

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

Introducción: La satisfacción laboral es un factor clave para fortalecer la productividad, el equilibrio emocional y la calidad de vida de los trabajadores, especialmente en empresas tecnológicas expuestas a altas demandas laborales. **Objetivo:** Diseñar un plan de bienestar laboral basado 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. **Metodología:** La investigación adoptó un enfoque descriptivo, no experimental y de corte transversal. Se aplicó un cuestionario validado a una muestra de 44 trabajadores, con el fin de identificar características sociodemográficas, condiciones psicosociales, necesidades formativas y percepciones sobre las políticas institucionales existentes. **Resultados:** Los participantes presentan elevada formación académica y residen principalmente en zonas urbanas. El 57% reportó estrés o ansiedad, con mayor incidencia en mujeres y trabajadores de 36 a 45 años. Aunque las políticas laborales fueron valoradas positivamente, se identificaron carencias en capacitación para personal senior. **Conclusiones:** El plan de bienestar propuesto prioriza asistencia emocional, horarios flexibles, formación diferenciada y mejora continua, adaptándose a los perfiles demográficos para incrementar el rendimiento y la calidad de vida laboral.

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

ABSTRACT

Introduction: Job satisfaction is a pivotal factor in bolstering productivity, emotional balance, and the quality of life of employees, particularly within technology companies exposed to high occupational demands. **Objective:** To design a workplace wellness plan based on a sociodemographic and psychosocial diagnosis, aimed at strengthening mental health, gender equity, and differentiated professional development in a technology company in Asunción, Paraguay. **Methodology:** The research adopted a descriptive, non-experimental, and cross-sectional approach. A validated questionnaire was administered to a sample of 44 employees to identify sociodemographic characteristics, psychosocial conditions, training needs, and perceptions of existing institutional policies. **Results:** Participants exhibit high academic qualifications and primarily reside in urban areas. Data show that 57% reported stress or anxiety, with a higher incidence among women and workers aged 36 to 45. Although labor policies were positively appraised, gaps were identified in training opportunities for senior personnel. **Conclusions:** The proposed wellness plan prioritizes emotional assistance, flexible working arrangements, differentiated training, and continuous improvement, adapting to demographic profiles to enhance performance and the quality of work life.

Keywords: Workplace wellness; Professional development; Gender equity; Work flexibility; Mental health; Technology.

INTRODUCCIÓN

En la era digital, donde la innovación y la competitividad marcan el ritmo del sector tecnológico, el bienestar de los empleados ha dejado de ser un beneficio opcional para convertirse en un pilar estratégico. Las empresas líderes reconocen que el capital humano es su principal activo, y su satisfacción y salud mental impactan directamente en la productividad, la retención de talento y el éxito organizacional (Mendoza et al., 2022). Sin embargo, el acelerado entorno tecnológico, caracterizado por altas demandas, plazos ajustados y la constante evolución de herramientas, ha incrementado los niveles de estrés, agotamiento y desconexión laboral (Alhammadi et al., 2025).

La implementación de planes de bienestar laboral se ha convertido en una necesidad estratégica para impulsar tanto la satisfacción como la productividad de los colaboradores (Rufeng et al., 2023). La personalización y la tecnología son pilares fundamentales para diseñar programas efectivos que respondan a las características sociodemográficas específicas de cada equipo, permitiendo un enfoque integral que abarque la salud física, emocional y social de los empleados. El diagnóstico detallado de las particularidades demográficas, como edad, género, ubicación y modalidad laboral, posibilita la creación de acciones focalizadas que atiendan las necesidades reales de cada grupo, aumentando la efectividad de las intervenciones y promoviendo un ambiente laboral saludable y motivador (Calderón et al., 2024).

Estrategias como la incorporación de programas de apoyo psicológico, flexibilidad horaria, capacitación continua y reconocimiento del desempeño son esenciales para fomentar un entorno positivo y colaborativo (Madero et al., 2021). La tecnología juega un papel clave en esta transformación, facilitando la gestión integral del bienestar a través de plataformas digitales que integran desde monitoreo de estrés hasta programas gamificados que incentivan la participación activa de los empleados. Estas herramientas permiten una medición constante y personalizada del estado de salud y motivación, lo que contribuye a una optimización continua del plan (Arenas et al., 2022).

La optimización continua es un elemento crítico en la sostenibilidad de cualquier plan de bienestar laboral. La implementación de sistemas de seguimiento y evaluación basados en indicadores claros, como niveles de estrés, productividad, rotación y satisfacción, permite ajustar las acciones de manera ágil y efectiva. Además, la integración de análisis de datos facilita la identificación temprana de riesgos psicosociales y la adaptación de las intervenciones a las nuevas necesidades que surgen en un entorno laboral cambiante. Este ciclo de mejora continua asegura que el plan no solo mantenga su relevancia, sino que también impulse una cultura organizacional resiliente y orientada al bienestar integral (López et al., 2025).

Sin embargo, aunque el bienestar laboral en empresas tecnológicas ha avanzado hacia un enfoque más integral y personalizado, sus limitaciones están vinculadas a la complejidad del entorno digital, la presión constante por la productividad; el trabajo remoto, aunque flexible, genera aislamiento, sobrecarga y dificultad para separar vida personal y profesional, elevando el riesgo de burnout, aumentando el estrés; mientras que la fragmentación de tareas afecta la satisfacción y creatividad (Mendoza, 2025). Además, la rápida evolución tecnológica exige aprendizaje continuo que puede generar ansiedad. La falta de inversión

adecuada limita programas personalizados, reduciendo su impacto real y aumentando riesgos psicosociales (Cuervo et al., 2018).

Superar estos retos implica un equilibrio delicado entre innovación tecnológica y cuidado humano, con un compromiso real de las organizaciones para fomentar ambientes laborales saludables y sostenibles. Es por ello necesario explorar diversos aspectos relacionados con el tema y cuestionarse ¿qué factores influyen en la percepción y efectividad de las prácticas de optimización continua en diferentes departamentos y áreas geográficas dentro de una organización tecnológica? y ¿cómo pueden adaptarse acciones para maximizar su impacto en el bienestar laboral?

Con base en lo anterior, el objetivo de la presente investigación fue 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

La investigación es de tipo básica, con un nivel descriptivo. El diseño es no experimental y transversal, ya que no se manipularon ni realizaron intervenciones, sino que se observó y analizó en un momento determinado la variable de estudio, bienestar laboral y sus dimensiones.

La población de estudio estuvo conformada por 115 personas, abarcando todos los niveles jerárquicos de una empresa tecnológica líder en Paraguay, seleccionada por su relevancia en el sector y su diversidad de servicios para clientes públicos y privados. Para determinar el tamaño muestral, se aplicó la fórmula de muestreo aleatorio simple no estratificado, obteniendo un mínimo de 53 participantes. Sin embargo, se logró encuestar a 44 personas, por lo que se evaluó la homogeneidad interna y accesibilidad para garantizar la representatividad bajo los parámetros establecidos, pese a la diferencia.

Para evaluar las dimensiones de la variable se aplicó una metodología cuantitativa basada en encuestas. El instrumento utilizado fue un cuestionario cerrado con escala Likert, con 31 ítems, distribuidos por las dimensiones, de la siguiente manera: 5 para las características sociodemográficas; 11 para las principales necesidades y desafíos; 11 para las acciones desarrolladas, y; 4 para las prácticas de optimización continua. Este enfoque permitió medir de manera sistemática las percepciones y realidades de la población objetivo, asegurando consistencia en la recolección de información.

El cuestionario incluyó preguntas de opción múltiple con una sola respuesta posible para la dimensión de características sociodemográficas, y en una escala de Likert de cuatro puntos para el resto de las dimensiones, los indicadores utilizados fueron: 1 (Totalmente de acuerdo), 2 (Relativamente de acuerdo), 3 (Relativamente en desacuerdo) y 4 (Totalmente en desacuerdo).

El estudio inició con la aprobación del CEO y la obtención de la nómina actualizada de empleados. Las encuestas se aplicaron en horario matutino durante dos semanas, con garantía de confidencialidad y voluntariedad. Los datos se sistematizaron en Excel y se analizaron cuantitativamente, cruzando indicadores sociodemográficos con indicadores de

bienestar laboral. Los resultados, presentados en tablas y gráficos, sustentaron recomendaciones para un plan integral de bienestar laboral basado en evidencia.

RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir del análisis de los datos recopilados. Estos hallazgos ofrecen una visión detallada del estado del bienestar laboral en la empresa estudiada, destacando áreas de oportunidad y aspectos a fortalecer para mejorar la calidad de vida de los empleados.

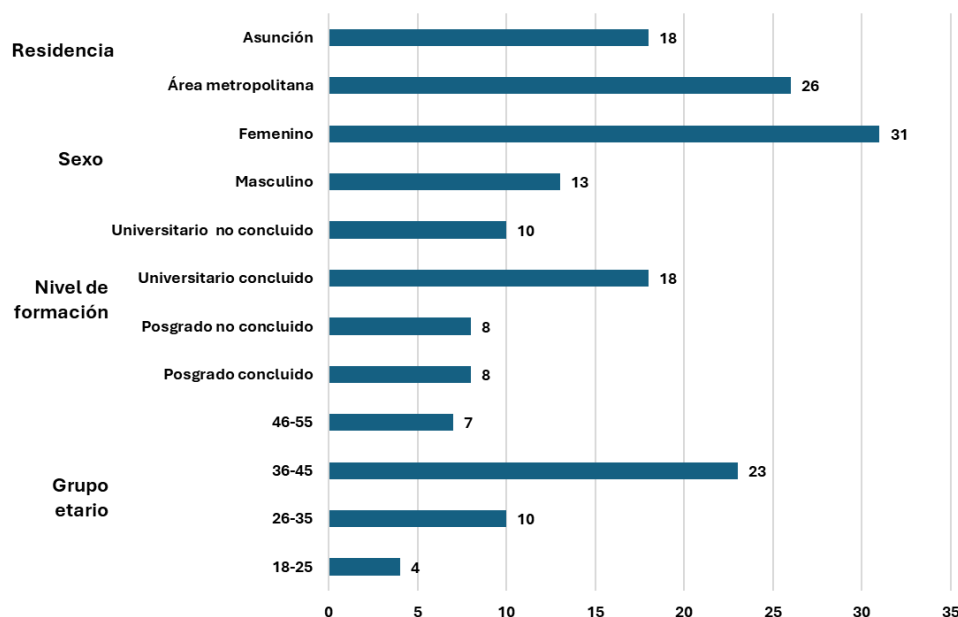
En la Figura 1 se presentan las características sociodemográficas de la muestra, el análisis revela una distribución diversa en cuanto a edad, formación académica, sexo y lugar de residencia. En cuanto al rango etario, la mayoría de los participantes se concentra en el grupo de 36 a 45 años, con 23 personas, seguido por el grupo de 26 a 35 años con 10 individuos, y un menor número en los extremos de 18 a 25 años (4 personas) y 46 a 55 años (7 personas). Esta distribución indica una fuerza laboral predominantemente adulta y en etapa productiva media, lo que puede influir en sus percepciones y expectativas laborales.

En términos de nivel de formación, la muestra presenta un alto grado de educación superior, 18 personas han concluido estudios universitarios, 10 están en proceso de culminarlos, y un total de 16 cuentan con estudios de posgrado, ya sea concluidos o en curso, lo que refleja un perfil profesional calificado acorde con el sector tecnológico. Esta paridad en los niveles de postgrado indica un compromiso continuo con el desarrollo profesional en la organización.

Respecto al sexo, la muestra es predominantemente femenina, con 31 mujeres frente a 13 hombres, lo cual podría influir en la dinámica laboral y en las necesidades específicas relacionadas con el bienestar en el trabajo. En cuanto a la residencia, la mayoría de los encuestados vive en el área metropolitana (26 personas), mientras que 18 residen específicamente en Asunción, lo que sugiere una concentración urbana que facilita el acceso al lugar de trabajo y puede influir en factores como el tiempo de traslado y la calidad de vida laboral. En conjunto, estos datos sociodemográficos proporcionan un contexto valioso para interpretar las percepciones y necesidades de los empleados en relación con el bienestar laboral dentro de la empresa.

Figura 1.

Caracterización sociodemográfica de la muestra



Al analizar la dimensión que aborda las principales necesidades y desafíos de los encuestados, la Tabla 1 revela patrones significativos en la percepción de salud mental, estrés laboral, ansiedad y depresión dentro de la muestra de 44 empleados. Estos datos evidencian problemáticas críticas que tienen implicaciones directas para una empresa tecnológica, especialmente en cuanto al bienestar laboral y la gestión del talento.

Se observa que el grupo etario de 36-45 años presenta la mayor proporción de respuestas totalmente de acuerdo en relación con la presencia de estrés, ansiedad y depresión, especialmente en mujeres (8 totalmente de acuerdo en mujeres vs. 3 en hombres). Esto indica que este segmento enfrenta un nivel elevado de malestar psicológico, posiblemente asociado a la presión laboral, responsabilidades familiares y la etapa vital en la que se encuentran. Para una empresa tecnológica, donde la innovación y el cumplimiento de plazos son constantes, esta carga puede afectar la productividad y calidad del trabajo, además de aumentar el riesgo de rotación y ausentismo.

En los grupos más jóvenes (18-25 y 26-35 años), aunque también hay presencia de estrés y ansiedad, la proporción de respuestas relativamente de acuerdo es mayor, lo que puede reflejar una percepción menos intensa o una mayor resiliencia ante las demandas laborales. Sin embargo, la presencia de respuestas relativamente en desacuerdo en todos los grupos sugiere que no todos los empleados perciben estas problemáticas con igual intensidad, lo que implica la necesidad de intervenciones diferenciadas y personalizadas.

Desde la perspectiva de género, las mujeres reportan consistentemente mayores niveles de estrés y ansiedad, lo que coincide con estudios que indican que, en el sector tecnológico enfrentan desafíos adicionales, como la doble jornada laboral y posibles brechas en apoyo organizacional. Esto exige que la empresa implemente políticas sensibles al género, que incluyan apoyo psicológico, flexibilidad laboral y programas específicos para el bienestar femenino.

En cuanto a la ubicación geográfica, los empleados del Área Metropolitana reportan un mayor número de respuestas totalmente de acuerdo y relativamente de acuerdo respecto a

ansiedad y depresión que los de zonas urbanas, lo que puede relacionarse con factores como el ritmo acelerado de vida, mayor congestión y estrés ambiental. Este hallazgo sugiere que las estrategias de bienestar deben considerar el contexto geográfico para ser más efectivas.

Estos datos evidencian que el bienestar laboral en la empresa tecnológica enfrenta desafíos significativos, especialmente en salud mental y estrés, con diferencias marcadas por edad, género y ubicación. Atender estas necesidades con un enfoque integral, sensible y adaptado a la realidad de los empleados no solo mejorará su calidad de vida, sino que potenciará la productividad, innovación y retención del talento, aspectos esenciales para la competitividad en el sector tecnológico. La flexibilidad laboral, mediante teletrabajo y horarios adaptados, podría aliviar la presión de quienes combinan responsabilidades familiares y laborales. También se debe promover un uso saludable de herramientas digitales para prevenir agotamiento, complementado con pausas activas y formación en gestión del tiempo. Finalmente, implementar un sistema de monitoreo continuo permitirá ajustar acciones y detectar a tiempo posibles deterioros en la salud laboral.

Tabla 1.
Percepción de la salud mental, estrés laboral, ansiedad y depresión

Grupo de edad	Género	Totalmente de acuerdo	Relativamente de acuerdo	Relativamente en desacuerdo	Total
Estrés laboral / Compromiso emocional					
18-25 años	F	3	2	1	6
	M	1	3	2	6
26-35 años	F	5	4	1	10
	M	2	3	2	7
36-45 años	F	8	3	0	11
	M	3	4	1	8
46-55 años	F	2	2	1	5
	M	1	2	2	5
Total		25	23	10	44
Niveles de ansiedad/depresión por ubicación geográfica					
Área Metropolitana		9	11	6	26
Zona Urbana		7	7	4	18
Total		16	18	10	44

El análisis de la Tabla 2, que refleja la percepción de los empleados sobre las acciones desarrolladas por la empresa en materia de bienestar laboral, muestra resultados con implicaciones relevantes para una organización tecnológica. En primer lugar, los programas de salud son altamente valorados, especialmente por el grupo de 36-45 años, con 12 empleados totalmente de acuerdo y 5 relativamente de acuerdo. Esto indica que las iniciativas orientadas a la salud física y mental están siendo bien recibidas y contribuyen a atender las necesidades de bienestar en un segmento crítico, donde se ha identificado mayor estrés y ansiedad. Para una empresa tecnológica, mantener y fortalecer estos programas es fundamental para reducir el impacto del estrés laboral y mejorar la calidad de vida de sus colaboradores.

En relación con el trabajo remoto, el grupo de 26-35 años muestra una valoración mayoritariamente positiva, con 8 empleados totalmente de acuerdo y 3 relativamente de acuerdo. Esta preferencia refleja la importancia de la flexibilidad laboral para mejorar el equilibrio trabajo-vida personal, un factor clave para el bienestar y la productividad en entornos tecnológicos que demandan alta conectividad y disponibilidad. Sin embargo, la

presencia de respuestas relativamente en desacuerdo indica que esta modalidad puede no ser igualmente efectiva para todos, por lo que la empresa debe continuar evaluando y adaptando sus políticas para maximizar su impacto y accesibilidad.

Respecto al desarrollo profesional, el grupo de 46-55 años presenta una valoración más dividida, con 4 totalmente de acuerdo, 2 relativamente de acuerdo y 3 relativamente en desacuerdo. Esto sugiere que, aunque existen oportunidades, podrían no estar completamente alineadas con las expectativas o necesidades de este grupo, que suele buscar estabilidad y crecimiento a largo plazo. Para una empresa tecnológica, es esencial diseñar programas de formación y promoción que consideren las diferentes etapas de carrera y fomenten el compromiso y la actualización constante del talento.

Finalmente, el balance trabajo-vida es mejor valorado en el grupo más joven (18-25 años), aunque la muestra es pequeña. Esta valoración positiva indica que las políticas orientadas a la conciliación están siendo bien recibidas, pero también señala la necesidad de ampliar y fortalecer estas iniciativas para impactar a un mayor número de colaboradores.

Estas percepciones muestran que, la alta valoración de los programas de salud confirma la necesidad de mantener e innovar en iniciativas integrales que aborden tanto la salud física como mental, utilizando tecnologías que faciliten el acceso y seguimiento de estos servicios. La flexibilidad laboral, especialmente el trabajo remoto, debe consolidarse como una estrategia clave, asegurando que sea inclusiva y que cuente con el soporte tecnológico necesario para que todos los empleados puedan beneficiarse.

Por su parte, los programas de desarrollo profesional requieren una revisión y personalización para responder a las expectativas específicas de cada grupo etario, favoreciendo la retención y el crecimiento del talento en la empresa y es fundamental fortalecer las políticas de balance trabajo-vida con un enfoque transversal, promoviendo una cultura organizacional que valore el bienestar integral y prevenga el agotamiento.

En síntesis, los datos evidencian que las acciones de bienestar implementadas tienen un impacto positivo, pero demandan ajustes y ampliaciones para responder a las necesidades específicas de los distintos grupos de empleados, garantizando así un entorno saludable, motivador y sostenible en el competitivo sector tecnológico.

Tabla 2.

Percepción sobre las acciones desarrolladas por la empresa

Iniciativa	Grupo etario	Totalmente de acuerdo	Relativamente de acuerdo	Relativamente en desacuerdo	Total
Programas de salud	36-45 años	12	5	2	19
Trabajo remoto	26-35 años	8	3	1	12
Desarrollo profesional	46-55 años	4	2	3	9
Balance trabajo-vida	18-25 años	2	2	0	4
Total		26	12	6	44

El análisis de la Tabla 3, que refleja la percepción sobre las prácticas de optimización continua en diferentes departamentos y ubicaciones geográficas, aporta información valiosa para una empresa tecnológica que busca fortalecer su bienestar laboral y eficiencia operativa.

En cuanto a la percepción por departamento, se observa que los empleados de Administración y Tecnología de la Información (TI) muestran un mayor nivel de acuerdo total con las prácticas de optimización continua, 5 y 6 totalmente de acuerdo, respectivamente, lo que indica que en estas áreas las iniciativas de mejora continua están siendo bien implementadas y percibidas como efectivas. En contraste, el departamento de Ventas presenta un mayor número de respuestas relativamente en desacuerdo, 4, lo cual sugiere que en esta área existen desafíos específicos que podrían estar afectando la percepción sobre la eficacia de las prácticas actuales. El área de Operaciones muestra una opinión más equilibrada, con mayoría en relativamente de acuerdo, lo que indica una aceptación moderada, pero con espacio para fortalecer la implementación.

Los indicadores por ubicación geográfica refuerzan la importancia de la comunicación efectiva, el entrenamiento en manejo del estrés y las evaluaciones psicosociales como prácticas clave para el bienestar laboral. La comunicación efectiva es mejor valorada en el Área Metropolitana (9 totalmente de acuerdo y la Zona Urbana (7), sumando 16 respuestas positivas, lo que evidencia que la empresa ha logrado establecer canales claros y efectivos en estos contextos. Sin embargo, para mantener y mejorar esta percepción, es vital asegurar que estas prácticas se extiendan y adapten a todas las ubicaciones, evitando brechas que puedan afectar la cohesión y el compromiso del personal.

El entrenamiento en manejo del estrés y las evaluaciones psicosociales, con 8 y 6 respuestas totalmente de acuerdo en Área Metropolitana y Zona Urbana respectivamente, reflejan un reconocimiento positivo pero también la necesidad de ampliar y profundizar estas iniciativas. Estas prácticas son fundamentales para mitigar los riesgos psicosociales y promover un ambiente laboral saludable, especialmente en un sector tecnológico caracterizado por altos niveles de demanda y presión.

Este análisis permite inferir que, la alta valoración en departamentos como TI y Administración sugiere que las prácticas de optimización continua están bien integradas en áreas clave, lo que puede traducirse en mayor eficiencia operativa y mejor experiencia laboral. La empresa debe aprovechar estas fortalezas para replicar buenas prácticas en otras áreas, especialmente en Ventas, donde se identifican percepciones más críticas. La comunicación efectiva debe mantenerse como una prioridad estratégica, utilizando tecnologías colaborativas y canales digitales que faciliten la transparencia y el flujo de información, factores que impactan directamente en el compromiso y la satisfacción de los empleados.

Por lo que es imprescindible fortalecer y expandir los programas de entrenamiento en manejo del estrés y las evaluaciones psicosociales, asegurando que lleguen a todos los colaboradores independientemente de su ubicación, con especial atención a zonas menos urbanizadas o con menor acceso a recursos. La empresa tecnológica puede beneficiarse de la implementación de herramientas digitales avanzadas, como plataformas de gestión de proyectos, análisis de datos y automatización inteligente, que permitan monitorear en tiempo real el desempeño de los procesos y el bienestar del personal, facilitando intervenciones oportunas y personalizadas.

Estos datos evidencian que, aunque las prácticas de optimización continua están bien valoradas en general, existen áreas y ubicaciones que requieren atención específica para garantizar un bienestar laboral integral y una operación eficiente. La empresa tecnológica debe adoptar un enfoque holístico que combine tecnología, gestión del talento y cultura

organizacional para sostener su crecimiento y éxito en un mercado dinámico, fomentar una cultura de mejora continua basada en la retroalimentación constante y la participación activa de los empleados, contribuyendo a construir un ambiente laboral resiliente, adaptable y alineado con los objetivos estratégicos de innovación y competitividad.

Tabla 3.

Percepción sobre las prácticas de optimización continua

Departamento	Totalmente de acuerdo	Relativamente de acuerdo	Relativamente en desacuerdo	Total
Administración	5	3	1	9
Operaciones	4	6	2	12
Ventas	3	5	4	12
TI	6	3	2	11
Total	18	17	9	44
Totalmente de acuerdo				
Indicador	Área metropolitana	Zona urbana	Total	
Comunicación efectiva	9	7	16	
Entrenamiento en estrés	8	6	14	
Evaluaciones psicosociales	8	6	14	
Total	25	19	44	

El análisis anterior, corrobora que el bienestar laboral es un pilar estratégico para el desarrollo sostenible y la competitividad de las organizaciones, especialmente en el sector tecnológico, donde las demandas y presiones pueden impactar directamente en la salud física y emocional de los colaboradores. En este contexto, se propone un Plan de Bienestar Laboral, que pretende responder de manera estructurada y dinámica a las necesidades detectadas en la organización, promoviendo un ambiente de trabajo saludable, motivador y equitativo. A través de acciones focalizadas en las características sociodemográficas, principales desafíos, iniciativas implementadas y prácticas de optimización continua, este plan pretende fortalecer la calidad de vida de los empleados, potenciar su compromiso y productividad, y generar un sentido de pertenencia que contribuya al logro de los objetivos estratégicos de la empresa.

1. Dimensión Sociodemográfica

Objetivo: Adaptar las iniciativas de bienestar a las características específicas de edad, género y ubicación geográfica.

Acciones Propuestas:

- Programas segmentados por grupo etario:

18-25 años: Mentorías y talleres de adaptación al entorno laboral.

26-35 años: Desarrollo de carrera y gestión del estrés en roles intermedios.

36-45 años (prioritario): Terapia psicológica grupal e individual. Talleres de manejo de carga emocional y conciliación familiar.

46-55 años: Planes de transición hacia roles senior o mentorías.

- Enfoque de género:
 - Implementar políticas y programas específicos para el bienestar de las mujeres, considerando la doble jornada y posibles brechas de apoyo.
 - Promover la equidad de género en oportunidades de desarrollo y liderazgo.

- Sensibilizar sobre diversidad e inclusión en todos los niveles de la organización.
- Para los hombres, en especial, talleres sobre salud mental y expresión emocional.

- Diferenciación por ubicación:

Área Metropolitana: Pausas activas obligatorias, descansos cortos frecuentes.

Zona Urbana: Teletrabajo con apoyo tecnológico y seguimiento remoto de bienestar.

2. Dimensión Principales necesidades y desafíos

Objetivo: Reducir el estrés laboral y mejorar la salud mental, especialmente en grupos críticos.

Acciones Propuestas:

- Programa de salud mental y manejo del estrés
 - Evaluaciones psicosociales trimestrales con seguimiento personalizado.
 - Alianzas con clínicas de salud mental para terapia subsidiada.
 - Implementar un programa de apoyo psicológico confidencial, con acceso a consultas presenciales y virtuales.
 - Realizar talleres periódicos de manejo del estrés, ansiedad y resiliencia, dirigidos especialmente al grupo de 36-45 años y al personal femenino.
 - Crear espacios de escucha activa y grupos de apoyo internos.
 - Promover pausas activas y campañas de autocuidado durante la jornada laboral.
- Prevención del agotamiento (burnout):
 - Sistema de alerta temprana mediante encuestas mensuales anónimas.
 - Días de desconexión digital (1 vez al mes sin correos ni llamadas).
- Fomento del compromiso emocional:
 - Reconocimientos públicos por logros (no solo por productividad, sino por bienestar).
 - Espacios de retroalimentación seguro.

3. Dimensión Acciones desarrolladas por la empresa

Objetivo: Mejorar la percepción y efectividad de las políticas existentes.

Acciones Propuestas:

- Refuerzo de programas valorados:
 - Ampliación de beneficios en salud (incluir medicina preventiva y nutrición).
 - Flexibilidad laboral real: Elección entre trabajo remoto/híbrido/presencial sin penalización. Horarios escalonados.
- Desarrollo profesional con enfoque etario:
 - Plan de sucesión claro para 46-55 años (evitar estancamiento).
 - Diseñar rutas de capacitación y actualización tecnológica diferenciadas por grupo etario y nivel de experiencia.
 - Ofrecer mentoría y coaching para el desarrollo de habilidades blandas y técnicas.
 - Establecer un programa de reconocimiento y promoción interna basado en mérito y resultados.

- Balance trabajo-vida:
 - Política de tiempo protegido, por ejemplo, no enviar mensajes ni tareas después del horario laboral.
 - Apoyo a padres/madres: Guardería subsidiada o bonos para cuidados infantiles.
 - Mantener y ampliar las opciones de teletrabajo y horarios flexibles, adaptándolas a las necesidades de empleados con responsabilidades familiares.
 - Evaluar periódicamente la satisfacción con estas modalidades y realizar ajustes según la retroalimentación recibida.
 - Promover el derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral.

4. Dimensión Prácticas de optimización continua

Objetivo: Fortalecer la comunicación y eficiencia operativa con impacto en bienestar.

Acciones Propuestas:

- Mejora en comunicación organizacional:
 - Plataforma única de retroalimentación (donde los empleados voten por mejoras prioritarias).
 - Reuniones cortas y efectivas (máximo 30 minutos, con agenda clara).
- Entrenamiento en manejo del estrés por departamento:
 - Ventas (prioritario): Técnicas de resiliencia ante rechazo y metas agresivas.
 - TI/Operaciones: Gestión de carga de trabajo con metodologías ágiles.
- Tecnología para el bienestar:
 - App de monitoreo de estrés (integrada con aplicaciones como relojes inteligentes y rastreadores de actividad, permiten monitorear en tiempo real indicadores clave como el estrés, la frecuencia cardíaca y la fatiga, facilitando intervenciones oportunas para prevenir lesiones y mejorar el rendimiento).

Indicadores de éxito (6 meses):

- Reducción del 30% la percepción negativa por estrés/ansiedad (vs. línea base).
- Aumento del 20% en satisfacción con flexibilidad laboral (encuestas).
- 90% de participación en evaluaciones psicosociales.
- 15% menos de rotación en grupos críticos (36-45 años y mujeres).
 - Reducción del ausentismo por causas relacionadas con salud física o mental.
 - Equilibrio trabajo-vida: % de empleados que reportan buena conciliación laboral y personal.
 - Comunicación efectiva: % de empleados que valoran positivamente la comunicación interna.

Esta propuesta responde a las necesidades detectadas en la investigación y se alinea con tendencias actuales que destacan la importancia de un bienestar laboral integral, personalizado y apoyado en la tecnología, clave para la competitividad y sostenibilidad de las empresas tecnológicas.

DISCUSIÓN

Los resultados muestran una mayor prevalencia de estrés y ansiedad en el grupo de 36-45 años, especialmente en mujeres, lo que difiere de los hallazgos de Pandita y Pednekar (2024), quienes analizaron el impacto del estrés laboral en la salud mental en mujeres del sector tecnológico, examinando variables sociodemográficas clave. Los resultados mostraron que ni el género ni la edad influyeron significativamente en la percepción del estrés. Sin embargo, se identificaron diferencias notables según el estado civil, siendo las profesionales casadas las que reportaron mayor afectación. Contrariamente a lo esperado, los niveles salariales no mostraron correlación significativa con la percepción del estrés. Para estos autores, el bienestar laboral en mujeres tecnólogas depende más de su situación familiar que de edad o género, por lo que proponen que las políticas deben enfocarse en apoyo psicosocial personalizado, especialmente para conciliar trabajo-familia. Se necesitan más investigaciones para comprender los factores detrás de estas diferencias.

Se concuerda con Ali et al. (2024), quienes revelaron una correlación importante entre la capacidad de conciliar los ámbitos personal y laboral con las elecciones de carrera que realizan las mujeres, mostrando además un incremento notable en la investigación académica sobre este fenómeno y sus efectos en el desarrollo profesional y el bienestar femenino. Estos hallazgos ofrecen valiosas perspectivas para el diseño de políticas organizacionales que promuevan simultáneamente el crecimiento laboral y la calidad de vida de las empleadas, al tiempo que proporcionan un marco de referencia para que las profesionales tomen decisiones más informadas sobre su desarrollo vocacional.

Además, la sobrecarga en mujeres concuerda con hallazgos de Munyeka y Maharaj (2023), quienes identificaron que las féminas en tecnología enfrentan un doble estrés por roles laborales y domésticos. En su estudio revelan que el sector tecnológico, históricamente masculinizado, presenta obstáculos específicos para las profesionales mujeres que pueden afectar su permanencia y crecimiento laboral. La escasa presencia femenina limita el acceso a redes de apoyo y referentes, reduciendo oportunidades de mentoría y progreso. Asimismo, las exigencias familiares generan tensiones económicas y emocionales que dificultan la actualización profesional. A esto se suman entornos laborales inflexibles y prácticas discriminatorias. No obstante, aspectos como la creatividad, innovación y desafío intelectual que ofrece el campo tecnológico continúan atrayendo y reteniendo talento femenino, demostrando el potencial del sector para evolucionar hacia una mayor equidad de género.

El presente estudio destaca una mayor afectación en el área metropolitana, lo que coincide con Bai et al. (2021), cuando confirman que los trayectos diarios afectan significativamente el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares, demostrando además que el bienestar personal modula esta interacción. La investigación revela la necesidad de incorporar variables contextuales, como las características del entorno residencial, en análisis sobre esta problemática. Asimismo, el trabajo evidencia cómo factores urbanísticos, incluyendo tanto la duración como la frecuencia de los desplazamientos, desempeñan un papel determinante en la intensificación de los conflictos derivados de la conciliación laboral-doméstica.

Sin embargo, Zöllner y Sulíková (2021), obtienen diferencias significativas en el bienestar psicológico según la modalidad de trabajo remoto, quienes ejercen su labor profesional de forma mixta, alternando espacios físicos con la modalidad de teletrabajo,

muestran los mayores niveles de satisfacción vital, mientras que aquellos con trabajo a distancia esporádico presentan los indicadores más bajos. La investigación identifica un mecanismo causal clave, la satisfacción con el uso del tiempo actúa como principal mediador entre las condiciones laborales y el bienestar general, precediendo en importancia a otros factores de satisfacción vital. Los hallazgos proporcionan directrices prácticas para su implementación efectiva en entornos laborales flexibles, lo que concuerda con la propuesta de la presente investigación, cuando resalta que los factores organizacionales, como políticas de flexibilidad, pueden ser más determinantes.

La alta valoración de los programas de salud, coincide con [Wu et al. \(2021\)](#), quienes demuestran su efecto multiplicador, incentivando al sector empresarial a implementar enfoques validados científicamente que optimicen el bienestar psicológico de los trabajadores, creando así ambientes de trabajo más equilibrados y eficientes. Los autores identificaron ocho ejes fundamentales para la acción corporativa: fomento de valores organizacionales que prioricen el bienestar emocional, paquetes de beneficios integrales enfocados en salud psicológica, acceso a herramientas y servicios especializados de apoyo, normativas laborales que favorezcan el equilibrio psicoemocional, arquitectura organizacional diseñada para reducir el estrés, involucramiento directo de los altos mandos en estas iniciativas, mecanismos de seguimiento y mejora constante, junto con integración de metodologías vanguardistas en gestión del capital humano.

La presente investigación demuestra que los departamentos de Tecnología de la Información y Administración perciben mejor las prácticas de mejora continua, mientras Ventas presenta mayor desacuerdo. Esto se alinea con [Tariq et al. \(2021\)](#), quienes señalan que en áreas con métricas claras se adaptan mejor estas prácticas. El estudio muestra que el mayor impacto en la ambidextría organizacional se debió al enfoque estratégico y la infraestructura de contenido de datos, seguidos de la integración de clientes con empleados, y finalmente, el menor impacto se observó en el proceso de mejora del rendimiento.

Sobre comunicación efectiva, los resultados coinciden con [Fernández et al. \(2023\)](#), quienes revelan que dedicar recursos a mejorar la comunicación dentro de la empresa y fomentar un clima de trabajo positivo tiene un impacto más significativo en lograr que los empleados temporales se conviertan en promotores de la marca, superando incluso la influencia de las condiciones laborales tangibles. Esta evidencia resalta la importancia de priorizar aspectos relacionales y culturales para fortalecer el vínculo emocional de los trabajadores con la organización.

La propuesta del plan para el bienestar laboral coincide con [Lovejoy et al. \(2021\)](#), quienes, en el contexto laboral del siglo XXI, desarrollan un enfoque innovador para replantear la organización del trabajo, con el fin de abordar las raíces del estrés y sus consecuencias en la salud. Este modelo propone medidas clave, como otorgar a los empleados mayor autonomía en la gestión de sus horarios, equilibrar las demandas laborales para evitar sobrecargas y fomentar entornos colaborativos mediante capacitación y herramientas que mejoren las dinámicas interpersonales. Al priorizar el bienestar psicosocial, se busca no solo mitigar los riesgos asociados al estrés crónico, sino también promover un clima organizacional más saludable y productivo.

En esta misma línea, [Sherman et al. \(2021\)](#), plantean que las organizaciones deben reconocer el entorno laboral como un factor clave en la salud de sus colaboradores, adaptando

sus políticas para eliminar prácticas que puedan afectar negativamente su bienestar. Igualmente, consideran fundamental incluir variables como raza y etnia en los estudios sobre beneficios de salud, lo que permitirá identificar disparidades y optimizar los programas según las necesidades de cada grupo. Por otro lado, integrar información sobre determinantes sociales en la estrategia de beneficios ayudará a detectar áreas de mejora y promover una distribución más justa de las prestaciones. Estas acciones no solo favorecen la equidad en salud, sino que también fortalecen el desempeño organizacional al crear un entorno más inclusivo y productivo. Este contraste teórico refuerza la validez de los hallazgos y guía intervenciones más efectivas, basadas en evidencia reciente.

CONCLUSIONES

El análisis sociodemográfico determina que la muestra está compuesta mayoritariamente por empleados adultos, con un 52% en el grupo de 36 a 45 años, lo que indica una plantilla en etapa productiva con expectativas de desarrollo profesional. Predomina el género femenino, lo que resalta la necesidad de políticas sensibles al género. Además, el alto nivel educativo refleja un perfil profesional calificado, típico del sector tecnológico. La mayoría reside en áreas urbanas, lo que facilita el acceso a recursos, pero puede aumentar el estrés asociado al ritmo de vida acelerado. Estos factores justifican adaptar las acciones de bienestar laboral, priorizando flexibilidad, desarrollo profesional y apoyo específico a mujeres y grupos con mayor presión laboral.

Se comprueba que el 57% de los empleados están totalmente de acuerdo en que experimentan estrés, ansiedad o depresión, siendo más notorio en el grupo de 36-45 años y en mujeres. Esto evidencia una problemática crítica de salud mental que puede afectar la productividad, el compromiso y la retención del talento. Además, la percepción de malestar es más alta en el área metropolitana, lo que sugiere la influencia del entorno urbano en el bienestar.

Las iniciativas actuales son bien valoradas, especialmente los programas de salud, con un 63% de aceptación total o relativa entre los empleados de 36-45 años. El trabajo remoto también recibe una valoración positiva en el grupo de 26-35 años, lo que confirma la importancia de la flexibilidad laboral. Sin embargo, el desarrollo profesional muestra una aceptación dividida en el grupo de 46-55 años, indicando la necesidad de ajustar estas oportunidades a las expectativas de los empleados más experimentados y el balance trabajo-vida es bien recibido por los más jóvenes. Estos resultados validan la propuesta de mantener y ampliar los programas de salud, consolidar la flexibilidad y personalizar el desarrollo profesional, asegurando que las políticas respondan a las necesidades de cada grupo etario.

En cuanto a las prácticas de optimización continua, los departamentos de Administración y TI destacan con 11 de 20 empleados totalmente de acuerdo en la efectividad de estas acciones, mientras que Ventas presenta más críticas, 4 de 12 relativamente en desacuerdo. A nivel geográfico, la comunicación efectiva, el entrenamiento en estrés y las evaluaciones psicosociales son mejor valoradas en el área metropolitana, pero existe margen de mejora en la zona urbana. Esto demuestra la necesidad de fortalecer y expandir estas prácticas, replicando las buenas experiencias de TI y Administración en otras áreas y

asegurando que los recursos lleguen a todos los empleados, sin importar su ubicación o departamento.

Los datos evidencian que la empresa tecnológica cuenta con una base sólida de iniciativas de bienestar, pero enfrenta desafíos importantes en salud mental, equidad de género, personalización de las acciones y cobertura integral. El plan propuesto, que prioriza el apoyo psicológico, la flexibilidad laboral, el desarrollo profesional segmentado y la optimización continua con enfoque territorial y departamental, responde de manera concreta a las necesidades detectadas. La implementación de estos ejes y el monitoreo de indicadores clave permitirán mejorar la calidad de vida laboral, potenciar el compromiso y asegurar la sostenibilidad y competitividad de la organización en el sector tecnológico.

ACERCA DE

Contribución de los autores: La autora contribuyó a la conceptualización del estudio, desarrollo metodológico, análisis e interpretación de los datos, redacción del manuscrito y revisión crítica de su contenido intelectual. Aprobó la versión final para su publicación.

Financiamiento: La autora declara que no recibió financiamiento para esta investigación.

Conflicto de interés: La autora declara no tener conflicto de intereses.

Certificación ética: El protocolo del presente estudio fue sometido a revisión y aprobado por el Comité de Ética en Investigación de la Universidad, en cumplimiento de los principios éticos y normativas institucionales aplicables.

Objetos de ciencia abierta: DMP indicarlo en formato <https://doi.org/10.62319/concordia.v.5i11.44>

Cómo citar:

Elli Domínguez, M. E. (2025). Plan de bienestar laboral basado en diagnóstico sociodemográfico para empresas tecnológicas: Estudio transversal en Asunción. *Concordia*, 5(11), 12-24. <https://doi.org/10.62319/concordia.v.5i11.44>

REFERENCIAS

- Alhammadi, H. A., Bani-Melhem, S., Mohd-Shamsudin, F. y Ramanathan, R. (2025). From Overwhelm to Quiet Quitting: Exploring the Impact of Technological Overload, Technological Work Burnout, and Poor Work-Life Balance. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 1-13. <https://doi.org/10.1080/10447318.2025.2475994>
- Ali, R., Naz, A. y Azhar, M. (2024). Work-life balance, career motivation and women: a systematic literature review and research agenda in the Indian context. *Gender in Management: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/GM-01-2024-0022>
- Arenas, P., de la Rosa, A., Carreón, A. E., Esquivel, D., Martínez, S. C., Hernández, O., . . . Domínguez, A. (2022). Atención psicológica vía chat desde una plataforma de salud mental ante la COVID-19. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(2), 185-202. <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v25i2.22916>

- Bai, B., Gopalan, N., Beutell, N. y Ren, F. (2021). Impact of absolute and relative commute time on work–family conflict: work schedule control, child care hours, and life satisfaction. *Journal of Family Economic Issues*, 42, 586-600. <https://doi.org/10.1007/s10834-021-09752-w>
- Calderón, L. K., Silva, D. R., Zevallos, M. M., Salinas, F. R. y Bermudez, D. (2024). Análisis del bienestar laboral y su relación con factores sociodemográficos en trabajadores públicos. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 28(124), 67-75. <https://doi.org/10.47460/uct.v28i124.845>
- Cuervo, T., Orviz, N., Arce, S. y Fernández, I. (2018). Tecnoestrés en la Sociedad de la Tecnología y la Comunicación: Revisión bibliográfica a partir de la Web of Science. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 21(1), 18-25. <https://doi.org/10.12961/aprl.2018.21.01.4>
- Fernández, F., Bosovsky, G., Rodríguez, A. y Society. (2023). Strategies of employer branding with temporary workers: Possibilities and obstacles towards their integration as branding ambassadors. *Communication*, 36(4), 51-65. <https://doi.org/10.15581/003.36.4.51-65>
- López, J. C., Carita, A., Concha, L., Cardenas, C. P., Rivero, R. R. y Miaury, A. R. (2025). Desarrollo de sistemas inteligentes para la gestión de conflictos laborales: Un enfoque desde la ingeniería industrial y la sociología organizacional. *Revista Athenea*, 6(19), 32-51. <https://doi.org/10.47460/athenea.v6i19.89>
- Lovejoy, M., Kelly, E. L., Kubzansky, L. D. y Berkman, L. F. (2021). Work redesign for the 21st century: promising strategies for enhancing worker well-being. *American Journal of Public Health*, 111(10), 1787-1795. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2021.306283>
- Madero, S., Ortiz, O. y Guerra, E. (2021). Estrategias de flexibilidad y su relación con el ambiente laboral, la dedicación y el reto intelectual. *CienciaUAT*, 15 (2), 122-134. *CienciaUAT*, 15(2), 122-134. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v15i2.1462>
- Mendoza, I. B. (2025). Teletrabajo en Latinoamérica: revisión sistemática. *Gestio et Productio*. *Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 7(12), 172-188. <https://doi.org/10.35381/gep.v7i12.210>
- Mendoza, J. M., Burbano, V. M. y Mendoza, H. H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Información tecnológica*, 33(6), 157-166. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157>
- Munyeka, W. y Maharaj, A. (2023). Female information and communication technology professionals' perceptive description of work and home intricacies. *Cogent Education*, 10(2), 2224990. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2224990>
- Pandita, P. y Pednekar, B. (2024). The impact of occupation stress on the mental health of women employees in the it sector in accordance with demographic variables. *Journal of Advanced Zoology*, 45, 224-238. <https://doi.org/10.53555/jaz.v45iS4.4192>
- Rufeng, L., Nan, Z. y Jianqiang, Z. (2023). Impact of employee well-being on organizational performance in workplace. *International Journal of Management Human Science*, 7(2), 87-95. <https://doi.org/10.31674/ijmhs.2023.v07i02.010>

- Sherman, B. W., Kelly, R. K. y Payne-Foster, P. (2021). Integrating workforce health into employer diversity, equity and inclusion efforts. *American Journal of Health Promotion*, 35(5), 609-612. <https://doi.org/10.1177/0890117120983288>
- Tariq, E., Muhammad, A., Iman, A. y Sulieman, A.-H. (2021). The effect of digital marketing capabilities on organizational ambidexterity of the information technology sector. *International Journal of Data Network Science*, 6(2), 401-408. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2021.12.014>
- Wu, A., Roemer, E. C., Kent, K. B., Ballard, D. W. y Goetzl, R. Z. (2021). Organizational best practices supporting mental health in the workplace. *Journal of occupational environmental medicine*, 63(12), e925-e931. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002407>
- Zöllner, K. y Sulíková, R. (2021). Teleworking and its influence on job satisfaction. *Journal of Human Resources Management Research*, 558863, 1-18. <https://doi.org/10.5171/2021.558863>