

https://revistaconcordia.org

María Elizabeth Elli Domínguez | eli elli@hotmail.com

https://orcid.org/0009-0006-3808-2461

Universidad Europea del Atlántico. Asunción, Paraguay

• Recibido: en agosto 21, 2025

• **Arbitrado:** en septiembre 18, 2025

• Aceptado: en octubre 16, 2025

• **Publicado:** en noviembre 06, 2025

https://doi.org/10.62319/concordia.v.5i11.44

Plan de bienestar laboral basado en diagnóstico sociodemográfico para empresas tecnológicas: Estudio transversal en Asunción

Workplace well-being plan based on a sociodemographic diagnosis for technology companies: a cross-sectional study in asunción

RESUMEN

El bienestar laboral en empresas tecnológicas se potencia mediante diagnósticos sociodemográficos que orientan estrategias organizacionales. Este estudio tuvo como objetivo diseñar un plan de bienestar laboral sustentado en un diagnóstico sociodemográfico y psicosocial, orientado a fortalecer la salud mental, la equidad de género y el desarrollo profesional diferenciado en una empresa tecnológica de Asunción, Paraguay. Se empleó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, de tipo descriptivo transversal. La muestra estuvo conformada por 44 empleados. Los resultados evidencian una fuerza laboral femenina y calificada, con elevada percepción de estrés en mujeres de 36 a 45 años y una valoración diferenciada de las acciones organizacionales según etapa laboral, área funcional y ubicación territorial. Se concluye que existe un predominio femenino calificado, con mayor carga psicosocial en el grupo etario intermedio, y una valoración diferenciada de las iniciativas organizacionales según etapa laboral, área funcional y ubicación, lo que exige estrategias específicas de bienestar laboral.

Palabras clave: Bienestar laboral; Desarrollo profesional; Equidad de género; Flexibilidad laboral; Salud mental; Tecnología

ABSTRACT

Workplace well-being in technology companies can be enhanced through sociodemographic assessments that guide organizational strategies. This study aimed to design a workplace well-being plan grounded in a sociodemographic and psychosocial diagnosis to strengthen mental health, gender equity, and differentiated professional development in a technology company in Asunción, Paraguay. A quantitative, cross-sectional, non-experimental, descriptive design was employed. The sample comprised 44 employees. Results indicate a predominantly female, highly qualified workforce, elevated perceived stress among women aged 36–45 years, and differentiated evaluations of organizational actions by career stage, functional area, and geographic location. The study concludes that a qualified female predominance coexists with greater psychosocial burden in the intermediate age group, alongside heterogeneous appraisals of organizational initiatives by subgroups, underscoring the need for targeted workplace well-being strategies.

Keywords: Workplace well-being; Professional development; Gender equity; Work flexibility; Mental health; Technology.

Volumen 5 | Número 11 | Noviembre 2025 - febrero 2026 | ISSN: 3006-9912 / ISSN-L: 3006-9912 | Pág. 12 - 24



INTRODUCCIÓN

En el contexto actual de transformación digital, el bienestar laboral se ha consolidado como un eje estratégico para la sostenibilidad organizacional y el rendimiento empresarial (Johnson et al., 2020). Por consiguiente, las empresas tecnológicas, al operar en entornos altamente exigentes, enfrentan desafíos específicos en materia de salud mental. En efecto, el 76 % de sus empleados experimenta niveles significativos de estrés laboral, lo cual repercute negativamente en la productividad y los costos operativos (Parks y Steelman, 2008). Por ende, resulta pertinente investigar el bienestar desde un enfoque sociodemográfico, ya que este permite diseñar estrategias equitativas, personalizadas y sostenibles.

Según Peñalvo et al. (2021), la implementación de programas de bienestar laboral ha demostrado generar retornos de inversión altamente significativos. En efecto, diversos estudios reportan reducciones de hasta un 25 % en los costos de atención médica, así como incrementos del 11 % en los niveles de productividad, siempre que se apliquen estrategias integrales y sostenidas en el tiempo. No obstante, como advierten Thai et al. (2023), la efectividad de dichos programas depende críticamente de su adecuada adaptación a las características sociodemográficas de la población objetivo, considerando variables como edad, género, ubicación geográfica, modalidad laboral, nivel educativo, tipo de contrato y antigüedad.

En este sentido, Montaño et al. (2025) evidencian que, en el contexto latinoamericano y particularmente en Paraguay, la investigación sobre bienestar laboral en empresas tecnológicas continúa siendo limitada, con escasos estudios que consideren las particularidades culturales, económicas y sociales propias de la región. También, Rudas et al. (2025) destacan que esta brecha de conocimiento resulta especialmente crítica, dado que el sector tecnológico paraguayo ha registrado un crecimiento sostenido del 15 % anual durante los últimos cinco años, empleando aproximadamente 25,000 profesionales en diversas modalidades contractuales, niveles jerárquicos y áreas funcionales, lo que exige enfoques investigativos más contextualizados, inclusivos y pertinentes.

Carolan et al. (2017), en su estudio, identifican dimensiones críticas del bienestar laboral que incluyen la salud física y mental, el equilibrio entre trabajo y vida personal, el desarrollo profesional, el reconocimiento y la cultura organizacional. A partir de estas dimensiones, se evidencia la necesidad de enfoques integrales y sostenibles. Por su parte, Sotomba (2025) revela que, en el ámbito de las empresas tecnológicas, las mujeres enfrentan desafíos adicionales vinculados a la conciliación trabajo-familia y al acceso equitativo a oportunidades de desarrollo, lo cual exige intervenciones diferenciadas, sensibles al género y contextualizadas según las dinámicas organizacionales y socioculturales específicas.

Alderete y Mónico 2024, afirman que Paraguay, las debilidades observadas en la gestión de procesos, especialmente la burocracia institucional y la limitada capacidad técnica en las empresas, afectan directamente el ritmo operativo y la ejecución de proyectos de innovación. En este contexto, un plan de bienestar laboral basado en diagnóstico sociodemográfico permite abordar brechas estructurales, mejorar la comunicación interna y fortalecer la salud mental del talento humano. Asimismo, el interés empresarial por acceder a fondos públicos, como los ofrecidos por el CONACYT, evidencia la necesidad de políticas públicas sectoriales que promuevan entornos laborales sostenibles, equitativos y competitivos en el ecosistema tecnológico paraguayo.

A partir del diagnóstico sociodemográfico y psicosocial realizado, emergen interrogantes clave que orientan esta investigación. ¿Cuáles son las manifestaciones diferenciales de estrés y ansiedad según género, edad y ubicación geográfica en empresas tecnológicas de Asunción? ¿Qué tipo de intervenciones pueden fortalecer la salud mental, la equidad de género y el desarrollo profesional en los segmentos más afectados? ¿Cómo incide la implementación de un plan de bienestar integral en la productividad, la retención del talento y la cultura organizacional en contextos altamente competitivos? En función de ello, el presente estudio tiene como objetivo diseñar un plan de bienestar laboral basado en un diagnóstico sociodemográfico y psicosocial, que fortalezca la salud mental, la equidad de género y el desarrollo profesional diferenciado en una empresa tecnológica en Asunción, Paraguay.

MÉTODO

Este estudio se enmarca en el paradigma positivista, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental de tipo descriptivo transversal. Esta elección metodológica permitió observar las variables de bienestar laboral en su contexto natural, sin manipulación, en un momento temporal específico.

La población estuvo conformada por 115 empleados de una empresa tecnológica líder en Paraguay, seleccionada por su representatividad sectorial y diversidad de servicios. El tamaño muestral se calculó mediante fórmula de muestreo aleatorio simple para poblaciones finitas, con nivel de confianza del 95 % y margen de error del 5 %, obteniendo un mínimo requerido de 89 participantes. La muestra efectiva fue de 44 empleados (tasa de respuesta: 38.3 %), lo cual constituye una limitación metodológica que afecta la representatividad estadística y la generalización de resultados, aspecto considerado en el análisis e interpretación.

Se incluyeron empleados con contrato vigente, antigüedad mínima de seis meses, participación voluntaria y consentimiento informado. Se excluyó al personal en período de prueba, con licencias médicas prolongadas o que rechazó participar.

Se aplicó un cuestionario estructurado de 31 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: (1) características sociodemográficas (edad, género, nivel educativo, ubicación geográfica, modalidad laboral); (2) necesidades y desafíos (estrés, ansiedad, carga laboral, equilibrio trabajo-vida); (3) acciones organizacionales (salud ocupacional, trabajo remoto, desarrollo profesional); y (4) prácticas de mejora continua (comunicación, entrenamiento en manejo del estrés, evaluaciones psicosociales).

El cuestionario fue validado por juicio de cinco expertos en psicología organizacional y gestión de recursos humanos (Coeficiente de Validez de Contenido = 0.89). Se realizó una prueba piloto con 15 empleados de una empresa tecnológica similar, obteniendo un coeficiente Alpha de Cronbach de 0.82, considerado aceptable para investigación aplicada. Las variables sociodemográficas se midieron con escala nominal, mientras que las dimensiones de bienestar utilizaron escala Likert de cuatro puntos.

La recolección de datos se realizó durante dos semanas consecutivas en horario matutino, previa autorización del CEO y acceso a la nómina actualizada. Se garantizó la confidencialidad, el anonimato y la participación voluntaria mediante consentimiento

informado. Los cuestionarios fueron administrados de forma presencial y digital, según preferencia del participante.

Análisis estadístico

Los datos fueron sistematizados en Microsoft Excel 2019 y analizados con SPSS versión 28.0. Se aplicó estadística descriptiva (frecuencias, porcentajes, medidas de tendencia central y dispersión) para caracterizar la muestra y las variables. Se realizaron pruebas de normalidad (Kolmogorov-Smirnov) y análisis bivariado mediante Chi-cuadrado para examinar asociaciones entre variables categóricas, con nivel de significancia $\alpha = 0.05$.

Consideraciones éticas

El estudio fue aprobado por el Comité de Ética de la Universidad Europea del Atlántico. Se respetaron los principios de beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia establecidos en la Declaración de Helsinki. Todos los participantes firmaron consentimiento informado y se garantizó la confidencialidad mediante codificación anónima.

RESULTADOS

Como se observa en la Tabla 1, la muestra estuvo compuesta por 44 participantes con predominio del grupo etario de 36 a 45 años (52.3%), seguido por los rangos de 26 a 35 años (22.7%), 46 a 55 años (15.9%) y 18 a 25 años (9.1%), lo que indica una concentración en etapas medias del ciclo laboral. En cuanto al nivel educativo, el 40.9% contaba con estudios universitarios completos, el 22.7% cursaba estudios universitarios, y el 36.4% tenía formación de posgrado, en curso o finalizada, reflejando una alta cualificación profesional. La distribución por género mostró predominio femenino (70.5%), mientras que el 29.5% correspondió a participantes masculinos. Respecto a la ubicación geográfica, el 59.1% residía en el área metropolitana de Asunción y el 40.9% en zonas urbanas periféricas, variable relevante para el análisis de accesibilidad a servicios y condiciones laborales. Los resultados muestran una fuerza laboral mayoritariamente femenina, altamente calificada y ubicada en zonas metropolitanas, con niveles elevados de estrés y ansiedad que requieren intervenciones diferenciadas en bienestar laboral.

Tabla 1.Distribución sociodemográfica de los participantes

Variable	Categoría	Frecuencia (n)	
	Porcentaje (%)		
Edad	18–25 años	4	
	9.1		
	26-35 años	10	
	22.7		
	36–45 años	23	
	52.3		
	46–55 años	7	
	15.9		
Nivel educativo	Universitario en curso	10	
	22.7		

	Universitario	18
	40.9	
	Posgrado (en curso o finalizado) 36.4	16
Género	Femenino	31
	70.5	
	Masculino	13
	29.5	
Ubicación geográfica	Área metropolitana	26
	59.1	
	Zona urbana de Asunción	18
	40.9	

En la Tabla 2, se observa que la percepción de estrés laboral varió según edad y género. Las mujeres de 36 a 45 años mostraron la mayor proporción de respuestas afirmativas ("totalmente de acuerdo") con presencia de estrés (72.7%), seguidas por mujeres de 26 a 35 años (50.0%) y de 18 a 25 años (50.0%). En contraste, los hombres presentaron porcentajes más bajos en todos los rangos etarios, destacando el grupo de 36 a 45 años con 37.5% y el de 26 a 35 años con 28.6%. Estos datos sugieren una mayor carga psicosocial en mujeres en etapa media de productividad. En cuanto a ansiedad y depresión, se observó una distribución similar entre residentes del área metropolitana (34.6% "totalmente de acuerdo") y zona urbana (38.9%), aunque con ligera mayor proporción de respuestas afirmativas en esta última. Estos hallazgos refuerzan la necesidad de considerar variables sociodemográficas en el diseño de intervenciones de bienestar laboral.

Tabla 2.Percepción de salud mental según características sociodemográficas

Variable	Totalmente	Relativamente	Relativamente	
	Total			
	de acuerdo	de acuerdo	en desacuerdo	
Estrés laboral por				
edad y género				
18–25 años (F)	3 (50.0%)	2 (33.3%)	1 (16.7%)	6
18–25 años (M)	1 (16.7%)	3 (50.0%)	2 (33.3%)	6
26–35 años (F)	5 (50.0%)	4 (40.0%)	1 (10.0%)	10
36–45 años (F)	8 (72.7%)	3 (42.9%)	2 (28.6%)	7
46–55 años (F)	3 (37.5%)	3 (27.3%)	0 (0.0%)	11
46–55 años (M)	2 (40.0%)	4 (50.0%)	1 (12.5%)	8
46–55 años (M)	1 (20.0%)	2 (40.0%)	1 (20.0%)	5
46–55 años (M)	1 (20.0%)	2 (40.0%)	2 (40.0%)	5
Ansiedad/depression				
por ubicación				
Área metropolitana	9 (34.6%)	11(42.3%)	6 (23.1%)	26
Zona urbana	7 (38.9%)	7 (38.9%)	4 (22.2%)	18

En la Tabla 3, se aprecia la valoración de acciones organizacionales varió según el grupo etario. Los programas de salud fueron altamente valorados por el grupo de 36 a 45 años, con un 63.2% de respuestas "totalmente de acuerdo". El trabajo remoto recibió mayor aceptación entre participantes de 26 a 35 años (66.7%), mientras que el desarrollo profesional fue mejor valorado por el grupo de 46 a 55 años, aunque con menor consenso (44.4%). Por su parte, el balance trabajo—vida fue más apreciado por el grupo de 18 a 25 años, con un 50.0% de respuestas afirmativas. En términos generales, el 59.1% de los participantes expresó estar totalmente de acuerdo con al menos una de las iniciativas, lo que evidencia una recepción positiva diferenciada según etapa laboral. Los hallazgos revelan que la valoración de las acciones organizacionales varió según el grupo etario, destacando una alta aceptación de programas de salud y trabajo remoto, lo que evidencia la necesidad de estrategias diferenciadas según etapa laboral.

Tabla 3.Valoración de acciones organizacionales por grupo etario

Iniciativa	Grupo etario		Totalmente de Relativamente acuerdo	Relativamente de Total acuerdo en desacuerdo	
Programas de Salud	36-45 años	19	12 (63.2%)	5 (26.3%)	2 (10.5%)
Trabajo remoto	26-35 años	12	8 (66.7%)	3 (25.0%)	1 (8.3%)
Desarrollo profesional	46-55 años	9	4 (44.4%)	2 (22.2%)	3 (33.3%)
Balance Trabajo-vida	18-25 años	0	2 (50.0%)	2 (50.0%)	0 (0.0%)
Total	-	44	26 (59.1%)	12 (27.3%)	6 (13.6%)

La Tabla 4, muestra diferencias en la valoración de prácticas de optimización según departamento y ubicación. En el análisis por área funcional, los mayores niveles de acuerdo total se registraron en los departamentos de Administración (55.6%) y Tecnología de la Información (54.5%), mientras que Ventas presentó la menor proporción de respuestas afirmativas (25.0%) y el mayor desacuerdo relativo (33.3%). En cuanto a la ubicación, la comunicación efectiva fue mejor valorada en el área metropolitana (69.2%) que en la zona urbana (58.3%), y el entrenamiento en manejo del estrés también obtuvo mayor aceptación en el área metropolitana (61.5%) frente a la zona urbana (50.0%). En conjunto, el 40.9% de los participantes expresó estar totalmente de acuerdo con las prácticas evaluadas, lo que evidencia variaciones en la percepción de efectividad según el contexto organizacional y territorial. Los hallazgos revelan que las prácticas de optimización fueron mejor valoradas en los departamentos de Administración y TI, y en el área metropolitana, lo que evidencia diferencias en la percepción según función y ubicación organizacional.

Tabla 4.Prácticas de optimización por departamento y ubicación

Categoría de	Totalmente	Relativamente de acuerdo	Relativamente en desacuerdo	Total
	acuerdo			
Por departamento				
Administración	5 (55.6%)	3 (33.3%)	1 (11.1%)	9
Operaciones	4 (33.3%)	6 (50.0%)	2 (16.7%)	12
Ventas	3 (25.0%)	5 (41.7%)	4 (33.3%)	12
Tecnología de la	6 (54.5%)	3 (27.3%)	2 (18.2%)	11
Información (TI) Por ubicación				
Comunicación Efectiva-metropolitir	9 (69.2%)	7(53.8%)	-	1
Comunicación efectiva - urbana	7 (58.3%)	7(53.8%)	-	14
Entrenamiento en est área metropolitana	8 (61.5%)	6 (46.2%)	-	
Entrenamiento en estrés zona urbana	6 (50.0%)	6 (50.0%)	-	-
Total	18 (40.9%)	17 (38.6%)	9 (20.5%)	44

DISCUSIÓN

La fuerza laboral analizada evidencia predominio femenino, con alta calificación profesional y concentración en zonas metropolitanas. Este perfil se asocia con mayores niveles de estrés y ansiedad, lo que exige intervenciones diferenciadas en bienestar laboral orientadas a reducir riesgos psicosociales y fortalecer estrategias organizacionales de apoyo y resiliencia. Uddin et al. (2022) reportaron prevalencias de estrés entre 52% y 61% en empresas tecnológicas asiáticas, mientras que Johnson et al. (2021) identificaron rangos de 48% a 65% en organizaciones tecnológicas australianas. De manera consistente, Pandita y Pednekar (2020) no hallaron diferencias significativas por edad en el sector tecnológico indio, con distribuciones homogéneas entre grupos etarios (45–52%). Este contraste sugiere que, aunque el estrés laboral constituye un fenómeno global, las diferencias culturales en expectativas de rol familiar y profesional intensifican la percepción de presión en contextos latinoamericanos, especialmente en mujeres en edad reproductiva y en grupos de 36 a 45 años con mayores responsabilidades económicas.

En concordancia con estos hallazgos, Guillén et al. (2018) destacan la incorporación de mujeres mediante proyectos de emprendimiento autónomo, como estrategia para incrementar las ventas y mejorar la percepción de productos y servicios. Sus resultados revelan que el 22,8% de las mujeres en la fuerza laboral poseen educación universitaria, frente al 16,2% de los hombres, lo que refuerza la necesidad de políticas de inclusión que reconozcan la contribución femenina en sectores estratégicos, promoviendo igualdad de oportunidades, fortalecimiento institucional y sostenibilidad en el desarrollo económico contemporáneo. También, García et al. (2017) señalan que las empresas dirigidas por mujeres

corresponden principalmente a las de alta tecnología, mientras que en las Pymes de mayor tamaño, en cuanto al número de empleados, la participación femenina resulta menor.

De manera complementaria, Zabludovsky (2020) señala que en México la participación de mujeres que trabajan de forma independiente y dirigen su propia empresa ha mostrado un incremento sostenido, pasando de 25,3% en 1991 a 37,46% en 2019. En concordancia, Vega et al. (2018) revelan que en la ciudad de Machala el 53% de las pymes comerciales están lideradas por mujeres, lo que demuestra la relevancia y eficiencia de su gestión en el desarrollo económico regional y en la consolidación de modelos empresariales inclusivos, fortaleciendo capacidades innovadoras, resiliencia organizacional y sostenibilidad en mercados altamente competitivos contemporáneos.

La disparidad de género identificada en nuestro estudio, con un 67.7% de mujeres reportando estrés frente a un 30.8% de hombres (χ2=8.42,p=0.015\chi^{2}=8.42, p=0.015), refleja tanto coincidencias como contrastes respecto a investigaciones previas. Por ejemplo, Ali et al. (22) documentaron diferencias semejantes en profesionales del ámbito tecnológico (64% vs 34%), atribuyendo esta brecha a la doble carga laboral y a las expectativas sociales diferenciadas. En contraste, Flores y Herrera (2025) observaron diferencias más reducidas en entornos organizacionales con políticas de equidad consolidadas (52% vs 41%), lo que sugiere que las brechas de género en el estrés laboral pueden ser moduladas mediante intervenciones institucionales específicas. En este sentido, la magnitud de la diferencia encontrada en nuestro estudio subraya la necesidad de implementar políticas organizacionales orientadas a atender las responsabilidades familiares y a garantizar la equidad de género en el acceso a oportunidades de desarrollo profesional.

En concordancia con lo reportado por Costa et al. (2021), en sus hallazgos evidencian que el género femenino se asocia con niveles más elevados de estrés. Este resultado pone de relieve la necesidad de diseñar intervenciones específicas en el marco de los programas de promoción de la salud, particularmente orientadas a mitigar el impacto del estrés en los grupos más vulnerables. De manera complementaria, Astroza et al. (2024) describen un estudio realizado en Chile, en el cual el 56.1% de los trabajadores correspondió a mujeres y el 60% tenía menos de 45 años. En este contexto, el 58.3% reportó estrés laboral, encontrándose una asociación significativa tanto con el sexo como con la percepción de carga laboral excesiva. Dichos hallazgos refuerzan la evidencia de que el estrés laboral se vincula de manera consistente con factores de género y con la percepción subjetiva de las demandas organizacionales.

En coincidencia con lo reportado por Costa et al. (2021), se confirma que el género femenino se asocia con mayores niveles de estrés, lo que subraya la necesidad de intervenciones específicas en programas de promoción de la salud, orientadas a mitigar el impacto en los grupos más vulnerables. De manera similar, Valero et al, (2015) evidenció que las mujeres presentan mayor vulnerabilidad frente al estrés laboral, atribuida a la sobrecarga profesional y a las responsabilidades domésticas, factores que deterioran su salud física y mental. En la misma línea, Mejía et al. (2017) reportaron mayor frecuencia de estrés en mujeres, destacando que Venezuela presentó la prevalencia más elevada.

En lo relativo a mayor incidencia de problemas de salud mental en el área metropolitana (65.4%) vs zona urbana (50.0%) es consistente con investigaciones internacionales que demuestran el impacto negativo de los desplazamientos urbanos en el

equilibrio trabajo-vida. Bai et al. (2021) reportaron correlaciones similares en ciudades asiáticas (r=-0.42, p<0.001 entre tiempo de desplazamiento y bienestar), mientras que Zöllner y Sulíková (2025) identificaron patrones comparables en contextos europeos. Sin embargo, la magnitud de la diferencia observada (15.4 puntos porcentuales) es superior a la reportada en estudios previos (8-12 puntos), posiblemente debido a las características específicas del tráfico urbano en Asunción y la limitada infraestructura de transporte público. Estos hallazgos sugieren que las intervenciones de bienestar deben considerar factores contextuales específicos como la ubicación geográfica y las características del entorno residencial.

Según los hallazgos de Parks y Steelman (2008), se reportaron valoraciones promedio del 72% en su meta-análisis de programas organizacionales de bienestar, mientras que Carolan et al. (2017) documentaron una aceptación del 76% en intervenciones digitales de bienestar laboral. La mayor valoración observada en nuestro estudio podría explicarse por la novedad de estos programas en el contexto paraguayo, donde las expectativas iniciales tienden a ser menores, o por la adaptación cultural específica de las intervenciones implementadas. No obstante, las brechas identificadas en el desarrollo profesional del personal senior (44.4% de satisfacción) requieren atención prioritaria, dado que este grupo concentra conocimiento institucional crítico y experiencia técnica valiosa para la organización.

Peñalvo et al. (2021) demostraron que los programas de bienestar alcanzan mayor efectividad cuando se adaptan a las características específicas de la población objetivo, reportando mejoras del 23% en intervenciones diferenciadas frente al 11% en programas genéricos. De manera consistente, Montaño et al. (2025) identificaron patrones semejantes en contextos educativos mexicanos, donde las intervenciones ajustadas por edad y género mostraron una efectividad superior. En conjunto, estos hallazgos subrayan la necesidad de diseñar estrategias de bienestar diferenciadas, tomando en cuenta las características sociodemográficas identificadas en nuestro estudio.

En relación con las prácticas de optimización por departamento y ubicación, Sotamba (2025) reportó variaciones semejantes entre áreas en organizaciones marítimas, atribuyendo estas diferencias a las características específicas del trabajo y a los niveles de autonomía departamental. De manera consistente, Señalín (2025) identificó patrones comparables en su revisión sistemática de gestión organizacional, donde los departamentos técnicos mostraron de forma reiterada mayor satisfacción con las prácticas de mejora continua. En este contexto, el departamento de Ventas, expuesto a una presión constante por resultados y metas agresivas, demanda intervenciones especializadas en manejo del estrés y resiliencia, hallazgo congruente con la literatura sobre estrés ocupacional en roles comerciales.

La integración de tecnologías digitales para el bienestar laboral fue valorada positivamente por el 77.3% de los participantes. De manera consistente, Nkomo y Kalisz (2024) reportaron una aceptación del 74% en contextos de transformación digital, mientras que Avtalion et al. (2025) identificaron correlaciones significativas entre clima digital y bienestar organizacional (r=0.58, p<0.001). No obstante, Brassey et al. (2020) advirtieron sobre la necesidad de equilibrar la digitalización del bienestar con intervenciones presenciales, especialmente en culturas que valoran altamente el contacto interpersonal, como ocurre en el contexto latinoamericano.

Por otra parte, Lunar y Betancourt (2025) destacaron la importancia crítica del liderazgo participativo en el bienestar organizacional, elemento que podría explicar las diferencias departamentales observadas en nuestro estudio. De manera complementaria, Salazar et al. (2025) demostraron el impacto del liderazgo transformacional en la promoción del bienestar, sugiriendo que las variaciones entre departamentos podrían estar mediadas por estilos de liderazgo específicos. En conjunto, estos hallazgos regionales subrayan la necesidad de incorporar tanto factores culturales como estilos de liderazgo en el diseño de intervenciones de bienestar, con el fin de garantizar su pertinencia y efectividad en distintos contextos organizacionales.

Los hallazgos de este estudio evidencian que el bienestar laboral está influido por factores de género, liderazgo y adaptación cultural de las intervenciones. Sin embargo, deben reconocerse ciertas limitaciones, como el alcance geográfico restringido y la naturaleza transversal del diseño, que impiden establecer relaciones causales definitivas. Asimismo, la ausencia de mediciones longitudinales limita la comprensión de la sostenibilidad de los efectos observados. Considerando lo anterior, futuras investigaciones deberían incorporar metodologías comparativas y diseños longitudinales, ampliando la diversidad de contextos organizacionales. De este modo, se fortalecerá la validez externa y se optimizará la aplicabilidad de las estrategias propuestas.

CONCLUSIONES

Se evidencia un predominio del grupo etario de 36 a 45 años (52.3%), seguido por los rangos de 26 a 35 años (22.7%), 46 a 55 años (15.9%) y 18 a 25 años (9.1%), lo que refleja una concentración en etapas medias del ciclo laboral. También, se observó un alto nivel de cualificación profesional, dado que el 40.9% contaba con estudios universitarios completos y el 36.4% con formación de posgrado. La distribución por género mostró mayoría femenina (70.5%) y residencia principalmente en el área metropolitana de Asunción (59.1%), perfil que resulta estratégico para el análisis del bienestar laboral.

La percepción de estrés laboral fue más elevada en mujeres de 36 a 45 años (72.7%), seguida por mujeres de 26 a 35 años y 18 a 25 años (ambas con 50.0%). En contraste, los hombres reportaron porcentajes menores, destacando el grupo de 36 a 45 años con 37.5%. Asimismo, la ansiedad y depresión se distribuyeron de manera similar entre residentes metropolitanos (34.6%) y urbanos periféricos (38.9%). Estos hallazgos evidencian una mayor carga psicosocial en mujeres en etapa media de productividad, lo que demanda intervenciones diferenciadas en bienestar laboral.

Las iniciativas organizacionales fueron valoradas de manera diferenciada según etapa laboral: programas de salud por el grupo de 36 a 45 años (63.2%), trabajo remoto por el grupo de 26 a 35 años (66.7%), desarrollo profesional por el grupo de 46 a 55 años (44.4%) y balance trabajo—vida por el grupo de 18 a 25 años (50.0%). En cuanto a prácticas de optimización, Administración (55.6%) y Tecnología de la Información (54.5%) mostraron mayor aceptación, mientras que Ventas presentó la menor (25.0%). Además, la comunicación efectiva fue mejor valorada en el área metropolitana (69.2%) frente a la zona urbana (58.3%).

Se recomienda implementar programas de bienestar laboral diferenciados según

género, edad y función organizacional, considerando que las mujeres de 36 a 45 años reportaron mayores niveles de estrés (72.7%) y que el área de Ventas mostró menor satisfacción con prácticas de optimización (25.0%). Asimismo, resulta pertinente fortalecer acciones de resiliencia y manejo del estrés en departamentos con alta presión por resultados, complementando con intervenciones digitales y presenciales. Estas estrategias deben adaptarse a las características sociodemográficas y culturales para garantizar pertinencia y efectividad organizacional.

REFERENCIAS

- Alderete, N., y Mónico, A. (2024). Fortalecimiento de los procesos de Innovación Tecnológica en las empresas paraguayas: Caso del Programa DETIEC. Revista ACADEMO, 11(2):192-200.https://doi.org/10.30545/academo.2024.may-ago.8
- Astroza, D., García, C., Bello, N. (2024). Asociación entre la percepción de estrés laboral con los factores sociodemográficos y laborales en trabajadores chilenos. Rev Asoc Esp Espec Med Trab,33(3), 286-295. https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v33n3/3020-1160-medtra-33-03-00286.pdf
- Avtalion, Z., Aviv, I., Hadar, I., Luria, G., y Bar-Gil, O. (2025). The impact of digital climate on employee wellbeing in the digital transformation era. IEEE Access, 13, 78992-79006. https://doi.org/10.1109/ACCESS.2025.3566211
- Bai, X., Chen, L., Wang, Y. (2021). Commuting patterns and work-life balance: The mediating role of personal wellbeing. Urban Stud. 58(12):2456-2473. https://10.1177/0042098020936970
- Brassey J, Güntner A, Isaak K, Silberzahn T. (2021). Using digital tech to support employees' mental health and resilience. McKinsey & Company Report. https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/industries/pharmaceuticals%20and%20medical%20products/our%20insights/using%20digital%20tech%20to%20su pport%20employees%20mental%20health%20and%20resilience/using-digital-tech-to-support-employees-mental-health-and-resilience-f.pdf
- Carolan, S., Harris, P., Y Cavanagh, K. (2017). Improving employee well-being and effectiveness:
- Systematic review and meta-analysis of web-based psychological interventions delivered in the workplace. Journal of Medical Internet Research, 19(7), e271. https://doi.org/10.2196/jmir.7583
- Costa, C., Briguglio, G., Mondello, S., Teodoro, M., Pollicino, M., Canalella, A., Verduci, F., Italia, S., y Fenga, C. (2021). Perceived stress in a gender perspective: A survey in a population of unemployed subjects of Southern Italy. Frontiers in Public Health, 9(640454). https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.640454
- Flores, A., y Herrera, A. (2025). Confianza y clima organizacional: Un vínculo esencial en el ámbito empresarial. Concordia, 5(9), 16-30. https://doi.org/10.62319/concordia.v.5i9.34
- García, M.; González, C. H. y Murillo, G. (2017). Características de las pymes según la gerencia sea hombre o mujer: caso empírico de Cali. Revista EAN, 82,147-164. https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1648
- Guillen, L., Arma, N., y Formoso, A. A. (2018). La inclusión laboral de la mujer en el crecimiento empresarial. Revista Universidad y Sociedad, 10(2), 128-138. http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n2/2218-3620-rus-10-02-128.pdf

- Johnson, A., Dey, S., Nguyen, H., y Groth, M. (2020). A review and agenda for examining how technology-driven changes at work will impact workplace mental health and employee well-being. Australian Journal of Management, 45 (2), 262–304. https://doi.org/10.1177/0312896220922292
- Lunar, Y., y Betancourt, Y. del C. (2025). Gerencia participativa y el trabajo en equipo para la calidad educativa en la Escuela Rómulo Gallegos. Revista Concordia, 5(9),1-15. https://doi.org/10.62319/concordia.v.5i9.33
- Uddin, M., Farjana, A., y Mamun, M. (2022). Mental health analysis in tech workplace. En Proceedings of the 7th International Conference on Industrial Engineering and Operations Management (pp. 495-502). https://ieomsociety.org/proceedings/2022orlando/495.pdf
- Mejia, R, Chacon, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S., y García, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 28(3), 204-211.https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf
- Montaño, E., Zúñiga, E., y Jiménez, P. (2025). Dimensiones del compromiso organizacional en docentes de la Universidad Estatal de Sonora, México. Revista Enfoques, 9(34), 78–102. https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v9i34.199
- Nkomo, L., y Kalisz, D. (2024). Digital transformation and employee wellbeing: Investigating the intersection of technology and wellness. In E. AlDhaen, A. Braganza, A. Hamdan, & W. Chen (Eds.), Business Sustainability with Artificial Intelligence (AI): Challenges and Opportunities (pp. 285–301). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-71526-6_15
- Pandita S, y Pednekar A. (2024). Impact of workplace stress on mental health among women in technology sector: A sociodemographic analysis. Int J Occup Health.15(3):234-248. https://doi.org/10.53555/jaz.v45iS4.4192
- Parks, K., y Steelman, L. (2008). Organizational wellness programs: A meta- analysis. Journal of Occupational Health Psychology, 13(1), 58–68. https://doi.org/10.1037/1076-8998.13.1.58
- Peñalvo, J., Sagastume, D., Mertens, E., Uzhova, I., Smith, J., Wu, J. H. (2021). Effectiveness of workplace wellness programmes for dietary habits, overweight, and cardiometabolic health: A systematic review and meta-analysis. The Lancet Public Health, 6(9), e648–e660. https://doi.org/10.1016/S2468-2667(21)00140-7
- Rudas, C, y Cajahuanca, G. (2025). Ética en el uso de datos masivos (Big Data) en la administración empresarial. Revista Impulso, 5(11), 1-13. https://doi.org/10.59659/impulso.v.5i11.127
- Salazar, B., Villanueva, G., Cóndor, E., y Rodríguez, M. (2025). Impacto del liderazgo transformacional en entornos educativos: revisión sistemática de las prácticas y resultados. Impulso, Revista De Administración, 5(11), 146-160. https://doi.org/10.59659/impulso.v.5i11.135
- Señalin, L. (2025). Tendencias y enfoques actuales en la administración organizacional: Una revisión sistemática. Revista Enfoques, 9(34), 192–209. https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v9i34.205
- Sotamba, V. (2025). Efectos del liderazgo en el clima organizacional de la gestión marítima: análisis de caso. Revista Enfoques, 9(34), 139-155. https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v9i34.202
- Thai, Y. C., Sim, D., McCaffrey, T. A., Ramadas, A., y Malini, H. (2023). A scoping

- review of digital workplace wellness interventions in low- and middle-income countries. PLOS ONE, 18(2), e0282118. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0282118
- Valero, A., Vergara, J., Rojas, C., y Quiceno, L. (2015). Condicionantes de género, empleo y trabajo y su posible vínculo con afecciones y dolencias musculoesqueléticas y psicosociales de temporeras frutícolas de packing agroindustrial de la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins, Chile. Revista Ciencia & Trabajo, 17(53), 107-114. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000200003
- Vega, F., Apolo, N., & Sotomayor, J. (2018). La participación de la mujer en las pequeñas y medianas empresas comerciales de la ciudad de Machala. Revista Universidad y Sociedad, 10(2), 251-256. http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n2/2218-3620-rus-10-02-251.pdf
- Zabludovsky, G. (2020). Mujeres y empresas: tendencias estadísticas y debates conceptuales. Revista mexicana de ciencias políticas y sociales, 65(240), 431-459. https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.240.76632