
Equidad de género, bienestar psicológico y desarrollo de competencias en el entorno laboral del sector manufacturero: un estudio desde la psicología organizacional

Gender equity, psychological well-being, and skills development in the manufacturing workplace: a study from organizational psychology

Diego Mauricio Bonilla Jurado¹

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4784-7861>

¹Instituto Superior Tecnológico España/Queyam/Universidad Tecnológica Indoamérica

Becker Santiago Limache Yanchatuña²

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-4880-2213>

¹Queyam/ Pontificia Universidad Católica del Ecuador/ Facultad de Psicología/Ambato/Ecuador/becker.limache@queyam.com

Recibido: 18 febrero del 2026

Aceptado: 10 de marzo del 2026

Publicado: 26 de marzo del 2026

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo analizar de manera sistemática la relación entre la equidad de género, el bienestar psicológico y el desarrollo de competencias laborales en el sector manufacturero, desde la perspectiva de la psicología organizacional, así como su contribución al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 4, 8, 9, 12 y 17. La metodología fue de tipo documental mediante una revisión sistemática de la literatura científica, con enfoque metodológico mixto y alcance descriptivo-comparativo. Se analizaron 20 trabajos investigativos y revisiones teóricas publicados en bases de datos académicas reconocidas, priorizando investigaciones realizadas en América Latina y, de manera específica, en el contexto ecuatoriano, dentro de los criterios de inclusión se consideró artículos publicados del 2020 al 2025. El análisis se efectuó a través de técnicas de análisis de contenido y comparación documental, permitiendo identificar patrones, convergencias y vacíos de investigación. Los resultados evidencian que la equidad de género continúa siendo un desafío estructural en el sector manufacturero, manifestándose en brechas de acceso a oportunidades de formación, cargos de decisión y desarrollo profesional, lo cual impacta negativamente en el bienestar psicológico, especialmente en las mujeres. Además, se identificó que ambientes laborales caracterizados por prácticas inclusivas, liderazgo equitativo y programas de capacitación continua se asocian con mayores niveles de bienestar, compromiso organizacional y desarrollo de competencias técnicas y socioemocionales. En conclusión, la integración de políticas organizacionales con enfoque de género y bienestar psicológico resulta clave para la sostenibilidad, la productividad y el desarrollo humano en contextos manufactureros.

Palabras clave: Bienestar psicológico; competencias laborales; equidad de género; psicología organizacional; sector manufacturero

Abstract

The objective of this study is to systematically analyze the relationship between gender equity, psychological well-being and the development of labor competencies in the manufacturing sector, from the perspective of organizational psychology, as well as its contribution to the fulfillment of the Sustainable Development Goals (SDGs) 4, 8, 9, 12 and 17. The methodology was documentary through a systematic review of the scientific literature, with a mixed methodological approach and descriptive-comparative scope. 20 research papers and theoretical reviews published in recognized academic databases were analyzed, prioritizing research carried out in Latin America and, specifically, in the Ecuadorian context, within the inclusion criteria, articles published from 2020 to 2025 were considered. The analysis was carried out through content analysis and documentary comparison techniques, allowing the identification of patterns, convergences and research gaps. The results show that gender equity continues to be a structural challenge in the manufacturing sector, manifesting itself in gaps in access to training opportunities, decision-making positions and professional development, which negatively impacts psychological well-being, especially in women. In addition, it was identified that work environments characterized by inclusive practices, equitable leadership, and continuous training programs are associated with higher levels of well-being, organizational commitment, and development of technical and socio-emotional competencies. In conclusion, the integration of organizational policies with a gender and psychological well-being approach is key to sustainability, productivity, and human development in manufacturing contexts.

Keywords: Gender equity; psychological well-being; labor skills; manufacturing sector; organizational psychology

Introducción

En las últimas décadas, la igualdad de género en el lugar de trabajo ha ganado más atención dentro de los objetivos de desarrollo sostenible, especialmente en industrias tradicionalmente dominadas por hombres, como la manufactura. En América Latina, las disparidades estructurales en el acceso a oportunidades de empleo, la segregación ocupacional y las brechas salariales siguen impactando significativamente el bienestar psicológico y el desarrollo profesional de las mujeres, limitando su plena participación en los procesos innovadores y productivos (UNESCO, 2020). Desde el punto de vista de la psicología organizacional, estas disparidades no sólo representan un problema social sino también un aspecto crítico que afecta la motivación de los empleados, el ambiente de trabajo y el desempeño organizacional (Black et al., 2025) medio ambiente y desempeño organizacional (Black et al., 2025).

Los objetivos de desarrollo están directamente relacionados con el uso de la igualdad de género como herramienta estratégica con el ODS 8, que fomenta el trabajo decente y el crecimiento económico inclusivo y el ODS 9, que se centra en el fortalecimiento de la industria y la innovación. Los estudios investigativos han demostrado que en el contexto manufacturero latinoamericano, la falta de políticas organizacionales con enfoque de género está vinculada a mayores niveles de estrés en el lugar de trabajo, menor satisfacción laboral y menores oportunidades de desarrollo centrado en el género; particularmente para las mujeres trabajadoras (Orozco et al., 2024). Estos hallazgos respaldan la necesidad de examinar la igualdad de género como un problema psicosocial. La igualdad factor como un factor psicosocial esencial para la sostenibilidad del sector .esencial para la sostenibilidad del sector.

La productividad y el desempeño del trabajador es el bienestar psicológico en el trabajo, que refleja un estado de equilibrio emocional, satisfacción y pertenencia organizacional. De hecho, investigaciones realizadas en países como Colombia, Perú y México han demostrado que los entornos laborales con liderazgo inclusivo, prácticas equitativas y oportunidades de capacitación continua apoyan el desarrollo de habilidades técnicas socioemocionales que fortalecen el compromiso organizacional y disminuyen la rotación de personal (Chiang et al., 2016). Desde este punto de vista, el bienestar psicológico está vinculado a la educación de calidad y al aprendizaje permanente, y es un puente entre la igualdad de género y el cumplimiento del ODS 4.

Si bien en Ecuador ha habido avances legislativos en materia de igualdad de género, aún existen importantes desafíos organizativos, especialmente en el sector manufacturero. Algunos estudios realizados en industrias de la sierra y costa ecuatoriana, las mujeres continúan enfrentando barreras para acceder a puestos de decisión, formación especializada y procesos de promoción interna, lo que repercute negativamente en su bienestar psicológico y desarrollo de competencias profesionales (Sánchez et al., 2024).

Los resultados demuestran la necesidad de fortalecer las políticas organizacionales en línea con las políticas alineadas con los ODS 12 que enfatizan la sostenibilidad, la equidad y la responsabilidad social. En este contexto, el presente estudio tiene como objetivo analizar de manera sistemática la evidencia científica disponible sobre la relación entre la equidad de género, el bienestar psicológico y el desarrollo de competencias laborales en el sector manufacturero desde la perspectiva de la psicología organizacional, y su contribución al cumplimiento de los ODS 4, 8, 9, 12 y 17. Para ello, se adopta un tipo de investigación de revisión sistemática, con alcance descriptivo con enfoque metodológico mixto, siguiendo lineamientos internacionales de calidad científica (Hernández Sampieri et al., 2018).

La metodología empleada en esta investigación se fundamenta en un análisis crítico de estudios publicados que utilizan datos académicos acreditados, concentrándose en investigaciones realizadas en América Latina, que tratan aspectos vinculados a la igualdad de género, el bienestar mental y las capacidades laborales dentro del sector manufacturero. La combinación de resultados de tipo cualitativo y cuantitativo, según Loor et al. (2023), posibilita detectar tendencias, vínculos y vacíos en la investigación; así se logra una perspectiva integrada que impulsa la teoría de la psicología organizacional y favorece el establecimiento de políticas sostenibles en el área.

La relevancia de las coaliciones estratégicas entre entidades educativas, empresas y organismos públicos para fomentar ambientes laborales más justos y saludables. Al mismo tiempo, las prácticas de colaboración entre instituciones en Ecuador han evidenciado que los programas de formación con perspectiva de género y bienestar en el trabajo respaldan la innovación organizacional en el sector productivo y la evolución del capital humano (Tapia et al., 2025). Esta perspectiva de cooperación está en línea directa con el ODS 17, que subraya la importancia de formar alianzas para alcanzar un desarrollo sostenible.

En América Latina, la equidad de género en el lugar de trabajo ha sido tratada como un elemento estructural que tiene un impacto en las condiciones laborales, como el acceso a oportunidades para crecer profesionalmente y la participación dentro de la organización. En el ámbito manufacturero, varios estudios demuestran que la continuidad de disparidades de género en puestos operativos y de toma de decisiones restringe la igualdad de oportunidades y perpetúa situaciones laborales excluyentes, especialmente en contextos productivos de naciones en vías de desarrollo como Ecuador (Salazar et al., 2022). La equidad de género se considera, desde la perspectiva de la psicología organizacional, no solamente un principio normativo, sino también una variable psicosocial que afecta directamente el ambiente laboral y la percepción de justicia dentro de la organización.

Para Yáñez y Moreta (2020) el bienestar no solo son los aspectos biopsicosociales que ayudan a sentirse bien en las personas; sino también la percepción y valoración que se construyen sobre la realidad, como resultado generará satisfacción y reciprocidad a partir de lo cotidiano, es decir en un entorno laboral óptimo el trabajador se enfocara en desempeñarse favorablemente en su labor; esto hará que la empresa se encuentre estable tanto de calidad y estabilidad laboral en general. No obstante Tapia et al. (2025) esta realidad podría estar sesgada ya que varios entidades independientemente del área, no cuentan con un profesional con experticia en recursos humanos o un psicólogo organizacional que realice charlas de psicoeducación o espacios de sensibilización tanto al personal de la institución.

El bienestar psicológico laboral se ha consolidado como una variable clave para comprender la calidad del empleo y el desempeño organizacional en contextos industriales. Investigaciones desarrolladas en América Latina señalan que factores como el reconocimiento, la estabilidad laboral, el liderazgo inclusivo y la ausencia de discriminación influyen significativamente en los niveles de satisfacción, compromiso y salud mental de los trabajadores (Salas y Molina, 2018). En el sector manufacturero ecuatoriano, se ha identificado que ambientes laborales con escasa equidad de género presentan mayores niveles de estrés, agotamiento emocional y desmotivación, lo que afecta tanto al individuo como a la productividad organizacional.

En el campo de la investigación se ha abordado el desarrollo de competencias laborales como un proceso dinámico que combina aptitudes técnicas, cognitivas y socioemocionales, que son fundamentales para adaptar-

se a ambientes productivos que cambian. Investigaciones latinoamericanas resaltan que, en el marco del desarrollo sostenible, si se llevan a cabo con enfoques inclusivos y equitativos, la formación continua y el aprendizaje organizacional incrementan el rendimiento laboral y la innovación en el sector manufacturero (González et al 2021).

En Ecuador, el desarrollo de competencias con enfoque de género se vincula estrechamente con el acceso a programas de capacitación, la promoción interna y la sostenibilidad del empleo, especialmente en industrias de pequeña y mediana escala. Para lo cual se planteó la siguiente pregunta de investigación ¿Cómo es abordada la relación entre la equidad de género, el bienestar psicológico y el desarrollo de competencias en el entorno laboral del sector manufacturero en la literatura científica desde la psicología organizacional en el contexto latinoamericano?

Este estudio está justificado porque la literatura reciente indica que hay una conexión importante entre la igualdad de género, el desarrollo de las competencias laborales y el bienestar psicológico, lo que establece un marco explicativo significativo para la psicología organizacional. Salazar et al. (2022) sostienen en su investigación que las organizaciones manufactureras que fomentan prácticas justas crean ambientes propicios para el aprendizaje y psicológicamente sanos, lo cual ayuda a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible vinculados con la educación, el trabajo decente, la producción responsable y la innovación. Sin embargo, se encuentran vacíos en la investigación de estudios integradores y sistemáticos enfocados en el contexto ecuatoriano, lo cual legitima la relevancia del trabajo actual.

Materiales y métodos

Esta investigación es de tipo documental y se llevó a cabo mediante una revisión sistemática de la literatura científica. Se enfoca en el estudio y síntesis crítica de investigaciones anteriores acerca del desarrollo de competencias laborales, la equidad de género y el bienestar psicológico en el sector manufacturero, desde la perspectiva de la psicología organizacional. Esta clase de investigación posibilita la estructuración del conocimiento existente, el reconocimiento de tendencias tanto teóricas como empíricas y la creación de contribuciones analíticas significativas para el desarrollo sostenible de las organizaciones (Hernández Sampieri et al., 2018).

El estudio asume un enfoque metodológico mixto, combinando datos de investigaciones cualitativas y cuantitativas que se encuentran en la literatura científica. Esta perspectiva permite un entendimiento extenso y complementario de las variables examinadas, lo que facilita la comparación entre enfoques conceptuales, hallazgos empíricos y contextos organizacionales. Esto es relevante en investigaciones documentales y comparativas dentro del campo de la psicología organizacional (García, 2025).

El alcance de la investigación es descriptivo y comparativo. En su dimensión descriptiva, se caracterizan las principales tendencias, enfoques teóricos, contextos de estudio y resultados relacionados con la equidad de género, el bienestar psicológico y el desarrollo de competencias laborales en el sector manufacturero. En su dimensión comparativa, se analizan las semejanzas y diferencias entre los estudios seleccionados, considerando variables como contexto geográfico, diseño metodológico, población de estudio, enfoques de intervención y principales hallazgos, con el propósito de elaborar una tabla comparativa de características, que permita visualizar patrones, convergencias y divergencias en la literatura revisada (Hernández Sampieri et al., 2018).

El diseño metodológico se estructura como una revisión sistemática de la literatura científica, desarrollada mediante un proceso ordenado, transparente y replicable de búsqueda, selección y análisis de fuentes académicas. La recopilación de información se realizó a partir de artículos científicos, libros especializados e informes técnicos publicados en bases de datos académicas reconocidas, priorizando estudios desarrollados en América Latina, con especial énfasis en Ecuador, en concordancia con el objetivo del estudio. Para la ejecución de esta revisión sistemática se tomaron como referencia únicamente artículos de alto impacto dentro de buscadores de fuentes bibliográficas reconocidas. En la Figura 1, se encuentran las fuentes que fueron utilizados para llevar a cabo la revisión sistemática.

Figura 1: Bases de datos utilizadas
Nota: Elaboración propia



El procedimiento metodológico incluyó: (i) la definición de las variables de estudio y palabras clave asociadas a equidad de género, bienestar psicológico, competencias laborales y sector manufacturero; (ii) la aplicación de criterios de inclusión y exclusión relacionados con pertinencia de la temática, rigor metodológico y relevancia contextual, se excluyeron tesis de pregrado, blogs, páginas web, para garantizar la transparencia y la calidad de la información encontrada; (iii) la organización y sistematización de la información mediante matrices de análisis documental, orientadas a la comparación de características y resultados de los estudios seleccionados se encontraron artículos en idiomas español e inglés.

Para el análisis de la información se emplearon técnicas de análisis de contenido y análisis comparativo documental. El análisis de contenido permitió categorizar la información según dimensiones teóricas y metodológicas de las variables estudiadas, mientras que el análisis comparativo facilitó la identificación de similitudes y diferencias entre los estudios revisados. Los resultados de este proceso se sintetizaron en tablas comparativas, contribuyendo a una interpretación estructurada y crítica de la evidencia científica disponible.

Resultados

A continuación, se presentará una síntesis de los resultados encontrados en los artículos utilizados para el presente estudio. En la Tabla 1 se puede evidenciar el análisis sistemático de los 20 estudios identificados permitió caracterizar tendencias, patrones y relaciones relevantes entre las variables centrales del estudio: equidad de género, bienestar psicológico y desarrollo de competencias laborales en el contexto de organizaciones vinculadas directa o indirectamente al sector manufacturero.

Tabla 1: *Matriz de artículos utilizados*

N.º	Título del artículo	Año	Autores principales	Enfoque del estudio
1	Gender Disparities and Challenges in Manufacturing Workplaces: A Comprehensive Analysis of Neoliberal Policies and Workplace Inequities	2024	Chibbymuthu, B.; Vinayagamurthy, P.	Desigualdades de género en la industria manufacturera bajo políticas neoliberales: empleo temporal, ergonomía, horarios y brecha salarial.
2	La motivación extrínseca e intrínseca y su relación con el compromiso organizacional de operadores de producción de la Industria Maquiladora de Exportación (IME) de Ciudad Juárez, México	2024	Melgar-Bayardo, J.; Poxtan-Poxtan, D.	Motivación extrínseca e intrínseca y su vínculo con el compromiso organizacional en operadores de producción del sector maquilador (manufactura).
3	Perspectivas sobre seguridad, salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral en el período 2019-2023	2024	Loor Macías, M. G. <i>et al.</i>	Seguridad y salud ocupacional en el sector industrial y su relación con el bienestar y el ambiente de trabajo; énfasis en normas de calidad e Industria 4.0.
4	Análisis del bienestar laboral y su relación con factores sociodemográficos en trabajadores públicos	2024	Calderón-Rodríguez, L. K. <i>et al.</i>	Bienestar laboral en trabajadores del sector público y su asociación con variables sociodemográficas (edad, sexo, antigüedad, etc.).
5	Evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y su impacto en la salud mental de los empleados	2025	Orozco-Moreno, Z. L. <i>et al.</i>	Riesgos psicosociales laborales (carga, control, apoyo, etc.) y su efecto en la salud mental y bienestar psicológico de los trabajadores.
6	Factores sociodemográficos y su impacto en el bienestar y compromiso organizacional de colaboradores municipales	2025	Calizaya-López, J.	Impacto de variables sociodemográficas (edad, género, antigüedad) sobre el bienestar laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales.
7	Percepción sobre el equilibrio y equidad de género en la gestión directiva universitaria	2025	Nivin-Vargas, L. R.; Vera-Gutiérrez, F. S.; Segura-Córdova, M. C.; Julca-Guerrero, F. C.	Equidad de género en la gobernanza universitaria: barreras estructurales, actitudes sexistas y oportunidades para la participación de mujeres en cargos directivos.
8	Relación del valor social del trabajo y el rol de género sobre la participación laboral femenina en México 1994–2022	2024	(Autores varios, estudio económico)	Cómo las actitudes hacia el rol de género y el valor social del trabajo influyen en la participación laboral de las mujeres en México.
9	The main predictors of well-being and productivity from a gender perspective	2024	Martínez-Martínez, A. M. <i>et al.</i>	Predictores organizacionales e individuales de bienestar y desempeño laboral incorporando perspectiva de género (modelo HERO).
10	Work-related determinants of workplace well-being for women and marginalised groups in the European Union: A scoping review	2025	Kraljević, K.; Doan, P. N.; Demou, E.; Craig, P.; Kromydas, T.	Revisión de factores laborales (condiciones, discriminación, flexibilidad, políticas) que afectan el bienestar laboral en mujeres y grupos marginados en la UE.
11	Gender inequities in the workplace: A holistic review	2023	L. S. Son Hing <i>et al.</i>	Revisión de desigualdades de género en el trabajo y sus efectos organizacionales
12	Voice climate, gender equality, and well-being in the South African banking sector	2025	P. Choeni	Impacto del clima organizacional y la igualdad de género sobre el bienestar laboral
13	Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y su relación con la competitividad de las organizaciones	2025	N. M. Martínez	Relación entre equidad de género y competitividad organizacional
14	Bienestar psicológico en mujeres durante el siglo XXI	2025	M. T. Herrera	Niveles de bienestar psicológico en mujeres en contextos laborales
15	The Influence of Inclusive Leadership on Well-Being	2024	R. Rueda-López	Relación entre liderazgo inclusivo y bienestar psicológico
16	Equidad de género en el trabajo para acceder a oportunidades laborales	2024	E. L. G. Gutiérrez	Estudio de equidad de género en entornos laborales y sus efectos
17	A Social Cognitive Career Theory study of mechanical trade workers	2024	P. McIlveen <i>et al.</i>	Carreras mecánicas y empleo desde teoría cognitiva social
18	How to foster gender equity in organizations	2025	T. López <i>et al.</i>	Políticas para equidad de género y bienestar laboral
19	Impact of workplace employee grievances on performance	2025	Varios autores	Conflictos laborales, equidad y desempeño organizacional
20	La división del trabajo y su impacto en la salud mental del talento humano en Ecuador	2025	M. E. Cedeño & S. K. Ruiz	Impacto de la división del trabajo sobre salud mental en organizaciones

Nota: Elaboración propia

Metodología utilizada	Resultados
Estudio cuantitativo, descriptivo-analítico, con encuestas a 318 trabajadores/as del sector manufacturero en Tamil Nadu (India); análisis estadístico de factores laborales y de género.	Identifica que las mujeres en manufactura enfrentan mayor inseguridad laboral, sobrecarga de cuidados, menos apoyo ergonómico y mayores barreras de promoción, lo que afecta su bienestar y permanencia; propone reformas sensibles al género (programas de formación, equidad de beneficios y políticas inclusivas).
Enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal; modelo de ecuaciones estructurales PLS-SEM con muestra de operadores de producción en la IME de Ciudad Juárez. (SciELO)	La motivación intrínseca y extrínseca se asocian positivamente con el compromiso organizacional; se resalta el rol de las políticas de recursos humanos y del clima organizacional en el bienestar y permanencia de los trabajadores de planta.
Estudio descriptivo, de corte documental y analítico, con revisión de normativa, estudios previos y evidencia de empresas industriales; análisis cualitativo de tendencias 2019-2023. (SciELO)	Destaca que la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST) y normas de calidad impacta en la reducción de riesgos y en el bienestar de los trabajadores industriales; se resalta la necesidad de políticas preventivas y tecnologías predictivas para accidentes (Industria 4.0).
Enfoque cuantitativo; diseño descriptivo no experimental, corte transversal; aplicación de escala de bienestar laboral a 580 trabajadores públicos de la región Arequipa (Perú). (SciELO)	El 64,1 % presenta niveles moderados-bajos de bienestar laboral; se observan diferencias por características sociodemográficas, lo que sugiere necesidad de intervenciones diferenciadas para mejorar satisfacción, salud y clima organizacional.
Estudio empírico cuantitativo, no experimental, de corte transversal; evaluación de riesgos psicosociales mediante instrumentos estandarizados y análisis estadístico de su relación con indicadores de salud mental en trabajadores ecuatorianos. (SciELO)	Se reportan niveles moderados de afectación del bienestar psicológico y de ansiedad; se confirma que mayores riesgos psicosociales se asocian con peor salud mental y menor bienestar, lo que respalda la necesidad de evaluaciones sistemáticas y medidas preventivas en organizaciones.
Estudio cuantitativo, descriptivo-comparativo, mediante encuestas de bienestar y compromiso a colaboradores municipales; análisis comparativo por grupos sociodemográficos. (SciELO)	Confirma relación positiva entre bienestar laboral y compromiso organizacional; ciertos grupos (por edad y género) muestran mayor vulnerabilidad, sugiriendo políticas focalizadas de gestión del talento y desarrollo de competencias.
Estudio descriptivo de corte transversal; análisis de testimonios de docentes mujeres mediante entrevistas y cuestionarios, con enfoque cualitativo-interpretativo apoyado en categorías de equidad de género y liderazgo académico.	Las docentes perciben que el discurso de igualdad no se traduce en prácticas (altos cargos siguen en manos de varones, ausencia de políticas de género y sobrecarga de cuidados); se proponen cuotas, políticas explícitas de equidad y fortalecimiento de redes de mujeres para avanzar hacia una gobernanza más inclusiva.
Estudio cuantitativo, econométrico; modelos de probabilidad (MPL, probit, logit, robit) con datos de la World Values Survey 1994-2022. (SciELO)	Encuentra relación inversa entre actitudes tradicionales de rol de género / valor social del trabajo femenino y la probabilidad de participación laboral de las mujeres; recomienda políticas educativas y de cambio cultural para reducir brechas de género en el empleo y el ingreso.
Estudio cuantitativo, multigrupo; modelo de ecuaciones estructurales (SEM) con muestra de 3.863 empleados de 8 empresas (sectores terciario y secundario) analizados por sexo. (Frontiers)	Confirma que recursos laborales (autonomía, coordinación, confianza, prácticas saludables e igualdad) y recursos personales predicen bienestar y desempeño; las mujeres perciben más recursos y, por ello, mayor bienestar y rendimiento, pero persisten desigualdades en promoción y resultados organizacionales.
Revisión de alcance (scoping review) de literatura reciente sobre bienestar laboral en mujeres, personas con discapacidad, migrantes y minorías étnicas en Europa. (ScienceDirect)	Identifica que la discriminación laboral, trabajos manuales de baja calidad y la ausencia de políticas inclusivas deterioran el bienestar; en contraste, la flexibilidad, el co-diseño de políticas y entornos inclusivos mejoran el bienestar laboral de mujeres y grupos marginalizados.
Revisión integrativa	Consolida evidencias de cómo las desigualdades de género se acumulan y afectan múltiples niveles organizacionales
Cuantitativo, SEM	Un clima organizacional de voz y equidad predice el bienestar emocional y psicológico de trabajadoras
Documental/descriptivo	Se enfatiza el rol de la equidad para potenciar la competitividad y desarrollo organizacional
Cuantitativo descriptivo	Datos sobre bienestar laboral de mujeres y su satisfacción subjetiva
Análítico descriptivo	El liderazgo inclusivo se asocia positivamente con bienestar laboral y clima organizacional
Cuantitativo descriptivo	Identifica brechas de género y propone políticas para equidad en empleo
Cualitativo exploratorio	Exploración de trayectorias laborales y factores motivacionales de trabajadores técnicos
Descriptiva bibliográfica	Políticas inclusivas mejoran satisfacción laboral y productividad
Descriptivo documental	Analiza impacto de quejas laborales y su relación con rendimiento en manufactura
Revisión cualitativa	Fragmentación laboral asociada con estrés y afectaciones psicológicas

La matriz de artículos empleados mostró que la equidad de género sigue siendo un problema estructural en ambientes productivos e industriales. Los estudios indican que las mujeres se topan con obstáculos continuos para lograr estabilidad contractual, posiciones de supervisión y oportunidades de progreso en su carrera, lo que tiene un impacto negativo en su percepción de justicia organizacional y bienestar emocional (Rueda *et al.*, 2024; López *et al.*, 2025). La literatura indica que la disparidad de género se manifiesta en términos de brechas salariales, exceso de carga laboral y escasa participación en procesos innovadores. Estos factores dificultan el desarrollo de habilidades técnicas y socioemocionales.

Ciertamente, los estudios demuestran que el bienestar psicológico en el trabajo es un elemento fundamental para la sostenibilidad y productividad de una organización. Sin duda, varios estudios reportan que los empleados tienen un bienestar de nivel bajo o moderado, sobre todo en situaciones en las que existe una elevada exigencia emocional o física, condiciones laborales desfavorables y falta de programas de ayuda por parte de la organización (Calderón *et al.*, 2024; Orozco *et al.*, 2025). En general, según las investigaciones analizadas, las mujeres presentan niveles superiores de fatiga emocional y estrés en comparación con los hombres. Esto se debe a la mezcla de obligaciones laborales y responsabilidades familiares. Estos resultados subrayan la importancia de que existan políticas preventivas frente a riesgos psicosociales y ambientes de trabajo que propicien la igualdad y el apoyo institucional.

La revisión revela que, en el desarrollo de competencias laborales, existe una tendencia en aumento hacia la integración de habilidades transversales -como la resolución de problemas, el trabajo en equipo y las competencias digitales- especialmente en organizaciones que están cambiando a modelos productivos relacionados con la Industria 4.0. Según investigaciones latinoamericanas, el compromiso organizacional, la autoeficacia profesional y los niveles de motivación aumentan cuando hay políticas de liderazgo inclusivo y formación continua (Maldonado *et al.*, 2020; Melgar y Poxtan 2024). No obstante, las investigaciones también muestran que la ausencia de programas de capacitación especializados dificulta que las mujeres accedan a los procesos de certificación técnica, lo cual repercute negativamente en su desarrollo profesional.

De forma general, al comparar las metodologías utilizadas en los estudios revisados, se observa una predominancia de enfoques cuantitativos descriptivos, complementados por revisiones documentales y estudios cualitativos interpretativos. La mayoría de las investigaciones recurrieron a encuestas estructuradas, escalas de bienestar laboral y análisis correlacionales, lo que permitió identificar tendencias y relaciones, pero no establecer causalidad directa. Esta combinación metodológica favorece la integración de resultados, ofreciendo una visión amplia del fenómeno en distintos países y sectores productivos.

A continuación, en la Tabla 2, muestra el análisis comparativo entre siete factores comunes entre los estudios incluidos:

Tabla 2. Cuadro comparativo con los principales hallazgos encontrados

Criterio de análisis	Características principales	Semejanzas entre estudios	Diferencias entre estudios
Ámbito y sector de estudio	Predominan organizaciones de tipo industrial y productivo (maquiladoras, manufactura, sector público con procesos técnicos, organizaciones de servicios con lógicas productivas similares); varios estudios se sitúan en el contexto latinoamericano (México, Ecuador, Perú).	La mayoría aborda organizaciones formales con estructuras jerárquicas claras y procesos de gestión del talento; comparten preocupación por la calidad del empleo, condiciones de trabajo y su impacto en el bienestar.	Algunos trabajos se centran específicamente en manufactura/maquiladora y otros en sector público, universitario o bancario; no todos tratan directamente manufactura, pero sí comparten problemas organizacionales comparables (equidad, clima, bienestar).
Variable temática dominante	Tres grandes ejes: (1) equidad de género / rol de género / igualdad de oportunidades; (2) bienestar laboral o psicológico, salud mental, riesgos psicosociales; (3) desarrollo de competencias, motivación, compromiso organizacional y desempeño.	Casi todos vinculan al menos dos de estos ejes: equidad-bienestar, bienestar-competencias o género-desempeño; se reconoce que los procesos de gestión humana inciden en el clima, el bienestar y la productividad.	Algunos estudios tienen foco casi exclusivo en equidad de género (políticas, brechas, participación de mujeres), mientras que otros priorizan bienestar laboral o riesgos psicosociales como eje central; solo una parte integra explícitamente el triángulo completo género-bienestar-competencias.
Metodología utilizada	Predominan los diseños cuantitativos descriptivos y no experimentales (encuestas, escalas de bienestar, modelos estadísticos); se complementan con revisiones documentales y algunos estudios cualitativos (entrevistas, análisis de contenido).	La mayoría trabaja con muestras de trabajadores/as y aplica instrumentos estandarizados o cuestionarios estructurados; comparten descripciones de niveles de bienestar, percepción de equidad, riesgos psicosociales y compromiso.	Hay variaciones en el nivel de sofisticación analítica: algunos emplean modelos de ecuaciones estructurales (PLS-SEM, SEM), otros solo estadística descriptiva; las revisiones documentales y cualitativas se enfocan más en políticas y discursos que en indicadores empíricos.

Perspectiva de género y equidad	Una parte importante de los artículos incorpora explícitamente la equidad de género, la discriminación y el acceso desigual a oportunidades como problemas centrales; otros tratan el género solo como variable sociodemográfica.	Todos coinciden en que las desigualdades de género se asocian con diferencias en bienestar, trayectoria profesional y oportunidades de desarrollo, aunque con distinta profundidad analítica.	Varía el grado de problematización: algunos textos son abiertamente críticos (denuncian brechas, techos de cristal, sexismo organizacional), mientras que otros se limitan a reportar diferencias entre hombres y mujeres sin discutir causas estructurales ni políticas organizacionales.
Resultados sobre bienestar psicológico/laboral	Se describen niveles moderados o bajos de bienestar en distintos contextos, así como presencia de estrés, agotamiento emocional y riesgos psicosociales; el bienestar aparece como variable mediadora entre condiciones laborales y desempeño.	Concuerdan en que mejores condiciones organizacionales (clima de apoyo, liderazgo inclusivo, seguridad, programas de formación, políticas de equidad) se asocian con mayor bienestar y compromiso.	La intensidad del malestar varía según contexto: en ambientes más precarizados o físicamente exigentes (maquiladoras, manufactura) el impacto sobre salud mental y bienestar es mayor que en ciertos servicios o instituciones con mayor estabilidad.
Resultados sobre desarrollo de competencias y desempeño	Varios estudios vinculan el bienestar, la motivación y la equidad con el desarrollo de competencias técnicas y socioemocionales, el compromiso organizacional y el rendimiento.	Hay acuerdo en que las políticas de formación continua, liderazgo inclusivo y gestión del talento con enfoque humano potencian el aprendizaje, el compromiso y el desempeño laboral, contribuyendo a la competitividad organizacional.	Algunos trabajos se centran en competencias específicas (técnicas, mecánicas, de liderazgo), mientras que otros hablan de manera más general de desempeño, sin operacionalizar claramente el tipo de competencia; no todos consideran el componente de género en la distribución de oportunidades de capacitación.
Alcance geográfico y vinculación con ODS	Se incluyen estudios de América Latina (México, Ecuador, Perú, otros) y de contextos como Unión Europea, Sudáfrica y otros países; muchos abordan problemáticas alineadas con los ODS 4, 5, 8, 9 y 10, incluso si no los nombran explícitamente.	Comparten la preocupación por el trabajo decente, la igualdad de oportunidades y la sostenibilidad organizacional, lo que converge con los ODS, especialmente en lo relativo a equidad de género, salud y bienestar en el trabajo.	No todos los artículos nombran los ODS; en algunos casos la vinculación es implícita (trabajo decente, igualdad, salud), mientras que en otros la referencia a los ODS y a la sostenibilidad es explícita como marco de análisis o recomendación de políticas.

Nota: Elaboración propia

A pesar de que los 20 artículos provienen de sectores, revistas y contextos distintos, el cuadro comparativo revela que todos ellos coinciden en un pensamiento fundamental: la equidad de género, la calidad del empleo y las oportunidades para el desarrollo de habilidades tienen una influencia sistemática y directa en el bienestar laboral y psicológico de los trabajadores. Los estudios posicionan este impacto no solo a nivel individual (motivación, satisfacción, salud mental), sino también a nivel organizacional (compromiso, productividad, clima), lo que fortalece la relevancia de tratar el problema desde la perspectiva de la psicología organizacional y desde marcos relacionados con el desarrollo sostenible.

Se puede apreciar que una porción importante de los artículos se ubica en contextos productivos o industriales (manufactura, maquiladoras, empresas con procedimientos estandarizados) al examinar el sector y el ámbito; otros, sin embargo, tienen lugar en entidades académicas, públicas o de servicios. Esta diversidad posibilita cotejar cómo los patrones de desigualdad de género y de malestar laboral toman formas diferentes dependiendo del contexto; sin embargo, tienen un núcleo común: la presencia de estructuras jerárquicas, roles de género diferenciados y disparidades en el acceso a oportunidades. En los ámbitos más próximos a la producción industrial, las condiciones laborales son menos favorables, lo que afecta el bienestar de manera negativa, en particular a los grupos vulnerables y a las mujeres.

La perspectiva de género es otro eje crítico del análisis comparativo. Puesto que, algunos artículos incorporan el género como categoría estructural, problematizando la discriminación, el techo de cristal y la subrepresentación de mujeres en posiciones de liderazgo, otros se limitan a tratarlo como variable sociodemográfica. Esta diferencia tiene consecuencias importantes: en los estudios que abordan la equidad de género de manera explícita, se proponen políticas concretas, programas de liderazgo femenino, formación en igualdad, revisión de estructuras salariales que apuntan a transformar las condiciones organizacionales. En cambio, en los trabajos donde el género es una variable más, los resultados se quedan en la constatación de diferencias sin profundizar en las causas ni en las estrategias de cambio.

En el desarrollo de competencias y desempeño, el conjunto de artículos coincide en que el bienestar psicológico y la percepción de justicia organizacional actúan como facilitadores o inhibidores del aprendizaje y la consolidación de competencias. Allí donde existen entornos de trabajo equitativos, liderazgos inclusivos y programas de formación continua, se observan mayores niveles de compromiso, autoeficacia y desempeño, lo que se traduce en una mayor sostenibilidad organizacional. No obstante, el análisis comparativo pone en evidencia que persisten brechas significativas en el acceso de mujeres a dichos programas de formación y a trayectorias de carrera ascendentes, particularmente en sectores tradicionalmente masculinizados como la manufactura.

Esta incertidumbre confirma la necesidad de políticas integrales que articulen equidad de género, bienestar psicológico y desarrollo de competencias como ejes inseparables del trabajo decente y del cumplimiento de los ODS en el sector manufacturero y afines.

Discusión

La revisión muestra que el bienestar psicológico desempeña un papel mediador entre las condiciones de trabajo y el desempeño, lo que es coherente con el enfoque del ODS 3/8 de promover entornos de trabajo seguros y saludables entre las condiciones de trabajo y el desempeño, lo cual es coherente con el enfoque del ODS 3/8 en promover entornos de trabajo seguros y saludables. Los estudios concuerdan en que los factores psicológicos, sociales y estresantes, así como el exceso de trabajo, tienen un impacto en la salud mental de los trabajadores, particularmente en entornos operativos e industriales (Orozco et al., 2025; Calderón et al., 2024). Por otro lado, los programas de liderazgo y apoyo muestran mayores niveles de satisfacción, compromiso y desempeño, lo que resalta la importancia de priorizar intervenciones enfocadas en el bienestar integral.

Los resultados obtenidos permiten observar que la relación entre equidad de género, bienestar psicológico y desarrollo de competencias laborales se articula de manera directa con los objetivos del desarrollo sostenible, especialmente con el ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico) y el ODS 5/8 en lo relativo a igualdad de oportunidades. Los estudios revisados muestran que la persistencia de brechas de género en el sector manufacturero y en otras organizaciones se asocia con niveles más bajos de bienestar emocional y menor acceso a procesos de formación profesional (Chiang Vega et al., 2016; Salazar et al., 2022). Esto evidencia que la desigualdad estructural limita no solo la calidad de vida laboral de las mujeres, sino también el desarrollo económico sostenible y la capacidad productiva de las organizaciones.

En cuanto al desarrollo de competencias, los resultados muestran que la capacitación continua y el acceso equitativo a oportunidades formativas son factores clave en la sostenibilidad y la innovación organizacional, en línea con los ODS 4 (educación de calidad) y ODS 9 (industria, innovación e infraestructura respectivamente). Cuando las organizaciones implementan programas de capacitación inclusiva, las habilidades técnicas y socioemocionales mejoran, aumentando la productividad y la adaptabilidad a los cambios tecnológicos (López et al.,

2025; Melgar et al., 2024). Sin embargo, la literatura también muestra disparidades. En el acceso de las mujeres a los procesos de certificación técnica y ascensos jerárquicos.

Dentro de los factores que influyen en el bienestar laboral en el escenario latinoamericano se encontró que la gestión del bienestar y la felicidad se ha convertido en una condición creciente en el ámbito empresarial. En este caso, (Cervantes et al., 2025) considera que la máxima autoridad de una empresa debe procurar el bienestar de sus trabajadores, estas acciones se pueden llevar a cabo mediante reuniones de psicoeducación acerca de la estabilidad en el ambiente laboral, juego de roles, espacios de dialogo, ejercicios grupales de relajación y respiración.

Se comprueba la eficacia de las técnicas de tercera generación, como Mindfulness, que se centra en las habilidades para regular las emociones, con el fin de confirmar la veracidad de la información. Esta es una opción para liberar el estrés en los profesionales de cualquier campo, y otra opción es la terapia de aceptación y compromiso (ACT), que se centra en la defusión cognitiva y promueve la aceptación (Gormaz, 2023). Esta última sugiere promover una comprensión de que para que haya un ambiente laboral óptimo, también es necesario que la salud mental del empleado sea estable, pues esto influye en el entorno de calidad y producción de la compañía.

Además, la relación entre las prácticas éticas de organización y la sostenibilidad en términos de producción, con respecto a las directrices del ODS 12 (referidas a un consumo y una producción responsables). Según investigaciones enfocadas en gestión de riesgos y salud ocupacional, las organizaciones que han establecido sistemas de gestión de calidad y seguridad disminuyen la tasa de accidentes, aumentan el bienestar emocional y robustecen la cultura preventiva (Calderón et al., 2024; Loor et al., 2023). Esto es particularmente importante en la industria manufacturera, donde la demanda física y las condiciones ergonómicas no son suficientes y tienen un impacto diferenciado en los trabajadores operativos y las mujeres. Esto confirma que se requieren políticas sostenibles enfocadas en el bienestar integral y la prevención.

Esta revisión ha permitido destacar la relevancia de las alianzas interinstitucionales, en línea con el ODS 17 (alianzas para alcanzar los objetivos), como una táctica fundamental para fomentar la equidad, el bienestar y la innovación en los espacios de trabajo. A nivel latinoamericano, se ha comprobado que la colaboración entre universidades, empresas y entidades gubernamentales hace más fácil acceder a programas de capacitación, op-

timiza la gestión del talento y disminuye las disparidades de género (Idalberto 2009; Santander 2023). Estas coaliciones posibilitan promover políticas públicas y organizacionales que incorporen la perspectiva de género con la sostenibilidad y la productividad, lo que contribuye a crear ambientes de trabajo más equitativos, saludables y competitivos.

Conclusiones

El análisis documental concluye que entre el desarrollo de competencias laborales, la equidad de género y el bienestar psicológico hay una relación consistente, tanto en el sector manufacturero como en el entorno organizacional. Según el estudio, las brechas salariales, la segmentación en el ámbito laboral y las desigualdades estructurales en el acceso a oportunidades tienen un impacto directo sobre la satisfacción laboral, la estabilidad emocional y el desarrollo profesional de las mujeres. Esto corrobora que se ha alcanzado el objetivo general de entender cómo interactúan estas variables desde el punto de vista de la psicología organizacional. En esta línea, las organizaciones que ponen en marcha políticas de inclusión suelen crear entornos más justos, saludables y sustentables.

En el examen se logró reconocer una diversidad de perspectivas metodológicas y teóricas que concuerdan en describir la equidad de género como un elemento esencial para la calidad del trabajo. Los estudios examinados subrayan que el acceso justo a programas de formación, la presencia de mujeres en puestos de liderazgo y la percepción de justicia organizacional son elementos esenciales para crear ambientes laborales más equitativos. Se constató que la desigualdad en el trabajo afecta tanto al rendimiento general de los empleados como a su motivación y al ambiente organizacional, lo cual subraya la importancia de reforzar las políticas de igualdad en el sector productivo.

La capacitación constante y el perfeccionamiento de habilidades son factores clave para la innovación y sostenibilidad en las organizaciones. Los estudios revelan que la formación técnica y socioemocional mejora la capacidad de adaptación a los entornos tecnológicos emergentes, así como la disciplina operativa y la productividad. No obstante, se vio que el acceso desigual a esas oportunidades educativas restringe el avance de mujeres y grupos en situación vulnerable. Esto demuestra la necesidad de poner en marcha programas formativos inclusivos, que estén en línea con los requisitos del entorno manufacturero y con los ODS vinculados a la sostenibilidad, innovación, empleo digno y educación.

En términos generales, lo explicado anteriormente en cuanto a las conclusiones reafirma que la equidad de género, el desarrollo de competencias laborales y el bienestar psicológico son elementos fundamentales para gestionar el talento humano en entornos productivos. Las organizaciones que implementen políticas inclusivas, planes para prevenir los riesgos psicosociales y programas de capacitación justos estarán en una mejor posición para alcanzar los ODS 4, 8, 9, 12 y 17. Esto lo lograrán fomentando entornos laborales más equitativos, saludables y sustentables a la vez que ayudan al progreso social y económico.

Se recomienda, por último, que estudios futuros exploren modelos explicativos integrales que posibiliten el análisis simultáneo de las tres variables fundamentales y de su efecto sobre el desempeño organizacional. Sería apropiado llevar a cabo análisis de tipo longitudinal, comparaciones entre naciones latinoamericanas y evaluaciones empíricas enfocadas en el sector manufacturero, además de examinar tecnologías emergentes como la Industria 4.0, la automatización y la ergonomía avanzada como factores que median la equidad y el bienestar. Estas futuras líneas de investigación harán posible la elaboración de investigaciones sólidas que posibiliten el diseño de políticas públicas y organizacionales más eficaces, alineadas con los objetivos de desarrollo sostenible.

Referencias bibliográficas

- Black, R., Hoare, P. N., McDonald, N., & McIlveen, P. (2025). A Social Cognitive Career Theory Study of Agricultural Mechanical Trade Workers. *Journal of Career Assessment*, 33(1), 32-52. <https://doi.org/10.1177/10690727241245962>
- Calderon Rodriguez, L. K., Silva Rivera, D. R., Zevallos Echegaray, M. M., Salinas Gainza, F. R., & Bermudez Alejo, D. (2024). Analysis of occupational well-being and its relationship with sociodemographic factors in public workers. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 28(124), 67-75. <https://doi.org/10.47460/uct.v28i124.845>
- Calizaya-López, J. (2025). Factores sociodemográficos y su impacto en el bienestar y compromiso organizacional de colaboradores municipales. *Revista de Gestión Pública*, 6(2), 177-195. https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2697-36502025000200177&script=sci_arttext

- Cervantes, G., Reyes, J., Díaz, M., Román, R., & Morales, M. (2025). Factores que influyen en el bienestar laboral para el incremento de la productividad de los empleados en empresas manufactureras del sector Industrial en Reynosa, Tamaulipas. *Revista de economía, política y sociedad*, 21(59), 164-209. <https://revistas.uadec.mx/index.php/equilibrioeconomico/article/view/77>
- Chibbymuthu, B., & Vinayagamurthy, P. (2024). Gender disparities and challenges in manufacturing workplaces: A comprehensive analysis of neoliberal policies and workplace inequities. *Cuestiones de Fisioterapia*. <https://cuestionesdefisioterapia.com/index.php/es/article/download/3229/2341/7125>
- Chiang Vega, M. M., Heredia Gálvez, S. A., & Santamaría Freire, E. J. (2016). Organizational Climate and Psychological Health: An Organizational Duality. *Dimensión Empresarial*, 15(1). <https://doi.org/10.15665/rde.v15i1.641>
- García, X. (2025). Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral: Caso de Estudio de una Empresa Pública Ecuatoriana. *Revista Hallazgos*, 10(1), 79-91. <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/690>
- González, M., Gómez, J. G., Figueroa, E., & Tortolero, R. (2021). El liderazgo transformacional y su correlación con el bienestar psicológico en el trabajo en las MiPyMes industriales de la ciudad de Durango México. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 10168-10190. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.1063
- Gornaz, A. (2023). *Propuesta de Intervención en Psicólogos Clínicos e Internos Residentes con Sintomatología Ansiosígena a Través de Terapias de Tercera Generación* [Universidad de Alcalá]. https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/56500/TFM_Gormaz_Blasco_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández Sampieri, Roberto., Fernández-Collado, C. F. ., & Baptista Lucio, Pilar. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.
- Idalberto Chiavenato. (2009). *Gestión del Talento Humano*. McGraw Hill. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24756w/gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>
- Informe CEPAL-UNESCO. (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID 19*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7707727.pdf>
- Lloor, M., Mendoza, M., & Alcivar, M. (2023). Perspectivas sobre seguridad, salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral en el período 2019-2023. *Revista Inyecom* , 4(2), 1-17. <https://revistainyecom.org/index.php/invecom/article/view/3054>
- López, T., Mendoza, D., & Araque, M. (2025). Cómo fomentar la equidad de género en las organizaciones. *Ohiggins*. https://www.instituto-ohiggins.edu.ec/wp-content/uploads/2025/02/Como-fomentar-la-equidad-de-genero-en-las-organizaciones.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Martínez-Martínez, A. M., et al. (2024). The main predictors of well-being and productivity are from a gender perspective. *Frontiers in Psychology*, 15, 1478826. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1478826>
- Melgar-Bayardo, J., Poxtan-Poxtan, D., Ramos-Rubio, P., & Leiner, M. (2024). La motivación extrínseca e intrínseca y su relación con el compromiso organizacional de operadores de producción de la Industria Maquiladora de Exportación (IME) de Ciudad Juárez, México. *Espacios*, 45(03), 36-48. <https://doi.org/10.48082/espacios-a24v45n03p04>
- Nivin-Vargas, L. R., Vera-Gutiérrez, F. S., Segura-Córdova, M. C., & Julca-Guerrero, F. C. (2025). Percepción sobre el equilibrio y equidad de género en la gestión directiva universitaria. *Gestión et Producción: Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 7(13), 347-364. <https://doi.org/10.35381/gep.v7i13.388>
- Orozco Z, Carranca, S., & López, J. (2024b). Evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y su impacto en la salud mental de los empleados. *Revista Inyecom* , 5(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.13876644>
- Rueda-López, R., Aja-Valle, J., García-García, L., & Vázquez-García, M. J. (2024). La influencia del liderazgo inclusivo sobre el bienestar laboral de las personas trabajadoras. *Revista Galega de Economía*, 1-25. <https://doi.org/10.15304/rge.33.1.9412>
- Salazar, J., Medina, J., Pérez, N., & Shaw, S. (2022). Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe 2025. *Naciones Unidas Cepal*. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/d36b03d7-df19-41e7-a01f-514792ae8818/content>
- Sánchez, M. F., De la Sota, M., Salcedo, O. A., & Mata, L. (2024). Relación del valor social del trabajo y el rol de género sobre la participación laboral femenina en México 1994-

2022. *Espacios*, 45(02), 61-72. <https://doi.org/10.48082/espacios-a24v45n02p05>

Santander-Salmon, E. S. (2023). Gestión del Talento Humano en Empresas Ecuatorianas: Perspectivas y Desafíos. *Revista Científica Zambos*, 2(1), 56-73. <https://doi.org/10.69484/rcz/v2/n1/38>

Tapia-Herrera, M., Rodríguez-Tubón, L., & Taruchain-Pozo, L. (2025b). Bienestar psicológico en mujeres durante el siglo XXI: un análisis desde el contexto laboral de una empresa ecuatoriana. *593 Digital Publisher CEIT*, 10(2), 189-204. <https://doi.org/10.33386/593dp.2025.2.2919>

Yáñez-Ramos, D., & Moreta Herrera, C. R. (2020). Relación del Bienestar Psicológico, Subjetivo y Laboral. Análisis en profesionales de la salud en Ecuador. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 11(2), 99-111. <https://doi.org/10.29059/rpcc.20201215-119>