

Impacto de la inestabilidad laboral en la salud mental de los trabajadores: una revisión sistemática sobre inestabilidad laboral y salud mental (2015–2026)

Impact of Job Instability on Workers' Mental Health: A Systematic Review on Job Instability and Mental Health (2015-2026)

Impacto da instabilidade no trabalho na saúde mental dos trabalhadores: uma revisão sistemática sobre instabilidade no trabalho e saúde mental (2015-2026)

¹Ricardo Efraín Ortega Vargas

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5978-0505>

¹Instituto Superior Tecnológico Rumiñahui, Ecuador
ricardo.ortega@ister.edu.ec

²Viviana Alexandra Brito Moya

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8523-0512>

²Grupo de Investigación Enterprises Consulting, Ecuador
viviana.brito@ister.edu.ec

Recibido: 09 de marzo del 2026

Aceptado: 26 de junio del 2026

Publicado: 23 de julio del 2026

Como Citar: Ortega Vargas, R. E., & Brito Moya, V. A. (2026). *Impacto de la inestabilidad laboral en la salud mental de los trabajadores: Una revisión sistemática sobre inestabilidad laboral y salud mental (2015-2026)*. *Journal of Business and Higher Education*, 1(21).

Resumen

La creciente incertidumbre sobre la estabilidad del empleo se ha convertido en una de las principales preocupaciones dentro de los entornos laborales contemporáneos. Los cambios tecnológicos, las transformaciones organizacionales y las fluctuaciones económicas han modificado las condiciones de trabajo, generando efectos que trascienden lo productivo e impactan directamente en el bienestar psicológico de los trabajadores. En este contexto, el presente estudio tuvo como propósito revisar y analizar la evidencia científica disponible acerca de la relación entre la inestabilidad laboral y la salud mental. Para ello se desarrolló una revisión sistemática basada en las directrices PRISMA 2020, considerando estudios publicados entre 2015 y 2026 en las bases de datos Scopus, Web of Science y BMC Public Health. Tras el proceso de selección, se incluyeron 20 investigaciones que abordaron distintas realidades laborales y organizacionales. Los hallazgos muestran que la inseguridad frente al empleo suele relacionarse con mayores niveles de estrés, ansiedad, agotamiento emocional y síntomas depresivos, especialmente en contextos marcados por cambios tecnológicos acelerados o incertidumbre económica. No obstante, también se identificaron elementos que contribuyen a reducir estos efectos, entre ellos el apoyo organizacional, la resiliencia individual y los estilos de liderazgo orientados al acompañamiento de las personas. En conjunto, la evidencia revisada permite afirmar que la estabilidad laboral continúa siendo un componente relevante para la salud mental y que su abordaje requiere intervenciones organizacionales y políticas públicas que favorezcan entornos de trabajo más saludables y sostenibles.

Palabras clave: Ansiedad tecnológica; bienestar laboral; estrés ocupacional; inestabilidad laboral; revisión sistemática; salud mental.

Abstract

Employment uncertainty has become one of the most relevant challenges in contemporary workplaces. Technological advances, organizational transformations, and economic fluctuations have reshaped working conditions, generating consequences that extend beyond productivity and directly affect workers' psychological well-being. Against this background, this study examines the scientific evidence on the relationship between job instability and mental health through a systematic review conducted under the PRISMA 2020 framework. Studies published between 2015 and 2026 were retrieved from Scopus, Web of Science, and BMC Public Health databases. After the screening process, 20 empirical studies were selected for analysis. The reviewed literature consistently indicates that employment instability is associated with higher levels of stress, anxiety, emotional exhaustion, and depressive symptoms, particularly in environments characterized by technological disruption and economic uncertainty. At the same time, several protective mechanisms emerged across the studies, including organizational support, personal resilience, and people-centered leadership practices. Overall, the evidence highlights the importance of employment stability as a key factor for mental health and underscores the need for organizational strategies and public policies that promote healthier and more sustainable work environments.

Keywords: Labor instability; mental health; occupational stress; systematic review; technological anxiety; workplace well-being.

Resumo

A incerteza em relação à permanência no emprego tornou-se uma das principais preocupações dos trabalhadores na atualidade. As mudanças tecnológicas, as transformações organizacionais e as oscilações econômicas têm alterado profundamente as condições de trabalho, produzindo efeitos que vão além do desempenho produtivo e alcançam o bem-estar psicológico das pessoas. Diante desse cenário, o presente estudo teve como objetivo analisar as evidências científicas disponíveis sobre a relação entre instabilidade laboral e saúde mental. Para isso, foi realizada uma revisão sistemática seguindo as diretrizes PRISMA 2020, considerando estudos publicados entre 2015 e 2026 nas bases de dados Scopus, Web of Science e BMC Public Health. Após o processo de seleção, foram incluídos 20 estudos empíricos para análise. Os resultados demonstram que a insegurança em relação ao emprego está frequentemente associada a níveis mais elevados de stress, ansiedade, esgotamento emocional e sintomas depressivos, sobretudo em contextos marcados por rápidas mudanças tecnológicas e instabilidade econômica. Em contrapartida, fatores como apoio organizacional, resiliência e lideranças mais próximas e empáticas mostraram-se importantes recursos de proteção. De forma geral, as evidências reforçam que a estabilidade laboral continua a desempenhar um papel central na saúde mental dos trabalhadores e destacam a necessidade de estratégias organizacionais e políticas públicas voltadas para ambientes de trabalho mais saudáveis e sustentáveis.

Palavras-chave: Ansiedade tecnológica; bem-estar no trabalho; estresse ocupacional; insegurança no trabalho; revisão sistemática; saúde mental

Introducción

La transformación económica y tecnológica experimentada a nivel mundial ha configurado entornos laborales caracterizados por la innovación constante, la digitalización y la reestructuración de las formas de trabajo. Aunque estos procesos han contribuido al incremento de la productividad y la eficiencia organizacional, también han generado nuevas fuentes de incertidumbre relacionadas con la estabilidad del empleo y las perspectivas de desarrollo profesional (Cui et al., 2026). En este contexto, la inestabilidad laboral, entendida como la percepción de incertidumbre respecto al futuro del empleo, se ha consolidado como un fenómeno con importantes implicaciones para la salud mental y el bienestar de los trabajadores (Mat et al., 2026). Como consecuencia, millones de personas enfrentan desafíos asociados a la precarización laboral, la aceleración tecnológica y los cambios organizacionales que caracterizan el mercado de trabajo contemporáneo.

Diversas investigaciones empíricas han documentado que la inestabilidad laboral afecta negativamente el equilibrio emocional, el desempeño cognitivo y la calidad de vida de los trabajadores (Bankins et al., 2026). De manera similar, Wu et al. (2026) señalan que la exposición prolongada a escenarios de incertidumbre se relaciona con un incremento de los niveles de ansiedad, depresión y agotamiento emocional. Diversos estudios señalan que estos efectos se intensifican en entornos sometidos a procesos acelerados de automatización y transformación digital. La incorporación creciente de inteligencia artificial y otras tecnologías emergentes no solo modifica los procesos productivos, sino también la forma en que las personas perciben su papel dentro de las organizaciones y proyectan su desarrollo profesional (Mouakket & Aboelmaged, 2023). Como consecuencia, el trabajo, históricamente asociado con estabilidad, identidad y sentido de pertenencia, comienza a reconfigurarse como un espacio marcado por la incertidumbre, la presión constante y el temor a la obsolescencia laboral, factores que contribuyen al incremento de la tensión psicológica y el agotamiento emocional (Garrouste et al., 2026).

Desde la perspectiva de la psicología organizacional, la inseguridad laboral constituye un factor de estrés persistente que puede evolucionar hacia problemas psicológicos de carácter crónico, afectando tanto a las personas como al funcionamiento de las organizaciones (Chun et al., 2019). La ausencia de apoyo institucional, reconocimiento y comunicación efectiva favorece la aparición

de agotamiento emocional, desmotivación y reducción del compromiso laboral. En ese sentido, Çetin y Çolak (2020) identificaron un incremento de la inseguridad laboral durante el período de pandemia, acompañado por un aumento significativo de ausencias relacionadas con trastornos de salud mental. Los hallazgos más recientes sugieren que el bienestar psicológico en el trabajo no puede comprenderse sin considerar las condiciones económicas, tecnológicas y sociales que configuran el entorno laboral actual (Yoon et al., 2026).

El objetivo de este estudio es analizar sistemáticamente la evidencia empírica disponible sobre la relación entre la inestabilidad laboral y la salud mental de los trabajadores, identificando los principales efectos psicológicos, factores de riesgo y mecanismos de protección descritos en la literatura científica reciente. La revisión se orienta a comprender cómo diferentes condiciones laborales influyen sobre el bienestar psicológico y qué elementos contribuyen a reducir sus efectos adversos (Lamperti & Castellani, 2026). Para ello, se siguieron los lineamientos establecidos por el protocolo PRISMA 2020, considerando estudios empíricos publicados en bases de datos científicas indexadas, con el propósito de garantizar rigurosidad metodológica y comparabilidad internacional (Canham & Kallio, 2025).

Los objetivos específicos son: a) examinar los enfoques teóricos y metodológicos empleados en los estudios sobre inestabilidad laboral y salud mental; b) identificar los principales efectos psicológicos asociados, como estrés, ansiedad, depresión y agotamiento; c) determinar los factores organizacionales, socioeconómicos y personales que median o moderan dicha relación; d) sintetizar las estrategias preventivas y psicosociales reportadas en la literatura científica; y (e) proponer líneas de investigación orientadas a fortalecer la salud mental ocupacional.

Las preguntas de investigación que acompañan esta investigación comprenden: a) ¿Qué efectos psicológicos se asocian con la inestabilidad laboral según la evidencia empírica reciente?; b) ¿Qué metodologías y enfoques teóricos predominan en los estudios analizados?; c) ¿Qué factores actúan como protectores o amplificadores del impacto psicológico?; y d) ¿Qué estrategias organizacionales se han implementado para mitigar dichos efectos?

La revisión se sustenta en la hipótesis de que la inestabilidad laboral se asocia de forma significativa con el deterioro de la salud mental, manifestándose en mayores niveles de ansiedad, depresión y agotamiento emocional (Cosma et al., 2021). Esta hipótesis orientadora reconoce la complejidad multidimensional del fenómeno, conside-

rando la interacción entre variables estructurales como los cambios organizacionales o tecnológicos e individuales como la resiliencia y el afrontamiento psicológico (Clipa & Clipa, 2019).

Más allá de sus consecuencias psicológicas individuales, la inestabilidad laboral plantea desafíos relevantes para la comprensión del comportamiento humano dentro de las organizaciones. Variables como el liderazgo, la resiliencia, el apoyo organizacional y los procesos de toma de decisiones influyen directamente en la manera en que los trabajadores enfrentan contextos de incertidumbre. Comprender estos mecanismos resulta fundamental para el desarrollo de estrategias orientadas a fortalecer el bienestar, la adaptación al cambio y la sostenibilidad organizacional, aspectos que adquieren creciente relevancia dentro de los enfoques contemporáneos de la Ingeniería del Comportamiento Organizacional.

Desde la perspectiva del desarrollo sostenible, esta investigación se articula con tres Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030. Con el ODS 3: Salud y bienestar, al promover la comprensión de los determinantes psicosociales del bienestar mental en contextos laborales (Ciobanu et al., 2025). También con ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico, que enfatiza la importancia de entornos laborales seguros y estables (Chalim, 2018). Y con el ODS 9: Industria, innovación e infraestructura, al reconocer la necesidad de una modernización industrial que incorpore principios de sostenibilidad humana y salud ocupacional (Liyaqat, 2017).

Esta revisión sistemática se justifica no solo por su relevancia académica, sino por su potencial impacto social y político. En un contexto global donde el empleo industrial se redefine bajo la influencia de la automatización y la crisis económica, comprender los efectos psicológicos derivados de la inestabilidad laboral es una tarea ineludible (Bakr et al., 2019). Los resultados esperados pueden orientar el diseño de políticas de salud ocupacional, estrategias empresariales sostenibles y programas de bienestar laboral que promuevan un equilibrio entre productividad, innovación y salud mental (Bakker & Demerouti, 2017).

El estudio busca contribuir al debate científico internacional sobre la precariedad laboral y la salud mental desde una perspectiva interdisciplinaria y basada en evidencia. Al integrar los resultados de investigaciones empíricas recientes, se espera proporcionar una visión comprensiva del fenómeno y ofrecer prácticas recomendaciones que fortalezcan la sostenibilidad emocional de

la fuerza laboral industrial (Agyapong et al., 2022). La ciencia aplicada al trabajo, en este sentido, se convierte en una herramienta fundamental para avanzar hacia un desarrollo humano verdaderamente sostenible.

1.1. Sustento teórico

La inestabilidad laboral constituye un fenómeno estructural asociado a los cambios económicos, tecnológicos y organizacionales que caracterizan el mercado laboral contemporáneo. La creciente flexibilización de las relaciones laborales, los procesos de automatización y las transformaciones en los modelos productivos han incrementado la percepción de incertidumbre respecto a la continuidad del empleo y las oportunidades de desarrollo profesional. Akdemir (2019) lo define como la percepción subjetiva de inseguridad respecto a la continuidad del empleo y la estabilidad de las condiciones laborales. Este tipo de inseguridad representa un estresor crónico que incide en la autoeficacia, la identidad profesional y el equilibrio emocional de los trabajadores, configurando un escenario de vulnerabilidad psicológica sostenida (Akar, 2018). Estudios recientes como el de Curelaru et al. (2026) ha destacado que, en contextos de transformación industrial, dicha percepción de inestabilidad es uno de los predictores más consistentes del deterioro de la salud mental.

La salud mental laboral para Ozigbo et al. (2025) se concibe como el estado de bienestar psicológico que permite a las personas enfrentar las demandas del trabajo, desarrollar sus capacidades y contribuir productivamente a su entorno. Desde la psicología organizacional, para Lebert et al., (2025) se entiende como, un equilibrio dinámico entre las demandas del entorno laboral y los recursos personales y sociales del individuo. Factores como el exceso de carga, la incertidumbre económica y la ambigüedad de rol son reconocidos como desencadenantes del estrés ocupacional (Niedhammer et al. 2025). En el caso de los trabajadores industriales, para Iwasaki et al. (2025) la exposición prolongada a estas condiciones se asocia con síntomas de ansiedad, depresión y agotamiento emocional, los cuales impactan negativamente en la satisfacción laboral y en el desempeño organizacional.

El estrés laboral según Jonsson et al. (2019) se define como la respuesta emocional, cognitiva y fisiológica que surge cuando las exigencias del entorno laboral superan los recursos personales disponibles para afrontarlas. Este fenómeno afecta tanto la productividad como la salud general del individuo y se intensifica en situaciones de cambio estructural, recesión económica o automatiza-

ción tecnológica. De manera similar, la ansiedad laboral se relaciona con la anticipación constante de la pérdida del empleo y la imposibilidad de mantener la estabilidad económica, generando un clima de alerta permanente y desgaste psicológico (Padrosa et al., 2021). A su vez, la depresión laboral representa una respuesta más profunda, caracterizada por sentimientos de impotencia y desesperanza frente a la precariedad y la pérdida del control sobre la trayectoria profesional (Gutiérrez-Barbarrusa, 2016).

La automatización y la incorporación de sistemas basados en inteligencia artificial representan uno de los cambios más significativos en el mundo del trabajo durante la última década. Más allá de la transformación tecnológica de los procesos productivos, estas innovaciones están modificando las expectativas profesionales, las percepciones de estabilidad y la forma en que las personas construyen su identidad laboral. En este contexto, la denominada ansiedad tecnológica emerge como una respuesta psicológica asociada al temor al reemplazo, la obsolescencia profesional y la pérdida de control sobre el propio desarrollo laboral. El uso creciente de inteligencia artificial, robótica y sistemas de control automatizados transforma la naturaleza del empleo, desplazando tareas humanas y generando percepciones de amenaza al estatus profesional (Harris et al., 2019). Las investigaciones han demostrado que estos procesos tecnológicos, aunque incrementan la eficiencia productiva, tienden a intensificar la ansiedad y el miedo al reemplazo laboral, especialmente en sectores manufactureros y de construcción (Clausen et al., 2019). Este fenómeno, conocido como “ansiedad tecnológica”, constituye una nueva forma de estrés ocupacional vinculada a la digitalización del trabajo.

La investigación de Koranyi et al. (2018) identificó diversos factores protectores capaces de mitigar los efectos psicológicos asociados a la inestabilidad laboral. Entre ellos destacan el apoyo organizacional percibido, entendido como la valoración positiva que los trabajadores hacen del respaldo recibido por parte de la organización y sus superiores; la resiliencia individual, concebida como la capacidad de adaptarse a situaciones adversas preservando un funcionamiento psicológico saludable; y el liderazgo empático, que favorece la confianza, la comunicación efectiva y el bienestar colectivo (Kreshpaj et al., 2020). Diversos estudios coinciden en que estos factores actúan como mediadores y moderadores capaces de reducir la incidencia del estrés, la ansiedad y los síntomas depresivos asociados a la incertidumbre laboral, contribuyendo al desarrollo de entornos de trabajo más saludables y sostenibles (Nielsen et al., 2019).

Desde una perspectiva conductual, estos elementos pueden interpretarse además como mecanismos de regulación que influyen directamente en la forma en que las personas enfrentan contextos de cambio e incertidumbre. El liderazgo, la resiliencia y el apoyo organizacional no solo operan como recursos psicológicos de protección, sino también como variables capaces de modificar patrones de comportamiento, fortalecer la capacidad de afrontamiento y favorecer respuestas adaptativas frente a situaciones de inestabilidad. Asimismo, la calidad de los procesos de toma de decisiones dentro de las organizaciones puede contribuir a reducir la percepción de amenaza y aumentar la sensación de control de los trabajadores sobre su entorno laboral.

Esta perspectiva resulta especialmente relevante para los enfoques emergentes de la Ingeniería del Comportamiento Organizacional, disciplina orientada a comprender cómo las organizaciones pueden diseñar estructuras, procesos y contextos que promuevan conductas resilientes, sostenibles y alineadas con el desempeño organizacional. Bajo este enfoque, los factores protectores identificados por la literatura adquieren una doble función: proteger la salud mental de los trabajadores y fortalecer la capacidad adaptativa de las organizaciones frente a escenarios de transformación continua.

1.2. Implicaciones para la Ingeniería del Comportamiento Organizacional

La evidencia teórica revisada permite comprender que la inestabilidad laboral no afecta únicamente variables emocionales o clínicas, sino también procesos conductuales vinculados con la forma en que las personas interpretan su entorno, toman decisiones y responden a situaciones de incertidumbre (Clipa & Clipa, 2019; Cosma et al., 2021).

Desde esta perspectiva, la Ingeniería del Comportamiento Organizacional propone analizar cómo las organizaciones pueden intervenir sobre variables que favorezcan respuestas adaptativas frente al cambio.

Los estudios revisados sugieren que el liderazgo actúa como un regulador conductual capaz de reducir la percepción de amenaza y fortalecer la confianza durante procesos de transformación organizacional (Kreshpaj et al., 2020; Nielsen et al., 2019). De forma similar, la resiliencia favorece la adaptación psicológica ante escenarios adversos y contribuye a la preservación del bienestar frente a contextos de incertidumbre laboral (Canham & Kallio, 2025; Garrouste et al., 2026), mientras que el apoyo organizacional contribuye a disminuir la incertidumbre,

fortalecer la seguridad psicológica y reforzar los vínculos de compromiso entre los trabajadores y la organización (Koranyi et al., 2018; Niedhammer et al., 2025).

Asimismo, la calidad de los procesos de toma de decisiones influye directamente en la percepción de control y en la capacidad de respuesta de los trabajadores frente a escenarios de inestabilidad, particularmente cuando las organizaciones atraviesan procesos de transformación tecnológica u organizacional (Bankins et al., 2026; Yoon et al., 2026).

En conjunto, estas variables constituyen elementos fundamentales para comprender la relación entre comportamiento humano, desempeño organizacional y bienestar laboral. Bajo esta lógica, liderazgo, resiliencia, apoyo organizacional y toma de decisiones pueden entenderse como mecanismos de regulación conductual que favorecen la adaptación al cambio y la sostenibilidad de las organizaciones, configurando un marco conceptual que puede servir de base para futuras investigaciones en Ingeniería del Comportamiento Organizacional.

Materiales y métodos

2.1. Diseño de estudio

La presente investigación adoptó un diseño de revisión sistemática de literatura, desarrollado conforme a los lineamientos establecidos por la declaración PRISMA 2020 (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), ampliamente utilizada para garantizar transparencia, rigor y reproducibilidad en estudios de síntesis científica (Yepes-Núñez et al., 2021).

El propósito de la revisión fue identificar, analizar e integrar la evidencia empírica publicada entre 2015 y 2026 sobre la relación entre la inestabilidad laboral y la salud mental de los trabajadores, prestando especial atención a los factores de riesgo, las manifestaciones psicológicas asociadas y los mecanismos de protección descritos en la literatura científica (Botella & Zamora, 2017).

El proceso metodológico se desarrolló en cuatro etapas secuenciales: identificación, cribado, elegibilidad e inclusión, siguiendo la estructura propuesta por PRISMA 2020. Estas fases permitieron seleccionar de manera sistemática los estudios relevantes y garantizar la consistencia del proceso de revisión mediante criterios explícitos de búsqueda, selección y análisis de la evidencia científica.

2.2. Fuentes de información

La búsqueda bibliográfica se realizó durante el primer trimestre de 2026 en las bases de datos Scopus y Web of Science, seleccionadas por su amplia cobertura internacional en áreas relacionadas con la psicología organizacional, salud ocupacional, comportamiento organizacional y ciencias sociales. De manera complementaria, se realizó una búsqueda complementaria en la revista especializada BMC Public Health, dada su relevancia en investigaciones sobre salud pública y bienestar laboral.

Para la recuperación de los estudios se emplearon combinaciones booleanas de palabras clave en inglés y español, utilizando términos relacionados con job insecurity, labor instability, mental health, occupational stress, psychological well-being, automation, organizational change, systematic review y empirical study. La estrategia de búsqueda se adaptó a las características de cada fuente consultada y se limitó a artículos revisados por pares, con acceso al texto completo y publicados entre enero de 2015 y enero de 2026.

Durante la fase de identificación inicial se recuperaron 520 registros provenientes de Scopus y 100 registros de Web of Science, para un total de 620 documentos. No se incorporaron registros adicionales mediante búsqueda manual. Posteriormente, los resultados fueron exportados a una matriz de trabajo en Microsoft Excel y gestionados mediante el software Rayyan QCRI, herramienta utilizada para la eliminación de registros duplicados y la organización del proceso de selección según los criterios de inclusión y exclusión establecidos para la revisión (Labajos et al., 2021).

2.3. Criterios de inclusión y exclusión

Se incluyeron estudios que cumplieron con los siguientes criterios:

- Artículos empíricos y revisiones sistemáticas publicados en revistas científicas arbitradas entre enero de 2015 y enero de 2026.
- Investigaciones que abordaran explícitamente la relación entre la inestabilidad laboral y la salud mental de los trabajadores.
- Estudios desarrollados en contextos laborales u organizacionales pertenecientes a diferentes sectores productivos.
- Publicaciones disponibles en idioma inglés o español.
- Artículos de acceso abierto con disponibilidad de texto completo.

f) Investigaciones que reportaran resultados relacionados con variables psicológicas como estrés, ansiedad, depresión, agotamiento emocional, bienestar psicológico, compromiso laboral o factores psicosociales asociados.

Se excluyeron aquellos documentos que presentaban alguna de las siguientes características:

- a) Estudios cuya temática principal no se relacionaba con la inestabilidad laboral o sus efectos sobre la salud mental.
- b) Investigaciones centradas exclusivamente en variables económicas, tecnológicas o productivas sin considerar indicadores psicológicos o de bienestar.
- c) Publicaciones sin descripción metodológica suficiente o que no permitieran identificar claramente la población analizada.
- d) Editoriales, cartas al editor, reseñas bibliográficas, artículos de opinión, informes técnicos, tesis o literatura gris.
- e) Estudios duplicados o con resultados ya reportados en publicaciones incluidas previamente durante el proceso de selección.

Tras la aplicación de estos criterios, se eliminaron 60 registros duplicados, 150 documentos identificados como no pertinentes mediante los filtros iniciales de selección y 75 registros que no cumplían con la temática de interés. Posteriormente, 85 artículos fueron evaluados a texto completo; de ellos, 22 no pudieron recuperarse y 43 fueron excluidos por no satisfacer los criterios de elegibilidad establecidos. Finalmente, 20 estudios fueron incorporados a la síntesis cualitativa de la revisión.

2.4. Proceso de selección de estudios

El proceso de selección se desarrolló siguiendo las directrices establecidas por la declaración PRISMA 2020 y se ejecutó en tres etapas secuenciales. En la primera etapa se realizó la revisión de títulos y resúmenes con el propósito de determinar la pertinencia temática de cada registro identificado. Se consideraron aquellos estudios que abordaban la relación entre la inestabilidad laboral y la salud mental de los trabajadores, mientras que se excluyeron los documentos claramente alejados del objeto de estudio.

En la segunda etapa se efectuó la evaluación de los textos completos de los artículos potencialmente elegibles. Durante esta fase se analizaron aspectos como el diseño metodológico, la población estudiada, las variables investigadas, los instrumentos utilizados y la relevancia de los hallazgos para los objetivos de la presente revisión.

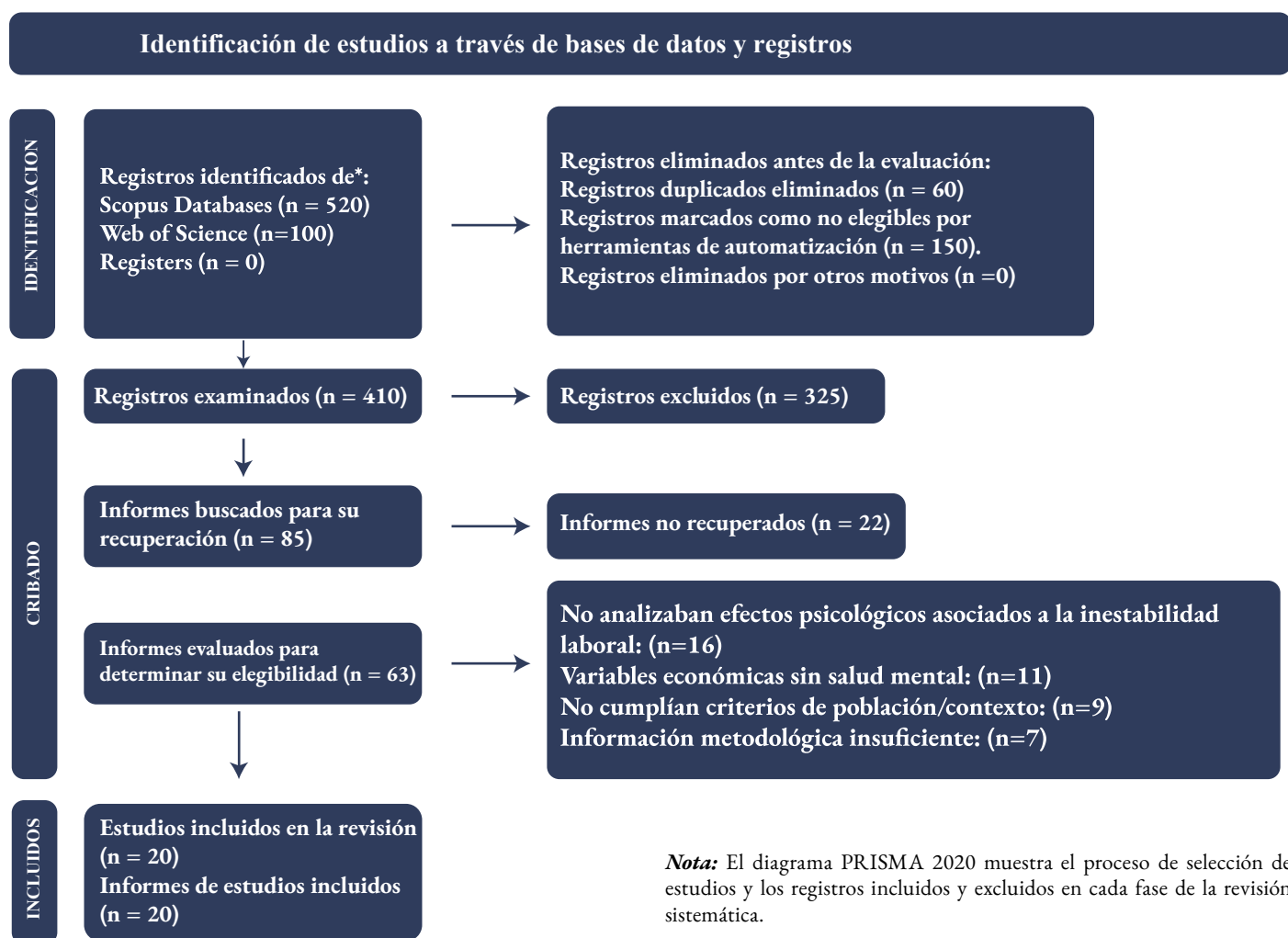
Asimismo, se verificó el cumplimiento de los criterios de inclusión y exclusión previamente establecidos.

Finalmente, en la tercera etapa se realizó la validación de elegibilidad de los estudios seleccionados para la síntesis cualitativa. Esta revisión permitió confirmar la coherencia metodológica de los artículos y su contribución al análisis de la relación entre inestabilidad laboral, bienestar psicológico y salud mental. Las discrepancias identificadas durante el proceso fueron resueltas mediante revisión y consenso, garantizando la consistencia de la selección y reduciendo posibles sesgos de interpretación (Yepes-Núñez et al., 2021).

Como resultado del proceso, de los 620 registros inicialmente identificados se eliminaron 60 documentos duplicados y 150 registros considerados no elegibles durante la fase preliminar de cribado. Posteriormente, 410 referencias fueron evaluadas mediante la revisión de títulos y resúmenes, de las cuales 85 fueron seleccionadas para análisis a texto completo. Tras la evaluación de elegibilidad, 22 documentos no pudieron ser recuperados y 43 fueron excluidos por no cumplir los criterios establecidos. Finalmente, 20 estudios fueron incorporados a la síntesis cualitativa de la revisión sistemática.

La Figura 1 presenta el diagrama de flujo PRISMA 2020 que resume las diferentes etapas del proceso de identificación, selección, elegibilidad e inclusión de los estudios analizados.

Figura 1: Diagrama de flujo del proceso de selección de estudios PRISMA 2020



2.5. Extracción y análisis de datos

La extracción de información se realizó de manera sistemática mediante una matriz de registro elaborada en Microsoft Excel, diseñada específicamente para organizar y comparar los estudios seleccionados. Para cada artículo se recopilaron datos relacionados con el autor, año de publicación, país de procedencia, diseño metodológico, características de la población estudiada, variables analizadas, instrumentos utilizados y principales hallazgos reportados en relación con la inestabilidad laboral y la salud mental.

Con el propósito de facilitar la síntesis de la evidencia, la información recopilada fue organizada en categorías temáticas previamente definidas y posteriormente refinadas durante el proceso de análisis. Estas categorías incluyeron: a) factores estructurales asociados a la inestabilidad laboral, tales como automatización, cambios organizacionales, precariedad e incertidumbre económica; b) efectos psicológicos vinculados al fenómeno, entre ellos estrés, ansiedad, depresión, agotamiento emocional

y pérdida de compromiso laboral; y c) factores protectores y recursos organizacionales, como resiliencia, apoyo institucional, liderazgo y estrategias de adaptación.

El análisis de los estudios se desarrolló mediante una síntesis narrativa integrativa, metodología adecuada para revisiones que incluyen investigaciones con diseños heterogéneos y diferentes enfoques metodológicos. Este procedimiento permitió identificar patrones recurrentes, tendencias emergentes, coincidencias entre investigaciones y vacíos de conocimiento presentes en la literatura científica (Sánchez et al., 2022).

Adicionalmente, se realizó una comparación transversal de los hallazgos con el fin de determinar los factores más frecuentemente asociados con el deterioro o la protección de la salud mental en contextos de inestabilidad laboral. Esta estrategia permitió examinar la interacción entre variables individuales, organizacionales y contextuales, proporcionando una visión más amplia del fenómeno estudiado.

Debido a la diversidad de diseños, poblaciones, instrumentos de medición y variables analizadas en los estudios incluidos, no se consideró pertinente la realización de un metaanálisis cuantitativo. En su lugar, se priorizó la integración cualitativa de los resultados, permitiendo una comprensión más profunda de los mecanismos psicológicos y organizacionales asociados a la inestabilidad laboral y sus repercusiones sobre el bienestar de los trabajadores (Botella & Zamora, 2017).

Finalmente, como parte del proceso de interpretación de la evidencia, se identificaron elementos relacionados con liderazgo, resiliencia, apoyo organizacional y toma de decisiones, variables que posteriormente fueron analizadas como posibles mecanismos de regulación conductual dentro de los entornos laborales, aportando insumos para la discusión desde la perspectiva de la Ingeniería del Comportamiento Organizacional.

2.6. Evaluación de la calidad metodológica

Con el propósito de valorar la solidez científica de los estudios incluidos, se realizó una evaluación de calidad metodológica basada en los criterios propuestos por el Joanna Briggs Institute (JBI) para revisiones sistemáticas y estudios observacionales. Esta herramienta es ampliamente utilizada en investigaciones de síntesis debido a su capacidad para valorar aspectos relacionados con la validez, consistencia y confiabilidad de la evidencia científica.

Cada artículo fue evaluado considerando elementos como:

- **claridad de los objetivos de investigación;**
- **adecuación del diseño metodológico;**
- **descripción de la población y muestra;**
- **calidad de los procedimientos de recolección de datos;**
- **consistencia en el análisis de los resultados;**
- **identificación de posibles sesgos;**
- **validez de las conclusiones reportadas.**

A partir de estos criterios se determinó el nivel general de calidad metodológica de los estudios incluidos. Los resultados obtenidos evidenciaron niveles de calidad entre el 75 % y el 95 %, reflejando una adecuada consistencia metodológica y una alta confiabilidad de las investigaciones seleccionadas para la revisión.

Ningún estudio fue excluido por razones de calidad metodológica, debido a que todos alcanzaron niveles considerados aceptables para su incorporación en la síntesis cualitativa. No obstante, se identificaron algunas limitaciones recurrentes, particularmente en estudios transversales, relacionadas con el control de variables externas, la imposibilidad de establecer relaciones causales y la dependencia de mediciones basadas en autoinforme.

La evaluación de calidad permitió fortalecer la validez de la revisión y garantizar que las conclusiones derivadas se sustentaran en evidencia científica suficientemente robusta y metodológicamente consistente (Ver Tabla 1).

2.7. Consideraciones éticas

La presente investigación corresponde a una revisión sistemática de literatura basada exclusivamente en el análisis de estudios científicos previamente publicados, por lo que no implicó interacción directa con seres humanos, recolección de datos primarios ni acceso a información personal identificable. En consecuencia, no fue necesaria la aprobación de un comité de ética para su ejecución.

No obstante, el estudio se desarrolló bajo los principios de integridad científica, transparencia metodológica y respeto a la propiedad intelectual. Todas las fuentes utilizadas fueron obtenidas a partir de publicaciones científicas verificadas, indexadas y disponibles en bases de datos académicas reconocidas, garantizando la trazabilidad y confiabilidad de la información analizada.

Asimismo, se respetaron las normas internacionales de citación y referenciación académica, reconociendo adecuadamente la autoría de cada uno de los trabajos incluidos en la revisión. El proceso de búsqueda, selección, evaluación y síntesis de la evidencia se realizó de manera objetiva, procurando minimizar sesgos de interpretación y asegurando la fidelidad de los resultados reportados por los autores originales.

Finalmente, el estudio se adhiere a los principios éticos que orientan la investigación científica responsable y a las recomendaciones internacionales para la elaboración y publicación de revisiones sistemáticas, promoviendo la transparencia, reproducibilidad y calidad de la producción académica.

Tabla 1: Características generales de los estudios incluidos
 La Tabla 1 presenta una síntesis de los estudios incorporados en la revisión, incluyendo información relacionada con el país de procedencia, diseño metodológico, población analizada, variables estudiadas e identificación de los principales hallazgos reportados por los autores.

Nº	Autor (Año)	País / Región	Tipo de estudio / Diseño	Población / Muestra	Variables analizadas	Instrumentos / Técnicas	Principales hallazgos
1	Baktash (2025)	Reino Unido	Transversal empírico	Empleados de servicios e industria	Pago por rendimiento y soledad	Encuesta multinivel	Los incentivos individuales aumentan el aislamiento y fatiga emocional.
2	Bankins et al. (2026)	Australia	Revisión interdisciplinaria	Estudios sobre IA laboral	Bienestar y productividad	Revisión multilevel	La IA mejora eficiencia pero eleva ansiedad.
3	Canham & Kallio, (2025)	Australia	Cualitativo longitudinal	Doctorandos	Crisis y resiliencia	Narrativas biográficas	La orientación profesional refuerza la autoeficacia.
4	Cui et al. (2026)	China	Experimental	Trabajadores tecnológicos	Dependencia de IA y creatividad	Test de desempeño	La dependencia de IA reduce creatividad y aumenta ansiedad.
5	Curelaru et al. (2026)	Rumania	Ecuaciones estructurales	Docentes técnicos	Burnout y satisfacción	Escala MBI	El agotamiento predice menor satisfacción laboral.
6	Garrouste et al. (2026)	Europa	Longitudinal	Autónomos industriales	Salud y resiliencia	Encuesta de salud laboral	Mayor resiliencia, pero también desgaste emocional.
7	Iwasaki et al. (2025)	Japón	Observacional retrospectivo	Empleados públicos	Trastornos mentales post-COVID	Registros administrativos	Aumentan las licencias por trastornos mentales tras la pandemia.
8	Jovanelly et al. (2026)	EE.UU. rural	Cualitativo	Agricultores industriales	Inseguridad económica y bienestar	Entrevistas semiestructuradas	La incertidumbre económica disminuye el bienestar y la motivación.
9	Kuo et al. (2025)	EE.UU.	Longitudinal correlacional	Trabajadores industriales mayores	Entorno laboral y salud mental	Health and Retirement Study	El entorno laboral influye en el acceso a servicios de salud mental.
10	(Lamperti & Castellani (2026)	Europa	Econométrico comparativo	Datos de Eurostat	Automatización y exclusión	Modelos de panel	La automatización incrementa la exclusión laboral.
11	Lebert et al. (2025)	Francia	Longitudinal	Parejas afectadas por desempleo	Inseguridad y satisfacción vital	Modelos de ecuaciones cruzadas	La inseguridad laboral redujo la satisfacción vital en ambos miembros.
12	Manamperi et al. (2026)	Sri Lanka	Cuantitativo transversal	Ingenieros y obreros de construcción	Inflación y salud mental	Cuestionario validado	La inflación y la incertidumbre económica incrementan la ansiedad laboral.
13	Mat et al. (2026)	Malasia	Revisión sistemática	Estudios sobre gig work	Precariedad digital	Análisis teórico-empírico	El trabajo digital amplifica la inseguridad laboral.
14	Mouakket & Aboelmaged (2023)	EAU	Cuantitativo transversal	Trabajadores postpandemia	Uso digital y productividad	Cuestionario estructurado	El uso excesivo de smartphones aumenta el estrés laboral.
15	Niedhammer et al. (2025)	Francia	Prospectivo	Muestra nacional laboral	Factores psicosociales	Encuesta nacional de salud laboral	Falta de apoyo medió el deterioro del bienestar psicológico.
16	Ozigbo et al. (2025)	Nigeria	Mixto	Artesanos industriales	Estrés y sostenibilidad	Encuestas y entrevistas	La precariedad estructural genera fatiga y ansiedad laboral.
17	Poulsen et al. (2025)	Dinamarca	Desarrollo metodológico	Trabajadores industriales daneses	Precariedad laboral	Índice formativo	El índice se asocia con ansiedad y depresión.
18	Wu et al. (2026)	China	Experimental	Trabajadores industriales con IA	Robots y seguridad percibida	Simulación laboral	La interacción con robots provoca ansiedad progresiva.
19	Yoon et al. (2026)	Corea del Sur	Correlacional	Trabajadores industriales	Compromiso y ansiedad tecnológica	Cuestionario laboral	La preocupación tecnológica reduce el compromiso laboral.
20	Zhang et al. (2026)	China	Comparativo de grupos	Conductores de transporte por aplicación	Estrés y percepción de riesgo	Análisis de atribución	La inseguridad percibida aumenta el estrés y la autoinculpación.

Nota: Elaboración propia

Resultados

El proceso de búsqueda y selección de literatura, desarrollado conforme a las directrices del protocolo PRISMA 2020, permitió identificar inicialmente 620 registros

provenientes de las fuentes de información consultadas. Tras la aplicación de los criterios de inclusión y exclusión, así como la eliminación de registros duplicados y documentos no pertinentes, se seleccionaron 20 estudios para la síntesis cualitativa final.

Los estudios incluidos fueron publicados entre 2015 y 2026 y representaron distintos contextos laborales, sectores productivos y realidades organizacionales, aportando evidencia empírica sobre la relación entre la inestabilidad laboral y la salud mental de los trabajadores. Predominaron los diseños cuantitativos, correlacionales y longitudinales, aunque también se incorporaron estudios cualitativos y revisiones sistemáticas complementarias.

Con el fin de facilitar la comprensión de los hallazgos, los resultados fueron organizados en categorías temáticas relacionadas con los principales efectos psicológicos identificados, los factores de riesgo asociados y los mecanismos de protección reportados en la literatura científica revisada. (Ver Tabla 2).

Tabla 2. Resultados comparativos y síntesis temática (PRISMA cualitativo)

Con el propósito de identificar patrones comunes entre los estudios incluidos, los hallazgos fueron agrupados en categorías temáticas que permiten visualizar los principales efectos asociados a la inestabilidad laboral y sus implicaciones para el bienestar psicológico de los trabajadores.

Categoría temática	Estudios que la reportan	Principales resultados empíricos	Implicaciones psicológicas / organizacionales
Estrés y agotamiento emocional	Baktash (2025); Iwasaki et al. (2025); Manamperi et al. (2026)	La inseguridad y la inflación laboral aumentan el estrés y el burnout.	Urge implementar programas de bienestar y manejo del estrés en el ámbito industrial.
Ansiedad laboral y tecnológica	(Bankins et al. (2026); Cui et al. (2026); Yoon et al. (2026)	La automatización y la dependencia tecnológica elevan la ansiedad y la desconfianza.	Es necesario integrar estrategias de acompañamiento psicosocial en procesos de digitalización.
Depresión y malestar emocional	Lebert et al. (2025); Ozigbo et al. (2025); Poulsen et al. (2025)	La inseguridad económica se asocia con síntomas depresivos y desánimo laboral.	Deben fortalecerse políticas laborales de protección social.
Pérdida de satisfacción y compromiso	Curelaru et al. (2026); Yoon et al. (2026)	El burnout y la preocupación tecnológica reducen la motivación y la satisfacción.	Se recomienda liderazgo empático y comunicación organizacional clara.
Factores protectores: resiliencia y apoyo institucional	Bankins et al. (2026); Canham & Kallio (2025); Kuo et al. (2025); Niedhammer et al. (2025)	El apoyo organizacional y la resiliencia reducen los efectos psicológicos adversos.	Las intervenciones psicosociales y el bienestar laboral aumentan la retención de talento.
Impacto estructural de la automatización	Bankins et al. (2026); Lamperti & Castellani (2026); Mat et al. (2026)	La automatización sin políticas de transición genera exclusión laboral.	Requiere regulación laboral adaptada a la economía digital.

Nota: Elaboración propia.

Los resultados muestran que las categorías más frecuentemente reportadas por la literatura corresponden al estrés y agotamiento emocional, la ansiedad laboral y tecnológica, la pérdida de satisfacción y compromiso organizacional, así como diversos síntomas de malestar psicológico. Paralelamente, varios estudios identificaron factores protectores capaces de reducir el impacto de la

incertidumbre laboral, destacándose el apoyo organizacional, la resiliencia y determinadas prácticas de liderazgo. Además, los resultados se organizaron en cinco categorías temáticas emergentes que reflejaron los principales patrones psicológicos y organizacionales asociados con la inestabilidad laboral (Ver Tabla 3).

Tabla 3: Caracterización de los estudios incluidos en la revisión sistemática (n = 20)

N°	Título	Autor(es) y año	Objetivo	Tipo de estudio / estrategia	Descripción metodológica	Resultados / Impacto	Conclusión
1	Where we work correlates with whether we receive cardiorespiratory preventive care services: Health and Retirement Study 2003–2018	(Kuo et al., 2025)	Analizar la relación entre entorno laboral y acceso a servicios de salud y bienestar psicológico.	Estudio longitudinal correlacional.	Análisis de datos del Health and Retirement Study (2003–2018) sobre condiciones laborales y salud mental.	El entorno laboral predijo diferencias significativas en atención preventiva y bienestar psicológico.	Los entornos laborales precarios limitan el acceso a servicios de salud y aumentan el estrés psicológico.
2	Does Performance Pay Increase the Risk of Worker Loneliness?	(Baktash, 2025)	Evaluar si los sistemas de pago por rendimiento incrementan el aislamiento psicológico.	Estudio empírico transversal.	Análisis de regresión multinivel en trabajadores industriales y de servicios.	Los incentivos individuales aumentan la soledad y el malestar emocional.	Los esquemas de pago por desempeño afectan negativamente la cohesión social y la salud psicosocial.

3	Impact of Economic Inflation on the Mental Health of Construction Professionals: A Quantitative Study	(Manamperi et al., 2026)	Determinar los efectos de la inflación en la salud mental de profesionales industriales.	Estudio cuantitativo transversal.	Encuestas y regresión múltiple en profesionales del sector construcción.	La inflación y la inestabilidad económica aumentan síntomas de ansiedad y depresión.	Las crisis económicas afectan de manera directa el bienestar psicológico laboral.
4	Group heterogeneity in occupational injury attribution amongst ride-hailing drivers	(Zhang et al., 2026)	Analizar cómo las percepciones laborales influyen en la atribución de lesiones y estrés ocupacional.	Estudio comparativo.	Evaluación de percepciones de riesgo en trabajadores de transporte.	La inseguridad y las malas condiciones elevan el estrés y la autoinculpación.	La precariedad estructural genera deterioro psicológico y emocional.
5	Challenges and opportunities to tree planting on working landscapes	(Jovanelly et al., 2026)	Explorar las presiones psicológicas derivadas de la inseguridad económica rural.	Estudio cualitativo.	Entrevistas semiestructuradas a productores rurales.	La incertidumbre económica reduce el bienestar y satisfacción vital.	La inestabilidad económica genera deterioro emocional sostenido.
6	Development of a formative index for precarious employment in Denmark	Poulsen et al. (2025)	Construir un índice empírico para medir la precariedad laboral.	Desarrollo metodológico.	Modelos formativos validados con datos de empleo en Dinamarca.	Se hallaron correlaciones entre precariedad y síntomas depresivos.	La medición objetiva de la precariedad es clave para políticas laborales saludables.
7	Impact of the COVID-19 pandemic on long-term sickness absences due to mental disorders in public servants	Iwasaki et al. (2025)	Examinar el impacto de la pandemia en la salud mental laboral.	Estudio observacional retrospectivo.	Análisis de registros administrativos de ausencias prolongadas.	Las licencias por trastornos mentales aumentaron tras la pandemia.	La crisis sanitaria exacerbó los trastornos psicológicos laborales.
8	Psychosocial work factors as mediators in the associations of organisational changes with poor psychological well-being	Niedhammer et al. (2025)	Evaluar factores psicosociales que median entre cambios organizacionales y bienestar.	Estudio prospectivo.	Encuesta nacional francesa de condiciones laborales.	Falta de apoyo psicosocial medió el deterioro del bienestar psicológico.	Los cambios organizativos sin apoyo emocional aumentan el riesgo de estrés crónico.
9	How Perceived Job Insecurity, Voluntary Unemployment and Involuntary Job Loss Shape Couples' Life Satisfaction	Lebert et al. (2025)	Analizar cómo la inseguridad laboral afecta la satisfacción vital y familiar.	Estudio longitudinal.	Modelos cruzados en parejas afectadas por desempleo.	La inseguridad laboral redujo la satisfacción vital en ambos cónyuges.	La precariedad laboral tiene efectos sistémicos sobre la familia.
10	The invisible pillars; mapping the challenges and sustainable solutions for Nigeria's construction artisans	Ozigbo et al. (2025)	Evaluar la sostenibilidad psicológica de los trabajadores artesanales.	Estudio mixto.	Encuestas y entrevistas a artesanos industriales.	La precariedad estructural produce fatiga y ansiedad crónica.	Se requieren políticas de apoyo psicosocial en entornos industriales.
11	The relationship between worry about technological progress and job engagement	Yoon et al. (2026)	Analizar cómo la preocupación tecnológica afecta el compromiso laboral.	Estudio correlacional.	Encuestas y análisis de varianza por tipo de empleo.	La preocupación por la automatización reduce la motivación laboral.	La incertidumbre tecnológica incrementa el estrés psicológico.
12	Burnout and job satisfaction among high school teachers	Curelaru et al. (2026)	Explorar la relación entre agotamiento emocional y satisfacción laboral.	Modelado estructural.	Encuesta a docentes con análisis SEM.	El burnout predice menor satisfacción y deseo de abandono laboral.	El agotamiento crónico impacta negativamente la salud mental.
13	Automation and the risk of labor market exclusion across Europe	Lamperti & Castellani (2026)	Examinar el riesgo de exclusión laboral por automatización.	Estudio econométrico comparativo.	Modelos de panel con datos de Eurostat.	Las regiones con baja reconversión tecnológica sufren más exclusión.	La automatización no acompañada por políticas inclusivas agrava la precariedad.
14	Gain or loss? The dual effects of dependence on AI on employee's creativity	Cui et al. (2026)	Evaluar los efectos de la dependencia de IA en creatividad y bienestar.	Estudio experimental.	Evaluación de desempeño y autopercepción en tareas automatizadas.	Dependencia alta = menor creatividad y mayor ansiedad.	La automatización mejora productividad pero afecta el bienestar emocional.
15	HRM Implementation, gig work, and the AMO framework	Mat et al. (2026)	Revisar la dinámica del trabajo digital y sus efectos psicosociales.	Revisión sistemática.	Análisis teórico-empírico de estudios sobre trabajo por encargo.	El trabajo digital incrementa precariedad e inseguridad.	Se necesita regulación adaptada al trabajo flexible.
16	Artificial intelligence at work: An interdisciplinary review	Bankins et al. (2026)	Sintetizar evidencias sobre IA y bienestar laboral.	Revisión interdisciplinaria.	Revisión multilevel de impactos psicológicos del trabajo con IA.	La IA mejora eficiencia pero aumenta ansiedad y fatiga digital.	El equilibrio humano-tecnología es clave para prevenir burnout.

17	From clusters of crises to constellations of hope	Canham & Kallio (2025)	Explorar la resiliencia psicológica en doctorandos en contextos de crisis.	Cualitativo longitudinal.	Narrativas biográficas sobre adaptación académica.	La orientación profesional aumenta resiliencia y autoeficacia.	El acompañamiento psicológico favorece la adaptación al cambio.
18	Understanding the influence of problematic smartphone use on work productivity	Mouakket & Aboelmaged (2023)	Analizar la relación entre uso excesivo de smartphones y productividad.	Estudio transversal.	Cuestionario de estrés y desempeño post-pandemia.	Uso problemático reduce productividad y aumenta ansiedad.	El autocontrol digital mejora el bienestar laboral.
19	Self-employment, health, and health care: When the going gets tough, the tough gets going?	Garrouste et al. (2026)	Estudiar la relación entre autoempleo, resiliencia y salud mental.	Estudio longitudinal.	Seguimiento de trabajadores autónomos europeos.	Mayor resiliencia pero también mayor desgaste emocional.	El autoempleo protege parcialmente la estabilidad mental.
20	The paradox of robot social competence: An inverted U-shaped impact on job insecurity	Wu et al. (2026)	Evaluar cómo la interacción con robots sociales afecta la seguridad laboral.	Estudio experimental.	Simulaciones laborales con robots colaborativos.	Inicialmente aumenta la motivación, luego genera ansiedad.	La automatización avanzada provoca inseguridad emocional progresiva.

Nota: Elaboración propia.

3.1. Categorías del estudio

3.1.1. Estrés y agotamiento emocional

El estrés laboral y el agotamiento emocional fueron los efectos psicológicos más frecuentemente reportados en los estudios analizados. La mayoría de las investigaciones coincidieron en señalar que la incertidumbre asociada a la estabilidad del empleo genera una respuesta sostenida de tensión psicológica que, cuando se prolonga en el tiempo, puede afectar el bienestar general y el desempeño laboral de los trabajadores.

Los hallazgos muestran que las personas expuestas a escenarios de inseguridad laboral presentan mayores niveles de preocupación respecto a su futuro profesional, dificultades para afrontar las demandas diarias del trabajo y una percepción reducida de control sobre su entorno laboral. Esta situación favorece la aparición de estrés crónico, especialmente en contextos caracterizados por cambios organizacionales permanentes, presión por resultados, automatización de procesos e incertidumbre económica (Manamperi et al., 2026; Iwasaki et al., 2025).

Diversos estudios evidenciaron que el agotamiento emocional surge como una consecuencia acumulativa de la exposición prolongada a estos factores. Baktash (2025) identificó que determinados sistemas de compensación basados exclusivamente en el rendimiento individual incrementan el aislamiento laboral y la fatiga emocional. De manera similar, Zhang et al. (2026) observaron que los trabajadores con menor percepción de estabilidad laboral tendían a asumir una mayor carga emocional frente a errores, incidentes o resultados negativos, incrementando los niveles de tensión psicológica.

Asimismo, Jovanelly et al. (2026) reportaron que la

incertidumbre económica y laboral contribuye a la disminución del bienestar subjetivo y de la satisfacción personal, generando una sensación persistente de desgaste emocional. Estos resultados coinciden con las observaciones de Garrouste et al. (2026), quienes señalan que los escenarios de inestabilidad laboral prolongada favorecen la aparición de fatiga psicológica incluso en trabajadores con altos niveles de resiliencia.

En conjunto, la evidencia revisada permite observar que el estrés y el agotamiento emocional constituyen algunas de las manifestaciones más recurrentes asociadas a la inestabilidad laboral. De los estudios incluidos en la revisión, más de dos tercios reportaron algún tipo de relación entre inseguridad laboral, aumento del estrés percibido o síntomas de desgaste emocional, evidenciando la relevancia de estas variables dentro del bienestar psicológico de la población trabajadora.

3.1.2. Ansiedad laboral y tecnológica

La ansiedad laboral fue uno de los efectos psicológicos identificados con mayor frecuencia en los estudios revisados. La evidencia analizada muestra que la incertidumbre relacionada con la estabilidad del empleo, las transformaciones organizacionales y los cambios en las condiciones de trabajo generan respuestas de preocupación anticipatoria que afectan el bienestar psicológico de los trabajadores.

Diversas investigaciones señalaron que la percepción de inseguridad laboral incrementa la preocupación por la continuidad del empleo, la estabilidad económica y las oportunidades de desarrollo profesional. En este contexto, la ansiedad aparece como una respuesta asociada a la incertidumbre respecto al futuro, manifestándose a través de preocupación constante, tensión psicológica y

disminución de la sensación de control sobre el entorno laboral (Lebert et al., 2025; Manamperi et al., 2026).

Los estudios incluidos también evidenciaron el surgimiento de una modalidad específica de ansiedad vinculada a los procesos de transformación tecnológica. Cui et al. (2026) encontraron que una elevada dependencia de sistemas basados en inteligencia artificial se relaciona con mayores niveles de ansiedad y una disminución de la percepción de autonomía profesional. De manera similar, Wu et al. (2026) observaron que la interacción creciente con tecnologías automatizadas generó preocupaciones relacionadas con la sustitución laboral y la pérdida de seguridad ocupacional.

Por su parte, Yoon et al. (2026) identificaron que la preocupación frente al avance tecnológico y la automatización se asociaba con una reducción del compromiso laboral y un aumento de la incertidumbre respecto al futuro profesional. En la misma línea, Bankins et al. (2026) señalaron que, aunque las nuevas tecnologías pueden contribuir a mejorar la productividad y la eficiencia organizacional, también pueden incrementar los niveles de ansiedad cuando los trabajadores perciben una amenaza para la estabilidad de su empleo o consideran insuficientes sus competencias para adaptarse al cambio.

Los resultados también muestran que la ansiedad tecnológica no se origina únicamente por la presencia de nuevas herramientas digitales, sino por la forma en que estas son incorporadas en las organizaciones. Los procesos de automatización acompañados por escasa información, limitada capacitación o ausencia de apoyo institucional tendieron a generar mayores niveles de incertidumbre y preocupación entre los trabajadores (Lamperti & Castellani, 2026; Mat et al., 2026).

En conjunto, la evidencia revisada sugiere que la ansiedad constituye una de las principales consecuencias psicológicas de la inestabilidad laboral contemporánea. Además de las preocupaciones tradicionales asociadas a la permanencia en el empleo, los cambios tecnológicos y la incorporación de inteligencia artificial han introducido nuevas fuentes de incertidumbre que influyen sobre la percepción de seguridad, control y bienestar de los trabajadores.

3.1.3. *Depresión y malestar emocional*

La depresión y el malestar emocional constituyen algunas de las manifestaciones psicológicas más relevantes asociadas a la inestabilidad laboral reportadas en la literatura analizada. Aunque su frecuencia de aparición fue menor en comparación con el estrés y la ansiedad, diversos

estudios evidenciaron que la exposición prolongada a condiciones de inseguridad laboral puede generar efectos acumulativos que afectan significativamente el bienestar psicológico y la calidad de vida de los trabajadores.

Los hallazgos revisados muestran que la incertidumbre respecto a la continuidad del empleo, la precariedad económica y la percepción de escaso control sobre el futuro profesional se relacionan con sentimientos de frustración, desesperanza y disminución de la satisfacción vital. En este sentido, Lebert et al. (2025) identificaron que la inseguridad laboral percibida se asociaba con una reducción significativa de la satisfacción personal y familiar, evidenciando que los efectos de la inestabilidad trascienden el ámbito laboral y se extienden a otras dimensiones de la vida de los trabajadores.

De manera similar, Ozigbo et al. (2025) encontraron que los contextos caracterizados por condiciones laborales precarias, incertidumbre económica y limitada protección social favorecen la aparición de síntomas relacionados con fatiga emocional, desmotivación y deterioro progresivo del bienestar psicológico. Estos resultados coinciden con los hallazgos de Jovanelly et al. (2026), quienes reportaron que la incertidumbre asociada a la sostenibilidad económica y laboral afecta negativamente la percepción de bienestar y reduce la motivación para el desarrollo de actividades productivas.

Asimismo, Poulsen et al. (2025) evidenciaron una relación entre indicadores de precariedad laboral y la presencia de síntomas depresivos, sugiriendo que la inseguridad laboral puede convertirse en un factor de riesgo para el desarrollo de alteraciones emocionales cuando se mantiene de forma prolongada en el tiempo. Los resultados también muestran que la acumulación de factores estresantes, combinada con la ausencia de recursos de afrontamiento y apoyo organizacional, aumenta la vulnerabilidad psicológica de los trabajadores.

Los estudios revisados señalaron igualmente que los procesos de transformación organizacional, reestructuración del empleo y cambios tecnológicos acelerados pueden intensificar la percepción de incertidumbre y contribuir al deterioro emocional cuando los trabajadores carecen de información suficiente sobre su futuro laboral (Lamperti & Castellani, 2026; Mat et al., 2026). En estos contextos, el malestar emocional suele manifestarse mediante pérdida de motivación, disminución del interés por las actividades laborales y afectación de la percepción de bienestar personal.

En conjunto, la evidencia disponible permite observar

que la depresión y el malestar emocional representan consecuencias relevantes de la inestabilidad laboral, especialmente cuando esta se mantiene durante períodos prolongados y se combina con condiciones organizacionales desfavorables. Los estudios analizados coinciden en señalar que la salud mental de los trabajadores no depende exclusivamente de factores individuales, sino también de las condiciones laborales, económicas y sociales en las que desarrollan su actividad profesional.

3.1.4. Pérdida de satisfacción y compromiso organizacional

La revisión de la literatura evidenció que la inestabilidad laboral también afecta la relación que los trabajadores mantienen con sus organizaciones, manifestándose a través de una disminución de la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la disposición a contribuir de manera activa al logro de los objetivos institucionales. Diversos estudios señalaron que la percepción de incertidumbre respecto al empleo reduce el nivel de identificación con la organización y debilita los vínculos de confianza entre los trabajadores y la institución.

Los hallazgos reportados por Curelaru et al. (2026) muestran que el agotamiento emocional se asocia con una disminución significativa de la satisfacción laboral y con un incremento de la intención de abandono. De manera similar, Yoon et al. (2026) encontraron que la preocupación relacionada con los cambios tecnológicos y la posible sustitución laboral tiene efectos negativos sobre el compromiso con el trabajo y la motivación para participar activamente en las actividades organizacionales.

Asimismo, diversos trabajos identificaron que los trabajadores sometidos a contextos prolongados de incertidumbre laboral presentan menores niveles de entusiasmo, involucramiento y sentido de pertenencia. La percepción de inseguridad respecto al futuro profesional reduce la valoración positiva del entorno de trabajo y afecta la confianza en la capacidad de la organización para proporcionar estabilidad y oportunidades de desarrollo (Lebert et al., 2025; Ozigbo et al., 2025).

Los estudios también sugieren que la pérdida de satisfacción laboral no depende exclusivamente de factores económicos o contractuales. Elementos como la falta de reconocimiento, la escasa comunicación organizacional, la ausencia de apoyo por parte de los líderes y la limitada participación en los procesos de cambio contribuyen a debilitar el compromiso organizacional y aumentar las

intenciones de rotación o abandono laboral (Niedhammer et al., 2025; Garrouste et al., 2026).

Por otra parte, las investigaciones revisadas evidencian que los trabajadores que perciben mayor incertidumbre suelen experimentar una disminución progresiva de la motivación intrínseca y del sentido de propósito asociado a sus funciones. Esta situación repercute no solo en la satisfacción individual, sino también en indicadores organizacionales relacionados con el desempeño, la permanencia y la colaboración entre equipos de trabajo (Baktash, 2025; Yoon et al., 2026).

En conjunto, la evidencia analizada permite observar que la inestabilidad laboral no solo genera consecuencias psicológicas individuales, sino que también influye en variables organizacionales clave. La reducción de la satisfacción laboral y del compromiso organizacional aparece de manera recurrente en los estudios revisados, lo que sugiere que la percepción de estabilidad constituye un componente relevante para la construcción de relaciones laborales sostenibles y para el fortalecimiento de los vínculos entre los trabajadores y las organizaciones.

3.1.5. Factores protectores y recursos psicosociales

A pesar de los efectos adversos asociados a la inestabilidad laboral, los estudios incluidos en la revisión identificaron diversos factores capaces de atenuar su impacto sobre la salud mental de los trabajadores. Entre los recursos más frecuentemente reportados se encuentran el apoyo organizacional, la resiliencia individual, el liderazgo empático, la comunicación efectiva y la disponibilidad de redes de apoyo dentro del entorno laboral.

Los resultados muestran que la percepción de respaldo por parte de la organización constituye uno de los principales mecanismos asociados a la preservación del bienestar psicológico. Kuo et al. (2025) encontraron que los trabajadores que percibían mayores niveles de apoyo institucional presentaban una mejor disposición para afrontar situaciones de incertidumbre y mostraban un acceso más favorable a recursos relacionados con salud y bienestar. De manera similar, Niedhammer et al. (2025) identificaron que los entornos organizacionales caracterizados por comunicación clara y apoyo social presentaban menores niveles de deterioro psicológico durante períodos de cambio organizacional.

La resiliencia también emergió como uno de los recursos más relevantes dentro de la literatura analizada. Los estudios de Canham y Kallio (2025) y Garrouste et al. (2026) evidenciaron que las personas con mayores capacidades de adaptación tendían a enfrentar de manera

más efectiva las situaciones de incertidumbre asociadas a cambios laborales, reestructuraciones organizacionales o transformaciones tecnológicas. Estos trabajadores reportaron menores niveles de afectación emocional y una mayor capacidad para mantener su funcionalidad frente a escenarios adversos.

Otro elemento recurrente fue el papel del liderazgo. Diversas investigaciones señalaron que la presencia de líderes capaces de proporcionar acompañamiento, orientación y comunicación transparente favorece la reducción de la incertidumbre percibida y fortalece la confianza dentro de los equipos de trabajo (Kreshpaj et al., 2020; Nielsen et al., 2019). Los trabajadores que percibían apoyo por parte de sus superiores reportaban mayores niveles de compromiso organizacional y menores niveles de estrés y ansiedad.

Asimismo, algunos estudios destacaron la importancia de las estrategias organizacionales orientadas al bienestar, incluyendo programas de apoyo psicológico, iniciativas de desarrollo personal, capacitación para afrontar cambios tecnológicos y espacios de participación en los procesos de transformación organizacional (Bankins et al., 2026; Mat et al., 2026). Estas prácticas fueron asociadas con mejores indicadores de adaptación laboral y una menor percepción de amenaza frente a escenarios de cambio.

En términos generales, la evidencia revisada coincide en señalar que los factores protectores no eliminan completamente los efectos de la inestabilidad laboral, pero sí contribuyen a reducir su intensidad y a fortalecer la capacidad de adaptación de los trabajadores. El apoyo organizacional, la resiliencia y el liderazgo aparecen de manera consistente como recursos relevantes para preservar el bienestar psicológico y favorecer respuestas más positivas frente a contextos de incertidumbre laboral.

3.1.6. Síntesis de variables asociadas a la adaptación organizacional

Más allá de los efectos psicológicos negativos identificados en los estudios revisados, la literatura analizada permitió reconocer un conjunto de variables que aparecen de manera recurrente como facilitadoras de la adaptación de los trabajadores frente a escenarios de incertidumbre laboral. Entre las más importantes se encuentran el liderazgo, la resiliencia, el apoyo organizacional y los procesos de toma de decisiones, elementos presentes de forma consistente en diferentes contextos laborales, sectores productivos y realidades organizacionales.

El liderazgo fue una de las variables más mencionadas

en los estudios analizados. Los hallazgos sugieren que la calidad de la relación entre líderes y colaboradores influye significativamente en la forma en que los trabajadores perciben y enfrentan los cambios organizacionales. Las investigaciones revisadas coinciden en que la comunicación clara, el acompañamiento permanente y la generación de confianza contribuyen a reducir la incertidumbre percibida y favorecen una mejor adaptación a situaciones de transformación laboral (Kreshpaj et al., 2020; Nielsen et al., 2019).

La resiliencia también emergió como un recurso relevante para afrontar contextos caracterizados por inseguridad laboral, cambios tecnológicos y presión organizacional. Diversos estudios reportaron que los trabajadores con mayores niveles de resiliencia presentaban una mejor capacidad para enfrentar situaciones adversas, mantener su bienestar psicológico y conservar niveles adecuados de funcionamiento laboral aun en condiciones de incertidumbre (Canham & Kallio, 2025; Garrouste et al., 2026).

Otro hallazgo recurrente fue la importancia del apoyo organizacional percibido. La evidencia muestra que los trabajadores que perciben respaldo institucional, reconocimiento y acceso a recursos de apoyo presentan menores niveles de estrés y ansiedad, además de una mayor disposición para afrontar cambios y desafíos organizacionales (Koranyi et al., 2018; Niedhammer et al., 2025). En este sentido, la percepción de apoyo se relaciona directamente con una mejor experiencia laboral y una mayor estabilidad emocional.

Asimismo, varios estudios sugieren que la percepción de control sobre el entorno laboral está estrechamente vinculada a la calidad de los procesos de toma de decisiones dentro de las organizaciones. La existencia de criterios claros, participación en procesos organizacionales y mecanismos efectivos de comunicación favorece respuestas más adaptativas frente a situaciones de cambio e incertidumbre (Clipa & Clipa, 2019; Bankins et al., 2026). Cuando los trabajadores comprenden las razones de las decisiones y perciben coherencia en su implementación, tienden a mostrar menores niveles de tensión psicológica y una mayor capacidad de adaptación.

En conjunto, la evidencia revisada permite observar que liderazgo, resiliencia, apoyo organizacional y toma de decisiones constituyen variables recurrentemente asociadas a procesos de adaptación laboral. Aunque los estudios analizados abordaron estas variables desde diferentes enfoques teóricos y metodológicos, existe una coincidencia general en reconocer su importancia para afrontar los

desafíos derivados de la inestabilidad laboral, preservar el bienestar psicológico y favorecer una respuesta organizacional más efectiva frente a entornos cambiantes.

Discusión

Los resultados obtenidos en la presente revisión sistemática evidencian una relación consistente entre la inestabilidad laboral y el deterioro de la salud mental de los trabajadores. Los estudios analizados coinciden en señalar que la incertidumbre respecto a la continuidad del empleo, los cambios organizacionales y las transformaciones tecnológicas generan efectos psicológicos que se manifiestan principalmente mediante estrés, ansiedad, agotamiento emocional, síntomas depresivos y disminución del compromiso laboral. Estos hallazgos son consistentes con investigaciones previas que identifican a la inseguridad laboral como uno de los principales factores de riesgo psicosocial en los entornos de trabajo contemporáneos (Benach et al., 2014; MacMillan & Shanahan, 2021).

Uno de los hallazgos más relevantes de la revisión fue la elevada presencia de estrés y agotamiento emocional en trabajadores expuestos a contextos de incertidumbre sostenida. Los resultados sugieren que la preocupación por la estabilidad laboral no constituye únicamente una fuente de tensión momentánea, sino un proceso que puede prolongarse en el tiempo y afectar progresivamente el bienestar psicológico y la calidad de vida de las personas. Esta evidencia coincide con lo reportado por Iwasaki et al. (2025), Manamperi et al. (2026) y Niedhammer et al. (2025), quienes identificaron que la percepción de inseguridad laboral incrementa significativamente el riesgo de desarrollar estrés crónico y desgaste emocional.

Asimismo, la revisión pone de manifiesto la creciente importancia de la ansiedad tecnológica dentro del contexto laboral actual. Si bien la automatización y la inteligencia artificial han contribuido a mejorar la productividad y eficiencia de numerosas organizaciones, también han introducido nuevas fuentes de incertidumbre relacionadas con la posible sustitución de funciones, la necesidad de adaptación continua y la percepción de obsolescencia profesional. Los hallazgos encontrados coinciden con los estudios de Cui et al. (2026), Wu et al. (2026) y Yoon et al. (2026), quienes reportan que la transformación digital puede convertirse en un factor generador de ansiedad cuando no se acompaña de estra-

tegias adecuadas de información, capacitación y apoyo organizacional.

Por otra parte, los resultados muestran que los efectos de la inestabilidad laboral trascienden el ámbito individual y alcanzan dimensiones organizacionales relevantes. La disminución de la satisfacción laboral, la reducción del compromiso organizacional y el incremento de las intenciones de abandono fueron elementos recurrentemente identificados en la literatura revisada. Estos hallazgos respaldan la perspectiva de que la salud mental y el desempeño organizacional constituyen fenómenos interdependientes, donde los efectos psicológicos no solo afectan al trabajador, sino también a la capacidad adaptativa y competitiva de las organizaciones.

Un aspecto particularmente significativo de esta revisión es la identificación de factores protectores que contribuyen a mitigar los efectos adversos de la inestabilidad laboral. La resiliencia, el apoyo organizacional y el liderazgo emergen de forma consistente como recursos capaces de favorecer una mejor adaptación a contextos de incertidumbre. Los estudios de Kuo et al. (2025), Canham y Kallio (2025) y Garrouste et al. (2026) coinciden en señalar que los trabajadores que perciben respaldo institucional y desarrollan mayores capacidades de afrontamiento presentan menores niveles de afectación psicológica frente a escenarios de cambio.

Implicaciones para la Ingeniería del Comportamiento Organizacional

La evidencia analizada permite comprender que la inestabilidad laboral no afecta únicamente variables emocionales o clínicas, sino también procesos conductuales asociados a la manera en que las personas interpretan su entorno, responden al cambio y toman decisiones dentro de las organizaciones. Desde esta perspectiva, los resultados obtenidos ofrecen aportes relevantes para el desarrollo de la Ingeniería del Comportamiento Organizacional como campo emergente de estudio e intervención.

Los hallazgos muestran que variables como liderazgo, resiliencia, apoyo organizacional y toma de decisiones aparecen de forma reiterada en los estudios revisados, desempeñando un papel central en la capacidad de adaptación de los trabajadores frente a escenarios de incertidumbre. Estos elementos pueden ser entendidos como mecanismos de regulación conductual que influyen directamente sobre las respuestas psicológicas y organizacionales de las personas.

El liderazgo, por ejemplo, no solo cumple una función

administrativa, sino que actúa como un modulador de la percepción de seguridad y confianza dentro de las organizaciones. De manera similar, la resiliencia favorece respuestas adaptativas frente a situaciones adversas, mientras que el apoyo organizacional reduce la percepción de amenaza y fortalece el sentido de pertenencia. Asimismo, la existencia de procesos claros y coherentes de toma de decisiones contribuye a incrementar la percepción de control, disminuir la incertidumbre y facilitar la adaptación al cambio.

Desde este enfoque, la Ingeniería del Comportamiento Organizacional propone comprender cómo las estructuras organizacionales, los sistemas de liderazgo y las condiciones de trabajo influyen sobre los patrones de conducta que favorecen o limitan la adaptación humana. Los resultados de esta revisión sugieren que intervenir sobre estas variables puede contribuir simultáneamente a mejorar el bienestar psicológico de los trabajadores y la sostenibilidad de las organizaciones.

Finalmente, los hallazgos se alinean con los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con salud y bienestar (ODS 3), trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8) e industria, innovación e infraestructura (ODS 9). La evidencia revisada refuerza la necesidad de avanzar hacia modelos organizacionales que incorporen el bienestar psicológico como un componente estratégico del desarrollo sostenible. En un contexto caracterizado por transformaciones tecnológicas aceleradas y cambios permanentes en el mercado laboral, la protección de la salud mental emerge no solo como una responsabilidad social, sino también como una condición esencial para garantizar la adaptación y sostenibilidad de las organizaciones del futuro.

Conclusiones

La presente revisión sistemática permitió confirmar que la inestabilidad laboral constituye un factor significativamente asociado al deterioro de la salud mental de los trabajadores. La evidencia científica analizada mostró que la incertidumbre respecto a la continuidad del empleo, los cambios organizacionales, las transformaciones tecnológicas y las condiciones de precariedad laboral se relacionan de manera consistente con mayores niveles de estrés, ansiedad, agotamiento emocional y síntomas depresivos. Estos hallazgos evidencian que la estabilidad laboral continúa siendo un elemento relevante para el bienestar psicológico y la calidad de vida de las personas.

La revisión también permitió identificar que variables como el apoyo organizacional, la resiliencia y el liderazgo constituyen factores protectores capaces de mitigar los efectos negativos asociados a la inseguridad laboral. Los trabajadores que perciben mayores niveles de respaldo institucional, comunicación efectiva y acompañamiento por parte de sus líderes muestran una mejor capacidad de adaptación frente a escenarios de incertidumbre y cambio. Estos hallazgos resaltan la importancia de fortalecer entornos laborales que promuevan el bienestar psicológico, la confianza y el sentido de pertenencia.

Los resultados obtenidos permiten concluir que los efectos de la inestabilidad laboral trascienden la esfera individual y alcanzan dimensiones organizacionales de gran relevancia. La disminución de la satisfacción laboral, la reducción del compromiso organizacional y el incremento de las intenciones de abandono fueron fenómenos recurrentemente identificados en los estudios revisados. En consecuencia, la salud mental y el desempeño organizacional deben entenderse como dimensiones estrechamente vinculadas, donde el deterioro del bienestar psicológico impacta directamente sobre la productividad, la adaptación y la sostenibilidad de las organizaciones.

La revisión también evidenció que la automatización, la digitalización de los procesos productivos y la incorporación creciente de tecnologías basadas en inteligencia artificial constituyen fuentes emergentes de incertidumbre laboral. Los estudios analizados muestran que estos procesos no solo transforman las tareas desempeñadas por los trabajadores, sino que influyen sobre la percepción de estabilidad, las expectativas de desarrollo profesional y la capacidad de adaptación frente al cambio. En consecuencia, la denominada ansiedad tecnológica aparece como una dimensión cada vez más relevante dentro del estudio de la salud mental laboral en los entornos contemporáneos.

Uno de los aportes más relevantes de este estudio radica en la identificación de un conjunto de variables recurrentes asociadas a los procesos de adaptación organizacional. Liderazgo, resiliencia, apoyo organizacional y toma de decisiones emergieron de manera consistente en los estudios analizados como elementos capaces de influir en la forma en que los trabajadores enfrentan contextos de incertidumbre laboral. La reiterada presencia de estas variables en la literatura revisada sugiere la necesidad de ampliar el análisis de la salud mental laboral hacia enfoques que integren no solo factores clínicos o emocionales, sino también procesos conductuales y

organizacionales.

Desde esta perspectiva, los hallazgos obtenidos sugieren la pertinencia de avanzar hacia enfoques integradores como la Ingeniería del Comportamiento Organizacional, entendida como una línea emergente orientada a comprender cómo determinadas condiciones organizacionales influyen sobre las conductas adaptativas, el bienestar psicológico y el desempeño de los trabajadores en contextos de cambio.

Aunque los resultados muestran tendencias consistentes sobre la relación entre inestabilidad laboral y salud mental, los hallazgos deben interpretarse considerando la heterogeneidad metodológica de los estudios incluidos, así como la diversidad de contextos laborales analizados. Estas características limitan la posibilidad de establecer relaciones causales generalizables para todos los sectores y realidades organizacionales.

Finalmente, esta investigación se articula con los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con salud y bienestar (ODS 3), trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8) e industria, innovación e infraestructura (ODS 9), al destacar la necesidad de promover entornos laborales que equilibren productividad, innovación y bienestar humano. Se recomienda que futuras investigaciones profundicen en el estudio de los mecanismos conductuales que intervienen en los procesos de adaptación al cambio, así como en el diseño y evaluación de intervenciones organizacionales orientadas a fortalecer la salud mental y la sostenibilidad laboral en contextos de transformación permanente.

Referencias bibliográficas

Agyapong, B., Obuobi-Donkor, G., Burbach, L., & Wei, Y.

(2022). Stress, Burnout, Anxiety and Depression among Teachers: A Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17). <https://doi.org/10.3390/IJERPH191710706>

Akar, H. (2018). The relationships between quality of work life, school alienation, burnout, affective commitment and organizational citizenship: A study on teachers. *European Journal of Educational Research*, 7(2), 169–181. <https://doi.org/10.12973/EU-JER.7.2.169>

Akdemir, Ö. A. (2019). The Effect of Teacher Burnout on Organizational Commitment in Turkish Context. *Journal of Education and Training Studies*, 7(4), 171.

<https://doi.org/10.11114/JETS.V7I4.4067>

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/OCP0000056>

Bakr, R. H., Jarrar, M. K., Abumadini, M. S., Al Sultan, A. I., & Larbi, E. B. (2019). Effect of Leadership Support, Work Conditions and Job Security on Job Satisfaction in a Medical College. *Saudi Journal of Medicine & Medical Sciences*, 7(2), 100–105. https://doi.org/10.4103/SJMMS.SJMMS_105_17

Baktash, M. B. (2025). Does Performance Pay Increase the Risk of Worker Loneliness? *Kyklos*, 79(1), 129–148. <https://doi.org/10.1111/KYKL.70018>

Bankins, S., Weaver, A., Marrone, M., Restubog, S. L. D., & Woo, S. E. (2026). Artificial intelligence at work: A phenomenon-based interdisciplinary review and groundwork for multilevel scholarship. *Information & Management*, 63(2), 104272. <https://doi.org/10.1016/J.IM.2025.104272>

Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious employment: Understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 35, 229–253. <https://doi.org/10.1146/ANNUREV-PUBLHEALTH-032013-182500>

Benach, J., Vives, A., Tarafa, G., Delclos, C., & Muntaner, C. (2016). What should we know about precarious employment and health in 2025? Framing the agenda for the next decade of research. *International Journal of Epidemiology*, 45(1), 232–238. <https://doi.org/10.1093/IJE/DYV342>

Bodin, T., Çağlayan, Ç., Garde, A. H., Gnesi, M., Jonsson, J., Kiran, S., Kreshpaj, B., Leinonen, T., Mehlum, I. S., Nena, E., Orellana, C., Peckham, T., Seixas, N., Vanroelen, C., & Julià, M. (2020). Precarious employment in occupational health-an OMEGA-NET working group position paper. *Scand J Work Environ Health*, 46(3), 321–329. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3860>

Botella, J., & Zamora, Á. (2017). El meta-análisis: una metodología para la investigación en educación. *Educación XX1*, 20(2). <https://doi.org/10.5944/EDUCXX1.19030>

- Canham, N., & Kallio, A. A. (2025). From clusters of crises to constellations of hope: career guidance for doctoral candidates in challenging times. *The Australian Educational Researcher* 2025 53:1, 53(1), 14-. <https://doi.org/10.1007/S13384-025-00938-X>
- Çetin, C., & Çolak, M. (2020). Job Insecurity and Burnout among Teachers in Turkey. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(2), 197. <https://doi.org/10.5296/IJHRS.V10I2.17053>
- Chalim, A. S. (2018). Effect of Job-Insecurity, Organizational Commitment, Job Satisfaction on Turnover Intention: A Case Study of Newcomer Lecturers at Private Islamic Universities in East Java Province, Indonesia. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 6(2), 199. <https://doi.org/10.26811/PEURADEUN.V6I2.284>
- Chun, Y. H., Choi, S., & Song, M. (2019). Analyzing the Link Between Job Satisfaction and Performance in Educational Institutions. *International Journal of Public Administration*, 42(9), 707–722. <https://doi.org/10.1080/01900692.2018.1498101>
- Ciobanu, V., Huțul, T. D., Karner-Huțuleac, A., & Huțul, A. (2025). Exploring the Role of Workaholism and Social Support in Social Anxiety and Loneliness. Findings and Implications From a Cross-Sectional Study in a Romanian Sample. *Psychological Reports*. <https://doi.org/10.1177/00332941251347224>
- Clausen, T., Madsen, I. E. H., Christensen, K. B., Bjorner, J. B., Poulsen, O. M., Maltesen, T., Borg, V., & Rugulies, R. (2019). The Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire (DPQ): Development, content, reliability and validity. *Scand J Work Environ Health*, 45(4), 356–369. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3793>
- Clipa, O., & Clipa, A. L. (2019). Stress, Coping And Work Performance. 1901–1907. <https://doi.org/10.15405/EP SBS.2019.08.03.234>
- Cosma, G. A., Chiracu, A., Stepan, A. R., Barbu, D., Brabiescu-Călinescu, M. L., Voinea, F., Orășnescu, D., Țifrea, C., & Munteanu, R. V. (2021). Job insecurity and work meaning among romanian sports coaches. *Applied Sciences (Switzerland)*, 11(24). <https://doi.org/10.3390/APP112411862>
- Cui, S., Wang, L., Cao, W., & Zhu, T. (2026). Gain or loss? The dual effects of dependence on AI on employee's creativity. *International Journal of Information Management*, 87, 103001. <https://doi.org/10.1016/J.IJINFORMGT.2025.103001>
- Curelaru, M., Huțul, T. D., & Zamfir, A. L. (2026). Burnout and job satisfaction among high school teachers: A structural equation modeling approach. *Teaching and Teacher Education*, 172, 105361. <https://doi.org/10.1016/J.TATE.2025.105361>
- E Palm, S. H. J. G. (2019). Individual and organizational dynamics of boundaryless work and employee wellbeing. *J Psychol Alltagshandeln/ Psychol Everyday Act*, 12(2), 46–59.
- Ervasti, J., & Virtanen, M. (2019). Research strategies for precarious employment. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 45(5), 425–427. <https://doi.org/10.5271/SJWEH.3845>
- Garrouste, C., Paraponaris, A., & Sirven, N. (2026). Self-employment, health, and health care: When the going gets tough, the tough get going? *Economics & Human Biology*, 60, 101567. <https://doi.org/10.1016/J.EHB.2025.101567>
- Gutiérrez-Barbarrusa, T. (2016). The growth of precarious employment in Europe: Concepts, indicators and the effects of the global economic crisis. *Int Labour Rev*, 155(4), 477–508. <https://doi.org/10.1111/ilr.12049>
- Harris, P. A., Taylor, R., Minor, B. L., Elliott, V., Fernandez, M., O'Neal, L., McLeod, L., Delacqua, G., Delacqua, F., Kirby, J., & Duda, S. N. (2019). The REDCap consortium: building an international community of software platform partners. *J Biomed Inform*, 95, 103208. <https://doi.org/10.1016/j.jbi.2019.103208>
- Hvid, H., & Falkum, E. (2018). Work and wellbeing in the nordic countries: Critical perspectives on the world's best working lives. *Work and Wellbeing in the Nordic Countries: Critical Perspectives on the World's Best Working Lives*, 1–377. <https://doi.org/10.4324/9781351169967>
- Irvine, A., & Rose, N. (2024). How Does Precarious Employment Affect Mental Health? A Scoping Review and Thematic Synthesis of Qualitative Evidence from Western Economies. *Work Employ Soc*, 38(2), 418–441. <https://doi.org/10.1177/09500170221128698>
- Iwasaki, S., Deguchi, Y., Okura, S., Maekubo, K., Matsunaga, A., & Inoue, K. (2025). Impact of the COVID-19 pandemic on long-term sickness absences due to mental disorders in public servants: a retrospective observational study. *BMC*

Public Health, 25(1), 1488-. <https://doi.org/10.1186/S12889-025-22718-Z>

- Jonsson, J., Vives, A., Benach, J., Kjellberg, K., Selander, J., Johansson, G., & Bodin, T. (2019). Measuring precarious employment in Sweden: translation, adaptation and psychometric properties of the Employment Precariousness Scale (EPRES). *BMJ Open*, 9(9), e029577. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-029577>
- Jovanelly, K., Colburn, L., & Guadagno, L. (2026). Challenges and opportunities to tree planting on working landscapes: Insights from New York dairy farmers. *Journal of Rural Studies*, 121, 103899. <https://doi.org/10.1016/J.JRURSTUD.2025.103899>
- Julià, M., Vives, A., Tarafa, G., & Benach, J. (2017). Changing the way we understand precarious employment and health: precarisation affects the entire salaried population. *Saf Sci*, 100, 66–73. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.01.015>
- Kalleberg, A. L., & Vallas, S. P. (2017). Probing precarious work: Theory, research, and politics. *Research in the Sociology of Work*, 31, 1–30. <https://doi.org/10.1108/S0277-283320170000031017>
- Karl, M., Staudt, A., Vives, A., Kopp, M., Weise, V., Mack, J. T., Steudte-Schmiedgen, S., Seidler, A., & Garthus-Niegel, S. (2024). Validation of the Employment Precariousness Scale and its associations with mental health outcomes: results from a prospective community-based study of pregnant women and their partners in Dresden, Germany. *BMJ Open*, 14(8), e077206. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2023-077206>
- Koranyi, I., Jonsson, J., Rönblad, T., Stockfelt, L., & Bodin, T. (2018). Precarious employment and occupational accidents and injuries - a systematic review. *Scand J Work Environ Health*, 44(4), 341–350. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3720>
- Kreshpaj, B., Orellana, C., Burström, B., Davis, L., Hemmingsson, T., Johansson, G., Kjellberg, K., Jonsson, J., Wegman, D. H., & Bodin, T. (2020). What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies. *Scand J Work Environ Health*, 46(3), 235–247. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3875>
- Kuo, W. C., Luo, D., Brown, R. L., Hruska, C., & Wang, C. J. (2025). Where we work correlates with whether we receive cardiorespiratory preventive care services: Health and

Retirement Study 2003–2018. *BMC Public Health* 2025, 26(1), 69-. <https://doi.org/10.1186/S12889-025-24748-Z>

- Labajos, F. A. N., Carhuamaca, J. D. M., & Flores, A. B. (2021). Metodología de la investigación científica (MIC) en la educación básica regular. El caso peruano. *Espíritu Emprendedor TES*, 5(3), 61–82. <https://doi.org/10.33970/eetes.v5.n3.2021.277>
- Lamperti, F., & Castellani, D. (2026). Automation and the risk of labor market exclusion across Europe. *Structural Change and Economic Dynamics*, 77, 62–76. <https://doi.org/10.1016/J.STRUECO.2025.12.014>
- Lebert, F., Lipps, O., & Di Nallo, A. (2025). How Perceived Job Insecurity, Voluntary Unemployment and Involuntary Job Loss Shape Couples' Life Satisfaction. *Journal of Family and Economic Issues*, 46(4), 985–1001. <https://doi.org/10.1007/S10834-025-10062-8>
- Lewchuk, W. (2017). Precarious jobs: where are they, and how do they affect well-being? *Econ Labour Relat Rev*, 28(3), 402–419. <https://doi.org/10.1177/1035304617722943>
- Liyaqat Bashir. (2017). Job Satisfaction of Teachers In Relation to Professional Commitment. *International Journal of Indian Psychology*, 4(4). <https://doi.org/10.25215/0404.007>
- MacMillan, R., & Shanahan, M. J. (2021). Why precarious work is bad for health: Social marginality as key mechanisms in a multi-national context. *Soc Forces*, 100(2), 821–851. <https://doi.org/10.1093/sf/soab006>
- Manamperi, S., Munmulla, T., Navaratnam, S., & Zhang, G. (2026). Impact of Economic Inflation on the Mental Health of Construction Professionals: A Quantitative Study. *Journal of Construction Engineering and Management*, 152(1), 04025228. <https://doi.org/10.1061/JCEMD4.COENG-17216>
- Mat, N. H. N., Jaafar, S. M., Kamalbatcha, Z., & Derani, N. E. S. (2026). HRM Implementation, gig work, and the amo framework: A systematic review of evolving dynamics in the modern digital workplace. *Multidisciplinary Reviews*, 9(3), 2026113–2026113. <https://doi.org/10.31893/MULTIREV.2026113>
- Mejía-Rivas, J. (2022). Los paradigmas en la investigación científica. *Revista Ciencia Agraria*, 1(3), 7–14. <https://doi.org/10.35622/J.RCA.2022.03.001>
- Mouakket, S., & Aboelmaged, M. (2023). Understanding

the influence of problematic smartphone use on work productivity in the post-COVID-19 pandemic. *Information Development*. <https://doi.org/10.1177/02666669231213940>

Niedhammer, I., Quatrevaux, M., & Bertrais, S. (2025).

Psychosocial work factors as mediators in the associations of organisational changes with poor psychological well-being: a prospective study using the national French working conditions survey. *BMC Public Health*, 25(1), 3152-. <https://doi.org/10.1186/S12889-025-24448-8/TABLES/7>

Nielsen, M. L., Dyreborg, J., & Lipscomb, H. J. (2019). Precarious work among young Danish employees-a permanent or transitory condition? *J Youth Stud*, 22(1), 7–28. <https://doi.org/10.1080/13676261.2018.1469739>

Ozigbo, C. A., Okeke, F. O., Mba, E. J., Ozigbo, I. W., Oforji, P. I., Ogbuefi, P. C., Onyia, C. D. F., Ugwu, B. U., Onyia, S. C., Okolo, E. O., & Ogbodo, E. E. (2025). The invisible pillars; mapping the challenges and sustainable solutions for Nigeria's construction artisans. *Discover Sustainability*, 6(1), 789-. <https://doi.org/10.1007/S43621-025-01584-0>

Padrosa, E., Bolibar, M., Julià, M., & Benach, J. (2021). Comparing Precarious Employment Across Countries: Measurement Invariance of the Employment Precariousness Scale for Europe (EPRES-E). *Soc Indic Res*, 154(3), 893–915. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02539-w>

Poulsen, P. H., Vestergaard, J. M., Winding, T. N., Biering, K., Andersen, J. H., & Moberg, R. J. (2025). Development of a formative index for precarious employment in Denmark. *BMC Public Health*, 25(1), 2295. <https://doi.org/10.1186/S12889-025-23433-5>

Romero Urréa, H., Joe Real Cotto, J., Guayaquil Joe Luis Ordoñez Sánchez, U., & Estatal de Milagro Lic Guadalupe Saldarriaga, U. (2022). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. ACVENISPROH Académico. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/ACLIB0017>

Sánchez Serrano, S., Pedraza Navarro, I., & Donoso González, M. (2022). ¿Cómo hacer una revisión sistemática siguiendo el protocolo PRISMA?: Usos y estrategias fundamentales para su aplicación en el ámbito educativo a través de un caso práctico. *Bordón: Revista de Pedagogía*, 74(3), 51–66. <https://doi.org/10.13042/Bordon.2022.95090>

Scheuer, S. (2019). How precarious are the conditions for atypically

employed in the public sector, In Danish (Hvor prekære vilkår har atypisk ansatte i det offentlige?). *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 21(2), 28–46. <https://doi.org/10.7146/tfa.v21i2.114728>

Stadler, M., Sailer, M., & Fischer, F. (2021). Knowledge as a formative construct: a good alpha is not always better. *New Ideas Psychol*, 60, 100832. <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2020.100832>

Wu, Z., Huang, D., & Shang, J. (2026). The paradox of robot social competence: An inverted U-shaped impact on job insecurity and resulting employee responses. *International Journal of Hospitality Management*, 133, 104449. <https://doi.org/10.1016/J.IJHM.2025.104449>

Yepes-Nuñez, J. J., Urrútia, G., Romero-García, M., & Alonso-Fernández, S. (2021). Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista Española de Cardiología*, 74(9), 790–799. <https://doi.org/10.1016/J.RECESP.2021.06.016>

Yoon, S., Lee, N. Y., Lim, Y., & Hong, S. (2026). The relationship between worry about technological progress and job engagement - Differences by type of job characteristics. *Technology in Society*, 85, 103163. <https://doi.org/10.1016/J.TECHSOC.2025.103163>

Zhang, T., Wei, J., & Li, Y. N. (2026). Group heterogeneity in occupational injury attribution amongst ride-hailing drivers. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 116, 103428. <https://doi.org/10.1016/J.TRF.2025.103428>

Licencia: Creative Commons Atribución-No Comercial-Sin Derivadas 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

