trabajadores. Los repartidores emergen como cuerpos-entrega, dispositivos vivientes que internalizan riesgos y normalizan la autoexplotación bajo un panóptico algorítmico. Esta ponencia se propone analizar los procesos mediante los cuales el trabajo de reparto convierte la vida en tiempos de entrega. Desarrollamos la tesis de que el “modo *delivery*” o “modo de entrega” constituye una condición existencial específica de la uberización del trabajo, caracterizada por un estado de disponibilidad permanente donde se producen cuerpos precarios y subjetividades adaptadas a temporalidades algorítmicas. **Método.** Se realizó un estudio cualitativo en Santiago de Cali (Colombia), en el que participaron 44 repartidores, en entrevistas en profundidad. Mediante un análisis del discurso, se discuten tres categorías: la biopolítica algorítmica, la necropolítica del riesgo y la producción de subjetividades sacrificiales. **Resultados.** Primero, la gestión algorítmica bajo su geolocalización y los sistemas de puntuación no solo regulan y controlan el trabajo, sino los ritmos fisiológicos. En ese sentido, se propicia un cuerpo productivo que está disponible para las demandas de las plataformas, en donde su autonomía prometida se traduce en autocontrol permanente. Segundo, la violencia y los riesgos son externalizados hacia el trabajador, quien como “empresario de sí mismo” es responsable de estos, gestionando así su propia vulnerabilidad. Las calles constituyen espacios o zonas de no-derecho, donde los repartidores circulan en márgenes legales (sin seguros), mientras las plataformas se desligan de responsabilidades. Tercero, se naturaliza la autoexplotación mediante el discurso de la autonomía y los mecanismos afectivos que contribuyen a internalizar la competencia. **Discusión.** Los resultados son discutidos bajo la perspectiva de la uberización del trabajo y el marco de la biopolítica (Lorey y Foucault), revelando cómo las tecnologías algorítmicas y los discursos neoliberales transforman los cuerpos en territorios de explotación. Este caso ilustra cómo el capitalismo de plataformas en el Sur Global explota vacíos legales y condiciones laborales frágiles, perpetuando desigualdades bajo el mito del emprendimiento.

## Escuela y trabajo docente en el Chile contemporáneo: una aproximación desde los estudios de la vida cotidiana

Margarita Losada Medina,<sup>1</sup> Diego Palacios Díaz,<sup>2</sup>

Teresa Báez,<sup>3</sup> Vicente Sisto,<sup>1</sup>

Eduardo González<sup>4</sup> y Sabrina Arlandi<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

<sup>2</sup> Universidad Santo Tomás, Chile

<sup>3</sup> Centro de Investigación para la Educación Inclusiva, Chile

<sup>4</sup> Universidad de Chile, Chile

**Introducción.** En el Chile contemporáneo, la escuela se encuentra atravesada por un conjunto de transformaciones políticas y sociales que tensionan su sentido público y su rol en la producción de lo común. Tras el estallido social de 2019 y el proceso constitucional fallido, se ha intensificado un clima de desafección institucional, deslegitimación política y polarización social que permea todos los espacios de la vida cotidiana, incluida la escuela. En este contexto, el trabajo docente ha sido objeto de una creciente reconfiguración discursiva, marcada por lógicas de control, estandarización, emocionalización y responsabilidad individualizada, que se expresa en políticas como el Marco para la Buena Enseñanza (MBE) de 2021. La vida cotidiana emerge como un espacio privilegiado para observar cómo bajan a la práctica las directrices normativas de la política pública. En la práctica diaria, la escuela se convierte en un escenario donde se traducen, negocian y, en ocasiones, resisten las órdenes establecidas desde los discursos dominantes e institucionalizados, en el que los docentes, a través de sus interacciones cotidianas, resignifican y transforman las lógicas estandarizadoras. Tal como argumenta Garfinkel (2006), la realidad social se construye a partir de “logros contingentes de prácticas comunes de organización”, lo que obliga a replantear la forma en que se producen, reproducen y, a la vez, se cuestionan estas imposiciones en el día a día. **Método.** Esta investigación cualitativa de tipo etnográfico se desarrolla en escuelas públicas chilenas, utilizando entrevistas conversacionales y observación participante para reconstruir “desde dentro” las escenas y los escenarios en los que suceden las tensiones entre lo prescrito y lo vivido (Martínez-Guzmán *et al.*, 2016). Este estudio no busca simplemente retratar la rutina educativa, sino comprender cómo se negocian las directrices impuestas por políticas como el MBE 2021, identificando estrategias de construcción, adaptación y resistencia que les permiten a los docentes construir nuevas formas de hacer comunidad y de ejercer su quehacer profesional. Aquí, la vida cotidiana en las escuelas revela múltiples capas de sentido que suelen quedar invisibilizadas en los discursos oficiales sobre la educación. Se busca, entonces, reposicionar la vida cotidiana como clave para comprender el trabajo docente no solo en su dimensión institucional, sino también en su carácter relacional, ético y afectivo. La escuela aparece como un espacio en disputa, donde se negocia el sentido del enseñar, se inventan formas de habitar el malestar y se sostienen, muchas veces en condiciones adversas, los vínculos que hacen posible el acto educativo.

## Las condiciones laborales actuales y sus efectos peligrosos: las patologías del desvalimiento

Claudia L. Lemo

*Instituto de Altos Estudios en Psicología y Ciencias Sociales (IAEPCIS), Argentina*

**Introducción.** El contexto laboral actual representa un desafío al psiquismo y a la subjetividad de los trabajadores, debido a los cambios drásticos ocasionados por las nuevas tecnologías, demandas del mercado, precarización del trabajo, entre otros. La autoafirmación y la autodestrucción se enlazan a partir de la presión por aportar rendimiento; agregándose una descarnada competencia con otros que genera frialdad e indiferencia hacia otros y hacia sí mismo (Han, 2022). Por otra parte, el desempleo y el temor a ello producen incertidumbre e inseguridad por la pérdida del control de estatus (Neffa, 2015). El presente trabajo encuentra su justificación en la importancia de conocer los efectos en la salud mental de los trabajadores derivados de las condiciones laborales imperantes. El objetivo fue analizar las corrientes psíquicas y defensas en trabajadores que presentaron licencia laboral por salud mental. La interpretación de estos se realizó en el marco de la teoría psicoanalítica posfreudiana, en particular de la teoría de las patologías del desvalimiento de David Maldavsky. **Método.** Se trata de una investigación cualitativa que emplea un estudio exploratorio, descriptivo e interpretativo. La muestra estuvo conformada por tres trabajadores con indicación de licencia laboral. Los instrumentos utilizados fueron la entrevista semidirigida, psicodiagnóstico de Rorschach, test persona bajo la lluvia y cuestionario desiderativo; empleándose el método de análisis de discurso algoritmo David Liberman diseñado por David Maldavsky (ADL). **Resultados.** Los resultados obtenidos a partir del análisis de la entrevista y las técnicas proyectivas empleando el ADL arrojaron que los tres casos presentan patologías del desvalimiento (afecciones psicosomáticas, adicciones y crisis de angustia), predominando la fijación a la libido intrasomática. Los principales mecanismos defensivos fueron la desestimación del afecto, la introyección orgánica patógena y disociación. **Conclusiones.** Las patologías del desvalimiento resultan de fallas en la organización psíquica a partir de la fijación a una etapa preoral de la libido intrasomática. Estas fallas inciden en el mecanismo de la autoconservación, dando lugar a la desmezcla pulsional. Si a ello agregamos que este tipo de pacientes se caracterizan por la sobreadaptación, la tendencia a disociar sus necesidades emocionales y corporales, el no registro de sus límites corporales, exponiéndose a situaciones de riesgo; nos encontramos con que las condiciones laborales actuales conducen a un estado muy regresivo y peligroso para muchos trabajadores. De este modo, resulta importante que como psicólogos promovamos la revisión de las condiciones laborales actuales y realicemos acciones preventivas en las empresas.

## Significados del autoempleo: percepciones de profesionistas en el contexto mexicano

Aime Margarita de la Hoz Becquer<sup>1</sup> e Imke Hindrichs<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universidad La Salle Cuernavaca, México

<sup>2</sup>Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México

**Introducción.** El contexto laboral actual en México se caracteriza por un incremento en el autoempleo, motivado por la limitada capacidad del mercado para absorber profesionistas recién egresados y las condiciones laborales precarias (Burgos y López, 2010). Esta investigación se justifica en la necesidad de comprender cómo los profesionistas perciben y asignan significados a su trabajo en modalidades de autoempleo, especialmente en un contexto tan complejo como la pandemia del COVID-19. **Método.** A partir de un enfoque cualitativo, se busca explorar estas percepciones y comprender cómo impactan en su identidad y bienestar. Se diseñó un estudio cualitativo con un enfoque sociohistórico cultural y fenomenológico, donde participaron diez profesionistas autoempleados de diversas disciplinas (psicología, arquitectura, derecho y comunicación). Se utilizaron técnicas como entrevistas semiestructuradas y la recolección de narrativas sobre sus experiencias laborales por medio de autobiografías, completamiento de frases y composiciones libres con apoyo en imágenes. Los datos se analizaron mediante un análisis temático y crítico del discurso, buscando patrones en las experiencias compartidas. **Resultados.** Los resultados revelan que las percepciones sobre el trabajo en autoempleo están marcadas por la búsqueda de autonomía y la insatisfacción con el sistema laboral formal. Los participantes informaron sobre la complejidad emocional del autoempleo, que combina satisfacción personal con preocupaciones económicas y socialización limitada. La pandemia acentuó esas tensiones, empujando a muchos a reevaluar sus trayectorias laborales. Además, se evidenció que sus historias de vida están profundamente entrelazadas con sus decisiones laborales, desafiando la relación tradicional entre educación y empleo. Los hallazgos indican que el contexto sociohistórico influye significativamente en las percepciones y significados que los profesionistas atribuyen a su trabajo. La pandemia sirvió como catalizador para reflexionar sobre sus trayectorias laborales, llevando a una construcción más matizada de su identidad profesional. **Conclusiones.** Este estudio ofreció aportes fundamentales para la comprensión de la relación entre el ser humano y el trabajo, sugiriendo que el autoempleo puede ser visto como una opción viable, aunque compleja, en contextos laborales precarios. Las implicaciones de esta investigación pueden ser útiles para el diseño de políticas que mejoren las condiciones de trabajo y apoyen a quienes se encuentran en esta modalidad laboral.

## Carrera proteica y sin fronteras: el caso de profesionales en Valle del Cauca

Alejandra Becerra Aguilar  
*Universidad del Valle y Universidad Pontificia Bolivariana, Colombia*

**Introducción.** En el escenario contemporáneo del trabajo, se espera que los individuos gestionen su desarrollo profesional considerando factores sociales, económicos y políticos. Este cambio de paradigma ha desplazado las trayectorias laborales tradicionales y ha puesto énfasis en competencias como la autonomía, la flexibilidad y la creatividad. En este contexto, se realizó un estudio cuyo objetivo fue adaptar y validar para el entorno colombiano dos instrumentos: el *protean career orientation* y el *boundaryless career orientation* (Briscoe *et al.*, 2006). **Método.** La investigación se dividió en dos fases. En primer lugar, se realizó una adaptación semántica y cultural de los instrumentos, se evaluaron los ítems por jueces expertos, se realizó una prueba piloto y se aplicó un análisis factorial exploratorio. En la segunda fase, se empleó un análisis factorial confirmatorio y se verificó la validez convergente mediante correlaciones con constructos como la empleabilidad y la satisfacción laboral. La muestra estuvo compuesta por profesionales activos en el mercado laboral colombiano.

**Resultados.** Los resultados permitieron validar una versión breve y culturalmente adaptada de ambas escalas. Los participantes mostraron una fuerte orientación hacia la adaptabilidad, el cambio y la autogestión de su carrera, prefiriendo guiar su desarrollo profesional según valores personales más que normas externas. Estas actitudes se correlacionaron positivamente con la empleabilidad y altos niveles de satisfacción laboral. **Conclusiones.** Además de los resultados empíricos, esta ponencia reflexiona sobre las implicaciones de considerar la gestión de carrera como una responsabilidad individual, analizando las tensiones entre aspiraciones personales y las realidades estructurales del mercado laboral colombiano. Se concluye que la validación de instrumentos permite generar estrategias que favorezcan el bienestar y la movilidad profesional en contextos dinámicos.

## El desempleo: una revisión preliminar de la literatura

Ninfa Pulido-Moreno, Erico Rentería-Pérez y Fátima Díaz-Bámbula  
*Universidad del Valle, Colombia*

**Introducción.** El desempleo es un fenómeno que genera inestabilidad, invisibilidad y estigmatización, afectando la reinserción laboral, de quienes lo experimentan. Desde una perspectiva psicológica, la pérdida del empleo puede ser entendida como una experiencia de cambio vital, generalmente con connotaciones negativas, que influyen en la manera como las personas enfrentan la situación de desempleo (Cabodevilla, 2007). Según van Eersel *et al.* (2022), el malestar derivado de la pérdida de empleo no solo se relaciona con la privación de ingresos económicos, sino también puede desencadenar diversas reacciones emocionales. Este estudio tuvo como objetivo realizar una revisión sistemática de la producción científica relacionada con la pérdida del empleo y el duelo en un periodo de diez años. **Método.** Se realizó una búsqueda en cuatro bases de datos (dos por suscripción y dos de acceso abierto) siguiendo la metodología PRISMA. Se utilizaron los tesauros MESH y Unesco, para identificar las diferentes nominaciones de los términos pérdida del empleo y duelo. En primera fase, se identificaron 5278 artículos, con base en la fase de tamizaje, se seleccionaron 77 artículos, de los cuales quince cumplieron con los criterios de inclusión: contenían el tema de pérdida del empleo y duelo, en idioma inglés o español, disponibilidad de texto completo y publicados entre 2016 y 2025. **Resultados.** Con base en el análisis de las unidades seleccionadas, se identificó que van Eersel, Taris, y Boelen son los autores con mayor número de publicaciones científicas en el campo durante el periodo considerado. La mayoría de los estudios revisados retoman el modelo psicosocial de Jahoda (1982, 1987) para explicar las repercusiones del desempleo, en términos de la pérdida de las funciones manifiestas y latentes que proporciona el trabajo. Asimismo, se encontraron diferentes modelos teóricos para abordar la experiencia del duelo ante la pérdida del empleo, como la teoría de la continuidad de la identidad de Bonanno *et al.* (2001), el modelo de respuesta de la pérdida del empleo de Gowan y Gatewood (1997), el modelo del proceso dual para el afrontamiento del duelo (Stroebe y Schut, 1999), entre otros. Desde el punto de vista metodológico, predominaron los estudios con enfoque cuantitativo, la mayoría de las investigaciones fueron realizadas en Europa y con muestras conformadas por participantes de ambos sexos. **Conclusión.** Los hallazgos evidencian la relación entre pérdida del empleo y síntomas asociados al duelo; sin embargo, se identificó baja producción científica sobre esta temática en el periodo analizado.

## Trabajo alienado: ¿otra vez?

Carlos Fernando Torres Oviedo  
*Universidad del Valle, Colombia*

**Resumen.** Se propone una reflexión teórico-conceptual que destaca la vigencia del fenómeno de la alienación bajo condiciones actuales del mundo del trabajo, para darle continuidad al emprendimiento como objeto de estudio ya abordado por la POT. La teoría y práctica del emprendimiento viene ganando fuerza desde la década de 1970 con la reestructuración productiva neoliberal. Para Abdala y Puello-Socarrás (2019), el neoliberalismo contiene una teoría que prescribe prácticas de la capacidad individual emprendedora. Partiendo de ello, el Estado propicia ambientes de negocios que ocultan sistemáticamente la explotación de los trabajadores en aras del “libre desarrollo del capital”. Por ello, vale retomar el concepto de alienación, ampliamente discutido en filosofía Alcântara (2014) y sociología del trabajo (Antunes, 2012). Para Lukács (2013), es un fenómeno que no tiene que ver con la condición humana, sino que es exclusivamente social y asume formas diferentes a lo largo de la historia. Surge de la desigualdad entre el desarrollo de las capacidades humanas en general y el de la personalidad (subjetividad). Es una contradicción, en la que una clase desarrolla sus capacidades espirituales a costa del sacrificio de los individuos, así como de clases enteras de trabajadores. Es la antítesis entre la potenciación y el desarrollo de la personalidad (Fortes, 2013). A partir de ese análisis, se podrían estudiar las consecuencias de las relaciones alienantes que ocurren en el emprendimiento, dado que en nombre de la libre empresa se oculta la contradicción capital-trabajo, ahora generalizada, legitimada y expandida en el tiempo y el espacio. Por la importancia atribuida a la vida cotidiana en la obra de Lukács, vale introducir, a modo de ejemplo, dos obras cinematográficas. Bahrani (2021) y Loach (2007) ofrecen casos ilustrativos de emprendimientos contemporáneos: en el primero, un joven de la India sacrifica vidas humanas para salir del sistema de castas y transitar de sirviente a empresario. En el segundo, una madre soltera monta su propia agencia para tercerizar migrantes en Inglaterra, incluso sin pagarles. Se concluye que, en la práctica, el emprendimiento reproduce relaciones sociales alienadas. Lejos de haber sido superada, la alienación contemporánea da luces sobre las nuevas formas de producción que –en esencia–, más allá de las formas históricas, expresan las mismas contradicciones en que se basa el modo de producción vigente. Cabe a la POT iluminar caminos para tomar consciencia de ello tanto en la teoría como en la vida cotidiana de la clase trabajadora.

## O trabalho realizado em semáforos: um olhar da psicodinâmica do trabalho

Hermesson Daniel Medeiros da Silva<sup>1</sup> e Erico Rentería-Pérez<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universidade Federal da Bahia, Brasil

<sup>2</sup> Universidad del Valle, Colombia

**Introdução.** O avanço da informalidade e da precarização do trabalho no Brasil, expôs uma parcela crescente da população a formas instáveis de inserção laboral. Entre essas formas, destaca-se o trabalho realizado em semáforos urbanos, caracterizado pela ausência de reconhecimento jurídico, proteção social e visibilidade política. Esses trabalhadores enfrentam riscos físicos, como acidentes de trânsito e exposição climática; riscos psicossociais, como estigmatização, humilhações e isolamento; riscos legais, devido à ausência de direitos e proteção institucional; e graves riscos à saúde mental, com altos níveis de estresse, ansiedade e sofrimento psíquico. Apesar da relevância social do tema, esses trabalhadores permanecem invisibilizados tanto nas políticas públicas quanto nas pesquisas acadêmicas. Diante desse contexto, este estudo visa analisar as vivências de prazer e sofrimento de trabalhadores de semáforos em Salvador (BA), à luz da Psicodinâmica do Trabalho, contribuindo para uma compreensão ampliada da saúde mental em contextos de informalidade extrema. **Método.** Trata-se de um estudo qualitativo de caráter exploratório e descritivo. A coleta de dados será realizada por meio de entrevistas semiestruturadas, questionário sociodemográfico e observações em campo. A metodologia da Psicodinâmica do Trabalho, desenvolvida por Christophe Dejours, será empregada para investigar as estratégias defensivas, os mecanismos de mobilização subjetiva e a construção de sentido que emergem da experiência laboral em condições de precariedade. **Resultados.** Quanto a resultados, acredita-se que será identificar os perfis sociodemográficos, os significados atribuídos ao trabalho nos semáforos e as estratégias de enfrentamento psíquico frente ao sofrimento e ao estigma social. O desenvolvimento da pesquisa possibilitará com o que estado se instrumentalize para subsidiar políticas públicas de inclusão e proteção social, fomentar programas de saúde mental e inspirar projetos que reconheçam o trabalho informal como um espaço legítimo de produção de sentido e cidadania. **Conclusão.** Entende-se que o estudo poderá contribuir teórica e empiricamente para ampliar a compreensão da relação entre trabalho, saúde mental e resistência em contextos urbanos periféricos. Ademais, pretende aprofundar os conceitos de sofrimento patogênico e estratégias de defesa em situações de informalidade extrema, ampliando os horizontes de intervenção psicossocial a partir da perspectiva crítica da Psicodinâmica do Trabalho.

## Condiciones laborales y salariales de los profesionales de la psicología de las organizaciones y del trabajo

Kiara Coralina Campos Ladines  
*Universidad Simón Bolívar, Colombia*

**Introducción.** En la actualidad, la inserción laboral de profesionales de la psicología en Colombia se enfrenta a diversos desafíos. A medida que la sociedad reconoce cada vez más la importancia de la salud mental y el bienestar psicológico, la demanda de profesionales en psicología ha ido en aumento. Sin embargo, persiste la brecha entre la oferta de profesionales de la psicología y la demanda de servicios psicológicos en el país. Esta discrepancia plantea un problema relacionado con la empleabilidad de los psicólogos, quienes además deben enfrentarse a condiciones como la crisis económicas, la subcontratación, la inestabilidad y la precarización laboral por bajos salarios y prestaciones (Martínez, 2014). Este trabajo tiene como propósito establecer condiciones laborales y salariales, así como las competencias requeridas por el mercado laboral para la inserción laboral de los profesionales de la POT. **Método.** Se tomó como base diferentes fuentes primarias y secundarias de información, tales como revisión bibliográfica y documental, consulta y análisis de ofertas laborales en portales de empleo del país año 2023-2024, conversatorios y panel de expertos (empresarios, académicos, investigadores y psicólogos organizacionales de diferentes regiones del país). **Resultados esperados.** Los resultados de este estudio le ofrecerán a los futuros profesionales de la psicología un panorama sobre las oportunidades en el mercado de trabajo actual, lo que les permitirá tomar decisiones sobre sus procesos de cualificación y empleabilidad. Al comprender las características de la demanda laboral y sus efectos en la inserción laboral, se pueden tomar medidas para mejorar las condiciones de trabajo y promover un entorno laboral más justo y estable para los profesionales de la psicología en la región, así también las instituciones de educación superior podrán reconocer e incluir en sus programas de formación, el desarrollo o fortalecimiento de las competencias que están siendo requeridas o valoradas por las organizaciones o empleadores.

## El giro neoliberal de las instituciones de educación superior: una aproximación crítica en clave Sur

Nicolás Álvarez-Merlano  
Pontificia Universidad Javeriana, Colombia

**Introducción.** El presente estudio analiza la transformación de las instituciones de educación superior (IES) en el marco del giro neoliberal. En ese contexto, se evidencia un proceso de flexibilización, precarización y pauperización de las condiciones de trabajo académicas. La capitalización del conocimiento ha convertido a las universidades en entes productivos, priorizando la eficiencia y sostenibilidad bajo una lógica empresarial. Este modelo genera nuevas tensiones para el profesorado, que enfrenta una creciente carga laboral, estandarización del trabajo y pérdida de autonomía. La producción académica se somete a principios de calidad y excelencia impulsados por organismos internacionales, promoviendo la mercantilización del conocimiento y redefiniendo el papel de docentes y estudiantes. **Método.** La investigación emplea una revisión crítica de literatura, analizando treinta artículos publicados entre 2020 y 2024 en la base de datos Scopus. Se realizó un análisis descriptivo de variables cuantitativas y un análisis temático de contenido mediante la codificación deductiva en Atlas. Ti v. 24. Se identificaron dos categorías principales: (1) la problematización del fenómeno y (2) las aproximaciones metodológicas utilizadas. Se siguió el protocolo PRISMA para la selección de los manuscritos y se aplicó una matriz de facetas para la formulación de la ecuación de búsqueda. Se priorizaron publicaciones en español y portugués, excluyendo estudios en otros idiomas y documentos centrados en la pandemia. **Resultados.** Los hallazgos muestran que el giro neoliberal ha reconfigurado las IES, impulsando la competitividad y reduciendo la educación a un producto de mercado. Se observan diversas consecuencias para el profesorado, entre ellas la precarización laboral, la autoexplotación y la fragmentación de la identidad académica. La estandarización e intensificación del trabajo han generado un entorno donde la validación profesional depende de resultados medibles, desvirtuando el sentido pedagógico. Funcionarios de carácter administrativo también enfrentan conflictos en su rol, percibiendo la disciplina administrativa como un mecanismo de control. Los directivos por su parte deben gestionar presupuestos limitados y responder a la presión del mercado educativo. **Discusión y conclusiones.** El estudio concluye que el giro neoliberal ha generado resistencias dentro del cuerpo académico, manifestadas en formas expresivas, afectivas y reflexivas. Sin embargo, también se identifican estrategias de adaptación y aceptación del modelo. La colectivización y la construcción de redes de apoyo emergen como alternativas para contrarrestar las imposiciones del mercado. Se destaca la necesidad de fortalecer un ejercicio crítico en la educación superior, promoviendo modelos de gestión que prioricen la equidad y el bienestar académico. La transformación de las IES en entornos más sostenibles y humanos dependerá de la capacidad del profesorado para reorganizarse y resistir la lógica gerencial impuesta.

## Condiciones de trabajo en la justicia brasileña: cambios organizacionales, nuevas modalidades de trabajo y efectos percibidos

Elka Lima Hostensky, Valéria de Bettio Mattos,  
Renata Silva de Carvalho Chinelato, Alexsander Ramos Ribeiro,  
Iago Casagrande Zache, Júlia Ritzmann, Nicolas Mendes Souza,  
Roberto Aurélio Merlo Filho y Vitória Pacheco Garbin  
UFSC, Brasil

**Introducción.** Es consenso en la literatura que las condiciones de trabajo producen efectos en las vivencias de bienestar laboral y la salud de los trabajadores. En el sector público brasileño, como la justicia, los cambios organizacionales se traducen en términos de coexistencia de diferentes modalidades de trabajo –como el *home office* y el híbrido (presencial y teletrabajo)–, asociados a la percepción de sobrecarga de demandas, fragilización de los colectivos de trabajo, aislamiento e intensificación de los ritmos. **Método.** Esa investigación, de naturaleza mixta, se encuentra en desarrollo y su objetivo es comprender las condiciones de trabajo en el Poder Judicial, en un estado brasileño, y los efectos percibidos por los trabajadores públicos. La primera etapa, concluida en 2024, consistió en cuatro grupos focales, con un total de veinte participantes, servidores ocupantes de distintos cargos; con la edad entre 32 y 60 años, un 65 % eran mujeres. Utilizamos preguntas disparadoras para promover un debate alrededor de los cambios organizacionales percibidos tras la pandemia del COVID-19 (como un mote para establecer un marco temporal); las percepciones acerca de las distintas modalidades de trabajo, sus ventajas y desventajas; aspectos que contribuyen o dificultan las vivencias de bienestar en el trabajo en la justicia. El corpus resultante de la transcripción de los grupos focales fue analizado con el *software* IRaMuTeQ, en el cual extrajimos la clasificación jerárquica descendiente (CJD), que es un método que clasifica segmentos textuales tomando en cuenta los vocablos semejantes entre sí y distintos de los demás. El CJD extrajo cuatro clases: (1) gestión, (2) modalidades de trabajo, (3) jornada de trabajo e (4) intensificación del trabajo. **Resultados.** Los análisis evidencian la gestión como una influencia central en la experiencia laboral de los trabajadores, una vez que los estilos de liderazgo influyen en los niveles de satisfacción y bienestar. De las modalidades de trabajo *home office* e híbrido, los trabajadores hablan de ventajas como más flexibilidad y posibilidades de gerenciar las demandas con más autonomía. Sin embargo, eso viene con aumento de cobranza por productividad, lo que remite a una jornada de trabajo extendida en razón de la sobrecarga. Eso dificulta la conciliación vida-trabajo profesional y compromete los tiempos de descanso. **Conclusión.** La intensificación del trabajo remite al aumento de las demandas sin la contrapartida en términos de mejoría de los recursos o soporte institucional. Los hallazgos de esa etapa determinan la elección de los instrumentos de la etapa cuantitativa.

**Palabras clave.** Condiciones de trabajo, justicia, intensificación del trabajo.

## Impacto sinérgico generado por el rol de las mujeres en la construcción de paz y en el fomento del desarrollo inclusivo, a partir de emprendimientos integradores de ciencia y saberes ancestrales

Maria Alexandra Gutiérrez Calderón  
*Corporación Universitaria del Caribe, Colombia*

**Introducción.** En los contextos contemporáneos, donde el conflicto armado, las desigualdades y la exclusión a la cual se han enfrentado las mujeres históricamente han ocasionado que emerja un eje fundamental en la construcción de paz, con estrategias de promoción de un desarrollo inclusivo y sostenible para este género. La participación de las mujeres no solo ha permitido reconfigurar escenarios de reconciliación y justicia social, sino que ha impulsado dinámicas transformadoras desde la base comunitaria, especialmente a través de emprendimientos que integran ciencia con saberes ancestrales. Esta sinergia entre conocimientos tradicionales y avances científicos ha propiciado espacios de empoderamiento, resiliencia colectiva y sostenibilidad cultural, convirtiéndose en una estrategia clave para fortalecer el tejido social y propiciar modelos de desarrollo que reconozcan la diversidad, la equidad y la participación efectiva de las mujeres como agentes de cambio. El presente estudio de investigación se centró en comprender y contribuir al impacto sinérgico generado por el rol de las mujeres en la construcción de paz y en el fomento del desarrollo inclusivo, a partir de emprendimientos integradores de ciencia y saberes ancestrales en territorios priorizados, reconocidos como municipios focalizados en los programas de desarrollo con enfoque territorial (PDET). La investigación se basa en la premisa de que el empoderamiento de las mujeres y la integración de los saberes ancestrales son elementos fundamentales para promover el desarrollo sostenible y la paz en comunidades vulnerables. **Método.** Para lograr el objetivo, se empleará un enfoque multidisciplinario que integre métodos cualitativos y cuantitativos de investigación. Se llevarán a cabo estudios de caso en territorios priorizados, donde se analizará la participación de las mujeres en proyectos de emprendimiento, así como la incorporación de saberes ancestrales en la generación de conocimiento científico. Los indicadores de gestión propuestos permitirán evaluar tanto el impacto cuantitativo como cualitativo de las intervenciones realizadas. Se buscará no solo medir el número de mujeres involucradas en proyectos y el grado de difusión de los resultados, sino también comprender el cambio percibido en la comunidad y la sostenibilidad de las iniciativas implementadas. **Resultados esperados.** Se espera a través de la investigación generar evidencia empírica sobre el potencial transformador del rol de la mujer y los saberes ancestrales en la construcción de paz y el desarrollo inclusivo. Los resultados obtenidos proporcionarán recomendaciones prácticas para políticas públicas y programas de desarrollo que promuevan la equidad de género, la inclusión social y el respeto por la diversidad cultural en los territorios priorizados.

## Condiciones de trabajo en el proceso de producción de cebolla junca, Pasto, Nariño

Johana Madelyn Matabanchoy Salazar<sup>1</sup> y Fátima Díaz-Bambula<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universidad de Nariño, Colombia

<sup>2</sup> Universidad del Valle, Colombia

**Introducción.** Este trabajo presenta los resultados de investigación sobre condiciones de trabajo en el contexto rural en el sur de Colombia, donde se cultiva cabello junca. Rentería (2019) invita a ampliar la comprensión de la relación trabajo-persona, diferente a la modalidad de empleo, y a expandir las miradas hacia otras modalidades como es el caso del trabajo rural (Rentería y Malvezzi, 2018). En 2019, la OIT menciona que hay aproximadamente 450 millones de trabajadores agrícolas asalariados, quienes suelen recibir salarios bajos, trabajo inestable y temporal y trabajar en condiciones peligrosas e insalubres. Lo anterior evidencia la existencia de heterogeneidad de las modalidades de trabajo, las cuales, en su mayoría están establecidas desde el mercado informal y condiciones de trabajo precarias (OIT, 2013, 2019). Autores como Peiró y Prieto (2002) describen que las condiciones de trabajo corresponden a aspectos circunstanciales en la actividad laboral. **Método.** La presente investigación de tipo cualitativo (Guba *et al.*, 2002) tuvo el propósito de comprender un fenómeno desde los actores sociales. Se realizó desde un diseño de estudio de caso (López, 2001). Como unidad de trabajo, participaron cinco personas con diferente rol en el proceso de producción de cebolla junca (productores, trabajadores ocasionales o jornaleros). El análisis de información se realizó a partir del *análisis de contenido* (Bardin, 2002; Fernández, 2002). **Resultados.** Con respecto a la condición temporal, se da un trabajo de ocho horas de lunes a sábado para trabajadores a jornal, y para roles como el de ser productor el trabajo se extiende de hasta las doce horas. Para la condición de demanda y carga de trabajo, se percibe que en la etapa de cosecha existe un ritmo acelerado en el cumplimiento de las labores y un incremento de tareas a realizar; al referir las condiciones sociales, se resalta que es un trabajo que se percibe que su ritmo se unifica con los demás trabajadores, se percibe un ambiente favorable para la realización de las tareas. **Conclusión.** Las condiciones de trabajo no son las mismas para las personas que trabajan en el sector agrícola, dependen del rol asumido y las tareas a cargo; lo anterior da cuenta de la importancia de reconocer las diferentes modalidades de trabajo en cada sector o región.

## Experiencias y comprensiones de la violencia psicológica (VP) en el contexto del trabajo doméstico remunerado (TDR) realizado por mujeres trabajadoras domésticas residentes en Cali

María Alejandra Aguiño Ríos, María José Lema López,  
Isabella Romero Castaño y Óscar Martín Rosero Sarasty  
*Universidad del Valle, Colombia*

**Introducción.** La investigación surge de la escasez de estudios que aborden la relación entre el TDR y la VP en Colombia. Pese a que existen investigaciones sobre violencia de género, riesgos psicosociales y salud mental en el TDR, falta profundizar en el estudio de la VP en este contexto. En ese sentido, la pregunta de investigación que motiva el estudio se plantea en los siguientes términos: ¿cómo comprenden la VP?, ¿qué experiencias refieren sobre esta en sus contextos de trabajo? Y ¿qué formas de manejo proponen al respecto las TDR? **Método.** De esta forma, se ha optado por implementar un enfoque cualitativo con un diseño de teoría fundamentada (TF), partiendo de las comprensiones y experiencias específicas de las mujeres vinculadas al TDR en Cali. Las participantes son mayores de edad, residentes de Cali, que se dedican o se han dedicado principalmente al TDR; se excluyen criterios como clase socioeconómica, grupo étnico, barrio de residencia y estado civil. Se utiliza un muestreo de bola de nieve para contactar a las participantes y su participación es voluntaria. Para la recolección de información, se emplea la entrevista semiestructurada como instrumento. Frente al análisis de información, este se realiza con el apoyo del *software* ATLAS.ti, v. 2024. Por último, en el sistema de categorías, se adoptan las manifestaciones conductuales de la VP propuestas por Jaramillo *et al.* (2023); estas incluyen aislamiento emocional, denigración, control e intimidación. Se utilizan preguntas orientadoras para explorar estas categorías en las entrevistas. El objetivo del presente trabajo es explorar las experiencias de las mujeres vinculadas al TDR, buscando comprender la VP desde sus perspectivas y generando conocimientos que puedan contribuir a abordar este problema en el contexto específico de Cali. **Resultados esperados.** Al ser una investigación en curso, los resultados y las conclusiones aún están en vía de construcción; por ende, se estiman avances significativos en dichas fases para el momento del presente congreso.

## Posters

### Repercussões psicossociais da trajetória laboral de psicólogos frente às situações de riscos, emergências e desastres

Brunele Campos Silva e Fabiana Pinto de Almeida Bizarria  
PUC de Minas Gerais País, Brasil

**Introdução.** Nos últimos 10 anos Minas Gerais se destaca como um dos estados brasileiros com maior número de desastres naturais. Os rompimentos de barragens em Mariana (2015) e Brumadinho (2019) foram acontecimentos de ampla magnitude e com repercussões psicossociais significativas. A pandemia da COVID-19, atingiu diretamente todos os estratos sociais e os serviços prestados à população, causando perdas de vidas, contaminação ambiental e comprometimento da saúde mental. A resposta a essas situações exige a atuação de uma equipe multidisciplinar, sendo os psicólogos convocados a atuar na prevenção, com foco em promover a saúde mental e elaborar estratégias de preparação e enfrentamento; durante a crise, oferecer apoio psicológico imediato e orientações e após o desastre na reconstrução psicossocial. Assim, compreende-se crescente a demanda pela atuação do psicólogo e as repercussões psicossociais associados a esse contexto. **Objetivo.** Compreender as repercussões psicossociais da trajetória laboral de profissionais psicólogos frente às situações de riscos, emergências e desastres em Minas Gerais. Especificamente buscou: (re)conhecer as narrativas sobre as histórias de vida laboral, levantar os significados e sentidos atribuídos ao trabalho e discutir as repercussões psicossociais das práticas laborais cotidianas de psicólogos diante de situações de riscos, emergências e desastres. **Método.** Através da perspectiva da Psicologia Social do Trabalho, utilizou-se a entrevista narrativa episódica, considerando que as narrativas do cotidiano possibilitam compreender vivências e atravessamentos do ambiente laboral e posteriormente a análise dos dados, seguiu o escopo na análise da narrativa. A pergunta disparadora na entrevista: “me conte sobre a história da sua trajetória profissional”. **Resultados.** Os resultados indicam atravessamentos entre identidade profissional e pertencimento territorial, mobilização coletiva no enfrentamento ao desastre e repercussões subjetivas, como colapso de sentido, autoexigência emocional e sofrimento invisibilizado. Destacam-se lacunas na formação profissional sobre preparação para enfrentamento e a necessidade de elaboração de políticas públicas que assegurem cuidado aos psicólogos que atuam em contextos críticos. **Discussão e conclusão.** A análise das narrativas permitiu compreender as repercussões psicossociais que atravessaram a trajetória laboral dos psicólogos em contextos críticos, expressas em colapso de sentido, alta exigência emocional, sofrimento invisibilizado, traumas, medos e insônia. Bem como, a vivência mobilizou sentidos do trabalho e tensionou a identidade profissional, evidenciando o entrelaçamento entre sofrimento e produção de resistência. Esses apontamentos evidenciam a necessidade e urgência de elaboração de políticas públicas que assegurem condições de atuação e cuidado aos trabalhadores, assim como o repensar dos processos formativos de modo a preparar os profissionais para esse contexto.



5

POT - Gestión organizacional,  
gremial y políticas públicas

POT - Gestão organizacional,  
sindical e de políticas públicas

## Programas de desenvolvimento de liderança contribuem para a formação de redes de compartilhamento de experiências entre líderes no trabalho?

Gardênia da Silva Abbad,<sup>1</sup> Lôre Manica,<sup>2</sup> e Klauren Godoi Araujo Camargo<sup>1</sup>

<sup>1</sup>UNB, Brasil

<sup>2</sup>Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil

**Introdução.** A importância do compartilhamento de papéis de liderança entre líderes formais e informais está associada a melhores resultados individuais e coletivos de desempenho, engajamento e outras variáveis. Todavia, a produção de conhecimentos científicos sobre efeitos de treinamento e desenvolvimento de liderança (TDL) é marcada pela falta de consenso sobre conceitos, teorias e métodos de investigação, com predomínio de abordagens teóricas pouco críticas, focadas no desenvolvimento cognitivo do líder, com pouca ênfase nos efeitos coletivos da liderança compartilhada (LC). Este trabalho relata a experiência de construção e investigação de evidências de validade de um instrumento para avaliar as contribuições de TDL para a formação e fortalecimento de redes de colaboração entre líderes de equipes de trabalho. **Método.** A construção do instrumento baseou-se na literatura sobre LC e TDL, visando identificar características de treinamentos associadas positivamente com a LC. A segunda etapa consistiu na elaboração da primeira versão dos itens. A terceira etapa compreendeu a avaliação do instrumento por 5 juízes, selecionados entre pesquisadores especialistas em TDL e construção de instrumentos. Esses juízes avaliaram o objetivo do instrumento e os itens, quanto à clareza, relevância teórica e pertinência prática. Foram calculados o índice de concordância entre juízes e o de Validade de Conteúdo (CVC). Na última etapa, validação semântica, entrevistou-se outros 5 profissionais (líderes e não líderes), objetivando identificar necessidades de ajustes no instrumento. **Resultados.** O instrumento contém 9 itens associados a uma escala de frequência, em que 1 (umem) responde a Nunca e 5 a Sempre. Os itens referem-se a características dos objetivos e métodos adotados em TDL. Trata-se de um conjunto de características associadas positivamente à formação de redes de colaboração entre líderes formais e informais no trabalho. O índice de concordância entre juízes sobre a qualidade dos itens superou 80 % e o conteúdo do instrumento foi considerado válido e compreensível. **Discussão e conclusões.** O instrumento relatado possui evidências consistentes de validade de conteúdo e semântica, o que o torna indicado para a realização de avaliações de TDL. A aplicação desse questionário possibilitará avaliar informações relevantes ao ajuste dos programas, e estimular a formação e o fortalecimento de redes de colaboração entre líderes de equipes de trabalho.

## Diferencias entre la normativa y la realidad en la gestión del *burnout*: un análisis crítico de las políticas públicas de riesgos laborales colombianas (2014-2024)

Ana María Rodríguez Roncancio  
Universidad Nacional de Colombia, Colombia

**Introducción.** El síndrome de *burnout* ha captado la atención tanto de investigadores, como de responsables en el desarrollo de políticas públicas sobre riesgo psicosocial, al ser un fenómeno creciente en el ámbito laboral. Dada la necesidad progresiva de entenderlo a nivel macro, esta investigación planteó identificar los alcances y las limitaciones en el abordaje del *burnout* establecido por la normativa colombiana de riesgos laborales y su realidad de aplicación para el periodo 2014-2024. **Método.** El estudio adoptó un carácter cualitativo desde un enfoque hermenéutico interpretativo, retomando postulados de la medicina social latinoamericana (MSL) para la reflexión crítica sobre los hallazgos de esta investigación. Se desarrolló una revisión documental de la normativa vigente y de literatura relacionada; complementada con entrevistas semiestructuradas a actores clave, responsables de la formulación e implementación de políticas, así como a una trabajadora diagnosticada con *burnout*. El procedimiento de análisis incluyó la identificación de documentos relevantes, la elaboración de un marco analítico basado en el ciclo de política pública y la triangulación de datos obtenidos en las revisiones documentales con los testimonios de las entrevistas. **Resultados.** A pesar de los avances normativos alcanzados en Colombia al reconocer al *burnout* como enfermedad laboral, mediante su inclusión en la tabla de enfermedades laborales (TEL) y su protocolo de prevención y actuación dado por la Resolución 2764 de 2022; se evidencia una marcada brecha entre lo estipulado por el marco normativo y la experiencia real de los actores involucrados en el desarrollo y la aplicación de dichos instrumentos. Además, predomina un enfoque individualista y una aproximación médica hegemónica en el abordaje del *burnout* en las normativas; con escasa atención sobre el contexto organizacional y las condiciones de trabajo como procesos determinantes del síndrome. **Discusión y conclusiones.** Se hace necesario un cambio de paradigma en el abordaje del *burnout* en las políticas públicas colombianas, que transite de un enfoque individualista a uno colectivo y contextualizado en el trabajo como generador del síndrome; incluyendo a los trabajadores en la construcción de políticas de prevención participativas, así como el considerar estudiar el síndrome en función de las condiciones sociohistóricas y culturales específicas de Colombia.

## Censo da Psicologia Brasileira como catalisador de intervenções estratégicas: relato da construção colaborativa de 24 projetos regionais no Sistema Conselhos

Hugo Sandall<sup>1</sup> e Antonio Virgílio Bittencourt Bastos<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universidade Federal Fluminense (UFF), Brasil

<sup>2</sup>Universidade Federal da Bahia Brasil

**Introdução.** Este relato de experiência apresenta a proposição de intervenções de transformação de realidades evidenciadas pelo Censo da Psicologia Brasileira no âmbito dos Conselhos Regionais de Psicologia. Com base em dados revelados pelo Censo da Psicologia Brasileira, a iniciativa visou instrumentalizar as regionais na criação de projetos aderentes às necessidades locais e fundamentados em evidências.

**Método.** A experiência foi conduzida por meio de uma sequência de seis oficinas regionais presenciais, com uso de ferramentas de design thinking adaptadas para o contexto do Sistema Conselhos Brasileiro. As oficinas foram precedidas por atividades preparatórias, incluindo a designação de representantes, familiarização com o Painel Interativo do CensoPsi e planejamento orçamentário. Cada oficina empregou metodologia ágil inspirada em design sprint, conduzida por facilitador especializado, que guiou os grupos na identificação de problemas locais, ideação, prototipagem e validação de propostas. O ciclo foi concluído com um Seminário Nacional, no qual cada regional apresentou sua proposta. **Resultados.** processo resultou na formulação de 24 projetos regionais e um projeto nacional, todos alinhados aos objetivos centrais de fortalecimento da profissão e valorização da atuação psicológica no país. Os projetos elaborados abordam temáticas como fortalecimento da atuação ética, ampliação da participação da categoria, promoção da saúde mental, inclusão e diversidade, melhoria das condições de trabalho, e comunicação eficaz. Destacam-se como produtos a criação de materiais educativos, ferramentas digitais e estratégias de descentralização de ações dos conselhos. A adesão integral das regionais e a entrega de projetos viáveis confirmam o êxito da proposta e o cumprimento total dos objetivos centrais. **Discussão e conclusões.** A experiência demonstra o potencial do uso de dados como insumo estratégico para a gestão e formulação de políticas em contextos profissionais. O modelo adotado combina formação colaborativa, planejamento estratégico participativo e uso intensivo de dados públicos, constituindo um exemplo replicável de inovação institucional. As lições aprendidas apontam para a importância do planejamento adaptativo, da escuta ativa e da capacitação em ferramentas analíticas como fundamentos para a transformação das práticas institucionais.

## Plano de desenvolvimento de competências em hospitais universitários

Sweldma Arantes Celestino Lima,<sup>1</sup> Renata Gomes Ribeiro<sup>1</sup>  
e Vivian dos Santos Miranda<sup>2</sup>

<sup>1</sup> *Ebserh, Brasil*

<sup>2</sup> *UnB, Brasil*

**Introdução.** O desenvolvimento contínuo de competências é essencial para qualificar os serviços públicos, especialmente nos hospitais universitários vinculados ao Sistema Único de Saúde (SUS). O Plano de Desenvolvimento de Competências (PDC) é o principal instrumento para organizar e priorizar ações de capacitação dos trabalhadores do serviço público federal. Nessas instituições, o PDC é coordenado pela área de desenvolvimento de pessoas, considerando as especificidades técnicas, assistenciais e educacionais dessas unidades. **Método.** A elaboração do PDC, com abordagem qualitativa, foi organizada em fases. A primeira envolveu pontos focais de TD&E em toda a Rede pública de Hospitais Universitários Federais (HUF), que conduziram a análise de necessidades de capacitação com ênfase nas características do contexto, da clientela e das entregas organizacionais. A segunda fase contou com análise de convergência entre as demandas estratégicas, e as necessidades identificadas. A terceira fase se deu com priorização das ações segundo um protocolo-piloto, com os critérios de relevância para o atendimento à população; exigências legais e infralegais; lacunas de desempenho; atualização técnica e implementação de novos processos e tecnologias. Os critérios compõem um índice calculado a partir dos produtos das avaliações para classificá-las como: Emergente (imediate); muito urgente; urgente; pouco urgente e sem urgência. **Resultados.** O plano registra a oferta de capacitação, com alinhamento às diretrizes do SUS e da rede de 45 HUF. O alcance estimado é de 440 mil inscrições em 2103 ações de capacitação, das quais 561 são emergentes. **Discussão e conclusão.** A construção do PDC seguiu princípios do planejamento estratégico e orçamentário, promovendo o alinhamento entre capacitação e metas institucionais. O método adotado se mostrou eficaz no processo de construção coordenada da avaliação de necessidades, e fortalece a aderência do plano às realidades locais para responder a mudanças sem comprometer a coerência do planejamento. O projeto orienta a alocação de recursos humanos e financeiros, além de nortear a execução pelas unidades organizacionais envolvidas, com coordenação de esforços entre diferentes HUF para oferta cooperada de ações de treinamento com ajuste às necessidades, ao contexto e à clientela.

## Sindicatos portuarios como bastión contra el asedio a los derechos laborales en Chile: gestión organizacional, gremial y políticas públicas

Alba Lagos Barrera  
Universidad Santo Tomás, Chile

**Introducción.** Desde inicios del siglo XX, el movimiento de trabajadores portuarios en Chile tuvo una actividad ascendente en la conquista de derechos laborales que se mantuvo hasta 1973. En el transcurso de la dictadura, los derechos obtenidos sufrieron un notable descenso hacia la eliminación, dotando al trabajo portuario de una precarización sin precedentes. A pesar de que la organización sindical no se extinguió, se produjo un hiato de veinte años que se interrumpe en 2003 con una reactivación de la conflictividad portuaria que culminó con la tramitación de la Ley corta 20.773. **Objetivo.** Analizar los significados que le atribuyen a la organización sindical los trabajadores portuarios. **Método.** Se realizó una investigación cualitativa con trabajadores de distintos puertos del país, mediante una entrevista semiestructurada, en la que posteriormente se ejecutó un análisis de contenido temático. **Resultados.** Se estructuraron mediante casos que representaban las realidades y significados de cada puerto: el caso San Vicente con una situación excepcional de potencia sindical, debido a que son los trabajadores que coordinan los puestos de trabajo mediante el uso de la denominada “nombrada” en la que todos los trabajadores participan de su organización, contexto que dota de una fuerte identificación con el sindicato; la afiliación sindical es sentida como la única vía de obtención de derechos laborales. El caso de Valparaíso posee como punto de inflexión una gran paralización en 2018, en el que se renueva la directiva sindical y logran un alza en la tarifa del valor turno estancada por más de diez años; para estos portuarios el sindicato es la única forma de lucha contra el abuso empresarial. Finalmente, el caso Quintero se presenta como el primer sindicato de amarradores en organizarse en 2020 con una mujer como presidenta, la organización es sentida como una necesidad de cooperación entre trabajadores precarizados. **Discusión y conclusiones.** Debido al debilitamiento de la organización sindical en dictadura, el sector de trabajadores portuarios se encuentra en una situación de desventaja frente a trabajadores de Europa, continente que avanzó en procesos de estabilidad del trabajo y salario (Cooper, 2000); sin embargo, las experiencias y los sentidos en torno a la afiliación sindical de esta investigación coincide con las de otros puertos (Ávila y Cedrez, 2019) al formar parte de una identidad portuaria.

## Modelos de gestión en el Sistema Nacional Integrado de Salud: un análisis de la reforma de salud en Uruguay (2007-2019)

Cynthia Buffa

*Universidad de la República, Uruguay*

**Introducción.** Este trabajo forma parte de una investigación doctoral en curso que analiza los cambios en los modelos de gestión derivados de la reforma de salud en Uruguay a partir de 2007, tras la promulgación de la Ley 18.211. La reforma significó un hito en el sector, planteando un rediseño organizativo y de gestión que integró a diversas instituciones en el Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS). Entre los dispositivos creados para impulsar la transformación destacan la Junta Nacional de Salud (JUNASA), los contratos de gestión, los sistemas de información orientados a la toma de decisiones y las metas asistenciales. La investigación se enfoca en el estudio de los modelos de gestión en el subsector privado –compuesto por mutuales y cooperativas, sin fines de lucro–, utilizando una perspectiva multiescalar que comprende los niveles macro, meso y micro de la gestión. Se analizan las interacciones entre los cambios normativos, las prácticas organizacionales y los nuevos significantes introducidos por la reforma, tales como calidad, acceso y universalización, que lograron reconfigurar parcialmente el discurso sectorial. **Método.** La metodología combina el relevamiento y la sistematización de la normativa y la documentación oficial sobre los dispositivos impulsados por la JUNASA, con entrevistas a informantes clave. El periodo analizado abarca desde 2007, año de inicio de la reforma, hasta 2019, cierre del tercer gobierno de izquierda que impulsó el proceso de transformación. **Resultados esperados.** El supuesto de partida sostiene que, aunque la reforma promovió un modelo de gestión participativo y fortaleció la capacidad rectora del Estado, su implementación en el subsector privado encontró resistencias. Aunque se lograron avances en la instalación de dispositivos de gestión y en la adopción de un nuevo discurso, el impacto sobre las prácticas concretas y la mejora de la atención fue parcial. Las nuevas herramientas de gestión coexistieron con prácticas organizativas tradicionales, generando tensiones entre la rectoría y la autonomía institucional. La ponencia tiene un doble objetivo: por un lado, plantear las principales tensiones entre la capacidad rectora del Estado y las prácticas de gestión en sistemas mixtos público-privados, y, por otro, invitar a la reflexión sobre la complejidad que implican los rediseños organizativos en dichos sistemas.

*Posters***Diagnóstico organizacional para implementação de desenvolvimento da liderança transformacional em uma instituição de saúde rumo à acreditação ONA**Helenides Mendonça<sup>1</sup> e Maria Tereza Tomé de Godoy<sup>2</sup><sup>1</sup> PUC de Goiás, Brasil<sup>2</sup> Universidade Federal de Goiás (UFG), Brasil

**Introdução.** O estudo descreve o diagnóstico de liderança transformacional, aliado ao método de pesquisa-ação, como estratégias para o desenvolvimento de competências de liderança em uma instituição de saúde em processo de reestruturação e em busca pela acreditação ONA. Nesse sentido, o diagnóstico organizacional, com ênfase no desenvolvimento e na avaliação da liderança, surge como uma ferramenta indispensável para apoiar gestores e profissionais de saúde na identificação de problemas e na formulação de estratégias de desenvolvimento dos líderes. Dessa forma, este estudo tem como objetivo analisar as competências de liderança dos gestores em uma instituição de saúde por meio de um diagnóstico organizacional com foco na liderança transformacional, utilizando o método de pesquisa-ação, a fim de subsidiar a elaboração de trilhas de desenvolvimento de líderes e contribuir para a melhoria da gestão de pessoas e o avanço no processo de acreditação ONA.

**Método.** A pesquisa utilizou a abordagem de pesquisa-ação em ciclos iterativos, envolvendo diagnóstico, planejamento, ação e avaliação. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com gestores, observações diretas e aplicação do Inventário de Liderança Transformacional, com 75 colaboradores das unidades de saúde. As análises quantitativas e qualitativas permitiram mensurar percepções e identificar lacunas nas quatro dimensões da liderança transformacional: influência idealizada, motivação inspiradora, estimulação intelectual e consideração individualizada.

**Resultados.** Os dados revelaram índices satisfatórios em todas as dimensões da liderança, mas sem alcançar níveis favoráveis. Identificaram-se deficiências no engajamento das equipes, comunicação interna e problemas com o clima organizacional por variáveis do contexto político e econômico vivenciado pela instituição. As entrevistas destacaram desafios relacionados à instabilidade contratual, insegurança no trabalho e desgaste pós-pandemia. A partir do diagnóstico, foi elaborado um plano de ação com foco em trilhas de aprendizagem e desenvolvimento contínuo de líderes. **Discussão e conclusões.** Os resultados indicam que o fortalecimento da liderança transformacional, caracterizada pela influência idealizada, motivação inspiradora, estimulação intelectual e consideração individualizada, pode impactar positivamente a qualidade dos serviços de saúde exigida pela acreditação ONA. A pesquisa-ação mostrou-se eficaz para promover o envolvimento dos gestores no processo de diagnóstico e intervenção. Conclui-se que o diagnóstico organizacional deve ser parte estratégica da gestão de pessoas em instituições de saúde, contribuindo para o aprimoramento das práticas de liderança e para o alcance de resultados institucionais de excelência com maior efetividade e direcionamento do Programa de Desenvolvimento de Líderes (PDL).

## Capacidad de absorción y análisis de recursos: un estudio de caso de las consultorías de una facultad de psicología

Stephany Trujillo Arce  
Universidad del Valle, Colombia

**Introducción.** La teoría de recursos y capacidades posibilita entender cómo las organizaciones pueden lograr ventajas competitivas en entornos cambiantes a través del aprendizaje organizacional. La universidad suele ser posicionada como una institución clave generadora de conocimientos por los ecosistemas de innovación (EI) locales (Granstrand y Holgersson, 2020). Se reconoce que sus diferentes factores pueden impactar en el desempeño innovador del entorno; por ello, resulta vital conocer su comportamiento en un espacio dinámico. Este estudio se enfoca en diagnosticar los servicios de consultoría de extensión (SC) de la Facultad de Psicología de una universidad pública de Cali, a partir de un análisis del modelo valor, rareza, imitabilidad y organización (VRIO) y conocer el estado de la capacidad de absorción (CA). **Método.** La investigación adoptó un diseño metodológico cualitativo transversal, orientado a comprender los SC desde la perspectiva de actores internos y externos a la universidad. Se implementaron entrevistas semiestructuradas, en torno a la matriz VRIO (Barney, 1991) y el modelo CA (Garzón-Castrillón, 2015), analizándose mediante codificación temática asistida con Atlas.ti. **Resultados.** Los resultados del modelo VRIO dan cuenta de que los servicios de consultorías tienen una ventaja competitiva temporal, basada en la posesión de recursos valiosos y raros. Sin embargo, estos recursos tienen alta posibilidad de ser imitados y no están siendo bien explotados, lo que permitirá a los competidores alcanzarlos rápidamente. Para mantener la ventaja, la facultad debe fortalecer la “O” (organización) en sus consultorías. Por otro lado, en relación con la CA, se encuentra que los elementos de reconocimiento y adquisición presentan un nivel de desarrollo total y parcial respectivamente; mientras que la asimilación está ausente. Por su parte, los componentes de transformación y explotación se encuentran parcial y ausente respectivamente. En conclusión, la facultad necesita mejorar su CA como un eje fundamental para los SC y el enfoque de relación con el entorno, mediante una transformación de prácticas para procesar el conocimiento externo. Para ello, se podría optar por acciones tendientes a ordenar la explotación del conocimiento y procedimientos que apoyen la transformación de este. **Discusión y conclusiones.** Finalmente, esta investigación aporta al campo al resaltar la importancia estratégica de la gestión del conocimiento como campo de estudio que propone respuestas a los desafíos del entorno (Grant, 1996; Nonaka y Takeuchi, 1995). En este contexto, se reconoce la universidad como agente principal del EI, movilizándolo su capital intelectual, reputacional y financiero (Mazzucato, 2013).

## Confiança organizacional e traço de personalidade: estudo de caso em uma empresa familiar no distrito federal

Márcio Leandro da Silva<sup>1</sup> e Janice Pereira<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Centro Universitário de Brasília, Brasil; <sup>2</sup>UNB, Brasil

**Introdução.** Este estudo analisou os efeitos do traço de personalidade “confiança” sobre a percepção de confiança organizacional em uma empresa familiar no Distrito Federal. A confiança é elemento central nas interações humanas e organizacionais, sendo particularmente relevante em empresas familiares, marcadas por gestão centralizada, vínculos afetivos e desafios de sucessão. Tais características tornam imprescindível compreender como características individuais influenciam as percepções sobre o ambiente organizacional e seus efeitos sobre vínculos de trabalho.

**Método.** A pesquisa é de natureza descritiva, com abordagem quantitativa, baseada em levantamento bibliográfico e pesquisa de campo. Participaram colaboradores efetivados há pelo menos três meses, compondo uma amostra não probabilística por conveniência. Foram utilizados dois instrumentos: a Bateria Fatorial da Personalidade (BFP), que mensura cinco grandes fatores de personalidade, com foco na sub-faceta confiança; e a Escala de Confiança do Empregado na Organização (ECEO), validada no Brasil. A análise dos dados foi realizada com o software IBM SPSS Statistics 25, utilizando estatística descritiva.

**Resultados.** Não foi identificada correlação significativa entre o traço de personalidade confiança e a confiança organizacional. Ainda assim, observou-se concordância dos respondentes quanto a aspectos positivos da confiança institucional, como: reconhecimento financeiro, padrões éticos, solidez da organização e incentivo ao desenvolvimento. Em contrapartida, houve discordância sobre a existência de políticas claras relacionadas a desligamentos e processos disciplinares.

**Discussão e conclusões.** A ausência de correlação direta indica que outros fatores – como cultura organizacional, estilo de liderança e práticas institucionais – podem influenciar mais fortemente a percepção de confiança. O estudo reforça a importância de políticas organizacionais que favoreçam a transparência, a equidade e a comunicação aberta. Conclui-se que a promoção da confiança no contexto organizacional não depende apenas de traços individuais, mas da criação de ambientes que favoreçam relações baseadas em justiça, respeito e previsibilidade. Em empresas familiares, esse investimento é fundamental para a sustentabilidade e o engajamento dos colaboradores.

## Evaluación de necesidades de capacitación, desarrollo y educación: un modelo estratégico para la gestión de hospitales universitarios

Sweldma Arantes Celestino Lima,<sup>1</sup> Renata Gomes Ribeiro<sup>1</sup>  
y Letícia Mara de Lima Meira<sup>2</sup>  
<sup>1</sup>Ebserh, Brasil; <sup>2</sup>UnB, Brasil

**Introducción.** La evaluación de necesidades de capacitación, desarrollo y educación (TD&E) es un componente crítico para la gestión estratégica de personas, especialmente en entornos complejos como los hospitales universitarios federales públicos (HUF). Esta práctica permite alinear el desarrollo de competencias con las directrices institucionales y las demandas del Sistema Único de Salud (SUS). El objetivo de este estudio es presentar un modelo estructurado para la identificación y organización de las necesidades formativas en HUF, contribuyendo a la cualificación profesional e institucional. **Método.** Se utilizaron datos de fuentes documentales y entrevistas, abarcando tres niveles: individual, de equipo y organizacional. El modelo fue desarrollado con base en la sistematización de prácticas internas y está organizado en ocho etapas cíclicas: evaluación de necesidades de capacitación; consolidación de la información; definición de prioridades; elaboración del Plan de Desarrollo de Competencias (PDC); planificación; ejecución de las acciones; y evaluación de resultados. La evaluación de los entrenamientos cuenta con indicadores como tiempo de respuesta, conformidad normativa, efectividad organizacional y transferencia de aprendizaje. **Resultados.** La iniciativa alcanzó 45 HUF en 26 unidades federativas, involucrando a cerca de sesenta mil trabajadores. Las necesidades fueron sistematizadas en una matriz de prioridades validada por pares. Las acciones formativas fueron planificadas con base en diferentes modalidades: instructores internos, contrataciones externas y asociaciones. También se creó un panel dinámico para viabilizar la planificación integrada entre los HUF. **Discusión.** El modelo piloto permite el monitoreo continuo y flexible del ciclo de TD&E, con ajustes trimestrales basados en evidencias. La diversidad metodológica en la recolección de datos fortaleció la precisión del diagnóstico y contribuyó al alcance de las acciones implementadas. La propuesta institucionaliza prácticas de desarrollo basadas en competencias y evidencia el papel de la TD&E como vector de transformación de los servicios de salud pública y de la formación profesional en el SUS.

## Competência adaptativa no trabalho: dimensões, antecedentes e possibilidades de avaliação

Maria Tereza Tomé de Godoy<sup>1</sup> e Helenides Mendonça<sup>2</sup>

<sup>1</sup>UFG, Brasil

<sup>2</sup>PUC de Goiás, Brasil

**Introdução.** A aceleração das transformações no mundo do trabalho, impulsionada por tecnologias emergentes e novos modelos organizacionais, tem exigido dos profissionais não apenas competência técnica, mas também capacidade de adaptação diante de situações inéditas. Neste contexto, a competência adaptativa surge como elemento-chave para o desempenho eficaz. Este estudo teórico objetiva analisar a evolução conceitual da competência adaptativa, suas dimensões, antecedentes e consequentes, além de discutir métodos e instrumentos de avaliação no ambiente organizacional. **Método.** A pesquisa baseia-se em uma revisão integrativa da literatura nacional e internacional, reunindo contribuições das correntes americana e francesa sobre competências, além de autores como Hatano e Inagaki (1986), Bohle Carbonell *et al.* (2014), De Corte (2013) e Godoy e Mendonça (2020). Foram mapeadas definições, práticas e escalas utilizadas em estudos sobre competência adaptativa, bem como propostas para avaliação em contextos educacionais e profissionais. **Resultados.** A análise identificou quatro dimensões principais da competência adaptativa: domínio específico, metacognitivo, inovação e autonomia. Os antecedentes destacados incluem autodeterminação, motivação, metodologias ativas, liderança transformacional e ambientes organizacionais que promovam autonomia e responsabilidade. Entre os consequentes observam-se flexibilidade, fluência, criatividade, resolução de problemas, autoeficácia e aprendizagem contínua. Com base na literatura, foi elaborado um inventário descritivo com comportamentos-chave associados à competência adaptativa, propondo seu uso como ferramenta para diagnóstico organizacional. **Discussão e conclusões.** O estudo avança ao integrar diferentes abordagens teóricas sobre competências e ao propor a ampliação conceitual da competência adaptativa, com a inclusão da autonomia como uma das dimensões conceituais. Além disso, contribui para práticas de gestão de pessoas ao sugerir instrumentos de mapeamento que orientem o desenvolvimento de intervenções e políticas organizacionais. A competência adaptativa é apresentada como um comportamento intencional, pautado na autorregulação e na confiança para atuar em situações complexas. Conclui-se que sua avaliação sistemática pode subsidiar estratégias de desenvolvimento humano alinhadas às demandas de inovação, transformação digital e sustentabilidade institucional.

## Competência adaptativa: a influência da autodeterminação e da liderança transformacional

Maria Tereza Tomé de Godoy<sup>1</sup> e Helenides Mendonça<sup>2</sup>

<sup>1</sup>UFG, Brasil

<sup>2</sup>PUC de Goiás, Brasil

**Introdução.** A competência adaptativa apresenta-se fundamental em contextos organizacionais marcados por incertezas e mudanças, por representar a capacidade de inovar, aprender continuamente e agir com autonomia. Este estudo investigou a influência da autodeterminação e da liderança transformacional sobre a competência adaptativa de trabalhadores brasileiros, fundamentando-se no modelo de demandas e recursos do trabalho (RDT) e na teoria da autodeterminação (SDT). A pesquisa teve como objetivo analisar se a autodeterminação atua como mediadora da relação entre liderança transformacional e competência adaptativa. **Método.** Foi conduzido um estudo longitudinal com 136 trabalhadores que participaram de duas coletas de dados com intervalo de sete meses. Na primeira coleta, foram aplicadas as escalas de liderança transformacional (ILiT) e autodeterminação (InAD), e na segunda, a escala de competência adaptativa (ICA). Os instrumentos apresentaram bons índices psicométricos. As análises foram realizadas com o software SPSS e AMOS (AFC), e as hipóteses testadas por regressão múltipla com mediação (modelo 4 de Hayes) no PROCESS. **Resultados.** Os resultados das análises estatísticas confirmam que a liderança transformacional está positivamente associada à autodeterminação ( $\beta = .26$ ;  $p < .001$ ) e à competência adaptativa ( $\beta = .08$ ;  $p = .050$ ). A autodeterminação também se mostrou positivamente associada à competência adaptativa ( $\beta = .15$ ;  $p = .010$ ). A mediação total da autodeterminação na relação entre liderança e competência adaptativa foi evidenciada, com aumento de 4 % no poder explicativo do modelo ( $\Delta R^2 = .04$ ). **Discussão e conclusões.** Os achados demonstram que líderes transformacionais, ao promoverem apoio individualizado, estímulo intelectual e motivação inspiradora, contribuem para a satisfação das necessidades psicológicas básicas de seus liderados, fortalecendo a autodeterminação. Esta, por sua vez, potencializa a competência adaptativa ao promover autonomia, pertencimento, competência e realização. O estudo contribui com evidências empíricas para o aprimoramento de práticas em gestão de pessoas, como o desenvolvimento de lideranças e intervenções voltadas ao fortalecimento de recursos pessoais. Avança também na compreensão da SDT e do modelo RDT, destacando a importância dos fatores de contexto e individuais na promoção de comportamentos adaptativos no ambiente de trabalho.

## Inclusión laboral de personas con discapacidad: una mirada desde prácticas organizacionales

María Camila Andrade Morales  
Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia

**Introducción.** En Colombia, la inclusión laboral de personas con discapacidad (PcD) enfrenta desafíos. Según el DANE (2025), la tasa de participación laboral de las PcD de apenas el 23.3 %, lo cual refleja una brecha del 43 %. Las barreras laborales incluyen condiciones de trabajo y tecnologías no accesibles (Gómez Rúa *et al.*, 2020). Según Blanch Ribas (2012), las condiciones de trabajo comprenden factores organizacionales, tecnológicos y relacionales que inciden en la dinámica laboral. Este trabajo caracteriza prácticas organizacionales para la inclusión laboral de PcD. **Método.** Se realizó una revisión documental de fuentes académicas, institucionales y organizacionales con criterios de pertinencia temática, actualidad y acceso. Se empleó el modelo PRISMA para seleccionar documentos y una ficha de sistematización que permitió identificar empresas, tipos de discapacidad (visual, auditiva y cognitiva), tecnologías inclusivas utilizadas y programas implementados. **Resultados.** La revisión identificó prácticas organizacionales para la inclusión laboral de PcD, ajustes razonables, capacitaciones, señalización inclusiva y tecnologías accesibles como JAWS, NVDA, Live Transcribe, SignAloud y BraillePad (Bancolombia, 2023; Ficha PcD, 2024; Mañas Viniestra *et al.*, 2023). También se observaron esfuerzos institucionales: mentorías, adaptaciones físicas y programas de formación. En general, se muestran experiencias representativas de implementación de prácticas inclusivas desde una perspectiva organizacional y tecnológica en grandes empresas de la región. Entre los hallazgos, se destaca: desarrollo de una escala WINDIPS para medir percepciones organizacionales sobre inclusión-PcD (Gallego Echeverri y Rubio, 2023). Se identificó que las organizaciones con climas organizacionales positivos muestran mayor compromiso con la equidad y la inclusión (Martín Suárez *et al.*, 2024). **Discusión.** La revisión refleja que persisten barreras tecnológicas, actitudinales y comunicativas (Camacho Betancourt *et al.*, 2024; Mañas Viniestra *et al.*, 2023). La forma en que las empresas abordan estas barreras impacta directamente la inclusión de PcD en el trabajo. A pesar de la Ley 1618 de 2013, la implementación de políticas es aún desigual por falta de articulación y conciencia social. (Garavito Escobar, 2014; Gómez *et al.*, 2021). **Conclusiones.** Se han logrado avances en inclusión laboral mediante ajustes razonables, tecnología y sensibilización, aunque los esfuerzos son aislados. Se requiere una estrategia integral que fortalezca políticas públicas, incentivos, transformación cultural y rediseño organizacional. Fomentar culturas laborales justas es clave para la participación efectiva de PcD (Martín Suárez *et al.*, 2024). La articulación público-privada es esencial para superar la fragmentación institucional (Garavito Escobar, 2014) y avanzar hacia una inclusión laboral sostenible.

## Validación de un cuestionario para el diagnóstico de la motivación intrínseca y extrínseca

Luis Herminio Torres Arce  
Universidad Católica San Pablo, Perú

**Introducción.** En la actualidad, el estudio de la motivación en las organizaciones es de gran importancia para lograr la productividad de esta y los trabajadores. Este artículo de investigación expone los hallazgos de un estudio cuyo propósito fue evaluar la validez y confiabilidad del cuestionario de motivación laboral (Torres, 2024). **Método.** La investigación se realizó con una muestra de 319 trabajadores de distintas empresas privadas en la ciudad de Arequipa. Del total de participantes, el 62.06 % se identificó como hombres y el 37.94 %, como mujeres, con edades comprendidas entre los 29 y 40. **Resultados.** Los resultados demuestran una adecuada validez de contenido según V. Aiken con adecuaciones mayores a 0.80, se determinó también una confiabilidad apropiada según alfa de Cronbach con valores de 0.83, calculada por consistencia interna. Asimismo se establece la validez del instrumento haciendo uso de la prueba de KMO y Bartlett demostrando que las variables están fuertemente relacionadas para la formación de factores y que el análisis factorial es apropiado. **Conclusión.** En consecuencia, se concluye que el cuestionario puede ser considerado un instrumento psicométrico apropiado para evaluar la motivación laboral en sus factores de motivación e higiene.

## La identidad del psicólogo organizacional en crisis: entre la tecnificación del trabajo y el vaciamiento ético

Juan Moisés de la Serna  
Universidad Internacional de La Rioja, España

**Resumen.** En el contexto actual de hiperproductividad, evaluación constante y subordinación técnica del quehacer psicológico, esta ponencia plantea una reflexión crítica sobre el estado de la identidad profesional del psicólogo organizacional. Se analizarán las tensiones entre la lógica instrumental de la eficiencia y las dimensiones éticas, sociales y humanistas que históricamente dieron sentido al rol del psicólogo en el mundo del trabajo. Desde una perspectiva interdisciplinaria –que combina la epistemología, el análisis del discurso profesional y la revisión de los modelos formativos actuales– se propondrán claves para repensar la función organizacional del psicólogo más allá del *coaching*, los KPI y las “*soft skills*” descontextualizadas. La ponencia está dirigida a académicos, formadores, estudiantes avanzados y profesionales del área interesados en recuperar la dimensión crítica, ética y transformadora de la psicología organizacional.

## Innovación empresarial e investigación aplicada: formación con impacto desde la psicología organizacional

Diana Rincón López  
USB, Colombia

**Introducción.** La formación de psicólogos organizacionales y del trabajo exige articular el conocimiento académico con los desafíos reales de las organizaciones. En la Especialización en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (EPOyT), se entiende la innovación como la aplicación de nuevo conocimiento que produce mejoras significativas en entornos laborales específicos. Estos proyectos deben estar en sintonía con la línea de investigación “Salud y trabajo” y cumplir con los criterios de medición de MinCiencias, siendo reconocidos como productos de desarrollo tecnológico e innovación empresarial. Esta ponencia presenta dos experiencias que ejemplifican la investigación aplicada como estrategia formativa y de impacto en organizaciones. **Método.** La primera experiencia corresponde a un proyecto desarrollado en el marco de la EPOyT, en alianza con la empresa farmacéutica Genfar. Se diseñó un plan de desarrollo de competencias socioemocionales para líderes operativos, mediante una metodología participativa que integró diagnóstico de necesidades, talleres vivenciales y seguimiento. La segunda experiencia se deriva del semillero de investigación PSICORG, en el que se creó un sistema de gestión del desempeño para una empresa del sector comercial. Este sistema incluyó criterios de evaluación basados en comportamientos observables, herramientas de retroalimentación estructurada y lineamientos éticos en la toma de decisiones. Ambos proyectos se desarrollaron bajo enfoques cualitativos, integrando entrevistas, análisis documental y validaciones con actores organizacionales. **Resultados.** En Genfar, el plan contribuyó a fortalecer habilidades como la comunicación empática y la autorregulación emocional, mejorando las habilidades de los representantes de ventas. En el caso del semillero, el sistema de gestión del desempeño le permitió a la USB Medellín contar con una herramienta objetiva, flexible y alineada con sus valores institucionales, facilitando procesos de evaluación más justos y transparentes. Ambos productos fueron reconocidos como innovaciones en la gestión empresarial, en coherencia con el modelo de medición de MinCiencias. **Discusión y conclusiones.** Estas experiencias evidencian cómo la innovación en la formación de psicólogos organizacionales puede generar soluciones aplicables, pertinentes y sostenibles. Además, fortalecen el vínculo universidad-empresa y promueven una formación profesional sensible al contexto. La aplicación del conocimiento en estos casos no solo mejora la gestión del talento, sino que genera valor para las organizaciones y contribuye al bienestar laboral. En suma, la investigación aplicada se consolida como una vía efectiva de formación con impacto.



6

Formación en POT

Formação em POT

*Simposio 1*  
*Formación en POT*

**Análisis documental de la resolución CNE/CES N.º 1/2023  
sobre las Directrices Curriculares Nacionales para los cursos  
de grado en psicología**

João Carlos Caselli Messias  
PUC Campinas, Brasil

**Introducción.** Este análisis documental tiene como objetivo examinar la Resolución CNE/CES N.º 1, del 11 de octubre de 2023, que establece las Directrices Curriculares Nacionales (DCN) para los cursos de grado en psicología en Brasil. **Método.** El método de análisis documental empleado implicó la lectura integral del texto, la identificación de los principales elementos estructurales y la síntesis de la información relevante. La resolución establece los principios, fundamentos y condiciones para la oferta de los cursos de psicología, con el objetivo de formar psicólogos con el grado de licenciatura y, cuando sea aplicable, de bachillerato. **Resultados.** Los principales elementos estructurales identificados incluyen: (1) la definición de los valores, principios y compromisos de la formación en psicología, como la construcción del conocimiento científico, el respeto a la diversidad y el compromiso con la sociedad democrática; (2) la organización del curso en torno a ejes estructurantes, como fundamentos epistemológicos e históricos, teórico-metodológicos, fenómenos y procesos psicológicos, procedimientos de investigación científica e interfaces con campos afines; (3) el desarrollo de competencias necesarias para la formación del psicólogo, a través de un núcleo común y énfasis curriculares; (4) la explicitación de las competencias científicas y profesionales que los estudiantes deben desarrollar, incluyendo la actuación ética, el respeto a la diversidad y la capacidad de comunicación; (5) la definición de la carga horaria referencial de los cursos de psicología y la importancia de las prácticas supervisadas; y (6) la necesidad de adaptar los cursos de grado en psicología a las nuevas directrices en un plazo de dos años a partir de la publicación de la resolución. **Conclusión.** En conclusión, la Resolución CNE/CES N.º 1/2023 representa un hito importante para la formación en psicología en Brasil, estableciendo directrices claras y abarcadoras para la organización de los cursos de grado y el desarrollo de las competencias necesarias para la actuación profesional.

## Regulación del ejercicio profesional de la psicología en Uruguay: desafíos para la salud pública

Javier Labarthe-Carrara  
Universidad CLAEH, Uruguay

**Introducción.** La regulación del ejercicio profesional de la psicología es un pilar fundamental para garantizar la calidad de la atención en salud mental y la protección de los derechos de las personas usuarias, tal como lo han señalado organismos internacionales como la OMS y la OPS, que enfatizan la urgencia de fortalecer los marcos normativos en contextos de creciente demanda y heterogeneidad en la calidad de las intervenciones, lo cual representa un riesgo para la población. En Uruguay, el desarrollo de la psicología ha estado acompañado de una expansión significativa de la oferta formativa en los últimos años, tanto pública como privada, evidenciando desafíos críticos en acreditación, supervisión y estandarización de los programas de formación; aspectos que carecen de un marco robusto a la fecha, a diferencia de otros países de la región. **Método.** Este trabajo analiza el marco jurídico vigente, incluyendo la Ley del Psicólogo (Ley 17.154) y normativas sectoriales como el Decreto 127/014 (Salud Laboral) y los protocolos para evaluación psicológica de porte de armas. **Resultados.** Se han identificado vacíos legales, contradicciones y áreas de ambigüedad, que son problemas para la actuación de los profesionales de la psicología. **Conclusión.** Se proponen lineamientos en los cuales sería importante avanzar para la regulación: la articulación entre formación académica, habilitación profesional y demandas del sistema de salud; la implementación de mecanismos de supervisión ética y técnica con participación colegiada; y el fortalecimiento del rol rector del Estado para garantizar servicios accesibles, eficaces y de calidad, en línea con políticas públicas de salud mental y estándares internacionales. Este análisis busca impulsar el debate sobre la necesidad de una regulación dinámica que responda a los desafíos contemporáneos de la profesión y las demandas sociales en Uruguay.

## Construcción de la identidad profesional en estudiantes de psicología de una universidad del Caribe colombiano

Kelly Obispo Salazar, Victoria Ocampo y Gabriela Villa  
*Universidad del Magdalena, Colombia*

**Introducción.** En Colombia hay 149 programas de psicología y aproximadamente el 35 % de ellos están acreditados por alta calidad; esto representa un compromiso en la formación de los psicólogos, que involucra no solo aspectos teóricos, sino que estarán asociados a la construcción de la identidad profesional (IP), la cual es una tarea compleja y difusa en algunos momentos para los estudiantes (Cuadra *et al.*, 2019). Se ha encontrado que los psicólogos pueden brindar una atención de calidad cuando construyen una identidad profesional (Elman *et al.*, 2005), lo que requiere reconocer estándares profesionales desde el inicio del proceso formativo. La IP para Andrade (2014) es la relación que tienen las personas con el trabajo que desempeñan y se asocia al rol ocupacional. Particularmente se explora la identidad desde la perspectiva de Sheibe (1995), quien propone un acercamiento a través del rol, que está compuesto por tres dimensiones: el estatus, el involvement y la valoración. El objetivo de este estudio fue analizar la construcción de la identidad profesional de los estudiantes de un programa de psicología de una universidad pública del Caribe colombiano. **Método.** Se realizó un estudio de caso desde una perspectiva cualitativa, empleando el grupo focal como técnica de recolección de datos. La muestra se eligió por conveniencia y participaron nueve estudiantes de un programa de psicología, representando cada uno de los semestres. Los datos se analizaron a través del análisis de contenido de Bardin. **Resultados.** Los hallazgos han permitido analizar que la IP del estudiante esta mediada por el reconocimiento de sus habilidades, capacidad ética y humana para desempeñar la profesión. Las prácticas profesionales, la aplicación de instrumentos, participar de proyectos integrados y el reconocimiento de otras personas contribuyen en la formación y transformación de su IP. Reconocen que ser psicólogo tiene de favorable la capacidad de adaptarse al cambio, la inteligencia emocional para interactuar con otros y el análisis amplio de las situaciones para un abordaje sin prejuicios. No obstante, el mercado laboral representa un gran desafío, debido a los salarios bajos y la alta presión frente al rol que desempeña el profesional de la salud mental. **Conclusión.** Se concluye que la construcción de la IP esta mediada por factores personales y externos; las experiencias académicas brindan herramientas para una mayor vinculación a su actividad y mejor valoración de esta; sin embargo, el mundo laboral sigue siendo limitante para una buena inserción a él.

## Simposio 2

### La formación y las condiciones de trabajo en psicología organizacional y del trabajo en Brasil: acciones del CFP para fortalecer la identidad profesional y la práctica ética

Antonio Virgílio B. Bastos  
CFP/UFBA, Brasil

**Introducción.** El Consejo Federal de Psicología llevó a cabo el mayor estudio nacional sobre el ejercicio profesional: el Censo de la Psicología Brasileña. **Método.** Con más de 20 200 participantes, el estudio permitió un análisis representativo de las distintas regiones del país. Este resumen presenta los principales hallazgos relacionados con los 2078 profesionales que actúan en POT, destacando desafíos en la formación, inserción laboral y condiciones de trabajo. **Resultados.** Uno de los principales hallazgos fue el alto índice de inversión en formación complementaria: el 97.3 % de los psicólogos de POT declararon haber realizado estudios adicionales a la graduación, con énfasis en especializaciones y MBA (55.9 %). Este dato sugiere no solo una percepción de insuficiencia de la formación inicial, sino un compromiso con el desarrollo profesional continuo, frente a un mercado laboral exigente y dinámico. El Censo también evidenció una fuerte presencia de condiciones laborales precarias. Tres de cada cuatro profesionales de POT relatan tener múltiples empleos (media de 2.8 por persona), con jornadas laborales extensas: el 52.7 % trabaja entre 36 y 50 horas por semana y el 22.2 % supera las 50 horas. Estas cifras reflejan un mercado de trabajo marcado por la pluriocupación y la sobrecarga, muchas veces asociadas a la necesidad de complementar ingresos, en un contexto de informalidad y desigualdad social. Otro aspecto destacado es el papel creciente de la POT en la construcción de ambientes laborales más humanizados. Sin embargo, el estudio llama la atención sobre la diversidad en la formación inicial, predominantemente en instituciones privadas, lo que puede acentuar desigualdades en el acceso a oportunidades y en la calidad de la enseñanza. Finalmente, se observa una valoración crítica y comprometida de la profesión: el 59.6 % de los profesionales de POT afirman que la psicología es una profesión compleja, que demanda múltiples habilidades, conocimientos y actualización constante. A pesar de los desafíos, la trayectoria de inserción laboral ha sido relativamente ágil para la mayoría, con el 83.8 % accediendo a su primer empleo en psicología en hasta un año tras su graduación. **Conclusión.** Frente a estos datos, el Consejo Federal de Psicología ha promovido acciones de formación continuada para psicólogos que actúan en POT, con el objetivo de fortalecer la identidad profesional y orientar la práctica ética en el área. Entre estas acciones, destacan la publicación de una cartilla orientadora sobre la actuación profesional en POT y la Nota Técnica CFP n.º 18/2024, que define el alcance de la actuación de psicólogos en el campo de las organizaciones y del trabajo.

**Palabras clave.** Psicología organizacional y del trabajo, censo, condiciones laborales, formación profesional, identidad profesional, ética.

## El diseño de una maestría en estudios interdisciplinarios sobre trabajo y organizaciones, en función de los problemas clave que vinculan ambos campos

Rodolfo Escalada

*Universidad Nacional del Rosario, Argentina*

**Introducción.** Basados en una concepción que considera al trabajo y las organizaciones (T&O) como campos en permanente tensión, el objetivo del trabajo es presentar el diseño de una maestría basada en problemas clave (PC). **Método.** Para el diseño del plan de estudios, veinte académicos realizaron un trabajo de investigación cuyo objetivo fue determinar los PC del T&O, a nivel nacional y regional. Tras un año, se construyó una matriz con los PC, sus temáticas específicas y las disciplinas intervinientes que permiten abordarlas. Posteriormente, se agruparon los PC con contenidos comunes, definiendo ejes de carácter interdisciplinarios con sus contenidos temáticos, a partir de los cuales se definieron las asignaturas de la maestría. **Resultados.** El análisis demostró que muchos de los PC eran comunes tanto para el campo del trabajo como el de las organizaciones. En función de esto se definió cuáles PC eran específicos del campo del trabajo, cuáles del organizacional y, finalmente, los comunes para ambos. De esta manera, se obtuvieron las temáticas específicas de carácter interdisciplinar, que dieron lugar a las asignaturas. Campo específico trabajo: Trabajo su Contexto Actual, Crisis y Transformaciones; Trabajo Informal y Precarización Laboral; Trabajo, Género y Diversidad; Trabajo y Derechos Humanos; Trabajo y Cooperación e Integración Internacional. Campo específico organizaciones: Organización y Relaciones de Poder; Organización, Cultura y Cambio; Organización y Administración Pública. Ambos campos: Trabajo y Procesos de Producción; Trabajo Medioambiente y Riesgo en el Trabajo; Organización Factores que Inciden en la Salud Mental; Trabajo, Organización y Nuevas Tecnologías; Trabajo, Organización y Gestión. **Discusión y conclusiones.** El estudio demostró que la interrelación entre ambos campos demanda un enfoque interdisciplinario para el abordaje de los PC de una época que, al transitar fuertes transformaciones sociales y tecnológicas, requieren una perspectiva crítica para una formación integral profesional y académica.

## De una psicología laboral a una psicología de las organizaciones y el trabajo

Thelma Cetina Canto, Guadalupe Centeno Ley  
y Yanko Mezquita Hoyos  
UADY, México

**Resumen.** La enseñanza de la psicología en la UADY ha experimentado una notable evolución desde su inicio en 1972, cuando el H. Consejo Universitario aprobó la creación de una escuela de psicología, con el propósito de formar técnicos en la disciplina. Originalmente diseñado como un programa de dos años enfocado en la psicotecnia, en 1973 se amplió a una licenciatura de cuatro años, permitiendo una formación más profunda y especializada. A lo largo de las décadas, el plan de estudios ha sido objeto de modificaciones significativas, en 2001, 2011 y 2019, reflejando una transformación en la concepción del campo de la psicología. Esta evolución ha llevado a una transición de un enfoque fragmentado en áreas tradicionales –clínica, educativa, social y laboral– hacia una visión más integrada, que busca aplicar el conocimiento psicológico en escenarios y problemáticas concretas, respondiendo así a las demandas sociales y profesionales contemporáneas. En este trabajo, se describe la evolución de la conceptualización de la psicología aplicada al contexto de las organizaciones y el trabajo, que va desde una visión en donde se privilegiaban aspectos relacionados con la psicología laboral (centrada en procesos de recursos humanos), pasando por una visión organizacional pero desconectada hasta cierto punto de lo grupal, hasta una visión que privilegia aspectos relacionados con la sociología del trabajo, de tal manera que se incluyen temáticas como inserción laboral, jubilación y desvinculación laboral, precarización, desempleo, etc. Esta evolución es producto en gran parte de las diferentes experiencias construidas a lo largo de casi diez años de trabajo en la Red Iberoamericana de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo; que ha permitido entender y encontrar nuevas formas de aplicar el conocimiento psicológico en escenarios laborales y organizacionales; reconociendo que cada campo disciplinar de la psicología (tradicionales y emergentes) tiene mucho que aportar al mundo del trabajo y las organizaciones. De igual manera, este proceso de transformación ha fortalecido el programa académico de la UADY, permitiendo que los estudiantes accedan a una educación más completa y multidisciplinaria, acorde con los nuevos enfoques y metodologías en el ámbito psicológico.

## Presentaciones libres

### Psicología del trabajo y las organizaciones en Brasil: aportaciones para Puerto Rico

Tania García-Ramos  
UPR-RR, Puerto Rico

**Introducción.** El propósito de esta ponencia es exponer los resultados del análisis de tres programas de posgrado de PTO en Brasil, para identificar contribuciones a un programa de posgrado en Puerto Rico. El problema se sustenta en la contribución teórica y metodológica diversa que el profesorado de PTO en Brasil puede realizar a la PTO en Puerto Rico. Esto reconociendo que, según un estudio de 2022 en la conmemoración de los cuarente años de la *Revista Puertorriqueña de Psicología*, prevalecen acercamientos pospositivistas en la PTO en Puerto Rico. Los objetivos de este estudio son: examinar los perfiles y temas que trabaja el profesorado de PTO en Brasil; analizar las aproximaciones teóricas y metodológicas que el profesorado en Brasil utiliza en sus publicaciones académicas; analizar los posicionamientos ético-políticos, las temáticas y las tendencias relevantes del profesorado de Brasil; e identificar aportaciones de tres programas de PTO en Brasil para un programa de posgrado en Puerto Rico. **Método.** Mediante un diseño mixto, realizamos una revisión y análisis documental. Agrupamos los resultados cuantitativos y cualitativos en tres categorías: las autorías, los temas y los abordajes teóricos; los abordajes metodológicos; y los posicionamientos ético-políticos, las tendencias y los resultados relevantes. **Resultados.** Identificamos cuatro aportes centrales para el programa de posgrado indicado. En conclusión, los perfiles y temas que trabajan los profesores de PTO en Brasil integran cursos, investigaciones y publicaciones con acercamientos diversos e innovadores que podrían incorporarse al programa mencionado para enriquecerlo. Entre las aproximaciones teóricas se destacan los temas de la formación en PTO, la psicología social del trabajo y las clínicas del trabajo desde el psicoanálisis y la psicodinámica del trabajo de Dejours. En los perfiles del profesorado, sobresalen los acercamientos metodológicos diversos, en los que predomina la investigación cualitativa, integrando la narrativa, la etnografía, el análisis de discurso, entre otros. Estos acercamientos se utilizan para el estudio de los sentidos, las significaciones y las subjetividades de las personas trabajadoras. **Conclusiones.** Es de especial interés que, si bien utilizan abordajes teóricos y metodológicos innovadores, los posicionamientos ético-políticos de las autorías examinadas tienden a estar ausentes o implícitos. De forma similar a García-Ramos *et al.* (2022), en el presente estudio identificamos pocas investigaciones con las siguientes poblaciones: LGBTQ+, diversidad funcional y diversidad.

## Aplicación de estrategias de internacionalización en la Facultad de Psicología de una IES del Ecuador en 2023: experiencia desde la perspectiva de los estudiantes

Lucía Emilia Caizapanta García  
PUCE, Ecuador

**Introducción.** La internacionalización en la educación superior es esencial para enfrentar los retos de la globalización, promoviendo competencias interculturales, lingüísticas y profesionales. En la Facultad de Psicología de una IES en Ecuador, se han implementado estrategias como el COIL, la movilidad estudiantil, la movilidad virtual y la doble titulación. **Método.** Este estudio cualitativo, basado en entrevistas semiestructuradas a tres docentes, un docente responsable de internacionalización y tres estudiantes seleccionados intencionalmente, analizó el impacto de estas estrategias en la formación académica y profesional de los estudiantes. **Resultados.** Los resultados muestran que estas estrategias han mejorado la motivación intrínseca de los estudiantes, han fortalecido su aprendizaje y han fomentado nuevas habilidades tecnológicas e interculturales, indicando así el desenvolvimiento a nivel global en cuanto a sus conocimientos y prácticas. Sin embargo, se identificaron desafíos relacionados con la diversidad cultural y el dominio de tecnologías; aunque la institución ha avanzado en la modernización de aulas y laboratorios para abordarlos. **Conclusión.** Las estrategias de internacionalización han tenido un impacto positivo en la calidad educativa y en el desarrollo integral de los estudiantes, mostrando su eficacia en el ámbito académico y laboral. No obstante, es necesario seguir ajustando los currículos y metodologías a las demandas globales y al contexto local para maximizar sus beneficios y garantizar su sostenibilidad en el tiempo.

## Fortalecer lo invisible: rediseño curricular y resignificación del área laboral en una carrera de psicología con predominio clínico

Rodrigo Nicolás Montiel  
*Universidad de Flores, Argentina*

**Resumen.** En muchas universidades argentinas, la formación en psicología presenta una marcada orientación hacia el abordaje clínico, dejando en segundo plano otras áreas fundamentales, como la psicología laboral, organizacional y comunitaria. Esta ponencia presenta una experiencia de rediseño curricular e intervención institucional en una universidad privada de la ciudad de Buenos Aires, con el objetivo de fortalecer la visibilidad, la matrícula y el atractivo académico del área laboral dentro de la Licenciatura en Psicología. Desde la jefatura del área y la docencia de la materia Psicología Laboral y Organizacional, se impulsó un proceso de actualización profunda del programa, integrando nuevos enfoques –como la salud organizacional y la innovación en el trabajo– y se articularon acciones con materias correlativas de segundo año para captar el interés temprano del estudiantado. El trabajo parte de un diagnóstico institucional que evidenció una baja elección del área, escasa articulación con otros espacios curriculares y una representación limitada del campo laboral en la identidad profesional de los futuros psicólogos. Esta propuesta se enmarca en un modelo formativo por competencias, que busca tender puentes entre lo clínico, lo comunitario y lo organizacional, ampliando el horizonte de salida laboral y resignificando el rol del psicólogo laboral en la universidad y en la sociedad actual.



7

**Géneros, etnias, edad y trabajos  
Equidades e inequidades**

**Gêneros, etnias, idade e trabalhos  
Equidades e iniquidades**

## Simposio 1

### *Precariedad, Identidad y Agencia:*

### *Juventudes Latinoamericanas ante los Desafíos del Trabajo*

## **Identidad(es) de trabajo de jóvenes en la inserción laboral**

Martha Cecilia Garcés-Ascuntar y Adriano Peixoto de Lemos  
*Universidade Federal da Bahia, Brasil*

**Introducción.** En los últimos cincuenta años, el mundo del trabajo se ha reconfigurado significativamente, evidenciando un polimorfismo (Sato, 2015), donde formas tradicionales y más regularizadas coexisten con otras más flexibles y menos formales. En estas transformaciones, los jóvenes son quienes se han visto mayormente impactados con la liquidez de lo transitorio, la innovación y los proyectos de corto plazo (Bauman, 2003), generando una inserción y movilidad en el trabajo inestable, diversa y espaciada/intermitente en el tiempo (Borges, 2009). Esto implica para los jóvenes reconfiguraciones sobre su identidad como trabajadores, lo que se define como un proceso psicosocial que se encuentra mediado entre el yo y el otro (Ribeiro, 2019). Esta ponencia presenta avances del estudio doctoral en psicología, donde se aborda la construcción de sentidos de trabajo y la configuración de identidad de trabajo de jóvenes en Colombia. **Método.** Con un enfoque cualitativo, se realizaron 24 entrevistas en profundidad y cuatro grupos focales, los cuales fueron analizados a través de Bardin (2002) y mapas de asociación de ideas según Spink y Lima (2000). **Resultados.** Como resultados parciales, se abordan tres metáforas para comprender la configuración de identidades de trabajo en jóvenes: (1) el guerrero, (2) el responsable y (3) el mosaico; las cuales surgen en entornos donde la precariedad y flexibilidad dificultan el mantenimiento de versiones estables y homogéneas de sí mismo. En las narrativas se encuentra que estas metáforas generan coherencia narrativa en medio de la incertidumbre y las expectativas del trabajo en contextos institucionalizados (programas de formación para el trabajo). También, se encuentra un joven trabajador definido desde versiones más híbridas, multidimensionales y limítrofes, asociado a contextos de desigualdades y vulnerabilidades, donde dimensiones como el género, la clase social y lo étnico moldean la relación trabajo-jóvenes. **Conclusión.** En conclusión, las personas trabajadoras jóvenes se encuentran en un momento de la vida donde se constituye a nivel subjetivo quiénes son como trabajadores y, a partir de ahí, se establecen tensiones y relaciones entre otras dimensiones de la vida, como la familia, los hijos y el tiempo libre, buscando un equilibrio entre un trabajo con garantías sociales, pero que permita calidad de vida. Esto también evidencia disputas y dificultades frente a un mundo del trabajo basado cada vez más en la liquidez y la impermanencia de las condiciones laborales basadas en modelos neoliberales.

## Precariedad, creatividad y activismo sindical de jóvenes trabajadores chilenos

J. Miguel Imas<sup>1</sup> y Guillermo Rivera-Aguilera<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Kingston University, UK

<sup>2</sup>PUCV, Chile

**Introducción.** La situación psicológica y económica de los jóvenes trabajadores chilenos es desesperanzadora. A pesar de recibir educación y las promesas de un sistema neoliberal que sustenta el llamado milagro económico chileno (Escalante, 2022), la mayoría de los jóvenes permanece en condiciones laborales precarias. El Gobierno actual, que comenzó con promesas de reformar las leyes de empleabilidad para proteger a los jóvenes en su inserción a los mercados del trabajo, no ha abordado las desigualdades y la falta de oportunidades que enfrentan bajo este modelo económico, en referencia al giro neoliberal que Chile adoptó a mediados de la década de 1970 (Toro Maureira y Noguera, 2024). En consecuencia, muchos jóvenes se ven privados de oportunidades y sus empleadores conservan el poder de socavar sus derechos laborales y democráticos, como las estrategias de organización sindicalización en sus lugares de trabajo. La pregunta central que enfrentan los jóvenes, dada la falta de leyes y regulaciones jurídicas, es si en una sociedad neoliberal como la chilena pueden ejercer su autonomía como individuos y como colectivo, protegiendo así su bienestar y mejorando sus condiciones laborales. **Método.** Desde una perspectiva etnográfica, presentaremos resultados de investigación sobre la capacidad de los jóvenes para actuar mientras organizan su propio sindicato para proteger su bienestar e intereses como trabajadores (Rivera-Aguilera *et al.*, 2021). Más específicamente, nuestro estudio involucró a un grupo de jóvenes trabajadores de una de las cadenas de café más grandes del mundo, que ha tenido un amplio crecimiento en Chile (Fellner, 2008; Rivera-Aguilera *et al.*, 2023). **Resultados esperados.** Nuestro estudio busca comprender y profundizar el conocimiento desde la POT respecto a cómo los jóvenes que enfrentan condiciones laborales precarias pueden desarrollar formas de organización mediante prácticas creativas que les permitan mejorar y proteger sus derechos, así como su bienestar.

## Análisis de barreras asociadas al desempleo en jóvenes profesionales

Carolyn Díaz García<sup>1</sup> y Verónica Andrade Jaramillo<sup>2</sup>

<sup>1</sup> *Politécnico Granacolombiano, Colombia*

<sup>2</sup> *Universidad de Antioquia, Colombia*

**Introducción.** La estructura neoliberal lleva a configurar ciertos modos de subjetividad, actuando como un sistema racional en el cual los sujetos se comprenden bajo determinadas creencias, acciones, prácticas y elecciones (Rico Palacio, 2019); dentro de las racionalidades mencionadas se enmarcan macrodiscursos orientados al éxito, la responsabilidad personal, la realización individual, la flexibilidad, la obligación de ascender, el emprendimiento, el autoempleo, la productividad y la promoción de la formación y capacitación (Bauman, 2003; Beck, 2000; Bedoya Hernández, 2018; Berardi, 2003; Martínez, 2013; Palermo y Ventrici, 2023; Rivera-Aguilera, 2021; Useche Aldana, 2009; Velázquez, 2016). Desde la subjetividad, se explica un sujeto construido socialmente, el cual se transforma conforme a su historia y contexto; este sujeto, la subjetividad y la subjetivación tienen implicaciones en una toma de postura política sujeta a procesos sociales y culturales, los cuales llevan a perfilar, delimitar y situar al individuo como sujeto y a comprender la forma como se configuran las subjetividades (Tenorio, 2020). **Método.** La presente ponencia surge en el marco de una investigación que pretende dar cuenta de cómo se configuran las subjetividades laborales en jóvenes desempleados. Esta se desarrolló bajo un enfoque cualitativo y se recolectó información mediante una entrevista semiestructurada. El análisis se realizó a través del análisis del discurso mediante la identificación de repertorios interpretativos. **Resultados.** Como parte de estas subjetividades, surgen las barreras que describen los participantes para acceder al empleo, al dar cuenta de los obstáculos externos y estructurales que dificultan su acceso al mercado laboral. Se evidencia que aparecen barreras como recursos a través de los cuales explican y justifican el desempleo al identificar factores que van más allá de su control, como la falta de contactos, el no estar en un círculo que le permita acceder al empleo –para este caso denominado “la rosca”–, los requisitos relacionados con experiencia por parte de los empleadores y la fuerte competencia que denotan en el mercado laboral. **Conclusión.** Presentar estas barreras de algún modo protege su identidad al externalizar el problema, al tiempo que les permite enfrentar la frustración de manera más comprensible, protegiendo su autoestima y autoeficacia; el no poder acceder al empleo por las barreras estructurales legitima algunas emociones presentes en la crisis personal y emocional, haciendo que no parezca una reacción desproporcionada, sino adecuada ante la desigualdad percibida. Asimismo, ayudan a normalizar la desigualdad, explicando que la competencia en el mercado laboral no se basa únicamente en el mérito o las habilidades, sino en factores externos.

## Nuevas expresiones de organización: liderazgos de mujeres y disidencias en sindicatos de comida rápida

Camille Rieutord y Valentín Galaz  
*Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile*

**Introducción.** La precariedad laboral en el rubro de comida rápida en Latinoamérica afecta particularmente a mujeres y disidencias sexogenéricas, profundizando desigualdades derivadas de roles sociales de género tradicionales. La presente ponencia aborda dicha precariedad como fenómeno multidimensional (Julián-Vejar, 2020; Salas, 2012) y explora cómo las expectativas culturales sobre los roles sociales asignados a mujeres condicionan tanto su experiencia laboral cotidiana como sus prácticas sindicales (Eagly, 2021). El objetivo es analizar las estrategias organizativas de mujeres y disidencias sindicalizadas para enfrentar la precarización, destacando los obstáculos estructurales y emocionales que condicionan su participación en estos espacios. **Método.** La investigación empleó una metodología cualitativa mediante entrevistas semiestructuradas en profundidad a 26 participantes, seleccionados con un muestreo intencional que garantizó diversidad en términos de género, edad y trayectoria sindical. La información recolectada fue analizada a través de aspectos de la teoría fundamentada (Charmaz, 2008; Strauss y Corbin, 2014), aplicando codificación abierta y axial para identificar categorías emergentes y analizar prácticas organizativas frente a la precariedad laboral. **Resultados.** Las mujeres trabajadoras en comida rápida experimentan una precarización laboral diferenciada, caracterizada por discriminación de género, acoso laboral y prácticas antisindicales. Se evidenció que los sindicatos tradicionalmente masculinizados invisibilizan estos problemas específicos, obligando a las mujeres líderes a enfrentar una triple jornada laboral: trabajo remunerado, cuidados familiares y activismo sindical. Además, para validarse en estos espacios masculinizados, deben demostrar competencias asociadas tradicionalmente al liderazgo masculino, generando una precarización emocional y estructural adicional. Las participantes expresaron que la motivación sindical proviene de experiencias personales de precariedad, aunque el sostenimiento de su participación se torna insostenible debido a tensiones entre responsabilidades laborales y familiares, sumado a la alta rotación laboral propia del sector. Los resultados subrayan que, si bien los sindicatos son espacios clave para luchar contra la precariedad, las estructuras internas perpetúan exclusiones de género que limitan la participación sostenida de mujeres y disidencias. Esto evidencia la urgencia de transformar los modelos organizacionales sindicales para construir espacios inclusivos, que valoren la diversidad de experiencias y aportes. **Conclusión.** Se concluye que repensar el sindicalismo desde perspectivas inclusivas que integren dimensiones del cuidado, solidaridad y sostenibilidad es fundamental para generar cambios profundos frente a la precariedad laboral desde una mirada verdaderamente transformadora.

## Simposio 2

### *Carrera y Trabajo en Brasil y Colombia: una Mirada Integradora desde la Justicia Social*

#### **Clase social e trabalho decente no Brasil: uma análise pela psicologia do trabalhar**

Alexsandro Luiz de Andrade  
*Universidade Federal do Espírito Santo, Brasil*

**Resumo.** A Teoria da Psicologia do Trabalho (TPT) vem se destacando como um arcabouço teórico robusto para compreender as experiências de carreira e trabalho no cenário contemporâneo. Com enfoque na centralidade do trabalho decente, a TPT aborda fatores contextuais que afetam tanto o acesso quanto a qualidade da vivência laboral, sobretudo de grupos em desvantagem socioeconômica. Nesse sentido, além de oferecer suporte conceitual para investigações acadêmicas alinhadas ao campo da justiça social, essa abordagem tem se mostrado relevante para a formulação de políticas públicas e práticas profissionais voltadas à promoção de condições dignas de emprego. Desde 2021, pesquisas realizadas no Brasil têm ampliado e aprofundado o escopo da TPT, gerando evidências sobre a consistência e a qualidade dos instrumentos de mensuração relacionados à teoria. Tais estudos apontam invariância entre diferentes classes sociais e gêneros, validando a robustez das ferramentas ao captar, de modo confiável, as percepções e experiências de trabalho de diferentes grupos sociais. Ademais, análises baseadas em modelos condicionais ressaltaram desigualdades importantes no acesso ao trabalho decente, sobretudo entre indivíduos de classes sociais mais baixas. Investigações realizadas com pessoas negras revelaram barreiras adicionais, evidenciando a interseção de fatores econômicos, culturais e históricos que dificultam a conquista de oportunidades laborais dignas. Esses achados reforçam a relevância de se considerar múltiplos níveis de análise – individual, organizacional e sociopolítico – quando se busca promover maior equidade no mercado de trabalho. A TPT, ao destacar a influência de variáveis contextuais (como políticas públicas, ambiente socioeconômico e discriminações estruturais) e propor mediações psicológicas e econômicas, oferece uma lente abrangente para compreender as dinâmicas de inclusão e exclusão no mundo do trabalho. Dessa forma, constitui-se não apenas em uma ferramenta conceitual potente, mas também em um guia para ações de intervenção que visem à construção de trajetórias profissionais mais justas e sustentáveis.

## ¿Trabajar decentemente? Una mirada sobre el trabajar de las personas mayores en Colombia

Angélica María Londoño Moreno  
*Universidad del Valle, Colombia*

**Resumen.** En las últimas cuatro décadas, el debate sobre la situación de las personas mayores ha cobrado relevancia, especialmente en lo que respecta a la prolongación de su vida laboral. Este debate responde a desafíos estructurales, como la reducción de la población activa, la escasez de mano de obra en ciertos sectores y la presión fiscal sobre los sistemas de protección social. En América Latina y el Caribe, la limitada cobertura de seguridad social, junto con altos niveles de pobreza, desigualdad e informalidad laboral, agrava la situación de los trabajadores mayores. En Colombia, por ejemplo, en 2020, solo el 23 % de las personas mayores de sesenta años tenía acceso a una pensión y aproximadamente el 70 % no cotizaban, lo que puede “obligarlos” a mantenerse en los mercados de trabajo, al margen de sus condiciones, posibilidades o preferencias. Dado este contexto, el trabajo decente contextualizado propuesto desde la perspectiva de la teoría de psicología del trabajar (TPT); ofrece un marco integral y crítico para comprender las experiencias, las necesidades y los desafíos laborales; y, en el caso de los trabajadores mayores, destaca condiciones, contextos y complejidades inherentes. En este grupo, la percepción de acceder a un trabajo decente está atravesada por narrativas, discursos y prácticas relacionadas con la inclusión y la protección social. Aspectos como la lucha contra el edadismo, la posibilidad de retiro parcial y la adecuación de las condiciones de trabajo, según el sector y contexto, así como los recursos personales disponibles, son factores determinantes. Se han identificado cuatro características fundamentales que contribuyen a que el trabajo de las personas mayores pueda considerarse “decente”: acceso a las oportunidades de trabajo, disponibilidad de pensiones (contributivas y no contributivas), flexibilidad en el trabajo y reducción del edadismo. Aunque persiste la percepción generalizada de falta de oportunidades y discriminación por edad, algunos trabajadores mayores logran acceder a condiciones más favorables. Sin embargo, ni la formalidad garantiza un trabajo decente, ni la informalidad implica siempre precariedad extrema. En un contexto donde las opciones se reducen al desempleo, la informalidad o el retiro total, el trabajo decente puede parecer inalcanzable. Esto se debe a que, independientemente del tipo de trabajador mayor, el trabajo actual se caracteriza por la precariedad, la fragmentación, la deslaboralización y la individualización. No obstante, es posible avanzar hacia condiciones que garanticen calidad de vida y bienestar, promoviendo la inclusión social y laboral de trabajadores mayores a un trabajo decente y digno.

## Carrera y trayectorias de trabajo de migrantes desde una perspectiva Sur-Sur: ¿en la búsqueda de un trabajo decente?

Lady Brigitte Galvez Sierra  
*Universidad Católica Lumen Gentium, Cali*

**Resumen.** Tradicionalmente, el foco de la discusión de las migraciones para el trabajo se ubicó en el movimiento de personas de países de ingresos bajos y medianos para países de ingresos altos, lo que se denomina en la literatura del área como migración Sur-Norte; sin embargo, la presente ponencia se ubica en el contexto de las migraciones Sur-Sur de carácter intrarregional, lo que se considera para algunos casos una migración reciente, en pleno proceso de desarrollo y congruente con la desaceleración de algunas de las grandes economías mundiales. Es así que, a partir de una perspectiva construccionista e interpretativa como cuadro de reflexión epistemológica, se comprenden las construcciones identitarias en relación con la inserción y el mantenimiento de los migrantes en los mercados de trabajo de recepción. A partir de la indagación sobre sus procesos de construcción de subjetividad en los contextos de trabajo, con la intención de abordar las diferentes posibilidades construidas por estos migrantes, se reconoce que existe un flujo migratorio de colombianos hacia países vecinos en América del Sur y, a partir de ahí, se reconoce la migración como una posibilidad en la búsqueda de lugares sociales de reconocimiento diferentes a lo previo ocupado. Basada en una lectura desde el campo de la psicología social, las construcciones identitarias son entendidas como definiciones, posiciones, sentidos y significados de sí mismo, en relación con los otros, a partir de los cuales se relacionan con el mundo y otorgan sentido a las prácticas sociales, reconociéndose al mismo tiempo como una persona particular y como parte de un colectivo. Se concluye que se comprende la identidad en relación con la migración como una decisión que las personas pueden tomar para ser, redefinirse y ser en un nuevo lugar, con unos nuevos referentes sociales que el hecho de ser migrante trae consigo; además de ser un fenómeno social que se da en la relación entre las causas centradas en las personas y las causas socioeconómicas tanto del país de origen como el de recepción. Las construcciones identitarias comprendidas en su carácter potencial de estrategia y de emancipación participan en el proceso de adaptación a nuevos contextos. En este proceso de articulación, se escribe una nueva biografía, una identidad para sí mismo en un proceso relacional en un contexto que puede permitir una ampliación de referentes en el que el migrante se reinventa.

### Simposio 3

#### *Programas de Preparación para la Jubilación: una Mirada sobre los Sispositivos de Intervención*

#### **Programa de preparación para la jubilación: un enfoque desde la psicología del trabajo en Argentina**

Paula Daniela Hermida, Lucrecia Mendes da Silva,  
María Agustina Pollard, Lourdes Balbi y Claudio Alonzo  
*Universidad de Buenos Aires, Argentina*

**Resumen.** La jubilación es una etapa clave en la vida de las personas, marcando la transición de la actividad laboral al retiro o la disminución en su participación en el mercado de trabajo. Dado el papel central que ocupa el trabajo en la identidad y la rutina de las personas, esta modificación no solo afecta la estabilidad económica y la vida cotidiana, sino también el bienestar psicológico y la autopercepción. Durante este proceso, los modelos mentales desde los cuales cada individuo afronta la transición, junto con preocupaciones y expectativas, pueden generar tanto desafíos como nuevas oportunidades. La identidad profesional, construida a lo largo de los años, se ve replanteada, influyendo en la manera en que las personas se perciben a sí mismas y en la posibilidad de redefinir su propósito en esta nueva etapa. A pesar de la relevancia de este suceso vital, en Argentina, son pocas las organizaciones laborales que incluyen prácticas de acompañamiento para trabajadores en edad jubilatoria. Como correlato, la falta de preparación puede conllevar riesgos tanto para la organización, generando altos niveles de malestar en el equipo al que pertenece el trabajador en edad jubilatoria, como para el individuo. El aislamiento, la apatía y la pérdida de una rutina diaria son factores que pueden impactar negativamente en la salud y el bienestar de quienes se están por jubilar. Por ello, resulta fundamental crear espacios de apoyo que faciliten la construcción de nuevos proyectos de vida, promoviendo el bienestar integral y la adopción de roles sociales más allá del ámbito laboral. Esto implica ofrecer oportunidades para explorar intereses, desarrollar nuevas actividades y fortalecer la participación en la comunidad, de acuerdo con los deseos y las necesidades individuales. Desde esta perspectiva, la Segunda Cátedra de Psicología del Trabajo de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires impulsó un enfoque integral para comprender y acompañar a quienes transitan esta etapa. En 2023, la Secretaría de Extensión de la Facultad aprobó el Programa de Preparación para la Jubilación, diseñado para brindar intervenciones abiertas a la comunidad. Así, en esta presentación, se analizarán los principales desafíos que intervienen en la jubilación, incluyendo su impacto psicológico, la adaptación a nuevos proyectos y la búsqueda del bienestar. También se expondrán las estrategias implementadas en el Programa de Preparación para la Jubilación, con testimonios de participantes que han sido parte de sus actividades.

## Construcción y evidencia de validez del programa Preparando Recursos para la Jubilación para el contexto brasileño

Silvia Miranda Amorim, Mariana Motta e Leticia Vitorino  
*UFMG Minas Gerais, Brasil*

**Introducción.** La jubilación se conceptualiza como el proceso de salida del entorno laboral, acompañado de una disminución del compromiso psicológico por parte del trabajador. Teorías como la de conservación de recursos y la de continuidad refuerzan la importancia de una planificación que facilite la adquisición de factores que facilitan este cambio tan relevante en la vida adulta. A pesar de ello, el impacto de los recursos en el bienestar y en la legislación que regula estos programas no se han identificado en los programas de preparación para el retiro en Brasil. El objetivo de este trabajo es informar la adaptación y verificación de la viabilidad y efectividad de un PPA basado en recursos para el contexto brasileño. **Método.** Para ello se llevaron a cabo las siguientes etapas: (1) levantamiento teórico; (2) adaptación teórica y práctica; (3) análisis de los jueces; y (4) estudio piloto cuasiexperimental. Finalmente, se desarrolló una intervención para ser realizada de forma presencial en grupos de hasta doce personas, durante seis encuentros semanales, de tres horas cada uno. **Resultados y discusión.** El análisis teórico y de jueces demostró la idoneidad y viabilidad del programa, mientras que el estudio piloto demostró la efectividad inicial de la intervención sobre las percepciones de jubilación y el bienestar subjetivo en un grupo de diez jubilados. El trabajo representa una contribución relevante al desarrollo de políticas que atiendan las necesidades de los trabajadores de mayor edad. Aunque aborda una brecha importante, aún se necesitan estudios futuros para replicar la intervención en muestras más grandes y diversas durante un periodo más largo, además de incluir medidas como recursos y bienestar psicológico, y controlar variables demográficas.

## Guía de lineamientos para la preparación de la jubilación de servidores públicos colombianos

Paula Liseth Sterling-Montealegre,  
Angélica María Londoño-Moreno  
y Yenifer Polo-Plazas  
*Universidad del Valle, Colombia*

**Introducción.** La jubilación es una transición que va más allá del retiro del mundo del trabajo; está influenciada por diferentes factores y es construida a lo largo de la vida de trabajo, según las decisiones y experiencias de cada persona. En los servidores públicos, la jubilación presenta particularidades debido a las características de su carrera, por lo que el proceso podría generar malestares en algunos casos. En los últimos años, los programas de preparación para la jubilación (PPJ) han adquirido relevancia en las intervenciones; sin embargo, en Colombia se ha identificado que se desarrollan bajo bases metodológicas y normativas que pueden dejar de lado aspectos psicosociales del proceso de transición. Este proyecto tuvo como objetivo diseñar una guía de lineamientos para la preparación de la jubilación de servidores públicos colombianos bajo el paradigma del *life design*. **Método.** La guía fue construida bajo la articulación de contenidos académico-investigativos cuantitativos y cualitativos, abordando cuatro ejes: importancia de la preparación para la jubilación de servidores públicos en el contexto colombiano; normativas colombianas que la sustentan y elementos temáticos, metodológicos y técnicos para llevar a cabo el PPJ en esta población. Para la elaboración de la guía, se usaron como técnicas de recolección de información: un cuestionario, revisiones documentales y una revisión sistemática. La información cuantitativa fue analizada mediante estadísticos descriptivos y la cualitativa mediante análisis temático de Bardin. **Resultados.** Como resultado, se presenta un producto sobre la preparación de la jubilación de servidores públicos colombianos dividido en tres grandes bloques. El primero caracteriza a los servidores públicos colombianos y presenta normativas nacionales que sustentan los PPJ. El segundo contiene conceptos clave y describe las características de un PPJ bajo el marco del paradigma *life design*. El tercero presenta los elementos temáticos y recursos técnicos para la implementación de un PPJ. **Conclusiones.** El resultado evidencia la importancia de abordar la preparación para la jubilación desde una perspectiva multidimensional y psicosocial que reconoce este proceso como complejo y heterogéneo, mediante perspectivas como el *life design*, que permite abordar esta transición de manera integral. Esta guía refleja el esfuerzo por integrar ejercicios académicos e investigativos en productos concretos, que faciliten herramientas para plantear intervenciones con bases sólidas y contextualizadas, aportando en la construcción de puentes entre la teoría y la práctica.

## Implementación de un programa de acompañamiento para la jubilación en un contexto educativo en Colombia

Juan Manuel Marín-Valencia y Angélica María Londoño-Moreno  
*Universidad del Valle, Colombia*

**Introducción.** La jubilación es un proceso de transición heterogéneo a lo largo del curso de la vida. Este proceso implica toma de decisiones tanto voluntarias como involuntarias, que no siguen una trayectoria lineal y que están influenciadas por factores individuales, sociales, contextuales y de trabajo. La jubilación puede ser percibida de manera favorable, como etapa de descanso, o desfavorable, como pérdida del sentido de vida. Dada su complejidad, resulta fundamental desarrollar estrategias de acompañamiento que faciliten esta transición. Entre estas estrategias, los PPJ se presentan como una alternativa de intervención. Estos programas, concebidos como procesos informativos y formativos dirigidos a personas próximas a jubilarse, proporcionan herramientas y conocimientos que favorecen una adaptabilidad favorable, contribuyendo así al bienestar de la población. **Método.** Esta ponencia presenta la implementación de un programa de acompañamiento para la jubilación dirigido a colaboradores de un colegio en la ciudad de Yumbo, Valle del Cauca, Colombia, que se encontraban a cinco años de cumplir los requisitos mínimos para acceder a la pensión. El programa se desarrolló entre agosto de 2024 y abril de 2025, con un total de once encuentros y diez colaboradores de distintas áreas de la institución, incluyendo docentes, personal administrativo y operarios. Las temáticas abordadas estuvieron relacionadas con el desarrollo personal, la salud, las emociones y sentimientos, redes sociales de apoyo, sentido de vida, proyecto de vida, implicaciones legales y administrativas, ocio y tiempo libre, las cuales fueron establecidas luego de un proceso de diagnóstico de necesidades de este grupo de colaboradores. **Resultados y discusión.** El proceso y los resultados han permitido identificar que el programa tuvo un impacto significativo en los participantes, al propiciar reflexiones sobre su proceso de jubilación y favorecer una toma de decisiones más informada respecto a su futuro. En conclusión, los programas de intervención para la jubilación son necesarios, ya que abordan de manera integral los desafíos financieros, psicológicos, sociales y de salud asociados a esta transición. Estos programas buscan que los trabajadores puedan tomar decisiones informadas y planifiquen activamente un retiro más seguro, tranquilo y significativo, mejorando su calidad de vida dentro del contexto específico.

### *Simposio 4*

## **Implementación del prototipo de una plataforma de acompañamiento para la gestión de edad en las empresas**

Valentina Gamboa, Carlos Román, Daniela Ramírez-Benavides,  
Victoria Zambrano y Nora Gray-Gariazzo  
*Massenior, Chile*

**Resumen.** El envejecimiento de la población es un fenómeno global que está transformando el mercado laboral y los sistemas de producción. En Chile, se espera que la población con más de sesenta años supere el 30% en 2050. Persisten desafíos significativos en la inclusión laboral de personas mayores, tales como la falta de oportunidades de capacitación, la discriminación por edad y la ausencia de políticas de gestión de la edad. La gestión de la edad en el ámbito laboral es una necesidad ética y social. El objetivo de este proyecto ha sido implementar un prototipo de plataforma digital que facilite el diagnóstico empresarial para una mejor gestión de la edad, promoviendo entornos laborales inclusivos y sostenibles. El proyecto se enmarca en la continuidad de iniciativas previas de innovación. Esta plataforma centraliza información clave y ofrece herramientas prácticas para que las empresas puedan implementar modelos de acompañamiento para trabajadores mayores. Se consolidó contenido específico del área, se diseñó una interfaz, se programó la plataforma y se contemplaron validaciones en torno a su funcionalidad con diversos usuarios. Entre los principales logros de la plataforma está la creación de una herramienta funcional que integra diagnóstico, planificación y ejecución de estrategias, la generación de contenido estructurado para orientar a las organizaciones en la inclusión laboral de personas mayores: <https://massenior.cl/>. El proyecto ha avanzado significativamente, ya fue lanzado y se está promoviendo con distintos usuarios. A futuro, el impacto de la plataforma dependerá de la capacidad de las organizaciones para integrar la gestión de la edad como eje estratégico dentro de su cultura organizacional. Para ello, se han delineado indicadores y un modelo de acompañamiento que permitirá que las empresas puedan integrar prácticas. En un contexto donde el envejecimiento poblacional transforma las dinámicas laborales, esta plataforma se posiciona como una herramienta esencial para acompañar a las empresas en la construcción de un mercado laboral más sostenible, equitativo y preparado para el futuro.

## Significados de la jubilación: contribuciones para América Latina

Silvia Miranda Amorim, Helena Coelho y André Vasconcelos  
*Brasil*

**Introducción.** La jubilación es un fenómeno central en nuestra sociedad y conocer sus significados a lo largo del tiempo es una necesidad básica en el área, lo que impacta directamente en las vivencias del fenómeno en diferentes niveles, así como en cualquier intervención a realizar. Aunque este tema es relativamente discutido entre psicólogos, economistas y demógrafos, muchos estudios no tienen en cuenta las especificidades de las regiones al estudiar los significados o reducen el tema a una perspectiva dualista, en la que la jubilación es vista como algo positivo o negativo. Este trabajo tiene como objetivo presentar los resultados de dos estudios relacionados con los significados de la jubilación que buscaron enfatizar la experiencia en América Latina. **Método.** En primer lugar, una revisión de alcance analizó estudios sobre los significados de la jubilación. Se presentó un modelo de significados con cinco dimensiones (exploración de nuevos horizontes, ausencia y búsqueda de sentido, aportar a su manera, tiempo para relajarse y adquisición de un derecho), que debe ser analizado considerando otros cinco grupos de influencias (diferencias individuales y factores relacionados con los recursos, el contexto, el trabajo y las situaciones). Para profundizar los resultados de la revisión, el segundo estudio tuvo como objetivo probar empíricamente un modelo teórico de cinco factores para trabajadores activos, así como verificar la relación de las dimensiones con algunas variables demográficas. **Resultados.** Los análisis con una muestra de 145 trabajadores brasileños, con edad promedio de 41 años, emergieron dos clases de palabras que representaron tres de las cinco dimensiones teóricas del modelo. Se observó una asociación de los encuestados con significados positivos o negativos, relacionados con la educación y el conocimiento sobre la pérdida salarial como consecuencia de la jubilación, predominando en la muestra los significados negativos. **Conclusión.** El trabajo representa un avance teórico sobre el tema en América Latina, siendo la dimensión relacionada con los derechos predominante entre los estudios sobre este continente. Empíricamente, la propuesta teórica fue parcialmente corroborada en relación con la representación de las cinco categorías, pero el significado de la jubilación como derecho fue representativo entre los encuestados. Si bien presenta aportes importantes, se necesitan futuros estudios para aumentar la comprensión de los significados en este contexto, con muestras más grandes y diversas, en modelos más complejos. Finalmente, se discute la necesidad de desarrollar políticas que posibiliten la seguridad social y la planificación de la jubilación de los trabajadores activos y jubilados.

## Factores que inciden en la adaptación a la jubilación

Paula Daniela Hermida

Universidad de Buenos Aires, Argentina

**Introducción.** La jubilación es un acontecimiento vital que transforma la vida de las personas. Dejar de trabajar genera cambios sociales que pueden causar estrés y afectar la salud. Sin embargo, la adaptación a esta transición depende de diversos factores mediadores, los cuales han sido estudiados en la literatura, generalmente de manera aislada. Diversos estudios han analizado el impacto de las redes de apoyo social como amortiguadores ante los efectos negativos que pueden generar los sucesos vitales. Asimismo, estudios previos han demostrado que para quienes la jubilación significa más una pérdida tienden a desarrollar, de forma más frecuente, trastornos psicofisiológicos al momento de dejar de trabajar. **Método.** El presente trabajo se propone presentar los resultados principales del análisis de los perfiles de comportamiento de dos variables mediadoras clave en la jubilación: las redes de apoyo social y los significados acerca de la jubilación. Para ello, se realizaron análisis en una muestra de adultos mayores de sesenta años, jubilados, residentes en el Área Metropolitana de Buenos Aires, Argentina. **Resultados.** Se identificaron tres perfiles principales en la adaptación a la jubilación: favorable, adverso y ambivalente. El perfil favorable se relaciona con redes de apoyo sólidas y una visión positiva de la jubilación como etapa de crecimiento personal. El perfil adverso reflejó una percepción negativa del retiro laboral y un débil soporte social. El perfil ambivalente combinó sentimientos mixtos sobre la jubilación y una red de apoyo con características variables. **Conclusiones.** Estos hallazgos son fundamentales para comprender los factores que inciden en la adaptación de los adultos mayores. Además, invitan a reflexionar sobre los riesgos y las desigualdades que enfrenta esta población. Aquellos con redes de apoyo débiles o que perciben la jubilación de manera negativa son más vulnerables psicológica y socialmente, lo que impacta en su calidad de vida. Esto resalta la necesidad de diseñar intervenciones que fortalezcan los vínculos sociales y promuevan una resignificación positiva de esta etapa, reduciendo inequidades y fomentando un envejecimiento saludable. Asimismo, se destaca el rol de las organizaciones laborales en la transición hacia la jubilación, ofreciendo apoyo desde sus prácticas organizacionales para facilitar este proceso.

## Entre los trabajos puentes y el “rebusque”: realidades de trabajar en las personas mayores

Angélica María Londoño Moreno  
Universidad del Valle, Colombia

**Resumen.** La creciente participación laboral de las personas mayores en América Latina y el Caribe es un fenómeno significativo que suscita interés multidisciplinar. Esta ponencia busca visibilizar algunas realidades del “trabajar” de este grupo, centrándose en los “trabajos puentes” y el “rebusque” como estrategias de inserción, permanencia y prolongación en los mercados de trabajo. Si bien algunas personas mayores continúan trabajando por elección, una proporción cada vez mayor lo hace por necesidad, lo que contrasta con la imagen “idealizada” de una jubilación tranquila y un retiro anhelado. La capacidad de agencia de estos trabajadores para elegir sobre su vida de trabajo es limitada, ya que los contextos, las condiciones de trabajo y los recursos personales establecen fronteras y delimitan las opciones y posibilidades a las que pueden acceder. Los trabajos puente (*bridge employment*) se han definido como “actividades de trabajo remuneradas que se realizan después de que el trabajador comienza a recibir su pensión por vejez (en Colombia, a los 57 años para mujeres y 62 años para hombres)”. Estos trabajos, condicionados por el beneficio de una pensión, permiten a los jubilados prolongar su vida de trabajo bajo diversas formas contractuales, intensidades horarias, contextos socioeconómicos, entre otros. Sin embargo, el acceso a trabajos puente es una realidad minoritaria. En contextos como el colombiano, donde solo alrededor del 23 % de la población mayor accede a una pensión, “el rebusque” es una estrategia real y cotidiana. Definida por la RAE como “una solución ocasional e ingeniosa con que se resuelve una dificultad”, la búsqueda creativa y a menudo informal de ingresos, mediante actividades diversas y no convencionales, el “rebusque” representa una forma de subsistencia y permanencia en los mercados de trabajo asociada a la informalidad. Esta realidad pone de manifiesto la precariedad laboral y plantea interrogantes sobre la calidad de vida y el acceso al trabajo decente y digno para las personas mayores que trabajan. En conclusión, es necesario ampliar el debate sobre la relación entre envejecimiento y trabajo en América Latina y el Caribe. Se requiere un análisis contextualizado que considere las diversas realidades de los trabajadores mayores de la región, incluyendo aquellos sin pensión, quienes a menudo son invisibilizados por las estadísticas y las políticas públicas, como un llamado a la inclusión social y laboral para todas las edades.

## Simposio 5

### Jóvenes, trayectorias formativas y relaciones de trabajo: tensiones, competencias y fenómenos emergentes en el contexto laboral contemporáneo

Sabala Moreno Martha Cecilia, Napoli María Laura y Filippi Graciela

**Resumen.** El simposio tiene como propósito socializar tres investigaciones finalizadas y en curso, que buscan actualizar la comprensión sobre la relación entre jóvenes, condiciones de trabajo y mercado laboral. Se abordan algunos fenómenos que atraviesan las trayectorias juveniles, como las tensiones entre formación académica y demandas del mercado, la construcción de identidad profesional, las barreras de acceso al empleo, la transición del ámbito educativo al laboral, y las expectativas respecto a la estabilidad, el reconocimiento y el desarrollo profesional. En coherencia, integra una mirada interseccional que permite reconocer cómo ciertos factores, como el género y la edad, el origen territorial, o las experiencias previas en la educación superior, pueden incidir de manera diferenciada en cómo los jóvenes viven y se preparan para su ingreso al mundo laboral. Asimismo, se presentan algunas estrategias de enseñanza-aprendizaje en la formación superior destinadas al fortalecimiento de competencias técnicas y blandas para enfrentar escenarios laborales complejos. Se busca ahondar en la comprensión de las diferentes variables que configuran las experiencias juveniles en distintos escenarios, así como las formas de reflexionar sobre los posibles cambios a partir del agenciamiento y los instrumentos disponibles.

### Las prácticas profesionales como un mecanismo transformador situacional: jóvenes, subjetividad y empleabilidad en la educación superior

Martha Cecilia Sabala-Moreno  
Universidad del Valle, Colombia

**Resumen.** Tiene como objetivo analizar, desde la perspectiva biográfica, el papel de las prácticas profesionales como mecanismos de empleabilidad y transformación en el nivel formativo superior en los jóvenes. Aunque su naturaleza no implica un vínculo laboral formal, representan un espacio de articulación entre el mundo académico y el laboral. Las prácticas permiten el desarrollo de competencias, organización personal y generación de capitales, pero también implican procesos psicológicos y subjetivos, pues frecuentemente son invisibilizados los cambios actitudinales, emocionales y cognitivos. Lejos de ser procesos unidireccionales, de las prácticas se desprende una interacción mutua entre el estudiante y el lugar de práctica. Así, se reconocen posturas críticas que interpretan las prácticas como dispositivos que responden a lógicas de mercado al funcionar como mecanismos que modelan conductas para formar mano de obra calificada sin inversión directa. Esto robustece su carácter estratégico tanto para universidades como para empresas.

## **Metodologías activas en la enseñanza universitaria: aula invertida, aprendizaje basado en proyectos y aprendizaje de dominio como dispositivos para reducir desigualdades educativas**

María Laura Napoli

*Universidad de Buenos Aires, Argentina*

**Resumen.** Desde la didáctica en la educación superior, el objetivo consistió abordar estrategias e iniciativas orientadas al fortalecimiento de competencias blandas y técnicas en jóvenes, fundamentales para su inserción en contextos laborales complejos. Competencias como pensamiento crítico, trabajo colaborativo, toma de decisiones, adaptación tecnológica y compromiso ético se potencian mediante metodologías activas, centradas en el estudiante, como el aula invertida, el aprendizaje basado en proyectos y el aprendizaje de dominio. Estas iniciativas generan contextos de aprendizaje que consideran las diferencias individuales, contribuyendo así a reducir brechas de aprendizaje y desigualdades educativas.

## **Una mirada actual del sentido del trabajo: desafíos en la formación profesional frente a la irrupción de la inteligencia artificial y las diferencias intergeneracionales en el comportamiento**

Graciela Filippi

*Universidad de Buenos Aires, Argentina*

**Resumen.** Esta investigación, basada en los resultados de una tesis doctoral, tuvo como objetivo conocer y comparar la centralidad relativa que distintas generaciones del siglo XXI le otorgan al trabajo, especialmente en lo que respecta a la incertidumbre que genera la irrupción de la IA en el mundo laboral. Se utilizó la escala de centralidad relativa del trabajo, parte del cuestionario MOW (*The Meaning of Working*) del International Research Team (1987). El estudio también buscó identificar las variaciones del sentido del trabajo en dos contextos históricos distintos. Encontrar estas diferencias es importante para estimar la relación de la población laboral activa con su inserción laboral tanto presente como futura. Reflexionar sobre la centralidad del trabajo en tiempos de cambios tecnológicos profundos, como la irrupción de la IA, permite anticipar comportamientos entre generaciones y orientar de manera más pertinente los procesos de formación profesional.

## Ponencias libres

### Redes de apoyo y colectividades para reorganizar el trabajo

Quezada Belem, Hindrichs Imke y Sedeño Celia  
*Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México*

**Introducción.** La relación género-trabajo en las teorías feministas evidencia una comprensión crítica y compleja de lo que constituye el trabajo, cuestionando quién trabaja y en qué condiciones. Existen dos principales marcos conceptuales: (1) feminismo de la igualdad y (2) feminismo de la reproducción social. En el primero, se pone al centro la discusión de la división sexual del trabajo, analizando las responsabilidades de hombres a mujeres a partir de los roles y estereotipos de género. Por su parte, el feminismo de la reproducción social da cuenta del control patriarcal en el trabajo, donde la participación de las mujeres se relaciona con la continua reproducción del capitalismo. Desde ambas posturas, la individualización y preservación en lo privado del trabajo doméstico mantiene el sistema de opresión de género, que promueve y exige que las mujeres sean responsables del cuidado. Ante esta realidad, las mujeres han desarrollado alternativas de trabajo al margen del sistema hegemónico capitalista. Por ello, la presente investigación tiene el objetivo de conocer las acciones de mujeres madres que trabajan en organizaciones de la economía social y solidaria (ESS) para enfrentar las desigualdades de género.

**Método.** La investigación fue cualitativa con diseño biográfico, utilizando la técnica de historias de vida por medio de entrevistas a profundidad con seis mujeres integrantes de dos grupos de la ESS de Morelos, México: un taller de artesanías de cerámica y una organización de elaboración de prendas de lana. Se realizó un análisis temático de la información. **Resultados.** Las entrevistadas coinciden en sus narrativas en considerar que sus organizaciones les permiten combinar responsabilidades de cuidado (por ejemplo, asistir con sus hijos, salir por citar a la escuela, entre otras). También resaltan la cooperación para organizar el trabajo reproductivo y productivo de manera colectiva, por ejemplo, en el cuidado de hijos, aunque desde diferentes concepciones de roles adscritos. Además, subrayan el papel fundamental de liderazgos sensibles y conscientes ante las condiciones de desigualdad de género.

**Discusión y conclusiones.** Reconocer que el trabajo de cuidados no remunerado sostiene la vida permite cuestionar la invisibilización del trabajo reproductivo realizado en gran medida por las mujeres. Asimismo, se resalta que el capitalismo depende fundamentalmente de la privatización del trabajo doméstico y, por lo tanto, de la opresión de las mujeres. Intentos de organización colaborativa y solidaria permiten contrastar estas tendencias.

## ¿Qué sabemos sobre la construcción identitaria en trabajadores hombres?: un *scope review* sobre género, masculinidades y subjetividades en el mundo del trabajo

Sebastián Sáez

Universidad Diego Portales, Chile

**Introducción.** En los estudios del mundo del trabajo, los procesos subjetivos han cobrado relevancia por la creciente atención a los aspectos psicosociales de los entornos laborales. Aunque los marcos conceptuales destacan la importancia del género, no existen revisiones de literatura centradas en los procesos identitarios de los hombres en el trabajo. Por ello, esta revisión busca conocer qué se ha investigado sobre cómo los trabajadores hombres construyen y organizan sus identidades laborales y de género ante los desafíos que presentan diversos contextos laborales.

**Método.** Se realizó una *scope review* (Daudt *et al.*, 2013) siguiendo criterios PRISMA, abarcando artículos en inglés y español publicados entre 2014 y 2024 en las bases de datos Web of Science, Scopus, PsycINFO, Social Science Database, Sociology Database y Scielo. Se utilizaron criterios de inclusión que exigían estudios empíricos con resultados desagregados sobre la construcción identitaria de hombres trabajadores, incorporando marcos teóricos tanto de estudios sobre masculinidades como de estudios psicosociales del trabajo. Se identificaron inicialmente 10 601 artículos, de los cuales se incluyeron 46.

**Resultados.** Se identificaron tres temas centrales en torno a la construcción identitaria masculina en el trabajo: (1) identidad de género y normas sociales ( $n = 26$ ), (2) desafíos profesionales y resiliencia ( $n = 13$ ), e (3) impacto del entorno laboral ( $n = 7$ ). En el primer tema, se observa una constante negociación identitaria en trabajos feminizados, la expresión emocional en el trabajo y la relación entre género y posiciones de poder. En el segundo, se analiza la negociación de la identidad profesional en contextos de exclusión, el desarrollo de masculinidades en profesiones feminizadas y la redefinición de roles en industrias masculinizadas. En el tercero, se aborda el impacto del entorno en la identidad profesional masculina, especialmente en transiciones laborales vinculadas a cambios estructurales.

**Discusión y conclusiones.** Los hallazgos muestran cómo las identidades masculinas y laborales se configuran en contextos marcados por transformaciones económicas, culturales y organizacionales propias del capitalismo flexible. Se destaca la necesidad de ampliar el análisis hacia sectores poco explorados como el comercio informal o las tecnologías de la información, y considerar cómo las masculinidades interactúan con otras dimensiones identitarias, como la orientación sexual o la discapacidad, para ofrecer una comprensión más integral de las subjetividades laborales masculinas.

## Discursos sobre trabajos mercantil, doméstico y de cuidado en relación con los géneros: una exploración desde reels de una red social

Verónica Andrade Jaramillo  
Universidad de Antioquia, Colombia

**Resumen.** Se parte de la tesis que, si bien la atribución y asunción de roles de género asociados a los trabajos mercantil, doméstico y de cuidado son cada vez menos polares en parejas heterosexuales, persiste una sobrecarga en las mujeres de los trabajos doméstico y de cuidado, aunque participen de trabajos mercantiles y generen ingresos; aspectos que, según Urrutia *et al.* (2017), favorecen la capacidad de negociación de ellas sobre la distribución de las tareas entre los miembros de la pareja. Esta desigualdad se sigue reproduciendo a través de la circulación de discursos hegemónicos que pueden no favorecer la transición a la idea de cuidador universal, “hacer que los actuales patrones de vida de las mujeres se conviertan en norma para todos” (Fraser, 1997, p. 14), donde las redes sociales se convierten en un amplificador de dichos discursos (González, 2018). Se revisaron cincuenta reels de Instagram, publicados entre 2023 y 2024 asociados al tema. Se encontraron varios tonos para transmitir la información: ironía, melancolía, enojo y humor, emitidos por mujeres y hombres. Dentro de los resultados se encuentran los siguientes repertorios. El trabajo doméstico y de cuidado no es un trabajo; es una actividad trivial que cualquiera puede hacer. Quien los realiza, principalmente mujeres, se desdibuja. Implica sobrecarga invisible asociada a *burnout*, aislamiento y alta carga mental. No son mensurables, nunca se terminan y solo son visibles si no se hacen. El desbalance y la sensación de injusticia genera resentimiento que socava el amor y favorece la opción de soltería. Las mujeres como más competentes en multitareas vs. hombres y como quienes asumen la gestión general del hogar; hombres encargados principalmente de sí mismos. Los hombres reflexionan sobre cuándo deben participar, si es inevitable, y existe una sobrevaloración de la escasa participación. Mujeres consideradas como cuidadoras naturales y hombres posicionados como sus asistentes, manteniendo carga mental. Supermujer, eficiente, incansable y feliz en los tres tipos de trabajo. Mujeres que salen al mercado de trabajo de manera desigual, y hombres que no entran decididamente en las labores del hogar y el cuidado. Búsqueda de equilibrio como ideal imposible. Se encontraron recomendaciones para distribución equitativa de tareas y empoderamiento de los hombres.

## Condiciones laborales en el hogar: el bienestar emocional de las amas de casa

Evelyn Azucena Rosas Esteban, Perla Romina Tapia Corona,  
Jairo Valerdi Benítez y Estefany Vianey González Tapia  
*Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México*

**Introducción.** A pesar de la importancia del trabajo de las amas de casa, en México existen pocos estudios que aborden su bienestar emocional y cómo las condiciones de su labor afectan su salud física y mental. Esta situación es similar a la que ocurre en trabajos remunerados, donde las personas también pueden experimentar desgaste. Algunas investigaciones documentadas indican que las amas de casa pueden presentar afecciones ortopédicas, debido a posturas repetitivas y movimientos forzados, un fenómeno común en la industria de la manufactura (Ruiz y Martínez, 2016). Además, factores psicosociales como la falta de reconocimiento y el descanso inadecuado en el hogar contribuyen a problemas de salud mental, como depresión y ansiedad (Martínez y García, 2017). **Método.** La presente investigación, de enfoque cuantitativo, tuvo como objetivo medir el bienestar emocional de las amas de casa mediante la aplicación del cuestionario de salud general de Goldberg (GHQ-28) y el cuestionario de *burnout* para amas de casa. En total, participaron 226 amas de casa. La recolección de datos se realizó en plazas comerciales, parques y zócalos de Yauatepec y Cuautla, Morelos, utilizando cuestionarios impresos y en línea a través de Google Forms. **Resultados.** Los resultados muestran que el 7.96 % de las participantes presenta síndrome de *burnout*, debido a las labores domésticas. Además, el 94.25 % reporta problemas de salud mental recientes (según el GHQ-28) y el 64.6 % se considera en un estado crónico (CGHQ 28). **Conclusiones.** Es fundamental visibilizar cómo el rol de ama de casa afecta la salud física y mental de manera similar a un trabajo remunerado. Además, es crucial reconocer tanto el valor monetario como no monetario de este rol. Entender la necesidad urgente de brindar reconocimiento y promover la participación igualitaria de todos los miembros de la familia es esencial para prevenir el deterioro del bienestar de las amas de casa. Y es importante continuar explorando el bienestar emocional de las amas de casa en diversas regiones del país, ya que este estudio se centró en un área específica de Morelos. Ampliar el alcance de la investigación a otras comunidades permitirá identificar factores adicionales que puedan influir en la salud física y mental de este grupo. Para futuras investigaciones, es importante considerar los diferentes contextos para comprender los diferentes desafíos que afrontan día a día.

## Voces de mujeres líderes: trayectorias, desafíos y formas de soporte en el camino hacia el liderazgo de mujeres en el trabajo sanitario

Dennisse Brito Placencia  
Universidad Diego Portales, Chile

**Introducción.** A nivel global, aunque más del 70 % de los trabajadores sanitarios son mujeres, menos del 30 % de los cargos directivos están ocupados por ellas (Women in Global Health, 2023). En Chile, esta disparidad también es evidente: en hospitales públicos, los hombres ocupan el 75 % de los puestos de liderazgo, pese a ser minoría en el sector (Lara *et al.*, 2020; Kappes y Mella, 2014). Esta desigualdad refleja barreras estructurales y una cultura organizacional atravesada por estereotipos de género que subestiman la capacidad directiva de las mujeres (Molinier, 2010, 2012, 2023). Estas construcciones de género operan como relaciones de poder (Butler, 2007), generando inequidades (Goktan y Gupta, 2015) que afectan tanto las trayectorias profesionales como la salud mental de las mujeres (Sundeen *et al.*, 2016). En este contexto, resulta clave comprender cómo las mujeres construyen sus liderazgos desde la experiencia, la resistencia y lo cotidiano. **Metodo.** Este estudio cualitativo, que parte de una tesis doctoral en psicología, explora las trayectorias de liderazgo de mujeres profesionales del ámbito de la salud, con el objetivo de identificar sus experiencias, barreras enfrentadas y aprendizajes construidos. Se enmarca en la teoría fundamentada constructivista (Charmaz), que permite generar significados desde las voces de las participantes. Se realizaron entrevistas en profundidad a médicas y enfermeras en cargos de liderazgo (jefaturas, coordinaciones u direcciones) en hospitales públicos. El muestreo fue intencional y teórico, avanzando hasta alcanzar saturación conceptual. El análisis, apoyado por ATLAS.ti, se desarrolló en codificación abierta, axial y selectiva, orientado a construir una teoría sustantiva. **Resultados.** Los resultados preliminares muestran trayectorias marcadas por barreras organizacionales –estructuras jerárquicas, bajo reconocimiento institucional y escasas políticas de conciliación– y barreras culturales –estereotipos de género que deslegitiman la autoridad femenina y limitan el acceso a redes de poder–. Aun así, emergen formas de soporte, como redes entre mujeres, mentorías informales, competencias socioemocionales y resignificación del liderazgo desde marcos éticos y afectivos. **Conclusiones.** Comprender estas trayectorias desde un enfoque situado permite visibilizar tensiones y resistencias, y aporta evidencia para impulsar políticas organizacionales inclusivas, reconociendo la diversidad en el ejercicio del liderazgo femenino en salud.

## Dinámicas de poder y género: un análisis de caso en el sistema educativo chileno

Camille Rieutord  
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

**Introducción.** Este trabajo analiza las experiencias de una mujer en un cargo de jefatura dentro del sistema educativo chileno, con el objetivo de comprender cómo las estructuras organizacionales generizadas y las dinámicas de poder afectan su desarrollo profesional desde una perspectiva interseccional (Acker, 1990; Crenshaw, 1989). **Método.** Se utilizó un diseño cualitativo basado en un estudio de caso único, a partir de una entrevista semiestructurada realizada a una exrectora con quince años de experiencia en un colegio particular de Viña del Mar, Chile. El análisis combinó técnicas de contenido y elementos del análisis del discurso (Cáceres, 2003; Sisto, 2012), permitiendo explorar los significados atribuidos a su trayectoria. **Resultados.** Los hallazgos se organizaron en dos categorías principales: (1) la búsqueda de validación frente a un “otro” masculino que actúa como referente normativo, evidenciando la tensión entre género y clase social en la legitimación de su liderazgo; y (2) el sacrificio emocional y físico implicado en asumir el liderazgo en un contexto de crisis, lo cual se relaciona con el fenómeno del acantilado de cristal. La participante describe cómo, al enfrentar cuestionamientos sobre la legitimidad de sus logros, adopta una narrativa de éxito basada en el sacrificio, que incluye el deterioro de su salud y la sobrecarga por responsabilidades de cuidado. **Discusión y conclusiones.** Este caso evidencia cómo las estructuras organizacionales, aunque aparentan neutralidad, continúan reproduciendo normas masculinas que exigen a las mujeres sobre demostrar su competencia, adaptarse a estilos de liderazgo masculinizados y asumir múltiples cargas sin reconocimiento (Acker, 2012; Carrasco y Barraza, 2023). A través de un enfoque interseccional, se muestra cómo el género y la clase interactúan en la configuración de experiencias diferenciadas de poder (Collins y Bilge, 2019; Lugones, 2007), visibilizando la complejidad de acceder y sostener posiciones de autoridad en entornos patriarcales. Los resultados implican que las estrategias institucionales orientadas a la equidad de género deben ir más allá del enfoque individualista que busca “fortalecer” a las mujeres y enfocarse en transformar las estructuras que perpetúan las desigualdades (Manidola, 2024; Ryan y Morgenroth, 2024). En particular, es necesario cuestionar el modelo del “trabajador ideal”, redefinir los estilos de liderazgo institucionalmente valorados y generar condiciones laborales que reconozcan y valoren la dimensión del cuidado. Este estudio aporta evidencia empírica y conceptual que puede ser utilizada para el diseño de políticas educativas y laborales más inclusivas que aborden las barreras estructurales desde un enfoque crítico. Asimismo, invita a ampliar la investigación en el campo del liderazgo educativo, desde marcos interseccionales, que permitan visibilizar las trayectorias diversas y los costos subjetivos que enfrentan las mujeres en posiciones de poder.

## Género, liderazgo y salud mental: revisión sistemática de alcance en trabajadores de la salud

Dennisse Brito Placencia, Julieta Araneda Bernal,  
Elisa Ansoleaga y Camilo Arenas  
*Universidad Diego Portales, Chile*

**Introducción.** En el sector salud, donde predominan trabajadoras mujeres, persisten profundas inequidades de género en el acceso al liderazgo y en la exposición a riesgos psicosociales. Diversas investigaciones indican que los estilos de liderazgo y las relaciones jerárquicas inciden directamente en la salud mental de los equipos. Esta revisión sistemática de alcance se propuso explorar cómo el género y los estilos de liderazgo afectan la salud mental de los trabajadores sanitarios, considerando el contexto organizacional, las desigualdades estructurales y los efectos acentuados durante la pandemia por COVID-19. **Método.** Se realizó una revisión sistemática de alcance en las bases de datos Web of Science, Scopus y PubMed, considerando estudios publicados entre 2012 y 2022, en inglés y español. Se aplicaron criterios de inclusión y exclusión predefinidos, de los 1236 revisados quedaron seleccionados ocho estudios empíricos. El análisis se centró en identificar patrones comunes en torno a liderazgo, género y salud mental. **Resultados.** Los estudios, en su mayoría provenientes de Europa y Canadá, evidenciaron altos niveles de ansiedad, estrés y agotamiento emocional en trabajadoras de salud. Se identificaron liderazgos destructivos y barreras de género, como el sexismo, la discriminación y las cargas domésticas desiguales. Durante la pandemia, estas condiciones se intensificaron, afectando principalmente a las mujeres que asumieron tareas adicionales de cuidado. **Discusión y conclusiones.** Los hallazgos revelan que el género condiciona tanto la experiencia del liderazgo como su relación con la salud mental de los trabajadores sanitarios. Se refuerza la necesidad de políticas organizacionales con enfoque de género, programas de formación en liderazgo inclusivo y el desarrollo de investigaciones que integren estas dimensiones. Esta revisión aporta una base crítica para diseñar entornos laborales más justos, sostenibles y saludables para quienes trabajan en salud.

## Los rastros del género: brujas, heroínas y líderes enfermeras

Dennisse Brito Placencia  
Universidad Diego Portales, Chile

**Introducción.** A pesar del creciente interés por promover liderazgos inclusivos en el ámbito sanitario, las trayectorias de mujeres líderes en enfermería siguen marcadas por construcciones históricas de género que limitan su reconocimiento y legitimidad. Esta presentación propone una revisión de literatura con enfoque histórico, orientada a identificar cómo ciertos imaginarios culturales han condicionado los modos en que las mujeres ejercen liderazgo en contextos sanitarios. Se argumenta que figuras arquetípicas como la bruja, la heroína y la líder operan como dispositivos simbólicos que sedimentan el mandato de género y afectan la salud mental, la carga laboral y las posibilidades de transformación organizacional en el sector salud. **Método.** Se desarrolló una revisión de literatura con metodología histórica, que analiza fuentes gráficas desde perspectivas críticas y feministas. Se seleccionaron textos que abordan la evolución del rol de la enfermera en la historia occidental, discursos disciplinares y construcciones simbólicas ligadas a lo femenino, el cuidado y el poder. El análisis se estructuró en torno a tres figuras centrales: la bruja (sabiduría proscrita y resistencia), la heroína (sacrificio y sobreexigencia) y la líder (tensiones de género en el ejercicio del poder). **Resultados.** Los hallazgos muestran que la figura de la bruja encarna la persecución histórica del saber femenino autónomo, mientras que la heroína representa una moral del sacrificio que aún impregna los discursos vocacionales en enfermería. Por su parte, la figura de la líder evidencia tensiones contemporáneas entre autoridad y feminidad, especialmente en contextos organizacionales jerárquicos que aún privilegian estilos de liderazgo masculinizados. Estas representaciones configuran límites simbólicos y materiales al ejercicio del poder por parte de las enfermeras. **Discusión y conclusiones.** Esta revisión permite comprender cómo los rastros del género continúan operando en el trabajo sanitario y en las prácticas de liderazgo en salud, reproduciendo inequidad simbólica. Se propone avanzar hacia modelos de liderazgo feministas y transformadores, que reconozcan la dimensión política del cuidado y promuevan la redistribución del poder en las organizaciones. El análisis histórico-crítico aporta claves para repensar la legitimidad, la autoridad y la agencia de las enfermeras, contribuyendo a construir espacios de trabajo más equitativos y éticamente comprometidos.

**Palabras clave.** Género, liderazgo en enfermería, feminismo, arquetipos, historia, poder, cuidado.

## Artistas mayores de las calles de Cali, Colombia y sus condiciones de trabajo: resultados preliminares desde una aproximación audiovisual

Daniel Murillo-Vega, Angélica María Londoño-Moreno  
y Fátima Díaz-Bambula  
Universidad del Valle, Colombia

**Introducción.** El trabajo informal, en ciudades como Santiago de Cali, es un fenómeno que requiere un análisis más allá de su concepción como desviación del modelo formal. Es importante considerar su relación con factores sociales, económicos, culturales y subjetivos. Los artistas mayores informales se ven enfrentados a la precariedad del trabajo y a los desafíos propios de la edad. Esta investigación argumenta que las condiciones de trabajo son un eje articulador clave y que su análisis es esencial para comprender las dinámicas de trabajo en contextos de vulnerabilidad socioeconómica. El objetivo de esta investigación fue analizar las condiciones de trabajo de artistas mayores informales de las calles de Cali, como eje articulador de la relación entre el trabajo artístico informal y las experiencias del envejecimiento.

**Método.** Se adoptó un abordaje cualitativo, exploratorio y descriptivo. La técnica de recolección utilizada fueron entrevistas semiestructuradas, que permitieron explorar en los artistas mayores informales sus trayectorias vitales, experiencias, condiciones de trabajo, percepciones sobre el envejecimiento y significados atribuidos a su arte. Complementariamente, se realizaron observaciones sistemáticas en sus lugares de trabajo y se registró en diarios de campo las prácticas observadas y las interacciones sociales. El análisis cualitativo se realizó mediante análisis temático identificando patrones, categorías emergentes y relaciones significativas. **Resultados.** Como resultados preliminares, se han identificado experiencias de trabajo marcadas por precariedad económica y ausencia de seguridad social, donde su arte es fuente de subsistencia, identidad y conexión social. Dentro de las condiciones de trabajo identificadas, se evidenció la precariedad existente en las categorías aplicadas; ambiente físico adverso; clima social complejo y hostil; y altas demandas en cuanto a tarea y tiempo. Como producto, se está realizando un cortometraje documental que busca sintetizar y visibilizar las condiciones de trabajo desde la perspectiva y voz de los artistas mayores. Además de ser un dispositivo de difusión del conocimiento y una herramienta para la sensibilización social y la construcción de diálogo con la comunidad. **Conclusión.** La experiencia de envejecer como artista informal en el centro de Cali está marcada por una tensión constante entre vulnerabilidad estructural y agencia individual, donde las condiciones de trabajo se entrelazan con desafíos del envejecimiento. Este estudio subraya la necesidad de políticas públicas y miradas académicas que reconozcan las especificidades de esta población, superando estigmas asociados a la informalidad y la vejez.

## Tipologías del hombre trabajador practicante y la construcción biográfica de la identidad profesional en jóvenes universitarios

Martha Cecilia Sabala-Moreno  
Universidad del Valle, Colombia

**Introducción.** Esta propuesta tiene como objetivo analizar el proceso de construcción de la identidad biográfica profesional y su papel en la configuración del *hombre trabajador* en jóvenes universitarios en periodo de prácticas. Si bien es común que quienes ingresan a la etapa de prácticas se encuentren dentro del rango etario de los 18 a los 28 años, esta fase no es exclusiva de dicho grupo, aunque la tendencia se incline hacia él. A lo largo de esta ventana temporal (juventud), se presentan transformaciones marcadas por el tránsito de la adolescencia a la adultez, análogo a la transición escuela-trabajo. Esta transición, desde un enfoque psicosocial, es importante en el desarrollo humano, puesto que acarrea una serie de cambios a nivel físico, social, emocional y relacional; todo ello enmarcado en el inevitable encuentro con el mundo laboral real. (Sabala-Moreno, 2023a, 2023b). **Método.** La tipología del *hombre trabajador practicante* se construyó mediante un abordaje cualitativo en el enfoque biográfico. Se recurrió a la elaboración y el análisis de historias de vida, recolectadas a través de entrevistas a profundidad realizadas a una muestra intencional de diez jóvenes estudiantes del Sistema de Regionalización de la Universidad del Valle, Colombia. Estos participantes se encontraban en sus primeras experiencias de inserción en contextos laborales, lo que permitió abordar, desde sus trayectorias subjetivas, los sentidos y las transformaciones vinculados con el inicio de la vida profesional. **Resultados y discusión.** Los resultados muestran que la configuración del *hombre trabajador practicante* no responde a una única forma identitaria, sino que emerge de procesos biográficos y relacionales diversos. La identidad profesional no es homogénea: existen múltiples formas de construcción que dialogan con el contexto, la trayectoria personal y las condiciones de las prácticas (Dubar, 1997, 2002; Ribeiro, 2012). A partir del análisis de relatos, se identificaron cinco tipos principales de practicantes trabajadores: el reflexivo, que cuestiona su rol desde una mirada introspectiva y formativa; el crítico, que además de interrogar su rol, interpela el sistema y busca transformarlo; el recursivo, que se adapta creativamente ante contextos precarios, sin idealizar la adversidad; el instrumental, alineado con las exigencias más tradicionales de las condiciones laborales actuales y del mercado; y el empleable, caracterizado por una pronta inserción laboral. **Conclusiones.** Estas tipologías no son excluyentes: muchos jóvenes articulan rasgos híbridos que revelan la complejidad del tránsito formativo-laboral.

## Estudio comparativo entre tiendas de conveniencia y de descuento: índices de acoso laboral

González Tapia Estefany Vianey, Ramírez Quiroz Alejandra Yunnuen  
y Morales Trinidad Joanna Jazmín

*Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México*

**Introducción.** Según la Encuesta Nacional de Empleo, las tiendas de conveniencia son pequeños establecimientos comerciales que venden productos de consumo masivo a precios accesibles y están ubicadas en zonas de alto tráfico, mientras que las tiendas de descuento son pequeños establecimientos comerciales que se dedican a la venta de abarrotes a precios bajos. Las similitudes entre estos tipos de tiendas radica en que no cuentan con más de tres empleados en un turno, sus instalaciones son pequeñas, han mantenido un crecimiento acelerado en México en los últimos años y ambas presentan un alto índice de rotación de personal. La OIT, y la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) coinciden en que una de las causas de la rotación de personal es el acoso laboral, entendido como “el comportamiento agresivo de uno o más miembros de un equipo de trabajo hacia un individuo de dicho grupo, con el objetivo de producir miedo, desprecio o depresión en ese trabajador, hasta que renuncie o sea despedido” (OMS, 2016).

**Método.** La presente investigación, de diseño cuantitativo, alcance descriptivo y corte transversal, tuvo como objetivo comparar los índices de acoso laboral en dos cadenas de tiendas, mediante la aplicación del inventario de terror psicológico de Leymann (LIPT-60), instrumento confiable para el tamizaje de conductas de acoso en población hispanohablante (Didier y Luna, 2023). Se utilizó una muestra no probabilística, aleatoria y por conveniencia, conformada por 110 mujeres (sesenta de una tienda de conveniencia y cincuenta de una tienda de descuento). La recolección de datos se realizó de forma presencial. El análisis de los datos se llevó a cabo en Microsoft Excel. **Resultados y discusión.** Los promedios de la puntuación centil obtenida a partir de los baremos de población general indican que, en las tiendas de conveniencia, el número de estrategias de acoso es alto, al igual que el de los demás indicadores evaluados. En contraste, en las tiendas de descuento, ningún indicador alcanza el percentil cincuenta. Hallazgo relevante para la discusión es que el 100 % de la muestra identificó la presencia de estrategias de acoso dentro del respectivo contexto laboral, cuyo 100 % está conformado por mujeres. Lo que, independientemente del tipo de organización, representa una situación que debe ser atendida. Por ello, para futuras investigaciones, se recomienda una medición que incluya hombres para contrastar posibles diferencias debido al género.

## Redes de colaboración, motivación para liderar y apoyo organizacional: impactos en la carrera de las mujeres

Vivian dos Santos Miranda y Gardênia da Silva Abbad  
UNB, Brasil

**Introducción.** Este trabajo presenta un proyecto doctoral que investiga los factores que influyen en la trayectoria de las mujeres hacia el liderazgo. A pesar de los avances promovidos por acciones afirmativas, el ascenso femenino a cargos de liderazgo sigue enfrentando desigualdades, especialmente entre mujeres negras y mestizas. Estudios señalan que barreras estructurales, como la falta de redes de apoyo y el escaso respaldo institucional, limitan el desarrollo profesional. Este estudio analiza el papel de las redes de colaboración, la motivación para liderar y el apoyo organizacional a la equidad de género en el desarrollo y progreso profesional de mujeres en organizaciones. **Método.** Se trata de una investigación con enfoque mixto, secuencial explicativo y diseño correlacional. Está compuesta por dos etapas: (1) desarrollo y validación de instrumentos para medir la motivación para liderar y el apoyo organizacional a la equidad de género; y (2) aplicación cuantitativa a gran escala. La muestra incluirá mujeres con o sin cargos formales de liderazgo, que hayan participado en programas de formación para liderazgos. Se analizarán las relaciones predictoras entre el apoyo organizacional, la participación en redes de colaboración y el desarrollo profesional, considerando la motivación para liderar como variable mediadora. **Resultados esperados.** Se busca investigar las relaciones entre el apoyo organizacional a la equidad de género, el desarrollo profesional y el impacto de la formación, así como analizar el rol mediador de la motivación para liderar en estas asociaciones. **Discusión y conclusiones.** Se espera ampliar el conocimiento teórico sobre los factores que afectan la progresión profesional de las mujeres en los contextos laborales. Desde el punto de vista metodológico, el estudio ofrece instrumentos válidos para futuras investigaciones sensibles a la perspectiva de género. En términos prácticos, los hallazgos pueden contribuir al diseño de programas organizacionales más inclusivos, al identificar factores que favorecen el desarrollo profesional y el avance en la carrera de las mujeres. Además, se busca aportar evidencias empíricas sobre cómo el apoyo organizacional a la equidad de género, la motivación para liderar y las redes de colaboración pueden promover trayectorias profesionales más equitativas.

## Análise de redes de colaboração entre estudantes de psicologia com base em demografia

Eric Vasconcelos Lima,<sup>1</sup> Gardênia da Silva Abbad<sup>1</sup>  
e Márcio Leandro da Silva<sup>2</sup>

<sup>1</sup> UNB, Brasil; <sup>2</sup> Instituto Federal de Brasília, Brasil

**Introdução.** Nas últimas décadas, intensas transformações sociais, políticas e econômicas têm exigido respostas mais eficazes da sociedade, especialmente no campo educacional. A ampliação do acesso ao ensino superior, impulsionada por políticas afirmativas, contribuiu para tornar as universidades mais diversas. No entanto, essa diversidade ainda enfrenta obstáculos significativos, como conflitos interpessoais, experiências de discriminação e índices elevados de evasão. Nesse contexto, o presente projeto busca compreender como se estabelecem as conexões entre estudantes e de que forma essas relações impactam a integração acadêmica. Por meio da análise de redes sociais, espera-se identificar a tendência de indivíduos se conectarem com outros semelhantes em termos de características demográficas e mapear possíveis barreiras à inclusão. A análise também permitirá compreender em que medida a liderança compartilhada pode ser fortalecida por meio de intervenções educacionais e programas de formação, promovendo vínculos mais diversos, colaborativos e inclusivos nos ambientes acadêmicos. **Método.** A metodologia adotada é quantitativa e qualitativa, e envolve cerca de 120 estudantes do curso de Psicologia da UnB, matriculados entre o segundo e o quarto semestre. Os dados serão coletados através de um questionário estruturado em três blocos: relações sociais (7 itens), perfil socioeconômico (27 itens) e experiências de discriminação (4 itens). Para a análise dos dados, será utilizado o software Gephi 0.9.5, com foco no cálculo do E-I Index, que mede o grau de homofilia nas redes de interação. **Resultados.** Envolvem a identificação de padrões relacionais entre estudantes com base em características como raça, gênero, orientação sexual, localização geográfica, idade e condição socioeconômica. A partir disso, será possível compreender como essas redes impactam a colaboração acadêmica, o compartilhamento de informações, o convívio social e o apoio emocional entre os estudantes. **Discussão e conclusão.** Os resultados contribuirão para uma reflexão crítica sobre a efetividade das políticas afirmativas e a necessidade de práticas educacionais mais inclusivas. Além disso, a promoção da liderança compartilhada entre os estudantes é vista como uma estratégia promissora para fomentar ambientes acadêmicos mais colaborativos, engajados e equitativos. Por fim, o estudo fornece subsídios importantes para o desenvolvimento de estratégias institucionais que fortaleçam a diversidade, a equidade e a formação de profissionais comprometidos com as questões sociais contemporâneas.

## Organización del trabajo indígena: una revisión sistemática en psicología organizacional y del trabajo

Juan Manuel Guzmán Cárdenas, Pablo Julio Trejos  
y Carlos Fernando Torres Oviedo  
*Universidad del Valle, Colombia*

**Introducción.** Históricamente, la POT ha priorizado objetos de estudio basados en el trabajo asalariado y estructuras empresariales. Sin embargo, distintos pueblos originarios practican otras formas de organización del trabajo, fundadas principalmente en la reciprocidad y sostenibilidad comunitaria. Prácticas denominadas *Minga*, *tequio* o *mingaco* trascienden la noción de trabajo asalariado, integran dimensiones económicas, sociales y políticas, que refuerzan la cohesión comunitaria (Peredo y Salmon, 2023) y constituyen formas organizativas y del trabajo con las que la POT puede ampliar su objeto de estudio. **Método.** Se presenta una revisión sistemática, aún en proceso, bajo el modelo PRISMA (Page *et al.*, 2020), que explora el abordaje de la POT sobre la organización del trabajo indígena. Se consultaron bases de datos académicas con términos clave relacionados con la organización del trabajo indígena y la POT, en el periodo 1970-2025. La información fue analizada mediante análisis de contenido para identificar abordajes disciplinares y conceptuales. Con la aplicación de los criterios de exclusión, la búsqueda arrojó cuatro documentos, uno en el campo de la POT y tres en administración, que fueron incorporados por su pertinencia y proximidad disciplinar. Murry y James (2021) proponen sentar las bases para profundizar en la investigación que beneficie organizaciones indígenas y no indígenas, la vida laboral y la reconciliación entre saberes de las comunidades y la disciplina de la POT. En administración, Salmon *et al.* (2023) ofrecen una revisión sistemática sobre la relación entre gestión y temas indígenas, destacando los debates sobre los procesos de descolonización, reconocimiento de los derechos indígenas y minorías en el entorno laboral; Härtel (2015) realiza una síntesis de diferentes enfoques para definir lo indígena, proporciona ejemplos de perspectivas sobre gestión indígena y el concepto de capitalismo indígena; y Thiessen (2023) propone, en una perspectiva *mainstream*, el fortalecimiento a la empleabilidad frente a las condiciones culturales del trabajador indígena. **Resultados esperados.** Estos hallazgos permiten considerar indicios de que, al menos en la literatura proveniente de bases de datos indexadas, la información disponible es escasa. Debido a esto, resulta necesario reformular la estrategia metodológica, incluyendo criterios de búsqueda en la revisión por alternativas que consideren literatura no indexada y otras fuentes de conocimiento, tal como lo permite el modelo Rameses. Entonces, se realizará una revisión que abarque también otras ciencias sociales. Así, la POT, en diálogo multidisciplinar, podría ampliar su visión del trabajo, reconociendo las prácticas organizativas de los pueblos originarios.

## Diversidad e inclusión en hospitales públicos: perspectivas de personas trans y travestis

Rafael Jefferson de Oliveira y Alexander Hochdorn  
UNB, Brasil

**Introducción.** Aunque el derecho a la salud está constitucionalmente garantizado en Brasil, las personas trans y travestis enfrentan barreras significativas para acceder y mantenerse en los tratamientos dentro del sistema público de salud, especialmente debido a la transtravestifobia. Este estudio investigó cómo se perciben las políticas y prácticas de inclusión en estos espacios tanto por parte de profesionales de la salud como de personas trans y travestis atendidas. **Método.** La investigación se desarrolló en dos etapas cualitativas. En la primera, seis trabajadores de la salud (promedio de experiencia: 15 años; DE = 9.8) respondieron entrevistas semiestructuradas. En la segunda etapa, se entrevistó a siete personas trans y travestis (edad media: 31 años; DE = 13.17). Todas las entrevistas fueron transcritas y analizadas mediante el *software* IRAMUTEQ. **Resultados.** Desde la perspectiva de los trabajadores, surgieron cuatro clases temáticas: (1) respeto al nombre social y a la identidad de género (37.3 %); (2) búsqueda de capacitación y necesidad de multiplicación interna del conocimiento (18.1 %); (3) importancia de la formación y experiencia específicas (14 %); y (4) representaciones sociales sobre personas trans, travestis y cisgénero (30.6 %). Se señalaron lagunas institucionales en relación con la formación en género y sexualidad, además de manifestaciones de discriminación entre colegas. Desde la perspectiva de las personas trans y travestis, también emergieron cuatro clases: (1) contextualización de vivencias y denuncias de discriminación; (2) respeto al nombre social y a los pronombres; (3) representaciones sociales de identidades trans y cis; y (4) demanda por servicios de referencia y profesionales capacitados. El irrespeto al nombre social y la ausencia de un trato sensible fueron identificados como motivos para evitar el acceso a los servicios de salud. **Discusión y conclusiones.** La falta de prácticas humanizadas y la escasa capacitación profesional contribuyen a la reproducción de contextos excluyentes en los servicios públicos de salud. La promoción de entornos inclusivos exige políticas institucionales eficaces, formación continua y fortalecimiento de competencias interpersonales. Se concluye que el respeto a la identidad de género debe ser garantizado no solo como un derecho individual, sino como un compromiso institucional orientado a la equidad en la atención.

## Treinamentos em diversidade na América Latina: uma revisão

Rafael Jefferson de Oliveira e Gardênia da Silva Abbad  
UNB, Brasil

**Introdução.** Treinamentos em Diversidade (TD) têm sido amplamente utilizados em contextos organizacionais como estratégia para reduzir comportamentos discriminatórios, fomentar interações intergrupais positivas e promover ambientes mais inclusivos. Contudo, a literatura sobre o tema é predominantemente oriunda de países do Norte Global, com escassa representação de produção científica da América Latina. Este estudo objetivou realizar uma revisão integrativa da literatura científica sobre o uso, o desenho e a avaliação de TD em contextos de trabalho latino-americanos. **Método.** A revisão foi conduzida nas bases Web of Science, PubMed e SciELO, com publicações entre 2014 e 2024, em português, inglês e espanhol. Foram incluídos estudos empíricos, revisões sistemáticas e meta-análises que abordassem Análises de Necessidades de Treinamento (ANT), desenhos e/ou avaliações de TD em contextos de trabalho. Após triagem de 383 estudos, quatro atenderam integralmente aos critérios de elegibilidade. **Resultados.** Os estudos foram conduzidos no Brasil, Equador, Argentina e Chile, com ênfase nos setores da saúde e da educação. As metodologias utilizadas foram predominantemente qualitativas, com estudos de caso e análises exploratórias. Os temas abordados incluíram a formação e desenvolvimento profissional sobre pessoas com deficiência, a preparação para o enfrentamento de microagressões e o ensino de competências interculturais. **Discussão e conclusão.** Nenhum dos estudos apresentou ANT, descrição estruturada dos conteúdos dos treinamentos ou avaliação baseada em evidências. Observou-se também a ausência de foco em diversidade de gênero, raça/etnia e orientação sexual, bem como a fraca articulação com políticas institucionais de diversidade. Os achados evidenciam a necessidade de incorporar diagnósticos prévios, fundamentos instrucionais e instrumentos válidos de avaliação nos TD. Recomenda-se que futuras pesquisas e os próprios treinamentos incorporem a ANT, expandam o foco para múltiplas dimensões da diversidade e integrem os TD a políticas institucionais mais amplas de diversidade, equidade e inclusão.

## Intervenções organizacionais para redução de preconceitos implícitos de gênero: uma revisão narrativa

Catarina Vieira Souza Portugal, Klauren Godoi Araújo Camargo  
e Larissa Akemi Valença Mizuno  
UNB, Brasil

**Introdução.** Preconceitos implícitos, compreendidos como associações inconscientes que influenciam julgamentos e comportamentos, representam uma barreira significativa para a promoção da igualdade de gênero nas organizações. Ainda que muitas instituições tenham investido em políticas de diversidade e inclusão, tais preconceitos seguem afetando decisões críticas no ambiente de trabalho, como seleção, promoção e avaliação de desempenho. Diante desse cenário, o presente estudo teve como objetivo investigar como as intervenções organizacionais têm se proposto a reduzir preconceitos implícitos de gênero no ambiente de trabalho.

**Método.** Realizou-se uma revisão narrativa da literatura para identificar intervenções organizacionais voltadas ao reconhecimento e redução de preconceitos implícitos de gênero no trabalho, com buscas nas bases Google Acadêmico, Scopus e Web of Science, com utilizando combinação dos termos: “implicit bias”, “gender equality”, “org”, “tional intervention”, “diversity training”, “program evaluation” e “impact assessment”. Foram obtidos 83 registros, dos quais 14 atenderam aos critérios de inclusão: estudos empíricos ou revisões com foco em intervenções organizacionais. Excluíram-se duplicatas, trabalhos puramente teóricos, fora do contexto organizacional ou sem acesso ao texto completo. A triagem foi feita em etapas por duas autoras, com leitura de títulos, resumos e textos completos. Os dados extraídos foram organizados e analisados qualitativamente.

**Resultados.** As evidências apontam para três principais tipos de intervenção: (1) treinamentos baseados em aprendizagem ativa, que promovem autorreflexão e conscientização, frequentemente utilizando simulações, dramatizações e testes como o IAT; (2) revisão de práticas e rotinas institucionais, com foco em transformação estrutural e enfrentamento de normas discriminatórias; e (3) uso de tecnologias imersivas, como realidade aumentada e virtual, que favorecem o desenvolvimento de empatia e a internalização de novos comportamentos. Estratégias eficazes integram componentes individuais e institucionais, envolvem lideranças organizacionais e são sustentadas por metodologias participativas e fundamentação teórica sólida. A criação de espaços seguros para discussão e a responsabilização coletiva sem culpabilização emergem como fatores chave para o sucesso das intervenções.

**Discussão e conclusões.** A redução de preconceitos implícitos requer abordagens multifacetadas e contínuas, com foco na transformação de atitudes e práticas organizacionais. O estudo contribui para a sistematização do conhecimento sobre o tema e oferece subsídios práticos para a formulação de ações mais eficazes de promoção da equidade de gênero no mundo do trabalho.

## Políticas de empleo juvenil en Colombia: una aproximación desde el análisis crítico del discurso

Martha Cecilia Garcés-Ascuntar<sup>1</sup> y Margarita Losada-Medina<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universidad Federal de Bahía, Brasil

<sup>2</sup> PUC de Valparaíso, Chile

**Introducción.** En América Latina, las políticas de empleo juvenil han cobrado relevancia en las últimas décadas como respuesta a los altos niveles de desempleo, informalidad y precarización laboral que afectan especialmente a la juventud. En Colombia, programas como Jóvenes en Acción y Sacúdete son ejemplos de iniciativas estatales orientadas a la formación, la inserción laboral y el emprendimiento. No obstante, estas políticas tienden a enfocarse en la responsabilización individual y la formación de competencias para la empleabilidad, sin considerar suficientemente las condiciones estructurales que limitan las oportunidades de los jóvenes, especialmente de aquellos que habitan sectores populares. Este trabajo se justifica en la necesidad de comprender cómo los discursos institucionales sobre el trabajo y la empleabilidad son apropiados, resignificados o contestados por jóvenes. El objetivo del estudio fue analizar los discursos institucionales sobre el empleo juvenil que se construyen en torno al trabajo y jóvenes en dichas políticas, con el fin de evidenciar los posibles puntos de tensión entre ambos marcos discursivos. **Método.** Se realizó un estudio de tipo cualitativo, usando el análisis crítico del discurso (Fairclough y Wodak, 2000) e implementando la caja de herramientas de Rivera-Aguilera (2017) y Jäger (2003) como estrategia analítica. El corpus estuvo conformado por documentos institucionales de programas de política pública dirigidos a la juventud en Colombia, particularmente Jóvenes en Acción y Sacúdete. Desde un enfoque metodológico situado, se entiende el lenguaje como una práctica social y se analiza cómo los discursos construyen realidades, relaciones y sujetos (Fairclough, 2012; Wodak y Meyer, 2003). **Resultados.** El análisis mostró que estas políticas de empleo juvenil en Colombia construyen al sujeto joven desde una lógica de déficit, asociada a la falta de competencias y actitudes adecuadas para el mercado laboral. Se identifican discursos que promueven la autogestión, el emprendimiento y la formación en habilidades blandas como condiciones necesarias para la empleabilidad. Estos sentidos se articulan con una gubernamentalidad que desplaza la responsabilidad del Estado hacia los individuos, despolitizando las condiciones estructurales de precariedad y desigualdad. **Conclusión.** Estas políticas producen formas de subjetivación que interpelan a los jóvenes como responsables de su destino laboral, promoviendo un ideal de ciudadano emprendedor, adaptable y resiliente. Esta perspectiva limita la posibilidad de pensar el trabajo como un derecho y oculta las tensiones sociales e históricas que configuran las trayectorias juveniles. Se requieren enfoques críticos y contextualizados que reconozcan la agencia juvenil y las dimensiones estructurales del empleo.

## Racismo en la trayectoria laboral de mujeres negras brasileñas: del sufrimiento psíquico al enfrentamiento político

Elka Lima Hostensky, Emerson Vicente da Cruz, Laís Hildebrando Fischer,  
Leoni Rita Vitoria, Letícia Duarte da Silva, Letícia Lima da Silva,  
Maria Eduarda Ferreira do Monte Paz, Marilei Pereira da Rosa  
y Viviane Alves de Paula  
UFSC, Brasil

**Introducción.** El objetivo de esa investigación es analizar de qué manera las trabajadoras brasileñas, autodeclaradas negras, perciben, viven y reaccionan a las experiencias de racismo en sus trayectorias laborales. Se trata de un estudio en desarrollo, en fase de ajustes en el corpus textual –obtenido tras la transcripción de las entrevistas en profundidad– para posterior análisis con el uso del *software* IRaMuTeQ. **Método.** Fueron entrevistadas individualmente 34 mujeres, residentes en las ciudades de Brasília, São Paulo, Salvador y Florianópolis, con edades entre los 29 y 67 años. Las participantes son educadoras, abogadas, psicólogas, artistas, enfermeras, emprendedoras, diversas, plurales. Tomamos como puntos de interés tres ejes temáticos: (1) percepción y vivencias de racismo en las trayectorias laborales; (2) efectos e impactos del racismo; y (3) enfrentamiento y estrategias de resistencia. **Resultados.** La lectura fluctuante del corpus, como una primera etapa del análisis de contenido, pone de relieve que el racismo es percibido a lo largo de toda una historia de vida y trabajo. Son vivencias enmarcadas por violencias simbólicas como la hipersexualización de sus cuerpos; el silenciamiento y la apropiación de sus ideas; obstáculos de ascensión profesional; desconfianza y sabotaje por parte de compañeros de trabajo cuando ocupan lugares de liderazgo; el fenómeno del “*token*” en contextos organizacionales en los cuales supuestamente adoptan políticas de diversidad e inclusión; armadillas creadas para confirmar estereotipos de género y raza. Estos aspectos asociados a la necesidad de obtener un desempeño por encima de la media representan un caldo de cultivo para la producción de enfermedades laborales y afectaciones a la salud mental de esas mujeres. Los análisis preliminares indican que las formas de enfrentamiento son político y psíquico. En el plan individual, ellas destacan la educación como un motor transformador en sus vidas, aut conocimiento y características individuales que las ayudaran a sobrevivir en espacios mayoritariamente emblanquecidos (*soft skills*). En el plan colectivo, hablan de “*letramento racial*”, “*aquilombamento*”, concientización y movimiento constante para que el racismo no las paralice en el lugar de subalternización. **Conclusión.** La expectativa es que el estudio contribuya a reflexiones y a construir soluciones innovadoras y legítimas en términos de superación de las desigualdades raciales en el mundo laboral, sobre todo en los contextos organizacionales.

**Palabras clave.** Racismo, trayectorias laborales, mujeres negras.

## Edadismo y bienestar laboral: una revisión sistemática a propósito del envejecimiento de la fuerza de trabajo

Andy Luis Marrero-Vega, Jesús Yeves, Mariana Bargsted y Sebastián Saéz  
*Universidad Diego Portales, Santiago, Chile*

**Introducción.** Los entornos laborales evidencian una diversidad generacional sin precedentes, lo que ha propiciado un creciente interés por comprender el fenómeno del edadismo, aunque desde distintos marcos teóricos y con operacionalizaciones heterogéneas. Revisiones previas destacan la relación entre edadismo y bienestar psicológico, sin considerar la especificidad laboral; o bien se ha evaluado el edadismo en las prácticas de contratación. Sin embargo, la relación entre el edadismo hacia los trabajadores mayores y su bienestar en el lugar de trabajo sigue estando insuficientemente integrada. Ante este vacío en la literatura, la presente revisión tiene como objetivo identificar y analizar la evidencia empírica que examine la relación entre edadismo y bienestar laboral en trabajadores de cincuenta años o más.

**Método.** Se realizó una revisión sistemática de la literatura siguiendo los criterios PRISMA, realizando búsquedas en las bases de datos Web of Science, Scopus, Scielo, PubMed, PsycInfo, Psychology and Behavioral Sciences y Psychology Database. Se emplearon *EndNote21* para la gestión de referencias y *Covidence* como plataforma de revisión. Los estudios elegibles debían involucrar a personas de cincuenta años o más empleadas, centrarse en el edadismo hacia trabajadores mayores, examinar la relación edadismo-bienestar laboral y considerar entornos laborales. **Resultados.** De los 3378 artículos identificados, 27 resultaron incluidos en la revisión. Fueron publicados entre 2000 y 2024, destacando Estados Unidos ( $n = 10$ ) y Australia ( $n = 4$ ) como los países más referenciados. La *Everyday Discrimination Scale* fue la más utilizada ( $n = 3$ ), seguida de la *Workplace Age Discrimination Scale* (WADS,  $n = 2$ ) y la *Nordic Age Discrimination Scale* (NADS,  $n = 2$ ). En cuanto al bienestar laboral, predominaron las evaluaciones de satisfacción laboral. En 24 de los 27 estudios (89 %) se reportó una correlación negativa y significativa entre edadismo y bienestar laboral ( $-0.05$  a  $-0.50$ ). En esta asociación, se identificaron moderadores y mediadores, como ansiedad ante el envejecimiento, percepción del envejecimiento como pérdida, identificación con el grupo etario, apoyo social, rumiación, sexo, edad, entre otros. **Discusión y conclusiones.** El edadismo en el trabajo tiene repercusiones en la salud mental y el bienestar laboral. La evidencia aportada contiene implicaciones prácticas para empleadores, organizaciones y responsables de la formulación de políticas públicas, al subrayar la necesidad de promover acciones que combatan la discriminación por edad. Desde una perspectiva teórica, se contribuye a la comprensión de los mecanismos mediante los cuales el edadismo incide en el bienestar laboral y se fortalece la base conceptual para el desarrollo de un modelo explicativo de esta relación.

## Revisitando el concepto de doble presencia

M. Segú-Flores, N. Salinas-Oñate, A. Silva, Salazar-Fernández y C. Vera  
Universidad de La Frontera, Chile

**Introducción.** La adultez conlleva el desafío de conciliar las demandas del trabajo remunerado y las responsabilidades doméstico-familiares, vividas de manera desigual entre mujeres y hombres. Aun cuando las mujeres participan activamente en el mundo laboral, continúan siendo vistas como principales responsables del cuidado y las tareas del hogar. Este desbalance se abordó inicialmente bajo el concepto de doble presencia. Sin embargo, la investigación existente se ha centrado más en la distribución del tiempo y la desigualdad de género en el trabajo, sin profundizar en la experiencia subjetiva de enfrentar ambas esferas a la vez, lo que limita la comprensión integral del fenómeno. **Objetivo.** Revisar sistemáticamente las definiciones y formas de medición del concepto de doble presencia, con el fin de identificar los elementos necesarios para una adecuada conceptualización. **Método.** Se realizó una revisión sistemática narrativa, siguiendo las directrices PRISMA, con protocolo registrado en PROSPERO. La búsqueda en Web of Science, Scopus y Scielo arrojó 569 artículos, de los cuales 41 cumplieron con los criterios de inclusión. **Resultados.** A partir de un análisis inductivo de las definiciones encontradas, emergieron seis elementos centrales del concepto de doble presencia: (1) fenómeno psicosocial observable en personas con roles laborales y doméstico-familiares; (2) vivido mayoritariamente por mujeres; (3) caracterizado por la simultaneidad de tareas en ambos ámbitos; (4) conlleva dificultad para equilibrar sus demandas; (5) representa un riesgo psicosocial; y (6) puede afectar la salud física y mental. En relación con su medición, los estudios cuantitativos suelen utilizar la dimensión de doble presencia del cuestionario COPSOQ-ISTAS 21, mientras que los cualitativos emplean entrevistas en profundidad para comprender la experiencia vivida. **Discusión.** Esta revisión constituye un aporte pionero al sistematizar el concepto de doble presencia, evidenciando vacíos en su medición y proponiendo una definición integradora: “fenómeno psicosocial que experimentan personas que se desempeñan en los ámbitos laboral remunerado y doméstico-familiar, caracterizado por la dificultad para equilibrar las demandas derivadas de la realización sincrónica de tareas en ambos ámbitos y que genera consecuencias negativas para la salud de la persona que lo vive”. **Conclusión.** Se concluye que existe una brecha importante entre la definición conceptual y su operacionalización, ya que los instrumentos actuales no capturan adecuadamente la sincronía ni la dificultad de conciliación entre ambos roles.

## Dialogando sobre trabajo con la mujer víctima del conflicto armado\*

Lilibeth Patricia Pedraza Álvarez  
Universidad del Magdalena, Colombia

**Introducción.** El conflicto armado, según el Tribunal Penal para la ex-Yugoslavia (1995), es la fuerza entre estados o toda aquella situación de violencia prolongada entre autoridades gubernamentales y grupos armados organizados; Colombia ha estado en conflicto por décadas y las mujeres han sido de sus principales víctimas. Según estudio realizado con más de mil mujeres víctimas del conflicto en Colombia, Miller *et al.* (2013) encontraron que tres de cada cuatro mujeres encuestadas fueron obligadas a abandonar sus hogares, se registró un 82 % de denuncias de tratos inhumanos y violencia de todo tipo, y además que un 13 % de estas mujeres dice haber sufrido violación sexual. Es importante señalar que muchas han vivido la pérdida de seres queridos, como esposos, padres o hijos, y esto las ha obligado a asumir roles dentro del hogar que antes no tenían; es decir, recurrir al trabajo como fuente de ingreso para sus hogares, pues antes del conflicto en su gran mayoría se dedicaban a labores de ama de casa y era el hombre del hogar el principal proveedor. Por lo anterior, conocer cómo significan el trabajo estas mujeres despierta interés. Es importante tener en cuenta que las situaciones vividas, el contexto social, nivel de educación, etc., pueden influir en cómo cada persona o grupo poblacional significa el trabajo, tal como lo expresa el MOW (1087) constructo psicológico multidimensional y dinámico, formado de la interacción entre variables personales y ambientales e influenciado por los cambios en el individuo, a su alrededor o en el trabajo.

**Método.** Estudio mixto que permitió caracterizar la población de mujeres víctimas del conflicto armado e identificar como la población objeto de estudio significa el trabajo mediante el análisis de contenido de Bardin (1991/2002, p. 35). Se empleó un cuestionario y entrevistas como instrumentos de recolección de información en población de mujeres víctimas del conflicto armado en municipios PDET del Magdalena.

**Resultados y conclusiones.** Se encontró que reconocen como trabajo solo aquellas labores que traen recompensa económica, que es central pero no lo más importante en su vida, y que tiene mayor valor en la medida que suplen necesidades propias y de su familia. Encuentran otras ganancias como independencia, relaciones y autosuperación.

\* Este trabajo presenta resultados de investigación realizada en el marco de la Convocatoria Orquídeas 2023 del Ministerio de Ciencias, Tecnología e Innovación, financiado por el Fondo Nacional de Financiamiento para la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, Fondo Francisco José de Caldas, y el INFOTEP de Ciénaga Magdalena como entidad ejecutora. Objetivo: determinar el significado del trabajo para mujeres víctimas del conflicto armado en los municipios PDET del departamento del Magdalena.

## Subjetividades y redes afectivas en el trabajo rural de las mujeres en el departamento de Bolívar

Marilyn Vanegas-García,<sup>1</sup> Rocío Venegas Luque<sup>2</sup>  
 y Alba Lucía Meneses Báez<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universidad del Sinú, Colombia

<sup>2</sup> Universidad Los Libertadores, Colombia

<sup>3</sup> Universidad El Bosque, Colombia

**Introducción.** En el departamento de Bolívar, las mujeres rurales desempeñan un papel central en la producción agrícola y en las economías del cuidado, contribuyendo significativamente a la seguridad alimentaria y a las dinámicas comunitarias. Sin embargo, su labor continúa siendo invisibilizada y precarizada por discursos históricos que subordinan el trabajo femenino. Este proyecto de investigación analiza la construcción de subjetividades de las mujeres trabajadoras rurales, explorando sus experiencias laborales, afectivas y de cuidado, así como las estrategias de agenciamiento que desarrollan en contextos de precarización. El estudio se fundamenta teóricamente en Michel Foucault (saber-poder, gubernamentalidad), Suely Rolnik, Frédéric Lordon y Lauren Berlant (afectos, deseo), además de perspectivas feministas interseccionales. Su objetivo es comprender las dinámicas de poder y resistencia que inciden en la configuración de sus identidades, sus sistemas de apoyo y su capacidad de acción. **Método.** Esta investigación adopta un enfoque cualitativo y sociohistórico, con diseño arqueológico-genealógico inspirado en Foucault. La población está compuesta por mujeres trabajadoras rurales de Bolívar. Se utilizará un muestreo intencionado y teórico que garantice diversidad en edad, labores, formas organizativas y experiencias de resistencia. Las fuentes de información incluyen entrevistas en profundidad y semiestructuradas, observación participante en contextos comunitarios y análisis documental de archivos históricos, legislación y discursos institucionales. Las técnicas contemplan entrevistas narrativas, análisis arqueológico para detectar rupturas y continuidades en los discursos sobre el trabajo femenino, y análisis genealógico para rastrear configuraciones de poder que han modelado sus subjetividades. **Resultados esperados.** Se espera visibilizar las experiencias de estas trabajadoras rurales y las estrategias de agenciamiento que han desarrollado frente a condiciones de precariedad. Los hallazgos permitirán aportar al diseño de políticas públicas más inclusivas, reconociendo sus contribuciones económicas, sociales y afectivas. Asimismo, se contribuirá al desarrollo de metodologías críticas que integren la cartografía de los afectos y la genealogía del poder en el estudio del trabajo y la subjetividad. Este proyecto busca nutrir el debate académico sobre género, trabajo y afectos, y ofrecer insumos para transformar las condiciones laborales y organizativas de las mujeres rurales en Bolívar desde un enfoque ético y situado.

## Entre la ilusión y el desarraigo: cambios de trayectoria laboral en mujeres migrantes venezolanas en Ecuador

Paola Ochoa Pacheco,<sup>1</sup> David Coello-Montecel<sup>1</sup> y Denis Ochoa Pacheco<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Escuela Superior Politécnica del Litoral

y ESPAE Graduate School of Management, Ecuador

<sup>2</sup>Universidad Central de Venezuela, Venezuela

**Introducción.** En un contexto marcado por una profunda crisis de seguridad y, en los últimos tiempos, de cortes de servicios básicos, como la electricidad, en el país de acogida, este trabajo presenta la experiencia laboral de mujeres migrantes venezolanas llegadas a Ecuador, en los últimos años. Latinoamérica ha recibido en países como Colombia, Chile y Brasil gran parte de los ocho millones de venezolanos que han salido del país, producto de la alargada crisis social y política, con impactos catastróficos en las trayectorias económicas y laborales de los inmigrantes. El estudio se propuso profundizar en la experiencia de mujeres venezolanas que enfrentan un proceso migratorio de múltiples consecuencias en su individualidad y en su inserción social y laboral. **Método.** La metodología utilizada en este trabajo es cualitativa y utilizó como principal instrumento de recogida de datos ocho entrevistas semiestructuradas a profundidad a mujeres migrantes venezolanas que viven en Ecuador. **Resultados.** Los principales hallazgos revelan una experiencia personal y sociolaboral marcada por una paradoja: mientras los migrantes buscan empleos estables y regularizar su situación en el país de acogida, sus trayectorias laborales reflejan algunos logros significativos en contextos de desarraigo, con redes de apoyo limitadas. En ciertos casos, la situación del país deriva en la consideración de nuevos destinos migratorios.

## Voces mayores en la red: *granfluencers* y el papel de las redes como alternativa de inclusión en el mundo del trabajo

Neydy Daniela Rosero Narváez y Angélica María Londoño Moreno  
*Universidad del Valle, Colombia*

**Introducción.** La revolución digital ha reconfigurado las formas de comunicación, creando oportunidades para diversos grupos, incluyendo las personas mayores, quienes están pasando del consumo pasivo a crear activamente contenido digital, desafiando la percepción tradicional de este grupo como tecnológicamente rezagado. A través de plataformas como redes sociales, surgen nuevas posibilidades de participación social y de trabajo para estos creadores, llamados *granfluencers*. Aquí, forjan identidades digitales, construyen comunidades inclusivas y promueven una imagen positiva de la vejez que contrarresta estereotipos físicos, cognitivos y sociales asociados al edadismo. Esta investigación tuvo como objetivo identificar el panorama de estudios sobre la intersección entre envejecimiento, trabajo (entendido en un sentido amplio que incluye la creación de contenido digital) y el uso de redes sociales por personas mayores. **Método.** Se realizó una revisión narrativa de 21 estudios publicados entre 2014 y 2024 en español, inglés y portugués, recuperados en diversas bases de datos académicas, utilizando palabras clave específicas como edadismo, etarismo, redes sociales, *influencer* o creadores de contenido, adultos mayores y *velhos/idosos*. Se aplicó un análisis temático para identificar patrones, enfoques y brechas en la investigación existente. **Resultados.** El análisis reveló que la investigación en este campo está emergiendo, con una concentración significativa de publicaciones en los últimos cinco años, alcanzando su pico en 2023. Los estudios provienen mayoritariamente de China, Brasil y Estados Unidos, aunque también se identificaron contribuciones de India, Finlandia, Corea y España. Se constató una diversidad terminológica para referirse a estos creadores, incluidos términos de raíz “gran” que podrían perpetuar estereotipos edadistas, aunque algunos *granfluencer* se autoidentifican desafiando estas etiquetas. El edadismo surgió como fenómeno central y articulador en las investigaciones, abordando cuestiones como las representaciones sociales de la vejez, la identidad del creador mayor, los tipos de contenido producido, las redes como espacios de trabajo/participación, el apoyo familiar y la alfabetización digital. Metodológicamente, predominan enfoques cualitativos como la netnografía, entrevistas y análisis de contenido audiovisual. Notablemente, la mayoría de estudios se centran en mujeres mayores, sugiriendo una intersección entre edadismo y género que requiere mayor exploración. **Conclusiones.** La creación de contenido para personas mayores es un fenómeno actual de creciente interés académico. Sin embargo, la investigación en Latinoamérica es aún incipiente, con Brasil como principal foco. Se detecta una ausencia de estudios desde la psicología, particularmente la POT, resaltando la necesidad de profundizar en las experiencias individuales, los factores socioeconómicos y las implicaciones laborales de esta nueva forma de participación digital para las personas mayores.

## Posters

### Diseño de un modelo de intervención de preparación para la jubilación en Colombia: caso “MempoJubilación”

Nelly Cristina Burbano, Verónica Lucía Molina Pertuz  
y Angélica María Londoño Moreno  
Universidad del Valle, Colombia

**Introducción.** La jubilación es un proceso de transición que se vive de manera singular dependiendo de factores personales, sociales, del trabajo y organizacionales e implica la toma de decisiones, algunas voluntarias y otras involuntarias. De tal manera que, por tratarse de un proceso complejo, la jubilación requiere acompañamiento. Es así como para este póster se presenta el diseño de un modelo de intervención de preparación para la jubilación llamado *MempoJubilación*, el cual se construyó en la organización Mempo, Revoluciona tu Vejez, que tiene como propósito brindar servicios psicosociales que contribuyan al envejecimiento exitoso desde la salud mental. Esto se realizó como parte del proceso de prácticas profesionales de Psicología, en el área de POT, en convenio con la Universidad del Valle y Mempo. **Método.** Para la construcción del modelo, se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas, en las cuales se pudieron conocer los sentidos y significados de la organización sobre la jubilación, el trabajo y el método de intervención. Además, se realizó un análisis de tres casos proporcionados por la organización, considerando el diagnóstico y desarrollo de las sesiones; una revisión de doce programas de preparación para la jubilación; y una revisión documental con el propósito de reconocer las características de la población objetivo para este tipo de programas. **Resultados.** Se consolidó un modelo de intervención en tres modalidades: (1) acompañamiento individual, (2) acompañamiento grupal opción intensiva (de ocho horas, en un solo día) y (3) acompañamiento grupal opción continua (de ocho sesiones con una intensidad de 24 horas). Estas tres modalidades se articulan con cuatro dimensiones a intervenir que fueron resultado del análisis de información y la articulación con el plan de intervención consolidado en la organización: dimensión existencial, que aborda los significados de jubilación, trabajo y sentidos de vida; dimensión socioafectiva, que aborda la calidad de vínculos; dimensión del envejecimiento activo, con temáticas como actividad física y reserva cognitiva; y dimensión de seguridad material, con temas como ingresos y normatividad. **Conclusión.** Se logró un modelo de intervención para la jubilación que se ajusta a la perspectiva de intervención de la organización. El programa de preparación para la jubilación *MempoJubilación* ha buscado garantizar espacios de reflexión profunda que permitan disminuir los riesgos de aislamiento social en sus usuarios, que articule intervenciones individuales y grupales en pro de la calidad de vida de las personas y de la salud mental para el envejecimiento exitoso.

## Recursos en línea para trabajadores en vulnerabilidad: un estudio netnográfico a favor del trabajo decente

João Carlos Caselli Messias, Amanda Oliveira dos Santos Strey,  
Artur Barco Matos Ferreira, Hugo Luís Zuim Lavoyer, Júlia Gomes Coelho,  
Letícia Ferreira Melo, Letícia Fraga Pereira, Lucas Dalben Mota,  
Maria Luiza Nogueirol Santos y Nicole Ferreira Neves  
*PUC Campinas, Brasil*

**Introducción.** El derecho a un trabajo digno, previsto en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, todavía enfrenta desafíos como la precariedad y las injusticias laborales. Desde la introducción del concepto de trabajo decente por la OIT en 1999, diversas iniciativas han buscado proteger derechos, generar empleos de calidad y combatir problemas sociales. Sin embargo, grupos como mujeres, afrodescendientes, LGBTQIAPN+, personas con discapacidad e inmigrantes y refugiados enfrentan discriminación y desigualdades significativas en el mercado, lo que evidencia la necesidad de políticas públicas efectivas para promover la inclusión y la equidad. Así, lo que se comprende como trabajo decente puede estar amenazado en el caso de estas poblaciones trabajadoras. **Método.** Se presentan los resultados de cinco estudios de netnografía que analizaron la presencia y el tipo de contenido relacionado con el trabajo decente en plataformas digitales de entidades que apoyan a mujeres, afrodescendientes, población LGBTQIAPN+, personas con discapacidad y migrantes/refugiados. **Resultados.** Se localizaron, en total, 1117 entidades, siendo 487 dedicadas a mujeres; 78, a personas negras; 120, a la población LGBT; 405, a personas con discapacidades; y 27, a migrantes, inmigrantes y refugiados. De este total, solo 179 mencionaron cuestiones laborales (55 mujeres, 21 negros, 32 LGBT, 50 personas con discapacidades y 21 migrantes, inmigrantes y refugiados). **Discusión y conclusiones.** Los resultados indican que, aunque existen entidades dedicadas a estas causas, un número limitado de ellas aborda específicamente cuestiones laborales en sus plataformas. Los contenidos mapeados incluyen empleabilidad, capacitación profesional, derechos civiles e informativos. Las conclusiones apuntan a la persistencia de desigualdades y discriminación en el mercado laboral para estos grupos, destacando la necesidad de políticas públicas más efectivas y la importancia del papel de las entidades en mitigar estas problemáticas. Además, los estudios sugieren la necesidad de profundizar la investigación mediante entrevistas con las entidades y estudios que exploren las experiencias individuales de los grupos vulnerables.

## Recursos en línea para trabajadores en vulnerabilidad: análisis de contenido desde la perspectiva del trabajo decente

Maria Luiza Nogueirol dos Santos  
PUC Campinas, Brasil

**Introducción.** La precariedad laboral es un problema actual que afecta a grupos vulnerables en el mercado laboral, como las mujeres, las personas LGBTQIA+, las personas afrodescendientes, las personas con discapacidad y las personas migrantes/refugiadas, quienes son objeto de discriminación y desigualdades. Si bien el concepto de trabajo decente fue presentado por la OIT en 1999, esta noción puede estar amenazada en el caso de estas poblaciones; realidad que pone de relieve la urgente necesidad de políticas que promuevan la diversidad y la equidad en el ámbito laboral. **Método.** Se presentan los resultados de cinco estudios netnográficos que analizaron la presencia y el tipo de contenidos relacionados con el trabajo decente en plataformas digitales de organizaciones que apoyan a mujeres, afrodescendientes, poblaciones LGBTQIAPN+, personas con discapacidad y personas migrantes/refugiadas. **Resultados.** De un total de 1117 plataformas, solo 179 hicieron menciones específicas a contenidos profesionales, vocacionales o laborales en general. Los resultados indican una mayor prevalencia de temas relacionados con la empleabilidad, oportunidades laborales y emprendimiento (84 plataformas); formación profesional (82 plataformas); discusiones sobre derechos laborales y trabajo decente (41 plataformas); noticias e información (15 plataformas); y otros temas generales (35 plataformas). **Discusión y conclusiones.** El análisis de los resultados revela que, a pesar de los esfuerzos de las entidades encuestadas, aún existen barreras importantes que impiden la plena implementación de los preceptos del trabajo decente para migrantes e inmigrantes en Brasil. Para abordar estas cuestiones, es necesario fortalecer las políticas públicas y prestar mayor atención a los derechos laborales, asegurando que estos grupos puedan contribuir significativamente a la sociedad y, al mismo tiempo, lograr mejores condiciones de vida.

## Trabajo decente y sentido del trabajo: análisis de los efectos psicológicos en profesionales brasileños

João Carlos Caselli Messias y Karina Borgonovi da Silva Barbi  
PUC Campinas, Brasil

**Introducción.** La TPT integra varios campos, como la psicología vocacional y la sociología del trabajo, teniendo como núcleo el trabajo decente (TD) de la OIT. Esta teoría se basa en la premisa de que el trabajo es fundamental para la vida y la salud mental, satisfaciendo tres necesidades humanas básicas: supervivencia, conexión social y autodeterminación. Los predictores del TD incluyen restricciones económicas, marginación, volición y adaptabilidad profesional, mientras que sus resultados involucran la satisfacción de necesidades, el bienestar y la realización personal. La salud mental en el trabajo es una preocupación central para entidades como la OMS y la OIT, que desde la década de 1980 vienen trabajando en directrices respecto de los factores psicosociales (FSP) en el trabajo que inciden en la satisfacción y el desempeño de las personas. Los factores de riesgo psicosocial (FRPS) pueden surgir bajo condiciones inadecuadas, generando problemas emocionales que van desde el agotamiento emocional hasta cuadros más graves, como *burnout*, ansiedad y depresión, perjudicando tanto al trabajador como a la organización. Por el contrario, los factores protectores, asociados a aspectos subjetivos individuales y organizacionales, pueden aumentar el bienestar psicológico y reducir el sufrimiento mental. **Método.** La investigación presentada evaluó los efectos de constructos como significado del trabajo y TD en la salud mental de 330 profesionales brasileños, utilizando un cuestionario electrónico con diversas escalas validadas para la realidad brasileña. **Resultados y discusión.** El análisis estadístico demostró que estos constructos ejercen un efecto mediador parcial sobre el malestar mental, destacando la importancia de factores como la autonomía y las condiciones de trabajo adecuadas. Los hallazgos apuntan a futuras direcciones de investigación y sugieren mejoras en las condiciones de trabajo para promover la salud mental y el reconocimiento del TD.

## Diversidad de contextos laborales en personas LGTBIQ+: un análisis desde la visión del clima de apoyo y hostilidad

María Luz Rivero-Díaz, Esteban Agulló-Tomás, José Antonio Llosa,  
Sara Menéndez-Espina y Beatriz Oliveros-Fernández  
*Universidad de Oviedo, España*

**Introducción.** Las personas LGTBIQ+ siguen enfrentando frecuentes situaciones de hostilidad en el ámbito laboral con consecuencias psicosociales negativas. En este estudio, se analizan los perfiles de las personas empleadas LGTBIQ+ en España, en función de sus puntuaciones en variables psicosociales. **Método.** Se realizó un análisis de clases latentes para identificar subgrupos con R y RStudio, usando el paquete poLCA sobre una muestra de 428 personas empleadas LGTBIQ+ españolas. **Resultados.** Las características de la muestra fueron: el 5.4 % eran transgénero; el 30.1 %, lesbianas; el 48.1 %, gais; y el 21.0 %, bisexuales; el 40.2 % se identificaban como mujeres y un 52.3 %, como hombres; en relación con sus condiciones laborales, el 50.7 % tenían un contrato indefinido y el 25.7 %, temporal. Se obtuvieron tres perfiles de respuesta en función de sus puntuaciones. El perfil 1 estaba marcado por personas que sufrían una moderada-alta hostilidad en el ámbito laboral e informaban de una moderada-baja variable de apoyo social. Por otro lado, también informaban de valores medios del resto de variables. La clase 2 era la más hostil y estaba caracterizada por disponer de unos bajos apoyos sociales, sufrir una alta hostilidad en el ámbito laboral y presentar una satisfacción laboral y vital baja y una alta incertidumbre e intenciones de dejar el empleo. Por último, la clase 3 era el perfil con más apoyo y menor hostilidad. Este perfil se caracterizaba por un apoyo, satisfacción laboral y vital muy altos, mientras que la hostilidad, la incertidumbre y las intenciones de dejar el empleo eran muy bajas (AIC = 5115.068; BIC = 5269.314). El 20.8 % pertenecen al perfil mixto, el 36.9 %, al perfil hostil y el 42.3 %, al perfil de apoyo. **Discusión y conclusiones.** Los ambientes de hostilidad y apoyo se dan de forma simultánea y, en estos casos, las consecuencias negativas son menos perjudiciales (Clase 1) que en ambientes con una alta hostilidad y un bajo apoyo (Clase 2). Esta última observación reafirma el papel relevante del apoyo como amortiguador de los efectos negativos de la hostilidad en personas LGTBIQ+.

## Buenas prácticas para evitar la revictimización en la atención a casos de acoso sexual en organizaciones

Luisa Fernanda Duque Monsalve  
USB, Colombia

**Introducción.** En Colombia, la Ley 2365 de 2024 exige a todas las empresas e instituciones de educación superior la creación de políticas de prevención y atención al acoso sexual. Sin embargo, la creación por parte de las empresas de protocolos y rutas atención no garantiza una atención integral y sin daño a las personas que reportan casos. Los equipos encargados de implementar estas políticas a menudo tienen dudas sobre cómo analizar las situaciones reportadas, proteger y reparar a las víctimas, sancionar a los agresores y prevenir la ocurrencia de estos comportamientos. Además, con frecuencia, en la atención de estos casos se produce revictimización que genera nuevos daños a las personas, que muchas veces son más graves que los generados por la conducta de acoso sexual *per se*, aumentan la sintomatología postraumática y generan un desgaste emocional con impactos negativos sobre la vida laboral de la víctima. En este contexto, la ponencia analizará las prácticas revictimizantes que se presentan con más frecuencia en la atención de casos de acoso sexual e identificará buenas prácticas de atención desde un enfoque centrado en la víctima. **Método.** Para lograr este objetivo, se apelará a tres fuentes: (1) los resultados de un estudio de revisión narrativa sobre el tema, que implicó el rastreo, la selección, la sistematización y el análisis de 33 investigaciones sobre el tema. En ese estudio se identificaron 28 formas de revictimización que son expresión de la cultura sexista, de la individualización/privatización del problema y de la ausencia o inadecuada implementación de protocolos de atención específicos para las víctimas de estas violencias. (2) Las reflexiones sobre experiencias en comités de atención a violencias sexuales y violencias basadas en género en algunas organizaciones. (3) El conocimiento acumulado en el desarrollo de diversas investigaciones empíricas sobre el fenómeno del acoso sexual. La ponencia concluirá con recomendaciones específicas para la creación y el desarrollo de protocolos de prevención, atención y seguimiento a los casos de acoso sexual en organizaciones.





8

Perspectivas, abordajes teóricos,  
metodológicos, metateóricos POT

Perspectivas, abordagens teóricas,  
metodológicas e metateóricas POT

## Simposio 1

### Concepto de empoderamiento psicosocial de las organizaciones y el rol de la facilitación

Patricia Arenas Bautista

*Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas, Cuba*

**Resumen.** A partir de una experiencia teórica y práctica, de cerca de veinte años con los conceptos de empoderamiento y comunicación, la autora realiza aproximaciones sucesivas para contribuir desde el cambio humano al mejoramiento de la eficacia de las organizaciones laborales en el país. Desde la psicología organizacional y el desarrollo organizacional, impulsa una forma de actuar en las organizaciones que contribuya, desde la facilitación de procesos, a crecer en estas una dinámica humana y una construcción colectiva de la misión, los objetivos, la visión, la estrategia y los procesos; que todo ello se revierta en un funcionamiento superior de la organización, a la par que se potencie el crecimiento humano. La autora es creadora y promotora desde 2007 de un taller anual de Empoderamiento y Comunicación, al que asisten personas de diversas empresas del país; este busca sensibilizar la importancia de esta temática y ha llevado y continúa haciéndolo, al impulso del empoderamiento psicosocial de las organizaciones. Posee una conceptualización sobre el empoderamiento desde lo individual, grupal y organizacional y actualmente continúa buscando su profundización.

### LaTIS en acción-movimientos de los grupos sociales: empoderamiento, comunicación y construcción colectiva

Heloisa Helena Ferraz Ayres

*Universidad del Estado de Río de Janeiro, Brasil*

**Resumen.** El LaTIS desarrolla investigaciones e intervenciones centradas en la comprensión de los movimientos de los grupos sociales y en la formación de grupos autónomos. Integra tres proyectos: (1) Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, con énfasis en procesos organizacionales y orientación a la empresa *junior*; (2) Juventud e Iniciación al Trabajo, enfocado en el desarrollo personal de jóvenes aprendices; y (3) Trabajo, Socialización e Inclusión Social, dirigido a personas refugiadas, migrantes y trabajadores rescatados de condiciones análogas a la esclavitud. Con base en una visión compleja e integrada, el objetivo es visibilizar las condiciones de vida y trabajo de estas poblaciones, mapeando trayectorias profesionales e inserción laboral. La metodología se apoya en la concepción psicosocial integrada, el pensamiento complejo, la investigación-acción y los estudios grupales. Se emplea el ciclo vivencial de aprendizaje y el psicodrama, priorizando la participación activa, decisiones colectivas y la construcción conjunta del conocimiento. En términos generales, se trata de una concepción que busca el desarrollo de una investigación-intervención psicosocial integrada, dialógica y de construcción colectiva, en la que el ser humano es considerado protagonista y agente de cambio en su grupo y comunidad.

## Individuo, trabajo y sociedad

Renata Georgia Motta Kurtz

*Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Brasil*

**Resumen.** Coordina el proyecto de investigación *Individuo, trabajo y sociedad*, que fomenta la investigación en temas como las tecnologías sociales, la innovación social, el emprendimiento social, la gestión de personas, la diversidad y la inclusión, y el liderazgo a través de enfoques participativos aplicados a entornos complejos e innovadores, como *design thinking, theory u, mindfulness, non-violent communication* y la metodología LEGO® SERIOUS PLAY®. De este modo, el trabajo es inter- y multidisciplinar y puede implicar: (1) áreas conductuales, psicológicas, sociales, culturales y organizativas; y (2) salud, educación, seguridad, alimentación, medioambiente, etc. Es también coordinadora del LIPE (Laboratorio de Innovación, Investigación y Enseñanza en Administración, Ciencias Contables y Emprendimiento), que trabaja en conjunto con la investigación en desarrollo humano y profesional, con el objetivo de contribuir a la emancipación del sujeto para la vida y el trabajo y a la reducción de las desigualdades sociales a largo plazo, capacitando a los participantes (estudiantes y profesionales) en la orientación emprendedora social, en las dimensiones intrapersonal (autoconocimiento y autoconciencia, autogestión) e interpersonal (conciencia social, habilidades de relación como comunicación, empatía, negociación) para la toma de decisiones responsables que impacten positivamente en las personas, grupos, organizaciones o sociedad, desde una perspectiva sistémica e interdependiente.

## Ponencias libres

### ¿Cómo estudiar las construcciones identitarias de los trabajadores hombres? Conversaciones entre los estudios psicosociales del trabajo y los estudios de hombres y masculinidades

Sebastián Sáez

Universidad Diego Portales, Chile

**Introducción.** Los estudios psicosociales del trabajo en América Latina han permitido reconocer que factores como clase, género, edad, etnia y nacionalidad influyen en las subjetividades laborales, modeladas tanto por el trabajo, otros contextos sociales y las trayectorias biográficas de los individuos (Stecher y Soto, 2019). Aunque la perspectiva de género ha sido clave en los estudios laborales (Guadarrama y Torres, 2007), son escasos los estudios que abordan explícitamente la relación entre las dimensiones psicosociales del trabajo y las construcciones de masculinidades de los trabajadores hombres. Esta ponencia propone reflexionar sobre cómo la articulación entre los estudios psicosociales del trabajo y los estudios de masculinidades puede enriquecer el análisis de las identidades laborales de los varones. **Método.** La reflexión se realizó a través de una revisión y selección de libros y artículos a partir de un enfoque intencionado en bases de datos académicas (WoS y Google Scholar), considerando textos fundamentales dentro de los campos de los estudios psicosociales del trabajo y los estudios de hombres y masculinidades, según el nivel de citación de esta literatura de ambas áreas (Webster y Watson, 2002). **Resultados.** Los estudios sobre masculinidades han mostrado que los significados de lo masculino son múltiples y pueden entrar en tensión, lo que dificulta la estabilidad de las identidades masculinas, debido a las diversas posiciones que los hombres ocupan en las estructuras sociales y culturales (Levant y Wong, 2017). Este enfoque permite analizar cómo los trabajadores construyen de forma simultánea sus identidades laborales y masculinas, reconociendo posibles tensiones entre ambas. En segundo lugar, el concepto de masculinidades hegemónicas permite explorar cómo estas se articulan con los sectores productivos y las dinámicas del capitalismo flexible, influyendo en las subjetividades laborales (Messerschmidt, 2018, 2019). En tercer lugar, la perspectiva de Connell (1995) sobre las masculinidades es coherente con los modelos de construcción identitaria en el trabajo (Stecher, 2013), al destacar el rol de los referentes culturales, las interacciones sociales y las relaciones de poder. Finalmente, la evidencia empírica identifica tres elementos clave en la construcción de la masculinidad –virilidad, corporalidad y proveeduría económica– que atraviesan las narrativas identitarias de los trabajadores (de Keijzer, 2001; Wilton y Schormans, 2024). **Discusión y conclusiones.** La articulación entre los estudios psicosociales del trabajo y de las masculinidades aporta al análisis de las identidades laborales de los varones. Se destaca la necesidad de profundizar la investigación empírica considerando la diversidad de contextos laborales y culturales.

## **Evolução conceitual e tendências dos fatores de riscos psicossociais e segurança no trabalho (1976-2024): uma análise bibliométrica longitudinal**

Sabrina Guidi Valverde e Jorge Ramirez-Landaeta  
*Brasil*

**Introdução.** Este estudo apresenta uma análise bibliométrica longitudinal da produção científica sobre Fatores de Riscos Psicossociais (FRP) e Segurança no Trabalho (ST) no período de 1976 a 2024. **Método.** A pesquisa mapeou a evolução conceitual e as tendências do tema, utilizando dados das bases Scopus e Web of Science (WoS). **Resultados.** A análise identificou três períodos distintos: Inicial (1976-2000): Foco na identificação de fatores psicossociais relacionados a dores musculoesqueléticas e esforço físico. Expansão (2001-2013): Diversificação temática, com introdução de ferramentas de avaliação e foco na qualidade de vida e ambiente de trabalho. Consolidação (2014-2024): Uso de instrumentos como o COPSQ e temas como *burnout* e ambiente psicossocial. Os resultados revelam um crescente interesse acadêmico pelo tema, com um aumento significativo no número de publicações e autores ao longo dos anos. A análise temática longitudinal demonstra uma evolução desde o foco inicial em impactos físicos e psicológicos diretos do trabalho até uma visão mais abrangente dos efeitos do ambiente psicossocial na saúde dos trabalhadores. **Conclusão.** O estudo contribui para o campo da Saúde e Segurança Ocupacional (SSO) ao fornecer uma visão panorâmica da evolução do conhecimento sobre FRP e ST, identificando lacunas e oportunidades para futuras pesquisas.

**Palavras-chave.** Fatores de risco psicossociais, saúde e segurança ocupacional, revisão da literatura, bibliometria, análise longitudinal.

## La cultura organizacional como sistema social Una aproximación desde la teoría de Luhmann eje temático: teoría de las organizaciones

Oswaldo Toscano  
UDLAP, México

**Introducción.** Este trabajo explora la conceptualización de la cultura organizacional desde la teoría de sistemas sociales autopoieticos de Niklas Luhmann. Luhmann propone que la cultura organizacional puede entenderse como un sistema parcial dentro del sistema social más amplio que es la organización. Este sistema opera a través de la comunicación, un elemento fundamental en la formación y transformación de la cultura organizacional. La cultura organizacional, compuesta por valores, creencias, normas, símbolos y filosofía, influye en la toma de decisiones y la resolución de problemas dentro de la organización. Se justifica este análisis por la necesidad de comprender la cultura como un sistema dinámico y complejo, influenciado por la comunicación y la memoria organizacional. El objetivo es analizar cómo la teoría de Luhmann proporciona un marco para entender la cultura organizacional como un sistema social autopoietico. **Método.** Se realizó una revisión teórica y un análisis conceptual del enfoque de Niklas Luhmann sobre los sistemas sociales, aplicándolo al estudio de la cultura organizacional. El método implicó la identificación y síntesis de los conceptos clave de la teoría de Luhmann, como la autopoiesis, la comunicación y la memoria, y su relación con los elementos que componen la cultura organizacional. **Resultados.** El análisis revela que la cultura organizacional, desde la perspectiva de Luhmann, funciona como un mecanismo que establece límites sobre la comunicación, permitiendo a la organización manejar su complejidad. Además, la comunicación genera procesos adaptativos cognitivos que contribuyen a la formación de memorias colectivas y sociales, esenciales para la evolución de la cultura organizacional. Se destaca que la cultura organizacional puede entenderse como la memoria de los sistemas sociales, un repositorio de premisas y memorias colectivas que influye en el comportamiento presente de la organización. **Discusión y conclusiones.** La teoría de sistemas sociales de Luhmann ofrece una perspectiva valiosa para comprender la cultura organizacional como un sistema complejo y dinámico. Este enfoque resalta el papel crucial de la comunicación en la formación, la transformación y el mantenimiento de la cultura. Las implicaciones de este análisis se extienden a la gestión organizacional, al proporcionar un marco teórico para entender cómo la cultura influye en la dinámica interna y la adaptación de la organización. Se concluye que la teoría de Luhmann contribuye a una comprensión más profunda de la cultura organizacional como fenómeno social.

## Aprendizaje-servicio para impulsar la empleabilidad juvenil desde la psicología organizacional

Martha Patricia Romero Caraballo  
Pontificia Universidad Javeriana, Colombia

**Introducción.** La POT analiza las dinámicas laborales actuales, marcadas por la inestabilidad, la transformación digital y los cambios en la relación individuo-trabajo. Estos factores afectan particularmente a jóvenes de contextos vulnerables, quienes enfrentan mayores barreras para acceder a empleos de calidad. Ante esta realidad, en 2024 se implementó una estrategia de aprendizaje-servicio en la asignatura Psicología Organizacional II de la Pontificia Universidad Javeriana Cali, en articulación con el programa FORJA. El objetivo fue contribuir a la empleabilidad juvenil mediante la cocreación de rutas personalizadas que respondieran a sus necesidades, integrando la formación académica con el compromiso social. **Método.** La experiencia se desarrolló bajo un enfoque participativo. Participaron cincuenta estudiantes de psicología y 34 jóvenes de la comuna 18 de Cali. El proceso inició con un diagnóstico integral de los contextos educativos, familiares y laborales de los jóvenes. Posteriormente, los estudiantes realizaron visitas de campo y encuentros presenciales, en los que se construyeron guías de aprendizaje y rutas de empleabilidad personalizadas. Cada ruta fue elaborada con base en los intereses, las competencias y las proyecciones de los participantes. **Resultados.** Se generaron diez rutas de empleabilidad, conteniendo información detallada de los 34 jóvenes participantes. Estas fueron presentadas, validadas y puestas en marcha por los propios beneficiarios. A nivel formativo, los estudiantes universitarios fortalecieron competencias como el trabajo colaborativo, la escucha activa, la comunicación efectiva y la toma de decisiones éticas. La experiencia permitió aplicar conocimientos teóricos en un entorno real, consolidando el aprendizaje significativo. **Discusión y conclusiones.** El aprendizaje-servicio se consolidó como una estrategia pedagógica potente para integrar teoría y práctica en la formación de psicólogos organizacionales. Además de fortalecer el desarrollo académico, la estrategia fomentó una comprensión profunda de las problemáticas sociales que afectan la empleabilidad juvenil. Los resultados evidencian que estas iniciativas promueven el compromiso ético y profesional de los estudiantes, así como el empoderamiento de las comunidades. Se concluye que el aprendizaje-servicio aporta a la formación integral, genera conocimiento situado y fortalece la responsabilidad social universitaria, proyectando a los futuros psicólogos como agentes de transformación.

## La des-solación en las transformaciones del trabajo formal: una mirada reflexiva

Johanna Burbano Valente  
Pontificia Universidad Javeriana, Colombia

**Introducción.** En este eje temático se propone una reflexión en torno a la obsolescencia de ciertos constructos, lo cual constituye el trasfondo de la problemática que se desea presentar. Como docente universitaria, he acompañado durante más de dos décadas los procesos de práctica en el Programa de las Organizaciones y del Trabajo. No obstante, en la era pospandémica, este acompañamiento ha adquirido una complejidad creciente, producto de las transformaciones del trabajo formal (Pulido y Burbano, 2021). **Método.** Esta ponencia no se constituye como un estudio sistemático derivado de una investigación empírica; más bien, se aproxima a una autoetnografía reflexiva, a través de la cual he logrado concretar algunos conceptos que actualmente se ven interpelados. Entre estos destaca el concepto de trabajador, que hoy parece transformarse en el de empresario de sí mismo (Han, 2012; Pérez Álvarez *et al.*, 2018), así como el colapso de lo social dentro de la cultura organizacional. **Resultados.** El principal aporte de esta presentación radica en problematizar de manera reflexiva (Fernández, 2007) varios conceptos clave en torno a la vida laboral, a saber: trabajador, cultura organizacional, sentido trascendente del trabajo y *ethos* laboral (Agamben, 2006; Cely y Berrio 2023; Pérez *et al.*, 2018). **Conclusiones.** El discernimiento realizado sobre las transformaciones del trabajo formal permite evidenciar que el trabajador actual realiza operaciones de control interno que limitan sus posibilidades de libertad y autonomía laboral, centrando todo su potencial en la eficiencia. La condena de la excelencia, teñida además de una aparente felicidad, lo conduce a la desolación en su proceso laboral, lo que genera una ruptura en las relaciones vinculares y, por ende, el colapso del proyecto comunitario. Con la ruptura de las lógicas sociales colectivas que conforman el trabajo formal, se consolida una visión ultraindividualista. En consecuencia, la subjetividad se traslada al ámbito institucional, de modo que cada trabajador se instituye a sí mismo como un empresario, alterando así las formas y los modos de producción.

## Ergologia e processos decisórios em políticas públicas de reconstrução do trabalho e da vida coletiva em comunidades atingidas por crimes ambientais no Estado de Minas Gerais: participação social em dinâmicas de espaço tripolar

Angélica da Silva Costa e Admardo Bonifácio Gomes Junior  
*Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, Brasil*

**Introdução.** O artigo reflete sobre como a abordagem ergológica, especialmente o conceito de espaço tripolar, pode contribuir para a participação social e efetividade nas políticas públicas de reconstrução do trabalho e da vida coletiva em comunidades atingidas por crimes ambientais em Minas Gerais. A mineração, atividade histórica no estado, está associada a desigualdades sociais e desastres ambientais, como os rompimentos das barragens em Mariana (2015) e Brumadinho (2019). Esses crimes evidenciam a persistência de injustiças socioambientais e a ineficiência das políticas públicas, que frequentemente excluem os atingidos dos processos decisórios. O objetivo do estudo é analisar como a ergologia, ao integrar saberes científicos e experiências locais, pode promover políticas mais participativas e emancipatórias. **Método.** A pesquisa adota uma abordagem qualitativa, baseada em revisão bibliográfica e análise documental, confrontando modelos tradicionais de políticas públicas (*top-down*) com a perspectiva ergológica. O método inclui: (1) seleção de referenciais teóricos sobre políticas pós-desastre, tomada de decisão governamental e ergologia; (2) análise crítica de modelos de gestão de crises; e (3) avaliação da dinâmica do espaço tripolar (polo mercantil, polo do bem comum e polo da atividade concreta) para entender as tensões entre interesses econômicos, institucionais e comunitários. **Resultados.** A ergologia demonstra que a efetividade das políticas depende da integração dos saberes locais dos trabalhadores afetados. O espaço tripolar revela como as comunidades negociam suas necessidades (polo da atividade) frente às pressões econômicas (polo mercantil) e institucionais (polo do bem comum). Nos casos de Mariana e Brumadinho, a falta de participação efetiva resultou em políticas ineficazes, como acordos judiciais que priorizaram reparações financeiras em detrimento de soluções coletivas. As Assessorias Técnicas Independentes (ATI), embora inovadoras, apresentam limitações devido à assimetria de poder e à fragilidade institucional. **Discussão e conclusões.** A ergologia oferece um marco teórico para políticas públicas mais dialógicas, destacando a importância dos “saberes de experiência” e da atividade humana como eixos centrais. No entanto, sua aplicação enfrenta desafios, como a influência de interesses corporativos e a complexidade dos contextos pós-desastre. Conclui-se que a reconstrução do trabalho e da vida coletiva exige a articulação dos três polos ergológicos, com mecanismos que garantam participação deliberativa e coautoria das comunidades. Perspectivas futuras incluem a criação de dispositivos práticos (como observatórios participativos) e diálogos com abordagens decoloniais, visando políticas verdadeiramente emancipatórias.

## Compartir el poder en las organizaciones, formas y efectos del liderazgo distribuido: revisión sistemática de alcance

Fernando Cargua  
Pontificia Universidad Católica, Ecuador

**Introducción.** Una de las maneras de descentralización del poder en las organizaciones es a través de la distribución del liderazgo; por tal razón, el objetivo del presente trabajo fue identificar el estado del desarrollo teórico y empírico generado en las últimas décadas sobre el liderazgo distribuido. **Método.** Se estableció un diseño de estudio documental a través de una revisión sistemática de alcance, siguiendo el método PRISMA-ScR (Tricco *et al.*, 2018). Se definieron criterios de elegibilidad para la búsqueda realizada en seis bases de datos (ERIC, Web of Science, Scopus, SciELO, Redalyc y EBSCO). Fueron empleadas palabras clave con operadores booleanos AND y OR. **Resultados.** Como resultado, la selección final contó con 42 artículos a través de los cuales se identificaron tres formas de distribución del liderazgo, así como efectos positivos en variables laborales de nivel individual. La primera forma enfocada en el soporte y la supervisión (Hulpia *et al.*, 2009); la segunda, a partir de las metas y necesidades institucionales; y la tercera, a través del empoderamiento y desarrollo de los colaboradores (Hairon y Goh, 2015). En cuanto a los efectos, se evidencian asociaciones positivas entre el liderazgo distribuido y variables relacionadas con (1) el desempeño (Cai *et al.*, 2022; Hilal *et al.*, 2022; Liu *et al.*, 2023), (2) el bienestar (Buyukgoze *et al.*, 2022; Cai *et al.*, 2022; Lin, 2022; Liu *et al.*, 2023; Polatcan, 2021) y (3) el aprendizaje y la colaboración (Buyukgoze *et al.*, 2022; Hilal *et al.*, 2022; Lin, 2022; Liu, 2020). La mayoría de estos estudios se han desarrollado en trabajadores de la educación secundaria. **Conclusión.** Se concluye que las propuestas identificadas sobre las formas de distribuir el liderazgo se centran en fomentar y contribuir al rendimiento y desarrollo de los colaboradores, lo cual evidencia efectos favorables en variables de desempeño, bienestar, aprendizaje y colaboración. Sin embargo, son discutibles algunas limitaciones en cuanto a factores estructurales del ejercicio de la distribución del poder; por ejemplo, estos modelos no conciben el compartir información como factor relevante. De manera general, la conceptualización del poder en el marco de los modelos de liderazgo distribuido requiere mayor profundidad e integración (Lumby, 2013), lo cual invita al planteamiento de modelos que incluyan estos y otros aspectos que pueden ser discutidos.

## Trabajo decente y significativo: estudios desde la psicología del trabajar

João Carlos Caselli Messias  
PUC de Campinas, Brasil

**Introducción.** La TPT (Blustein *et al.*, 2016) surge como una propuesta que tiene en su núcleo el concepto de trabajo decente (TD), establecido por la OIT y que busca describir cómo el trabajo puede proporcionar la satisfacción de necesidades (supervivencia, conexión social y autodeterminación), además de promover la realización y el bienestar. Este enfoque es especialmente relevante para los grupos marginados, teniendo en cuenta sus especificidades y formas de opresión. Los investigadores en este campo han explorado las desigualdades sociales y promovido acciones críticas y la participación comunitaria para mejorar las condiciones laborales de estos grupos vulnerables. **Método.** A partir de una revisión de la literatura y un análisis crítico de las teorías subyacentes que sustentan las investigaciones del grupo de psicología del trabajo y de la carrera, se presentarán articulaciones entre los principales presupuestos conceptuales de la teoría de la psicología del trabajar y (1) el modelo demandas-recursos del trabajo (JD-R) (Demerouti *et al.*, 2001), (2) los factores de riesgo psicosocial (PSRF) (Leka y Cox, 2008) y (3) la seguridad psicológica (SP) (Edmondson, 1999). **Resultados esperados.** Se presentarán ejemplos de estudios del grupo, finalizados y en curso, para ilustrar estos enfoques. Se concluye que la TPT, si bien constituye un enfoque reciente en el campo de la psicología del trabajo, es muy prometedora tanto en su flexibilidad como en su rigor científico.

## Posters

### Teoría de la psicología del trabajar: un modelo integral para el trabajo decente

João Carlos Caselli Messias, Rodolfo Augusto Matteo Ambiel,  
Karina Borgonovi Silva Barbi y Priscila Castanhassi  
*PUC de Campinas, Brasil*

**Introducción.** La TPT es un modelo creado a partir de la articulación de la psicología vocacional, la psicología multicultural, la interseccionalidad y la sociología del trabajo y que tiene como elemento central el TD (OIT). El marco TPT se basa en el supuesto de que el trabajo es un aspecto esencial de la vida de una persona, así como de su salud mental, y es capaz de satisfacer tres necesidades humanas básicas: supervivencia, conexión social y autodeterminación. Son predictores de TD: restricciones económicas, marginación, voluntad y adaptabilidad profesional. Son resultados de esta: satisfacción de necesidades, bienestar y realización. **Método.** Para ilustrar la aplicabilidad de la TPT, se citan dos estudios cuantitativos que utilizaron la versión brasileña de la escala de trabajo decente. El primero (una disertación de maestría), contó con la participación de 196 trabajadores individuales y evaluó, además de la TD, la volición para el trabajo, la satisfacción con la vida, los afectos positivos y negativos. El segundo (una tesis doctoral), involucró a 330 adultos trabajadores, evaluando los efectos mediadores del significado del trabajo y el DT sobre la salud mental, a la luz de los posibles factores de riesgo psicosocial existentes. **Resultados.** Los análisis revelaron que la percepción de trabajo decente mejora la satisfacción con la vida y los afectos positivos, actuando como mediador parcial del sufrimiento mental y mostraron que los factores laborales positivos, como las funciones significativas y las condiciones satisfactorias, son esenciales para fortalecer el bienestar emocional de los trabajadores y reducir los impactos de los riesgos psicosociales relacionados con la violencia en el trabajo. **Conclusión.** Se pudo verificar que el marco TPT configura un modelo integral, objetivo y empíricamente comprobable para la evaluación de elementos relevantes asociados a la experiencia del TD y sus repercusiones.

## Gamificação para treinamentos de liderança em contexto organizacional: uma revisão integrativa

Kennedy Gomes de Alecrim, Marcello Frederico Carloni Santos,  
Márcio Leandro da Silva e Volnei Adriano de Freitas  
UNB, Brasil

**Introdução.** Este estudo teve como objetivo analisar os principais elementos de gamificação utilizados em treinamentos de liderança no contexto organizacional, por meio de uma revisão integrativa da literatura. A gamificação tem sido amplamente adotada como estratégia inovadora para desenvolvimento de competências, engajamento e retenção de conhecimento. Sua eficácia, porém, depende da estruturação adequada dos elementos utilizados. **Método.** Foram analisados nove estudos empíricos e teóricos, selecionados em bases como ScienceDirect, SciELO, EBSCOhost, Scopus e Web of Science, a partir de critérios de inclusão relacionados ao público-alvo, ao contexto de aplicação e à intera intervenção. **Resultados.** Os resultados evidenciaram a prevalência de nove elementos gamificados: Narrativa e Storytelling, Desafios Progressivos, Feedback Imediato, Competição e Colaboração Colaboração e Recompensas, Simulações Interativas, Personalização da Experiência, Desenvolvimento Contínuo e Autoavaliação, e Exploração e Autonomia. Narrativa e Storytelling foi o elemento mais presente entre os estudos, promovendo maior identificação dos participantes com os cenários de aprendizagem. Desafios Progressivos e Feedback Imediato contribuíram significativamente para o engajamento e a melhoria no desempenho. **Discussão.** A combinação estruturada de múltiplos elementos mostrou-se mais eficaz que a aplicação isolada da gamificação, favorecendo a aprendizagem experiencial e o desenvolvimento de competências críticas para a liderança. Apesar dos avanços, os estudos também revelaram limitações: escassez de pesquisas longitudinais, ausência de evidências sobre retenção de aprendizado e desafios metodológicos na mensuração dos impactos reais da gamificação. Além disso, a adoção da gamificação pode ser limitada por barreiras organizacionais e pelo alinhamento insuficiente com os objetivos estratégicos das empresas. **Conclusão.** Conclui-se que a gamificação representa uma abordagem flexível e estratégica. A sua eficácia está condicionada ao planejamento instrucional e à adaptação ao perfil dos participantes. Este estudo contribui para a sistematização das evidências sobre gamificação no treinamento de liderança e oferece subsídios para pesquisadores e profissionais interessados em aprimorar práticas formativas em ambientes corporativos.

## ¿Importa la pasión por el trabajo? Una revisión sistemática de estudios recientes

Thiago Couto Helenides Mendonça  
PUC de Goiás, Brasil

**Introdução.** A paixão no contexto de trabalho, pode ser definida como um estado psicológico caracterizado por sentimentos positivos em relação às tarefas e às responsabilidades laborais executadas pelo trabalhador, assim como pela percepção de que tais atividades são significativas para o trabalhador (Perttula, 2004). O objetivo deste artigo foi realizar uma revisão sistemática da literatura sobre os estudos que investigam o conceito de paixão no ambiente de trabalho. **Método.** A revisão sistemática foi conduzida de acordo com os passos indicados pelo *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) (Liberati et al., 2009). A pesquisa foi realizada nas bases de dados Portal CAPES e Google Acadêmico, revisando artigos dos últimos 5 anos, de 2019 até novembro de 2024, preferiu-se por pesquisas publicadas em inglês, português e espanhol. **Resultados e discussões.** Dos 12 artigos empíricos sobre paixão pelo trabalho, 05 são de origem brasileira e os outros 06 são internacionais, dentre eles, 03 são publicações da Espanha, 01 da Austrália, 01 da Suíça, 01 da Alemanha e 01 da Colômbia. Entre os objetivos dos estudos pode-se identificar: estudos que fazem validação e adaptação de instrumentos utilizados para quantificar a paixão pelo trabalho, estudos que identificam a relação de variáveis antecedentes, consequentes e a paixão, verificando as influências sobre o *Workaholismo*, *burnout*, o desempenho, a persistência, a autonomia, engajamento e as intenções de trabalho, relações entre variáveis que representam recursos internos das pessoas e a paixão pelo trabalho como a personalidade dos trabalhadores, a empatia, autocompaixão, estresse, a exaustão emocional, e os estilos de vida e estudos que apresentam as relações entre a paixão pelo trabalho com a carreira profissional. Nos 12 estudos realizados, somente a Escala de Paixão pelo Trabalho (PSTW) desenvolvida por Vallerand, Houliort e Fores (2003) foi empregada por todos os autores. **Considerações finais.** Dada a complexidade do contexto de trabalho, os levantamentos realizados neste estudo apontaram para uma área carente de pesquisas. Portanto, sugere-se o estabelecimento de uma agenda de pesquisa para avançar na produção científica sobre esse tema no Brasil: Conduzir pesquisas qualitativas, construir outras escalas de paixão no Brasil que sejam mais amplas, investigar a relação entre a paixão na vida pessoal dos trabalhadores, identificar se há diferenças significativas entre a paixão dos trabalhadores em organizações públicas, privadas e autônomos.

## Da racionalidade econômica à ação coletiva: uma análise ergológica da tomada de decisão em políticas públicas de reparação ambiental pós-desastres em Minas Gerais

Angélica da Silva Costa e Admardo Bonifácio Gomes Junio  
*Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, Brasil*

**Introdução.** O rompimento das barragens em Mariana (2015) e Brumadinho (2019) expôs as dificuldades estatais em dar efetividade às políticas públicas de reparação ambiental, pautadas por uma lógica técnica e economicista que ignora os saberes investidos. Nesse contexto, este estudo investiga como o *Homo Economicus* — agente racional e maximizador de utilidade da teoria da decisão — se comportaria no quadro teórico da Ergologia, que valoriza a atividade humana como espaço de debates de normas, valores, saberes, e propõe a noção de “usos de si” que ajuda a entender como comunidades reinterpretem políticas, criando alternativas de resistência, rupturas com estruturas de poder, com influência corporativa sobre o Estado, propondo um modelo integrado para a tomada de decisão em políticas de reparação, que considere tanto as dimensões econômicas quanto o saber de experiência e as dimensões não quantificáveis da reparação. **Método.** Trata-se de um estudo teórico qualitativo, revisão bibliográfica crítica e análise documental. Foram examinados: (1) fundamentos da teoria da decisão racional e suas críticas; (2) princípios da Ergologia, especialmente o esquema tripolar (polo mercantil, polo do interesse geral e polo da atividade); e (3) documentos oficiais sobre as políticas de reparação em Mariana e Brumadinho. A análise confrontou os pressupostos do *Homo Economicus* — focado em maximização de utilidade individual — com os conceitos ergológicos de “atividade”, “uso de si” e “renormalizações”, que destacam a dimensão coletiva e situada do trabalho. **Resultados.** A análise ajuda revelar que o *Homo Economicus*, ao priorizar cálculos de custo-benefício, tende a reduzir a reparação ambiental a compensações financeiras (polo mercantil), negligenciando dimensões subjetivas e coletivas (polo da atividade). A Ergologia, ao contrastar, demonstra que as decisões em políticas públicas são processos dinâmicos, onde saberes locais e normas institucionais se tensionam. Exemplos incluem a resistência de pescadores do Rio Doce à estigmatização de seus produtos, articulando conhecimentos tradicionais com demandas por reparação integral, apontando para a criação de mecanismos que transformem saberes locais em insumos para decisões (polo ético-epistemológico). **Discussão e conclusões.** A abordagem do *Homo Economicus* mostra-se insuficiente para lidar com a complexidade dos desastres ambientais, pois desconsidera a atividade humana como espaço de reinvenção e conflito. Já a Ergologia oferece ferramentas para políticas mais dialógicas, como a inclusão de assembleias deliberativas com poder decisório, onde atingidos e especialistas coelaborem projetos de reparação. Conclui-se que a integração entre Ergologia e políticas públicas pode superar a visão reducionista do *Homo Economicus*, propondo um modelo que una eficiência econômica, justiça social e participação ativa.





9

**Tendencias, proyecciones,  
fenómenos recientes y futuros  
de las POT**

**Tendências, projeções,  
fenômenos recentes e futuros  
das POT**

*Simposio 1***Unión de trabajadores rurales y agroindustriales del Uruguay:  
cuando la POT puede colaborar en el desarrollo  
de procesos de reconocimiento**

Jorge Peloché

*Universidad de la República, Uruguay*

**Resumen.** Los trabajadores rurales y agroindustriales de Uruguay accedieron formalmente a la jornada laboral de ocho horas el 1.º de mayo de 2009, cuando entró en vigencia la Ley N.º 18.441 del 24/12/2008, que establece la jornada máxima legal de ocho horas diarias y 48 horas semanales para trabajadores del sector rural (peones de estancia, tamberos, trabajadores forestales, etc.). Esto sucede casi un siglo después de la conquista de la jornada de ocho horas de los trabajadores de la industria y el comercio (Ley N.º 5.350 de 1915) y el máximo semanal de 48 horas. A la vez, el mundo del trabajo experimenta, desde fines del siglo XX, nuevos cambios y transformaciones. Fenómenos como la deslocalización productiva, la externalización y la tercerización han transformado la producción, la distribución y el consumo a escala planetaria y generan, como uno de sus subproductos, formas de trabajo informal, economía de subsistencia y desempleo que afectan a importantes contingentes de población. En Uruguay, aproximadamente el 25 % de los trabajadores se encuentra en situación de informalidad. En esta situación, en el sector agroindustrial (hortícolas, frutícolas, granjas avícolas, etc.), donde la precariedad del empleo está marcada por tradiciones de explotación y desprotección estructurales, el sindicato de rama, la Unión Trabajadores Rurales y Agroindustriales lucha por sobrevivir y por lograr niveles superiores de organización. En ese empeño, los desarrollos de una POT situada y consustanciada con las transformaciones necesarias puede realizar aportes en la tarea que emprenden los trabajadores. Esto, con el convencimiento de que la producción académica puede entamar en otras expresiones de producción social.

## Jóvenes trabajadores, organización y contrahegemonía: el caso del Sindicato Starbucks-Chile

Guillermo Rivera Aguilera  
*Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile*

**Resumen.** Desde su arribo a Chile en 2003, la empresa multinacional Starbucks, especializada en la venta y comercialización de café, ha experimentado un crecimiento significativo. Inicialmente contaban con un solo establecimiento en Santiago, pero en la actualidad ha logrado establecer más de 170 tiendas en diversas regiones y ciudades del país (Labra, 2017). Durante este proceso de expansión, los jóvenes trabajadores comenzaron a organizarse hasta articular un colectivo que conformó lo que actualmente se conoce como Sindicato Starbucks-Chile. Hoy en día, el sindicato está compuesto por más de mil trabajadores afiliados, en su mayoría por jóvenes estudiantes, de un total de 1800 empleados. Se estructuran mediante un directorio paritario con representación regional y delegados que representan a los locales en todo el país. De esta manera, han luchado por los derechos laborales con la proyección de su accionar al mundo, permitiendo que el Sindicato Starbucks-Chile se convierta en un referente y ejemplo contra las injusticias que imponen las corporaciones de comida rápida a nivel global (Rivera-Aguilera *et al.*, 2023). A nivel nacional, han apoyado en los últimos años a los sindicatos de McDonald's, Burger King y Little Caesars, entre otros colectivos emergentes. También, en 2022, organizó el *Primer Encuentro Internacional de Trabajadores de la Comida Rápida*, con la finalidad de articular una lucha colectiva a nivel internacional, configurándose de esta forma en actores estratégicos de resistencia y acción colectiva ante la precariedad que vivencian (Julián Vejar, 2022; Rivera-Aguilera *et al.*, 2023). En esta presentación, se analiza desde la POT cómo se organizan los jóvenes trabajadores de comida rápida en Chile. Tomamos como referencia el caso del Sindicato Starbucks-Chile desde un análisis centrado en su configuración, en su historia y en su trayectoria de organización. Este análisis incorpora la voz de sus dirigentes y relatos que destacan el carácter contrahegemónico de sus prácticas, así como su capacidad para generar redes intersindicales tanto nacionales como internacionales.

## ¿Puede la psicología contribuir a la lucha de los repartidores a través de aplicaciones?

Fellipe Coelho-Lima

*Universidad Federal de Rio Grande do Norte, Brasil*

**Resumen.** El trabajo en plataformas digitales surgió como respuesta a un nuevo estallido de la crisis estructural del capital en 2008 y se consolidó tras la pandemia del COVID-19. La burguesía apostó por esta modalidad, porque le permite negar los derechos de los trabajadores a escala global. Sin embargo, estos han reaccionado ante la intensa precariedad a la que están sometidos, incluso sin antecedentes de organización o formación política. Ejemplos de ello son el Paro Internacional de Repartidores en América Latina y el Breque dos Apps en Brasil, así como la formación de diversos sindicatos y asociaciones de repartidores. Ante esta situación, la psicología puede desempeñar un papel clave en el fortalecimiento de estas luchas. El objetivo de esta presentación es analizar cómo la psicología puede contribuir a la organización política de los repartidores de aplicaciones, desde un enfoque teórico sustentado en la psicología social del trabajo, la psicología de la liberación y el marxismo. Empíricamente, el análisis se basa en las reflexiones del proyecto “Fortalecimiento de la lucha de los trabajadores por sus derechos”, en el que un equipo interdisciplinario de psicología y sociología brinda apoyo político y operativo a la organización colectiva de repartidores por app en Natal/RN (Brasil). Entre los aprendizajes derivados de esta experiencia y los aportes teóricos se destacan: (1) la priorización de espacios cotidianos para la mediación de contenidos políticos, en lugar de formatos estructurados de educación; (2) la necesidad de actuar “con” los trabajadores en la realización de tareas y no solo “para” ellos o limitándose a orientar; y (3) la disputa ideológica cotidiana para superar significados que reproducen la explotación, a partir de las experiencias concretas de los repartidores. Concluimos que la psicología puede contribuir a la estructuración de estos colectivos, siempre que actúe como mediadora desde una base política alineada con la clase trabajadora y reconociendo las limitaciones inherentes a su práctica.

## De lo real a lo posible: la minga indígena como alternativa de organización del trabajo. Parte II

Diana Milec Cifuentes-Leiton,<sup>1,2</sup> Juan Carlos Arboleda-Ariza<sup>3,4</sup> y Carlos Fernando Torres Oviedo<sup>3,5</sup>

<sup>1</sup> Universidad del Quindío, Colombia;

<sup>2</sup> Universidade Federal da Bahia, Brasil

<sup>3</sup> Universidad del Valle, Colombia

<sup>4</sup> Universidad Autónoma de Barcelona, España

<sup>5</sup> Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil

**Resumen.** Proponemos ampliar las posibilidades de investigación y acción de la POT, en cuanto campo plural dedicado a dar cuenta del fenómeno de la asociatividad humana, mediado por las relaciones sociales que permiten la existencia colectiva. Ello implica volver a preguntas fundamentales. Para tal propósito, la praxis centenaria de la minga indígena puede ofrecer luces importantes. ¿Qué estudiar? Aunque el concepto de organización y de trabajo asumido por la POT es amplio, en la práctica ha sido restringido a organizaciones institucionalizadas o en función del mercado (formal/informal). Estudiar la minga indígena permite comprender y apoyar procesos de organización del trabajo en comunidades. Se trata de procesos de producción y reproducción para sí, en lugar de organizarse y trabajar en términos mercantiles. En estos procesos –más autónomos–, la racionalidad humana que orienta la praxis está dirigida para la vida en comunidad y en “armonías” con “otros seres” que integran la naturaleza, lo cual permite vislumbrar otros modos de organización en tiempos de colapso ambiental (Bastien *et al.*, 2023; Cunha y Sousa, 2022; Daher *et al.*, 2024). ¿Para qué estudiarlo? Volver a la segunda pregunta permite argumentar la posibilidad de incorporar en la POT concepciones de organizaciones que trascienden el sistema económico-político capitalista y que, en su lugar, defiendan objetivos de humanidad fundamentándose en filosofías de preservación de la vida y de memoria histórica. Esto, mediante el trabajo y el reconocimiento comunitario desde sus condiciones y características particulares de vida, valorando también que esto ha de ser un ejercicio de no reproducción de la exclusión social mediante la academia. ¿Cómo estudiarlo? Para responder a esta pregunta, proponemos recuperar metodológicamente las contribuciones de Fals Borda y Freire, integrando la investigación acción participativa en la POT. Esto también implica adoptar la perspectiva de conocimientos situados de Donna Haraway, reconociendo que todo saber es parcial y emerge desde posiciones sociohistóricas específicas. Esta reorientación exige revisar las prácticas investigativas, eliminando la racionalidad descendente que perpetúa jerarquías epistémicas. El valor reside en construir ciencia popular como vehículo para una POT comprometida con las transformaciones sociales desde territorios concretos.

## Ponencias libres

### Trabajo, socialización e inclusión social: movimiento de los grupos sociales

Heloisa Helena Ferraz Ayres  
*Universidad del Estado de Río de Janeiro, Brasil*

**Resumen.** El proyecto de extensión *Socialización e inclusión social – movimiento de los grupos sociales* se ha consolidado como una importante iniciativa del Laboratorio Trabajo, Inclusión Social y Sostenibilidad – Movimiento de los Grupos Sociales (LaTIS), vinculado al Instituto de Psicología/UERJ. Desde 2017, promueve acciones orientadas a la inclusión social y laboral de poblaciones en situación de vulnerabilidad, como migrantes, personas refugiadas y trabajadores rescatados de condiciones análogas a la esclavitud. Se fundamenta en la psicología del trabajo y de las organizaciones y en la psicología social, entendiendo la socialización como un proceso psicosocial de pertenencia a grupos y culturas. Su objetivo es promover la inclusión social y laboral a través de prácticas interdisciplinarias y psicosociales centradas en la socialización de estos grupos. La intervención articula docencia, investigación y extensión, involucrando a estudiantes de grado y posgrado en prácticas de investigación-intervención, en consonancia con el proyecto pedagógico del curso y con materias como Trabajo y Derechos Humanos y Diversidad en las Organizaciones. Las acciones incluyen acogida psicológica, grupos de conversación, talleres, charlas, producción científica y escucha cualificada, con enfoque en la formación ética, crítica y socialmente comprometida. El proyecto opera con un enfoque interdisciplinario e interprofesional, en alianza con instituciones como PARES Cáritas RJ, PARTE Cáritas RJ, Aldeas Infantiles SOS, Núcleo de Atención a la Familia (NAF), Toti Diversidad y la Cátedra Sergio Vieira de Mello/UERJ. Los procesos metodológicos adoptados implican escucha activa, construcción colectiva de significados y elaboración de planes de acción orientados a enfrentar dificultades vividas por los participantes. También se articula con el proyecto Mujeres Migrantes Negras en Diáspora/Brasil (CNPq), generando datos empíricos y reflexiones teóricas que fortalecen las acciones de la promoción de derechos e inclusión social. En 2024, el proyecto atendió a 169 personas: 18 de la comunidad interna y 151 de la externa. Desde 2020, alcanzó a 1118 personas en colaboración con instituciones. Estas experiencias colectivas favorecen intercambios y reflexiones sobre trayectorias personales y profesionales, reafirmando el trabajo como eje estructurante de la inclusión. El proyecto reafirma el potencial transformador de la psicología de las organizaciones al integrar saberes académicos y experiencias sociales, contribuyendo a la construcción de políticas y prácticas inclusivas.

## Autogestão do desempenho profissional em contextos de emergência: uma proposta para a retomada do trabalho após desastres

Hugo Sandall<sup>1</sup> e Thiago Dias Costa<sup>2</sup>

<sup>1</sup>UFF; <sup>2</sup>Universidade Federal do Pará

**Introdução.** O aumento de eventos extremos relacionados às mudanças climáticas tem impactado significativamente o mundo do trabalho, alterando rotinas, estruturas organizacionais e condições básicas de desempenho profissional. Apesar disso, há escassez de intervenções e ferramentas desenvolvidas sob a ótica da Psicologia POT voltadas à reorganização do trabalho em contextos adversos. Este estudo tem como objetivo propor um instrumento para apoiar a autogestão do desempenho profissional em situações de crise, com foco na retomada do trabalho em organizações afetadas por desastres naturais ou emergências de grande escala. **Método.** A proposta fundamenta-se em uma revisão crítica da literatura nacional e internacional sobre desempenho, adaptação e gestão de pessoas em contextos de emergência, combinada à experiência prática dos autores com organizações públicas e privadas. A partir disso, foi desenvolvido um diagrama de autogestão do desempenho, composto por quatro dimensões: comportamentos-chave, mudanças no contexto, consequências e antecedentes. O modelo foi desenhado para ser utilizado por trabalhadores em diferentes níveis hierárquicos, com ou sem apoio institucional. **Resultados.** O diagrama propõe um exercício reflexivo e orientado para ação, auxiliando trabalhadores a reconhecerem o que é essencial em suas atividades, as alterações provocadas pela crise, os efeitos esperados de seus comportamentos e os recursos necessários para alcançar tais efeitos. A ferramenta permite construir planos de ação personalizados e realistas para enfrentar os desafios da crise e promover uma retomada qualificada do desempenho profissional, respeitando as limitações do contexto e o estado emocional dos trabalhadores. **Discussão e conclusões.** A proposta apresentada contribui para suprir uma lacuna prática na POT ao oferecer uma ferramenta acessível, baseada em evidências e orientada para o protagonismo dos trabalhadores em situações adversas. Ao apoiar a autogestão do desempenho, o modelo favorece a adaptação, a resiliência e a reconstrução do sentido do trabalho após desastres. Recomenda-se sua adoção em políticas organizacionais de preparação e resposta a emergências, bem como em programas de saúde ocupacional e desenvolvimento profissional, alinhando-se às tendências recentes e às necessidades futuras discutidas no âmbito da Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT).

## Liderança de voluntários em tragédias climáticas: técnicas comportamentais para atuação eficaz em contextos emergenciais

Thiago Dias Costa,<sup>1</sup> Gottardo Celso Ferreira Dias<sup>1</sup> e Hugo Sandall<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universidade Federal do Pará, Brasil

<sup>2</sup>UFF, Brasil

**Introdução.** O crescente número de desastres ambientais no cenário brasileiro, como as enchentes no Rio Grande do Sul em 2024, evidencia a importância da atuação de voluntários e da liderança eficaz em contextos de emergência. Apesar disso, são escassas as contribuições da POT voltadas à liderança de equipes voluntárias em tragédias. Este trabalho apresenta técnicas comportamentais de liderança aplicáveis à gestão de voluntários em situações críticas, visando ampliar a eficácia, a segurança e o bem-estar dos envolvidos. **Método.** Com base em revisão teórica e evidências empíricas da análise do comportamento no campo da POT, o estudo sistematiza três grandes categorias de atuação para líderes de equipes voluntárias em desastres: (1) gerenciamento de metas; (2) *feedback* de desempenho; e (3) prática da escuta consequencial. Essas categorias foram articuladas a indicadores de gestão de crise e operacionalizadas em exemplos práticos de aplicação a contextos reais de emergência. **Resultados.** As técnicas propostas auxiliam líderes a definir metas observáveis e mensuráveis, oferecer *feedbacks* que reforcem comportamentos eficazes e incorporar sugestões das equipes na tomada de decisão. Também são abordadas estratégias para estruturar centros de gestão, interagir com instituições parceiras e garantir comunicação clara com a população afetada. Tais práticas promovem maior coordenação, engajamento, senso de propósito e segurança psicológica entre os voluntários. **Discussão e conclusões.** O modelo comportamental apresentado contribui para o avanço das POTs ao oferecer fundamentos e práticas aplicáveis à liderança em contextos extremos, prevenindo sua intensificação diante das mudanças climáticas. Além de fortalecer a atuação dos voluntários, promove uma cultura organizacional orientada à escuta, à equidade na distribuição de tarefas e à valorização das contribuições individuais. Recomenda-se sua integração em políticas públicas de preparação e resposta a emergências climáticas, programas de formação de lideranças e estratégias de atuação interinstitucional.

## Tecnologías, formación y ejercicio profesional en psicología: impactos de las TIC y respuestas institucionales en Brasil

Daiane Rose Cunha Bentivi,<sup>1</sup> Antonio Virgílio Bittencourt Bastos<sup>1</sup>  
y Adriano de Lemos Alves Peixoto<sup>2</sup>

<sup>1</sup>GT POT CFP, Brasil

<sup>2</sup>UFBA, Brasil

**Introducción.** Este trabajo analiza los impactos del uso de las TIC en la actuación de psicólogos brasileños, a partir de una perspectiva documental y empírica. La reflexión se justifica por el avance acelerado de las TIC en las prácticas profesionales, especialmente tras la pandemia del COVID-19. El estudio revisa la evolución normativa del Consejo Federal de Psicología (CFP) sobre la materia y presenta resultados del Censo de la Psicología Brasileña (2022), con énfasis en la POT. El objetivo es discutir cómo las TIC han transformado la práctica profesional y cuáles son los desafíos éticos y formativos emergentes. **Método.** Se empleó una metodología de análisis documental y exploración de datos secundarios del Censo. Se analizaron marcos normativos publicados por el CFP desde 1995, así como respuestas de 2078 profesionales de POT recogidas en el Censo, considerando variables como tipo de herramienta tecnológica utilizada, formas de aprendizaje, impactos percibidos y resistencias. **Resultados.** Los recursos más utilizados por los profesionales fueron: reuniones y clases virtuales (77.2 %), sesiones por videoconferencia (67.8 %), comunicación escrita (64.7 %), supervisión remota (46.8 %) y agendamiento *online* (44 %). La mayoría aprendió a usar las TIC por cuenta propia (81 %) o con ayuda de colegas (43 %), y solo el 22.5 % recibió formación formal en sus trayectorias académicas. El mayor impacto fue relatado en la docencia, seguido por las áreas escolar/educacional y POT; mientras que la clínica mostró aumento en la remuneración gracias a la ampliación del alcance. Las mayores resistencias fueron la impersonalidad en las relaciones (56.5 %) y la dificultad para establecer vínculos (49.6 %). El Censo señala que, durante y después de la pandemia, hubo una expansión significativa del uso de las TIC en la práctica profesional, especialmente en las áreas clínica, POT y educativa. Los datos también muestran que los psicólogos se apropian de estas tecnologías de manera muy incipiente, lo que sugiere un aprovechamiento inferior al potencial disponible. Sin embargo, se identificaron barreras importantes, como dificultades formativas para el uso ético de las tecnologías, resistencia por parte del colectivo profesional y preocupaciones respecto a la confidencialidad de la atención en línea. **Discusión y conclusiones.** Esta situación apunta a la necesidad de que los procesos formativos incluyan, de manera específica, contenidos sobre el uso de tecnologías en los diversos contextos profesionales. Se concluye que el uso creciente de las TIC exige políticas públicas e institucionales de formación crítica y regulación profesional, con el fin de garantizar prácticas éticas y socialmente responsables en el contexto latinoamericano.

**Palabras clave.** Psicología y tecnología, TIC, actuación profesional, ética, regulación.

## Crisis de la universidad privada colombiana, una reflexión desde la cultura organizacional

Daniel Camilo Palacio Medina  
*Pontificia Universidad Javeriana, Colombia*

**Resumen.** Este trabajo proviene del planteamiento del problema de un proyecto de tesis doctoral en el campo de las organizaciones, el cual propone una lectura desde la ontología organizacional y la cultura como entramado de significados y productora de estructuras sociales (Geertz, 1973; Schein, 2010). Lo anterior, sin olvidar su dimensión histórica y el hecho de que la crisis no es ajena a la universidad, en su devenir milenario como organización y construcción social en permanente transformación, atravesada por procesos que han interpelado su razón de ser hasta nuestros tiempos (Readings, 1996). Desde una mirada sistémica, la universidad es entendida como un sistema autopoietico en sí mismo (Maturana y Varela, 1980), donde su actual crisis puede leerse como un desajuste profundo en los procesos de construcción de sentido y ser (Weick, 1995), fracturando la cohesión entre las dinámicas internas de la organización y su entorno. En Colombia, las universidades privadas experimentan una contracción sostenida en la matrícula del 4.82 % entre 2016 y 2023 (MEN-SNIES, 2023). Esta crisis desborda lo financiero y se manifiesta como ontológica, con estructuras culturales desafiadas por tensiones de digitalización, disrupción tecnológica, reconfiguración del mercado laboral, nuevas subjetividades de los actores, entre otros (Unesco, Cepal y Unicef, 2022). A través de la literatura, se comienza a repensar la cultura organizacional de las universidades privadas como posible base problemática, articulando el sentido institucional con la misión/visión educativa y el aporte social, hoy en crisis. En busca de que, siguiendo a Newman (1852), la institución, al repensarse, recupere su rol formador de mentes y corazones críticos en tiempos de incertidumbre. Lo que se busca en esta ocasión es presentar la crisis como fenómeno cultural y ontológico, en el que las instituciones han perdido la capacidad de construir sentido frente a los desafíos contemporáneos a partir de (1) describir puntos centrales de la crisis, (2) presentar conceptos asociados al problema (3) aportar en la construcción de versiones sobre la lectura de la crisis.

*Posters***Bem-estar e mal-estar no trabalho:  
o caso de uma empresa familiar de Brasília**Márcio Leandro da Silva<sup>1</sup> e Polyanna Peres Andrade<sup>2</sup><sup>1</sup>Centro Universitário de Brasília, Brasil<sup>2</sup>UNB, Brasil

**Introdução.** Este estudo objetivou analisar como colaboradores de uma empresa familiar de Brasília percebem fatores de bem-estar e mal-estar no trabalho. O trabalho é sustentado pela psicologia positiva, ressaltando a importância da valorização do capital humano como ativo estratégico das organizações. A pesquisa parte da constatação de que o bem-estar no trabalho favorece maior produtividade e satisfação, enquanto o mal-estar pode comprometer a saúde física e mental dos trabalhadores. **Método.** Trata-se de um estudo quanti-qualitativo, com aplicação da Escala de Bem-estar no Trabalho (EBET) e três questões abertas – duas oriundas do Inventário de Qualidade de Vida no Trabalho (IA\_QVT) e uma elaborada em parceria com a orientadora. A amostra foi composta por 168 colaboradores da empresa, predominantemente do sexo feminino (67.8 %), abrangendo diferentes setores organizacionais. A análise incluiu a categorização temática das respostas discursivas e o tratamento estatístico dos dados quantitativos. **Resultados.** Os dados revelaram a coexistência de fatores de bem-estar e mal-estar, com predominância do primeiro. Indicadores de bem-estar incluíram reconhecimento, valorização individual, segurança no ambiente laboral e suporte emocional. Em contrapartida, o mal-estar foi associado a sobrecarga de trabalho, ausência de reconhecimento, liderança despreparada e dificuldades na conciliação entre vida pessoal e profissional. A organização é percebida como espaço tanto de desenvolvimento quanto de desgaste, o que evidencia a complexidade das vivências laborais. **Discussão e conclusões.** A pesquisa aponta que o bem-estar está ligado à presença de estratégias ao respeito, à comunicação e ao equilíbrio entre demandas e recursos. Já o mal-estar decorre de fragilidades no modelo de gestão e relações de trabalho. Conclui-se que, para empresas familiares se manterem competitivas, é necessário investir de forma estratégica em práticas de gestão de pessoas e qualidade de vida no trabalho. O estudo contribui ao oferecer subsídios práticos para a atuação de gestores e profissionais de RH na promoção de ambientes laborais mais saudáveis e sustentáveis.

## Comprendiendo los entornos de trabajo, hacia una mirada de promoción y prevención, en agricultores informales en Nariño

Yulisa Elizabeth Arroyo Araujo y Edna Camila Meneses Males  
*Universidad de Nariño, Colombia*

**Introducción.** La OIT (2018) estima que el 60 % de la población ocupada, cerca de do mil millones de personas, labora en la informalidad, sin contrato laboral, protección social ni condiciones dignas. Esta realidad, asociada a bajos niveles educativos (Délechats y Medina, 2021), incrementa la vulnerabilidad frente a riesgos y situaciones de pobreza. En Colombia, el ámbito agrícola refleja esta problemática a través de extensas jornadas, ingresos reducidos y baja cobertura en salud y pensiones (Osorio *et al.*, 2015). Investigaciones en Perú (Linares y Córdor, 2023) y en Pasto (Jiménez *et al.*, 2016) evidencian los riesgos que enfrentan los trabajadores del campo. Este estudio tiene como objetivo comprender los entornos de trabajo en el sector informal de la agricultura del corregimiento la Victoria, Nariño, y fomentar una reflexión sobre alternativas que promuevan espacios de trabajo más justos y saludables. **Método.** El método tiene un enfoque cualitativo de tipo fenomenológico, dentro del paradigma histórico-hermenéutico (Hernández *et al.*, 2014). Se seleccionaron participantes mediante muestreo intencional (Izcara, 2014), empleando entrevistas a profundidad (Bodgan y Taylor, 2008), grupos de discusión (Aranda y Araujo, 2009) y observación participante (Guber, 2019). El proceso contempló tres fases: problematización, trabajo de campo y cierre. La información fue analizada siguiendo el enfoque temático de Braun y Clarke (2006). **Resultados.** Como resultados, los agricultores identifican su lugar de trabajo, los terrenos que cultivan, ya sean propios o bajo acuerdos como el de “amediero”. Describen su labor como físicamente exigente, tanto por el esfuerzo involucrado como por las condiciones climáticas. Consideran que un entorno de trabajo saludable es aquel que no perjudica el cuerpo ni el bienestar general y permite una remuneración adecuada. A pesar de la informalidad, valoran su ocupación como un medio para preservar la salud mental, al mantenerse activos y socialmente conectados con otros trabajadores (“peones”). Reconocen, además, la importancia de recibir psicoeducación sobre riesgos, uso de implementos de protección y prevención de enfermedades. Señalan la falta de políticas públicas que reconozcan y respalden su actividad. **Discusión y conclusiones.** En cuanto a la discusión, las percepciones recogidas coinciden con Linares y Córdor (2023) respecto a dolencias físicas por posturas forzadas, con Osorio *et al.* (2015) sobre carencias en seguridad social y con Jiménez *et al.* (2016) en cuanto a exposición a plaguicidas. El estudio evidencia la necesidad de políticas específicas para el sector y aporta visibilidad a una población tradicionalmente excluida, orientando acciones de promoción y prevención en salud laboral.

## Factores psicosociales del trabajo asociados al comercio informal en vendedores ambulantes

Héctor Manuel Alvarado Bravo  
*Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México*

**Introducción.** La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el primer trimestre de 2023 menciona que, en Morelos, cerca de 1 130 538 personas se encontraban laborando en el sector informal, de los cuales el 45.6 % pertenece al sector del comercio ambulante. Este sector se caracteriza por la exposición a condiciones de riesgo, como fatiga física, contaminación, violencia o discriminación, así como una mayor exposición a sufrir percances derivados del trabajo sin la protección de garantías sociales. **Método.** Para la investigación, se utilizó un diseño cualitativo con enfoque etnográfico exploratorio, donde participaron siete comerciantes ambulantes. La información se registró mediante diario de campo y evidencia fotográfica. Para la fase diagnóstica se realizaron siete entrevistas semiestructuradas. Las respuestas fueron analizadas a través del método de análisis hermenéutico de contenido. **Resultados.** El análisis muestra que en el comercio ambulante existen factores psicosociales protectores y de riesgo involucrados en la actividad de los vendedores. Los factores salutogénicos encontrados son: resiliencia, desarrollo de habilidades y flexibilidad de las condiciones de trabajo. Por parte de los factores de riesgo, aparece el agotamiento físico, desprotección social y vulnerabilidad económica. Por otra parte, se logró describir algunas de las características de la cultura organizacional del comercio ambulante, las cuales son necesarias para el entendimiento y análisis del contexto ambulante. **Discusión.** No todos los comerciantes participantes manifiestan los mismos patrones de comportamiento asociados al afrontamiento de los factores de riesgo; es decir, la estrategia de afrontamiento se emplea en función de las características del trabajo y de características personales del participante, tales como la resiliencia, la condición y las capacidades físicas. Lo anterior se refiere a que, a pesar de que los comerciantes ambulantes laboren en un contexto similar, la forma de afrontar los riesgos es particular de cada comerciante. **Conclusión.** Es necesario plantear formas de atender las diferentes situaciones presentes en el comercio ambulante asociadas a los riesgos psicosociales. Una de estas alternativas, es el diseño de programas de intervención que permitan reforzar las estrategias de afrontamiento empleadas por los comerciantes ambulantes. Debido a las diferentes características y al dinamismo de la actividad laboral de los comerciantes ambulantes, la propuesta de intervención se realiza de manera individual y no grupal, ya que la población presenta dificultades para participar en un grupo de trabajo, debido a falta de disponibilidad de tiempo por el cumplimiento de sus actividades personales y laborales.

## Factores psicosociales de la ideación suicida: una revisión sistemática

Cristina Rea-Rodríguez, Esteban Agulló-Tomás,  
Marta Agulló y María Luz Rivero-Díaz  
*Universidad de Oviedo, España*

**Introducción.** La ideación suicida constituye una señal de alarma dentro del fenómeno del suicidio, cuya complejidad demanda un abordaje multifactorial. Esta revisión sistemática busca superar las explicaciones centradas exclusivamente en factores clínicos, integrando una mirada psicosocial y de género. **Objetivos.** Analizar los factores psicosociales asociados a la ideación suicida en mujeres en edad laboral, prestando especial atención a las dimensiones de precariedad laboral, apoyo social y desesperanza económica, en el marco del modelo de vida precaria. **Método.** Se llevó a cabo una revisión sistemática siguiendo las directrices PRISMA, con búsquedas en PubMed, Web of Science y Scopus. Se seleccionaron 22 estudios empíricos publicados a partir de 2008 que incluyeran datos desagregados por género o centrados exclusivamente en mujeres. Se aplicó la herramienta MMAT para evaluar la calidad metodológica. **Resultados.** Los resultados muestran que la ideación suicida en mujeres está asociada de forma significativa con múltiples factores psicosociales. El estrés, la depresión y la ansiedad emergen como variables centrales, especialmente en contextos de precariedad económica o laboral. El apoyo social –tanto emocional como instrumental– fue identificado como un importante factor protector. Su ausencia incrementa considerablemente la probabilidad de pensamientos suicidas, especialmente en mujeres con responsabilidades de cuidado, situación agravada durante la pandemia del COVID-19. Se evidencian también desigualdades socioeconómicas relevantes: mujeres con bajos ingresos, menor nivel educativo, sin pareja o residentes en áreas rurales presentan mayores niveles de ideación suicida. Asimismo, variables laborales como el trabajo a turnos, largas jornadas laborales y percepción de inestabilidad laboral fueron recurrentemente asociadas al fenómeno. La precariedad laboral, más allá del desempleo, aparece como un factor de riesgo clave, intensificando la desesperanza económica y el malestar psicosocial. **Discusión y conclusiones.** La ideación suicida en mujeres no puede comprenderse sin atender a los determinantes sociales y estructurales. El apoyo social, la estabilidad económica y la calidad del empleo son factores centrales en la prevención. Las estrategias deben integrar intervenciones clínicas con políticas públicas que aborden la desigualdad y la vulnerabilidad social desde una perspectiva de género. Estos elementos, más allá de lo clínico, requieren intervenciones que integren perspectiva de género y políticas públicas que atiendan las desigualdades sociales y laborales.

## Traducción y validación al español de un cuestionario sobre trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo

Laura Mateos-González, José Antonio Llosa,  
Sara Menéndez-Espina y Rosana Sáiz-Villar  
*Universidad de Oviedo, España*

**Introducción.** Los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo (TMERT) son uno de los problemas de salud laboral más frecuentes a nivel global y suponen un elevado coste para la sanidad pública. Existen diversos instrumentos de investigación para medir el impacto de estas patologías, el *Nordic musculoskeletal questionnaire* (NMQ) es uno de los cuestionarios más utilizados en el ámbito de la salud ocupacional para detectar los síntomas musculoesqueléticos. En este estudio se realiza la traducción y validación al español del NMQ con una muestra de auxiliares de geriatría, un grupo ocupacional que por las características físicas y psicosociales de su trabajo presenta una alta prevalencia de TMERT. **Método.** Se lleva a cabo la traducción y validación del cuestionario con una muestra de 526 auxiliares de enfermería de centros residenciales para personas mayores. El proceso de traducción y adaptación cultural se realiza siguiendo los cinco pasos recomendados por la literatura científica para los cuestionarios de salud: traducción directa, síntesis de traducciones, traducción inversa, consolidación por comité de expertos y pretest. En cuanto al proceso de validación, se evalúa la validez de constructo mediante un AFE y AFC del cuestionario. Se utiliza el alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna. La validez de criterio se estima a través de la correlación de la puntuación total de la prueba con las medidas de incertidumbre laboral, demanda psicológica y apoyo social en el trabajo, variables que la literatura científica ha relacionado previamente con la medida de este cuestionario. **Resultados.** Los índices de ajuste de AFE y AFC mostraron que se trata de una prueba unidimensional. Los valores de consistencia interna señalaron una fiabilidad muy alta ( $\alpha = .81$ ). La validez de criterio mostró una correlación estadísticamente significativa con todos los constructos estudiados ( $p \leq .05$ ). De este modo, todos los resultados confirman las buenas cualidades psicométricas del cuestionario. **Discusión y conclusiones.** La presente versión española del NMQ presenta unas buenas cualidades psicométricas en la población de auxiliares de enfermería por lo que se muestra como una herramienta válida y fiable en la evaluación de los trastornos musculoesqueléticos.

## Procesos de precarización laboral en periodistas internacionales: riesgos psicosociales y calidad de la labor informativa

Marta Agulló Saiz, Rosana Saiz Villar, José Antonio Llosa,  
Cristina Rea Rodríguez y Laura Mateos González  
*Universidad de Oviedo, España*

**Introducción.** El ejercicio del periodismo internacional lo atraviesan múltiples riesgos y desafíos, en especial en un contexto de creciente precariedad laboral e incertidumbre. **Objetivos.** Estudiar los efectos de las condiciones de trabajo en la labor de periodistas internacionales; analizar cómo estas condiciones influyen en aspectos clave como la seguridad física, la salud mental y los factores psicosociales; y estudiar si la calidad de la labor informativa es afectada por las condiciones y los riesgos psicosociales laborales. **Método.** En un diseño cualitativo exploratorio, se realiza una entrevista semiestructurada a quince periodistas internacionales (*freelance* y con empleo en medios españoles de referencia). Dimensiones de análisis: seguridad física, salud mental, riesgos psicosociales y calidad informativa. **Resultados.** Seguridad física: la precariedad laboral (pagos bajos, falta de seguros o apoyo institucional) compromete la integridad física, en especial en coberturas en zonas de conflicto. Incremento de enfermedades asociadas al trabajo realizado en situación de riesgo elevado y de precariedad. Los estresores constantes merman la salud física. Salud mental: *freelance* y personal empleado reportan altos niveles de ansiedad, insomnio y agotamiento emocional. La presión por competir y entregar contenido sin descanso y en circunstancias extremas genera y agrava disfunciones psíquicas. Riesgos psicosociales: se identifican situaciones de sobrecarga laboral, baja autonomía, falta de reconocimiento y escaso apoyo institucional. Los *freelance* describen mayor aislamiento y estrés por la inestabilidad económica y la incertidumbre laboral. Calidad informativa: los ritmos de producción, la urgencia constante y la falta de medios adecuados limitan los recursos para realizar la labor informativa con el rigor y la calidad que se presuponen en la profesión. **Discusión y conclusiones.** Los riesgos que enfrentan periodistas internacionales no son coyunturales o geográficos, sino estructurales. La incertidumbre y la desprotección laboral, la presión mediática y la falta de apoyo emocional, social e institucional deben abordarse desde la perspectiva del trabajo decente, la salud y seguridad laborales y respetando el derecho a la libertad de prensa y al ejercicio de la profesión en condiciones adecuadas. Es necesario revisar y actualizar el modelo demanda-control-apoyo social para que dé cuenta explicativa del trabajo realizado en este sector profesional. La precariedad laboral influye directamente en la integridad física, el bienestar psicológico y la calidad del trabajo informativo. Sus efectos son más intensos y disfuncionales en el colectivo *freelance*, aunque también afectan a periodistas con empleo. La investigación subraya la necesidad de medidas institucionales y políticas públicas específicas que protejan la labor de estos profesionales y fomenten un periodismo seguro, ético y sostenible.

## **Burnout: revisión de la literatura sobre agotamiento emocional, despersonalización y logro personal**

Miguel Ángel Tobar Cerón  
Universidad del Valle, Colombia

**Introducción.** El síndrome de *burnout* tiene una estrecha relación con el bienestar psicológico, la motivación laboral y la calidad de las interacciones interpersonales en el trabajo. **Método.** Con el propósito de identificar tendencias temáticas y enfoques en torno al *burnout*, se hizo una revisión sistemática de literatura entre 2014 y 2025, con énfasis en estudios en contextos iberoamericanos. Se aplicó el método PRISMA para orientar la búsqueda, selección y análisis de artículos científicos indexados en bases de datos Web of Science y SciELO. La estrategia de búsqueda utilizó términos clave en inglés, como *burnout*, emotional exhaustion, depersonalization y personal accomplishment. Tras el proceso de depuración, se seleccionaron 730 artículos que fueron analizados temáticamente y organizados en cinco ejes principales: *burnout* en profesionales de la salud, en el sector educativo, su relación con la salud mental y con el impacto del COVID-19 y las condiciones laborales asociadas. **Resultados.** Sector salud: prevalencia de *burnout* por sobrecarga asistencial, contacto constante con el sufrimiento y escasa capacidad institucional de respuesta (García-Torres *et al.*, 2021; Guerra *et al.*, 2015; Orgambidez-Ramos y Borrego-Alés, 2018). Especial vulnerabilidad del personal de enfermería y de quienes trabajan en hospitales rurales (Cañadas-de la Fuente *et al.*, 2018; Olson, 2022). Apoyo organizacional funciona como factor protector (Borges *et al.*, 2019). Ámbito educativo: agotamiento emocional por carga administrativa, presión institucional y desequilibrio entre vida laboral y personal (Machado y Cardoso, 2024; Perdomo *et al.*, 2019). La despersonalización se incrementa en contextos escolares desestructurados y con escaso reconocimiento profesional (Freire *et al.*, 2023; Ruiz-Calzado y Llorent, 2018). Efectos amortiguadores del liderazgo pedagógico positivo y el apoyo social (Blázquez *et al.*, 2021; Carlotto *et al.*, 2023). Salud mental: conexión entre *burnout* y síntomas como depresión, ansiedad, frustración y somatización (Bianchi *et al.*, 2021; Fernández-Sánchez *et al.*, 2018; Preciado-Estrella *et al.*, 2018). El *burnout* repercute en desempeño profesional y calidad de vida, lo que requiere intervenciones psicológicas específicas (Pedrosa y García-Cueto, 2016; Soave *et al.*, 2024). El contexto de la pandemia por COVID-19 profundizó los factores estructurales del *burnout*. En el sector salud, la sobrecarga, el aislamiento y la exposición constante a la muerte agravaron el agotamiento emocional (Campos, 2021; Cardona-Fernández *et al.*, 2022). En educación, la transición abrupta al teletrabajo generó una difuminación de los límites entre lo personal y lo profesional, intensificando el desgaste psíquico (Altungy *et al.*, 2022; Arrona-Palacios *et al.*, 2022). Condiciones laborales como sobrecarga de tarea, ambigüedad de roles y falta de reconocimiento son determinantes de la aparición del *burnout* (Guadalupe *et al.*, 2021; Santos *et al.*, 2022).

## Significado de trabajo en los pescadores de Tasajera, Magdalena

Alisson Liñan Montenegro y Kenny Ariza  
*Universidad del Magdalena, Colombia*

**Introducción.** El trabajo es un concepto multifacético que no solo abarca la actividad económica, sino que también está intrínsecamente relacionado con la identidad personal y la integración social; según Valls y Martínez (2004), el trabajo proporciona medios para subsistir y contribuir a la construcción de la identidad individual. Este estudio se centrará en el trabajo de los pescadores del corregimiento de Tasajera, Magdalena, donde aproximadamente el 80 % de la población se dedica a la pesca. Se considera que el trabajo en este contexto no solo es una fuente de ingresos, sino también un elemento definitorio de la identidad de los pescadores. La economía informal, que incluye actividades laborales no reguladas, como la pesca artesanal, es crucial en América Latina, donde cerca del 50 % de la población laboral está involucrada en este sector (Rentería, 2019). El objetivo de esta investigación es analizar el significado del trabajo en los pescadores de Tasajera, considerando la influencia de factores culturales y sociales en sus percepciones. Este enfoque se justifica por la necesidad de comprender cómo los pescadores ven su trabajo y las implicaciones en la cohesión social y la identidad de cada uno. **Método.** El estudio adoptará un diseño fenomenológico, utilizando un enfoque cualitativo; se realizarán entrevistas semiestructuradas, grupos focales y se empleará la técnica de asociación libre con pescadores activos que tengan más de dos años de experiencia y sean mayores de 18 años, los datos se analizarán a través del análisis de contenido. **Resultados esperados.** Se anticipa que los hallazgos de la investigación revelarán que el trabajo de pesca será visto no solo como un medio de subsistencia, sino como una fuente de identidad. Las normas sociales y los valores laborales asociados a esta actividad tendrán implicaciones en cómo los pescadores perciben su rol dentro de la comunidad. Se espera que los resultados de esta investigación no solo contribuyan a la dignificación de esta actividad, sino que ofrezca un marco relevante para futuras investigaciones sobre el trabajo informal y su significado en contextos específicos, así este estudio puede ser un recurso valioso para el desarrollo de programas que fomenten la identidad y la cultura de los pescadores de Tasajera, Magdalena.

## Metodología AVAX: innovación en la gestión de riesgos psicosociales laborales

Sibele Faller y Ana Carolina Peuker  
*Bee Touch, Brasil*

**Introducción.** La salud mental en el trabajo ha cobrado creciente relevancia en contextos organizacionales globales. Frente a este escenario, se desarrolló la metodología AVAX, una herramienta estructurada desarrollada con base en teorías de riesgos psicosociales, normas internacionales como la ISO 45003 y herramientas como COPSOQ y HSE. Su objetivo es mapear, clasificar riesgos psicosociales e indicadores de salud mental y orientar intervenciones para los trabajadores, promoviendo bienestar organizacional y cumplimiento normativo. **Método.** Se aplicó el Mapeo Digital de Riesgos Psicosociales (AVAX Map) en una muestra de 1660 trabajadores de sectores agrícola, bancario, jurídico, medios y organizaciones sin fines de lucro. Se recolectaron datos sociodemográficos, clínicos y laborales mediante plataforma digital. El análisis incluyó la clasificación de los factores en bajo, medio y alto riesgo. La herramienta evaluó ocho dominios esenciales (autonomía, liderazgo, cooperación, etc.), salud mental y factores emergentes como el teletrabajo y el uso de tecnología. **Resultados.** El 77 % de los participantes reportó estrés, siendo grave o moderado en el 63 % de los casos. Los síntomas más comunes fueron dificultad para relajarse (45 %), cansancio (41 %) e irritación (36 %). El 64 % indicó síntomas depresivos, especialmente desmotivación (39 %). Las principales fuentes de estrés fueron el dinero (38 %), el trabajo (35 %) y la tecnología (25 %). Los mayores problemas laborales fueron la falta de control (45 %) y la insatisfacción con la carrera y las recompensas (32 %). **Discusión y conclusiones.** La alta prevalencia de síntomas psicológicos y de riesgos psicosociales vinculados con factores contextuales subraya la urgencia de intervenciones organizacionales. La metodología AVAX ofrece una solución integradora, predictiva y alineada con las exigencias legales como la NR-1, recientemente actualizada en Brasil. Su capacidad de diagnóstico, monitoreo y análisis fortalece estrategias ESG, reduce costos y mejora la toma de decisiones gerenciales. AVAX se consolida como una herramienta clave para organizaciones comprometidas con el bienestar mental y la sostenibilidad laboral.

## Relación de los estilos de liderazgo y la aparición del *burnout* y la intervención de los factores de riesgo psicosocial en empresas de la industria automotriz de San Luis Potosí

Carla Michel Villaseñor González y Rosalba Badillo  
*Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México*

**Introducción.** Uno de los fenómenos más preocupantes en el mundo de la salud mental de las organizaciones es la prevalencia del síndrome de *burnout* que surge sin importar la región, el contexto o el tipo de organización y que aparece con mayor frecuencia debido a distintos factores. Es por eso que se busca evidencia que pueda predecir su aparición para aportar a la prevención e intervención de este, por lo que dentro del contexto organizacional, el papel de los líderes, las dinámicas que tienen con sus colaboradores y las condiciones de la organización cobran relevancia. **Método.** En esta investigación se identifican tres variables, una dependiente (síndrome de *burnout*), una independiente (estilo de liderazgo) y una interviniente (factores de riesgo psicosocial en el trabajo), de tal forma que se pueda identificar el liderazgo transformacional, el transaccional y el *laissez-faire* en la aparición del *burnout* y ver la influencia que puede tener el nivel de riesgo psicosocial, inicialmente en una revisión bibliográfica. **Resultados.** El modelo de *full range of leadership* (Bass y Bass, 2009) identifica diversos estilos de liderazgo con rasgos propios y comportamientos que les permiten adaptarse a las condiciones que les exige su entorno, por lo que esta investigación no solo identifica la relación del *burnout* con los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y *laissez-faire*, sino factores de riesgo psicosocial en el trabajo. **Discusión y conclusiones.** A través de esta investigación, se espera no solo generar un mayor entendimiento sobre la relación de sus variables, sino ofrecer perspectivas valiosas para la gestión del talento humano, la salud mental y el desarrollo de líderes efectivos en las organizaciones modernas para identificar correlaciones más específicas, proponer nuevas líneas de investigación del fenómeno y diseños de intervención. Finalmente, se propone una investigación cuantitativa correlacionar transversal para confirmar la evidencia encontrada.



10

Presentación de libros

Apresentação de livros

## Digitrabes em contexto: caracterização e aspectos críticos dos trabalhadores de plataformas digitais em cinco países da Iberoamérica

Erico Rentería-Pérez,<sup>1</sup> Sonia María Guedes Gondim<sup>2</sup>  
y Esteban Agulló Tomás<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universidad del Valle, Colombia

<sup>2</sup> Universidad Federal de Bahía, Brasil

<sup>3</sup> Universidad de Oviedo, España

**Resumen.** Este libro fue elaborado con el propósito de facilitar la comprensión de una dimensión relevante de la metamorfosis contemporánea del mundo del trabajo: la emergente, compleja, heterogénea, dinámica y borrosa constelación de actividades laborales mediadas por plataformas digitales. Esa variedad específica de la digitalización de procesos es designada aquí con el nombre *Digitrab*, acrónimo de trabajo digital. Se deriva de una investigación realizada en cinco países (Brasil, Colombia, España, Chile y Argentina) con grupos ocupacionales que desarrollaban sus actividades mediadas por plataformas digitales. Presenta un panorama aproximativo a nivel internacional, que permite una caracterización inicial y actualizada de condiciones y formas de significación atribuidas directamente por personas que hacen uso de este tipo de espacios tecnológicos para el desarrollo de sus actividades ocupacionales de generación de ingresos, presentando un panorama de legitimación de las condiciones de deslaboralización, fragmentación, interacciones no presenciales y hasta de pauperización en términos de ingresos y sistemas de protección social, más allá de la forma como la digitalización de los procesos de trabajo se vienen presentando en algunos contextos, como la alternativa ideal a buena parte de las formas de trabajar. Las implicaciones de estos resultados abren una serie de debates relevantes y necesarios no solo para la POT, sino para las otras disciplinas y grupos sociales interesados en el mundo de las relaciones y contextos de trabajo.

Se dirige a profesionales u otros interesados en el conocimiento del multcampo de la POT, así como de otros como economía, sociología, política, salud; así como a gremios y demás interesados en problemáticas y tendencias del mundo del trabajo, particularmente relacionadas con la denominada “plataformización” y con la digitalización y virtualización de procesos de trabajo como forma “idealizada”, legitimada y naturalizada socialmente.

Enlace de acceso abierto del libro: <https://ariadnaediciones.cl/index.php/catalogo/257>

## Plataformas digitales de trabajo en América Latina: organización productiva, desafíos regulatorios, acción colectiva y desafíos regulatorios

Antonios Stecher y Karol Morales  
*Universidad Diego Portales, Chile*

**Resumen.** Desde una perspectiva interdisciplinaria y situada en el contexto latinoamericano, este libro ofrece una reconstrucción actualizada, multidimensional y basada en estudios empíricos sobre el trabajo de plataformas en la región. En sus doce capítulos, se abordan cuatro ejes centrales del debate académico y público sobre el tema. Por un lado, se caracteriza y discute el modelo productivo de las empresas de plataformas, destacando la centralidad de la infraestructura digital y del control algorítmico del proceso de trabajo que las caracteriza. Asimismo, se analiza el particular estatus de empleo (contratista independiente) en que se basa el modelo de negocio de dichas empresas, sus consecuencias precarizantes y las distintas propuestas y debates sobre el mejor modo de regular y garantizar la protección de esas formas de trabajo. Junto con lo anterior, el libro reconstruye algunas de las experiencias de acción, lucha y organización colectiva de los trabajadores de plataformas digitales de trabajo en América Latina, quienes a partir de distintas estrategias confrontan y ofrecen resistencia a las formas de control y las condiciones laborales precarias que enfrentan día a día. Finalmente, el libro indaga también en el campo de las experiencias y subjetividades laborales de los trabajadores del sector, dando cuenta de su heterogeneidad, así como de la manera en que estas se imbrican con otros anclajes e identidades como el género, la condición inmigrante, la edad, el nivel educacional, entre otros. A partir de este recorrido, el libro ofrece a los investigadores de las ciencias sociales, así como al público en general, una panorámica actualizada de las plataformas digitales de trabajo en la región, iluminando el modo en que en estas expresan las tendencias simultáneas de digitalización, fragmentación y precarización que están reconfigurando diversos escenarios laborales en la sociedad contemporánea. Asimismo, los distintos capítulos contribuyen a la comprensión del modo en que dichas tendencias adquieren rasgos específicos en las sociedades de América Latina, donde se entroncan con, y actualizan, diversas dinámicas de informalidad, desigualdad y asimetrías de poder que han caracterizado históricamente los procesos de modernización capitalista en la región.

Enlace del libro: <https://lom.cl/products/plataformas-digitales-de-trabajo-en-america-latina-organizacion-productiva-desafios-regulatorios-accion-colectiva-y-subjetividades>

## Proteger la salud mental en el trabajo: conceptos, contextos e intervenciones

Elisa Ansoleaga, Jesús Yeves y Lorena Godoy  
*Universidad Diego Portales, Chile*

**Resumen.** Numerosas publicaciones abordan la relación entre el trabajo y la salud mental; sin embargo, buena parte de ellas se han ocupado de caracterizar y describir el problema más que poner atención a como lo enfrentamos, lo resolvemos e intervenimos sobre él. La mayoría de las publicaciones se han escrito en el contexto del norte global: Europa, Estados Unidos y Canadá; adicionalmente y en consecuencia, en inglés. Esta publicación, junto con caracterizar el problema, propone herramientas para mejorar los diagnósticos y las intervenciones en materia de protección de la salud mental relacionada con el trabajo. Se trata de un material escrito en español para ser difundido en América Latina y para la lectura de diversos actores del mundo del trabajo. Este no es un libro para especialistas, aunque participen en él las y los más importantes investigadores a nivel global en la materia. Es una responsabilidad del mundo académico no solo caracterizar los problemas de interés público, sino también producir conocimiento respecto de las maneras de abordarlo; eso es lo que nos propusimos en la aventura de este libro.

¿Cómo nos puede enfermar el trabajo? ¿Cuáles son las condiciones, los antecedentes, causas, mecanismos que hacen que el trabajo nos enferme? ¿Cuáles son los marcos normativos para la protección de la salud mental relacionada con el trabajo? ¿Qué herramientas existen para realizar diagnósticos en personas, grupos y organizaciones sobre la salud mental relacionada con el trabajo? ¿Es posible prevenir que las personas enfermen a causa del trabajo? Y una vez que las personas enferman, ¿es posible intervenir? ¿Cómo sabemos si nuestra intervención cumplió su propósito o bien si sus resultados se mantendrán a lo largo del tiempo? ¿Cómo se retorna al trabajo después de una licencia de salud mental laboral? ¿Qué pueden hacer las organizaciones? Estas son algunas de las interrogantes que constituyen un dolor de cabeza cotidiano para el mundo del trabajo y las organizaciones, y que se abordan en el libro desde diversas perspectivas.

Enlace del libro: <https://rileditores.com/producto/proteger-la-salud-mental-en-el-trabajo-causas-contextos-e-intervenciones/>

## Salud mental y trabajo: la salud mental como ventaja competitiva de la organización

Lina Marcela Luna Ordóñez  
*Universidad Autónoma de Bucaramanga, Colombia*

**Resumen.** El libro *Salud mental y trabajo: la salud mental como ventaja competitiva de la organización*, coordinado por Lina Marcela Luna Ordóñez, es una obra de referencia que analiza el impacto de la salud mental en el contexto laboral desde una perspectiva multidimensional. En esta publicación, expertos de distintos países (Colombia, Chile, Cuba, Paraguay y España) abordan de manera integral los factores de riesgo psicosocial, el estrés laboral, la gestión organizacional y la relación entre salud mental y productividad en entornos de trabajo contemporáneos.

La obra se estructura en capítulos que analizan temas fundamentales como el suicidio y el trabajo, la promoción de la salud mental en las organizaciones, la felicidad laboral, la gestión del riesgo psicosocial y la culpa patronal por enfermedades mentales. A partir de estudios de caso y modelos de éxito en la gestión del talento humano, este libro proporciona herramientas aplicadas para mejorar el bienestar organizacional y la prevención de riesgos psicológicos.

En el contexto actual, donde los problemas de salud mental representan un desafío crítico para las empresas y la productividad, esta obra se convierte en un referente clave para la psicología organizacional y la gestión del talento humano. Su abordaje permite no solo comprender los desafíos actuales, sino identificar estrategias para promover ambientes laborales saludables y sostenibles.

Este libro está dirigido a psicólogos organizacionales, especialistas en seguridad y salud en el trabajo, gerentes de recursos humanos, líderes empresariales y académicos interesados en la implementación de estrategias para la promoción de la salud mental en el entorno laboral.

## ¿Empleabilidad en la actualidad y en la sociedad 4.0?

Erico Rentería-Pérez<sup>1</sup> y Sigmar Malvezzi<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universidad del Valle, Colombia

<sup>2</sup> Universidade de São Paulo, Brasil

**Resumen.** Obra original que discute diferentes dimensiones e implicaciones de un fenómeno y problema actual como lo es la empleabilidad, relacionado con la inclusión social de las personas por y en el trabajo y con su calidad de vida. Consta de cuatro partes y 18 capítulos. La primera parte, en cinco capítulos, presenta elementos conceptuales sobre la empleabilidad en cinco capítulos que discuten elementos de la relación empleabilidad-persona-otros, elementos de lo denominado “prehistoria” y “arqueología” en el siglo XX, relación y diferencias empleabilidad-ocupabilidad, discursos de empleabilidad como trampas individualizadoras; así como una revisión de la noción desde la POT. La segunda parte discute, en tres capítulos, las formas de estimación de la empleabilidad, considerando la necesidad de medidas de autopercepción, la aplicación en grupos ocupacionales específicos como el profesorado en el contexto del NPM y la sociedad 4.0; así como la estimación de la empleabilidad profesional desde un modelo multidimensional. La tercera parte, en nueve capítulos, incluye formas de caracterización de la empleabilidad. Aquí se discuten elementos como formalidad-informalidad, jóvenes y precariedad laboral, edad e inclusión y exclusión de personas mayores, el papel de las prácticas profesionales universitarias, posibilidades ligadas a la digitalización, el trabajo rural, poscarrera y jubilación en guardias penitenciarios, competencias como criterio de inclusión; así como la relación con programas de aprendizaje profesional. La cuarta parte incluye un capítulo con sugerencias y aproximaciones de lectura para la literatura especializada del campo de la empleabilidad, presentando pautas sobre tendencias y propuestas de lectura de la empleabilidad por dimensiones y focos de interés.

Se dirige a profesionales POT u otros campos, como a gremios y demás interesados en problemáticas y tendencias relacionadas con la empleabilidad como un *floating signifier*, utilizado como término cada vez más común, pero con poca profundización o discusión. Se amplían repertorios de comprensión y explicación.

## Vida y trabajo: Programa Florece para la psicoeducación emocional en las organizaciones

Claudia Carolina Cabrera Gómez, Juan Pablo Herrera Santacruz  
y Aylem del Carmen Yela Romo  
Universidad Mariana, Colombia

**Resumen.** Este libro hace parte de la investigación profesoral titulada *Diseño del modelo Talentos para la Universidad Mariana*, de la ciudad de Pasto, Colombia. El modelo Talentos cuenta con siete ejes; uno de ellos es Fortalece T, y su objetivo es promover el bienestar psicológico de los trabajadores. Para aportar a dicho objetivo, se realizó un estudio cuantitativo de tipo preexperimental, con 58 participantes a quienes se les aplicó el Programa Florece (Cabrera, 2019), adaptado al contexto organizacional por Burbano *et al.* (2022). El Programa Florece, a través de la psicoeducación desarrolló, los temas de estilos de pensamiento, creencias, distorsiones cognitivas, gestión de las emociones, valores y fortalezas de carácter, buscando aumentar la percepción de las dimensiones de bienestar psicológico del modelo multidimensional de Ryff (1989): autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito y crecimiento personal.

En el procedimiento, se realizó una medición inicial a los trabajadores a través de la *scales of psychological well-being*, escala de bienestar psicológico de Ryff (EBP), la cual fue adaptada al español por van Dierendonck (2006), con una adaptación transcultural por Cabrera (2019). Posterior a ello, se aplicó el Programa Florece, por un periodo de diez semanas y al finalizar se aplicó nuevamente la escala. Para el análisis de la información, se utilizó Microsoft Excel para la tabulación y generación de gráficas de pastel y barras; posteriormente se utilizó el programa SPSS v. 25. Los hallazgos estadísticos muestran que, al finalizar la implementación del programa, los participantes incrementaron significativamente su nivel de bienestar psicológico, según el estadístico de Wilcoxon ( $p < .001$ ) entre los resultados de pretest y postest. Asimismo, influyó de manera más significativa sobre las dimensiones: crecimiento personal ( $p < 0.07$ ), dominio del entorno ( $p < 0.07$ ) y propósito ( $p < 0.01$ ) subiendo a niveles altos y muy altos con respecto a los resultados iniciales. Esto permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de trabajo, confirmando que el programa influyó en el bienestar psicológico de los trabajadores de la Universidad Mariana. Lo anterior aporta al Plan de Desarrollo 2021-2028 de la institución, que se proyecta hacia una cultura de organizaciones saludables, donde la persona es el principal factor de desarrollo.

## Gestión del conocimiento en empresas Condiciones, dimensiones y modelos de éxito

Sandra Cristina Riascos Erazo, Álvaro Enríquez Martínez  
y Óscar Martín Rosero Sarasty  
*Universidad del Valle, Colombia*

**Resumen.** La gestión del conocimiento se ha constituido en un aspecto fundamental que deben considerar las organizaciones para generar innovación, consolidar su competitividad y crecimiento. El libro que aquí se presenta es uno de los productos de investigación financiada mediante convocatoria interna 104-2017 de la Universidad del Valle y parte de una exploración teórica que ha permitido proponer un marco de referencia con distintas dimensiones: las personas y sus formas de interacción; los conocimientos y las prácticas de obtención y aplicación; la organización y la articulación estratégica del conocimiento; la gestión y las acciones para obtener, valorar y usar el conocimiento; y, por último, la tecnología como apoyo para la gestión del conocimiento. En el libro se consideran resultados de investigación en los que se analizan modelos, condiciones y dimensiones teóricas, desde las cuales se identifican y valoran las prácticas de gestión del conocimiento, implementadas en organizaciones destacadas e innovadoras de Colombia. Se consideran cinco dimensiones teóricas que aportan a un modelo para el estudio empírico de prácticas relacionadas con las personas, la organización, la gestión, los conocimientos y la tecnología.

El libro contiene cuatro capítulos. El primero presenta los antecedentes, los modelos, el diagnóstico y la implantación de la gestión del conocimiento. El segundo profundiza en las condiciones y dimensiones teóricas sobre las prácticas de gestión del conocimiento. El tercero presenta elementos metodológicos y el análisis empírico de las prácticas. Finalmente, se reflexiona de manera prospectiva sobre asuntos de innovación y gestión del conocimiento en Colombia.

La presente obra trata un campo multidisciplinar de interés para estudiantes, profesionales y empresarios, con énfasis en áreas de formación como la psicología organizacional, administración e ingeniería, cuyo interés se centran en el estudio de las organizaciones empresariales que se enfocan en el aprovechamiento del recurso humano, sus conocimientos para la innovación.

## Prácticas discursivas y producción de sentidos en la vida cotidiana Aproximaciones teóricas y metodológicas

Erico Rentería-Pérez  
*Universidad del Valle, Colombia*

**Resumen.** Traducción al español de esta obra de referencia clásica de autoría de la profesora Mary Jane Spink de la Pontificia Universidad Católica de São Paulo, Brasil. Es un proyecto editorial de alto impacto, que busca facilitar y ampliar el uso de esta referencia que presenta un abordaje original, soportado en elementos del construccionismo y de otras vertientes discursivas. La obra viene siendo una referencia obligatoria del campo y su traducción ha sido una expectativa compartida por diversas comunidades académicas iberoamericanas de la psicología, como de la salud y las ciencias sociales y humanas en general.

La introducción se configura en una forma de introducir al lector al campo de las prácticas discursivas y la producción de sentidos en la vida cotidiana, abriendo el espacio para la discusión amplia de elementos conceptuales; así como para abordajes específicos tales como la perspectiva de la psicología social en el abordaje de las prácticas discursivas y la producción de sentido; la producción de sentido en el cotidiano; el abordaje teórico-metodológico; la investigación como práctica discursiva; la necesidad del rigor y la visibilidad en la explicitación de los pasos de la interpretación; el análisis de documentos de dominio público; cómo buscar y usar significados en bases de datos; la entrevista como práctica discursiva; la conversación como recurso; y el uso de textos e imágenes derivados de medios de comunicación y películas.

Se dirige a profesionales de la psicología, las ciencias sociales y a todas las personas interesadas en ampliar sus repertorios con perspectivas alternativas para el análisis del lenguaje en uso como una forma de dar sentido al mundo cotidiano en el que actuamos y desde el que construimos y damos significados y sentidos a nuestras vidas, y a los contextos y momentos particulares e históricos en que vivimos.

## Desafíos metodológicos ao pesquisador socialmente engajado

Maria Luiza Gava Schmidt,<sup>1</sup> Livia de Oliveira Borges,<sup>2</sup>  
Silvânia da Cruz Barbosa,<sup>3</sup> Fernando Faleiros de Oliveira,<sup>4</sup>  
Fabiana Almeida Bizarria<sup>5</sup> y Liliana Andolpho Magalhães Guimarães<sup>6</sup>  
<sup>1</sup>Universidade Estadual de São Paulo, Campus Assis, Brasil;  
<sup>2</sup>Universidade Católica de Santos, Brasil;  
<sup>3</sup>Universidade Estadual da Paraíba, Brasil; <sup>4</sup>UFF, Brasil;  
<sup>5</sup>PUC de Minas Gerais, Brasil; <sup>6</sup>Universidade Católica Dom Bosco, Brasil

**Resumen.** Este libro es una obra producida colectivamente en red, contando con 21 autores, profesores de distintas instituciones universitarias. Resultó del trabajo colaborativo de investigadores que se han dedicado a estudios acerca del trabajo, adoptando abordajes psicosociológicos. Aunque tales abordajes no representen los más divulgados en Brasil y en América Latina, permiten abarcar, frente a tantos desafíos del campo laboral, situaciones como problemas en las regulaciones de las relaciones de trabajo, insuficiencia de la vigilancia del trabajo, dificultades de desarrollo del bienestar, enfermedades y accidentes de trabajo insuficientemente combatidos, así como articular interfases o intentar integrar fenómenos en diversos niveles de análisis. Esas oportunidades visibilizadas por el abordaje referido normalmente no se presentan para los investigadores sin desafíos, entre los cuales nuestra red de investigación se ha preocupado por los metodológicos. Seguimos, entonces, reflexionando acerca de tales desafíos considerando los avances que la literatura especializada nos ofrece, así como la experiencia en el campo de investigación. La obra reunió los conocimientos, las críticas y las proposiciones provenientes de esas discusiones y reflexiones. Pensamos, entonces, en compartir con el público en general, con profesionales y académicos (investigadores, docentes y estudiantes) que están comprometidos con la construcción de conocimientos y tecnologías comprometidas socialmente. Las contribuciones son sobre la diversidad metodológica del campo de las psicosociologías, con sus posibilidades y límites.

El libro está estructurado en once capítulos agrupados en dos secciones: la primera con seis capítulos orientados a los desafíos identificados entre los presupuestos epistemológicos y las decisiones metodológicas y la segunda con cinco capítulos que abordan más directamente los desafíos metodológicos. Un punto que vincula ambas secciones es que todos los ensayos asumen investigaciones y prácticas como procesos participativos y reflexivos que demandan el entrecruzamiento de diversas herramientas teóricas y metodológicas para aprender los fenómenos que surgen de las relaciones grupales, institucionales y entre actores sociales. El prefacio del libro fue escrito por dos profesores españoles destacados: Esteban Agulló-Tomás y José Antonio Llosa.

Enlace del libro: <https://www.unisantos.br/wp-content/uploads/2025/06/DESAFIOS-METODOLOGICOS.pdf>

## Liderança Compartilhada – O que, como e quando se partilha

Lore M. Mânica Ribeiro,<sup>1</sup> Gardênia da Silva Abbad,<sup>1</sup>  
Klauren Godoi Araujo Camargo,<sup>1</sup> Volnei Adriano de Freitas<sup>2</sup>  
e Márcio Leandro da Silva<sup>3</sup>  
<sup>1</sup>UFRGS Rio Grande do Sul, Brasil  
<sup>2</sup>Universidad de Brasilia, Brasil  
<sup>3</sup>CEUB, Brasília, Brasil

**Introdução.** A literatura científica sobre Liderança Compartilhada (LC) nas organizações sugere-a como a alternância e distribuição da liderança entre líderes formais e não formais, não esclarecendo as ocasiões nas quais ocorrem. Nesta pesquisa, define-se LC como a capacidade coletiva de fomentar a partilha de responsabilidades e papéis entre pares e membros de equipes, com o objetivo de planejar, tomar decisões e implementar ações para realizar objetivos organizacionais. Contudo, não foram localizados instrumentos que avaliem o quê, quando e como o compartilhamento ocorre. As abordagens de LC estão associadas à melhoria de: clima organizacional, confiança, comunicação, desempenho e eficácia da equipe no atingimento dos objetivos organizacionais. Assim, objetivou-se neste trabalho construir um instrumento de pesquisa que permita identificar, no exercício da capacidade coletiva, o que, com quem e quando se compartilha. **Método.** Este estudo exploratório e qualitativo buscou na literatura quais eram os objetos, como eram feitos e quando ocorriam estes compartilhamentos. Questionários foram aplicados em uma amostra de cinco especialistas em desenvolvimento de liderança e experientes como líderes de equipes, os quais julgaram pertinência prática, relevância teórica e clareza dos itens. A validação semântica foi de cinco profissionais com experiência em liderança e integrantes de equipes, potenciais respondentes em estudos futuros. **Resultados.** O instrumento possui 13 itens que refletem situações passíveis de compartilhamento, 03 itens de como é realizado e 05 itens de quando ocorrem. A escala de frequência de 5 pontos, na qual 1 (um) corresponde a Nunca e 5 (cinco) a Sempre, possui evidências consistentes de validade semântica e de conteúdo. O instrumento aborda: quanto ao “que” se compartilha, a frequência com que são compartilhadas estratégias, questões operacionais e emocionais; quanto ao “como”, a interação em tempo real, em tempos distintos e presencial; quanto ao “quando”, se o compartilhamento ocorre antes, durante ou após projetos, nas atividades rotineiras e em situações de crise. **Discussões e conclusões.** O instrumento contribui para a pesquisa empírica que busca suprir a lacuna sobre o que é compartilhado, quanto e por quem, utilizando-se de métodos mais criativos para investigar a liderança compartilhada de forma mais completa, buscando afetar positivamente a inovação, as melhorias organizacionais e o clima organizacional.

## Liderança compartilhada na alta gestão das organizações

Lore M. Mânica Ribeiro,<sup>1</sup> Gardênia da Silva Abbad<sup>2</sup>  
e Maria Beatriz Rodrigues<sup>1</sup>

<sup>1</sup>UFRGS Rio Grande do Sul, Brasil

<sup>2</sup>Universidad de Brasilia, Brasil\*\*

**Introdução.** Desde 1965, já se pesquisava sobre a importância das funções de liderança expressiva e instrumental em pequenos grupos e a raridade desses papéis coexistirem em um único indivíduo. A complexidade de gestão (pessoas, tecnologia, finanças e inteligência artificial) dificulta que um único líder tenha domínio sobre todos os conhecimentos necessários para exercer a liderança. O objetivo deste trabalho é construir um referencial teórico sobre a liderança compartilhada na alta gestão ou gestão estratégica e identificar as lacunas de pesquisa nesse campo.

**Método.** A partir das publicações científicas sobre liderança dos anos 2000, foram acrescentadas buscas por artigos publicados após o ano de 2000, nos repositórios da CAPES, ANPAD, SCielo, Scopus e na Biblioteca Brasileira de Teses e Dissertações, usando as seguintes palavras e operadores booleanos: Shared leadership AND relationship between leaders. Shared leadership AND leadership committee, Shared leadership AND community of leaders, Shared leadership AND team of leaders. Foram encontradas 04 metanálises, 13 ensaios teóricos e revisões de literatura e 09 artigos empíricos. Foi utilizado um questionário para coletar os conceitos, benefícios e possíveis desvantagens da LC na alta gestão dos artigos. **Resultados.** Os conceitos de constelação – situações em que duas, três ou mais pessoas trabalham juntas como colíderes na alta gestão das organizações - da importância dos papéis especializados, diferenciados e complementares, são considerados fatores importantes para que a alta gestão organizacional atue em liderança compartilhada. A liderança compartilhada entre líderes é uma estrutura em que a liderança é exercida coletivamente, promovendo uma maior participação e engajamento das pessoas que lideram juntas, funcionando como uma unidade integrada, executando um trabalho colaborativo, em que todos contribuem para o sucesso organizacional. Os autores examinam a liderança compartilhada estratégica quanto à influência da legitimidade, autoridade, conhecimento dos líderes na responsabilidade conjunta e na tomada de decisões financeiras e não financeiras, na aceitação de mudanças organizacionais e no impacto na criação de visão estratégica pelos líderes. **Discussões e conclusões.** As abordagens coletivas e compartilhadas de liderança promovem a melhoria do clima organizacional, da confiança, da comunicação e do alcance da visão e da estratégia organizacional. Espera-se identificar as relações entre os líderes estratégicos formais e informais e contribuir para preencher a escassez dos estudos sobre liderança estratégica compartilhada.







Colección  
**PERFILES**





El IX Congreso Iberoamericano de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo - IX CIAPOT será un espacio interdisciplinario para el análisis, el debate y la actualización sobre los desafíos contemporáneos en el ámbito laboral, las relaciones de trabajo y las organizaciones en Iberoamérica y en el contexto mundial. Desde la mirada “POTs 2020s: Abordajes, fenómenos e impactos Iberoamericanos”, se enfocarán las transformaciones en el mundo del trabajo en la presente década, explorando tópicos como impacto psicosocial de la digitalización, la automatización y el teletrabajo; salud ocupacional, riesgos psicosociales y calidad de vida laboral; equidad y discriminación; violencia y acoso en el trabajo, además de otros fenómenos y procesos pertenecientes al multitema interdisciplinario de las psicologías organizacionales y de los trabajos, en el que convergen también investigaciones e intervenciones, conocimientos y teorías de otras ciencias de la organización y de los fenómenos y procesos de trabajo.

En esta ocasión el CIAPOT se realizará por segunda vez en Colombia, organizado por las Universidades de San Buenaventura, la Universidad del Valle y la RIPOT, teniendo como sede la USB de la atractiva ciudad de Cartagena. Como en las anteriores versiones, el CIAPOT es el principal espacio de encuentro promovido por la Red Iberoamericana de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo – RIPOT cuyo papel principal es promover el encuentro e intercambio académico, científico y profesional en el campo POT, con participación de más de 15 países.



editorialbonaventuriana



EditorialBonaventuriana



editorial-bonaventuriana



editorialbonaventuriana

[www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co](http://www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co)