

Volúmen 2, Número 3 2023

Disciplinarias

REVISTA CIENTÍFICA



UNSA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA



**INSTITUTO DE
INVESTIGACIONES
SOCIALES**

Revista Científica Disciplinarias

Volumen 2, número 3. setiembre 2023

Editor: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa

Ciudad Universitaria, Área Sociales, Av. Venezuela S/N., Segundo Piso del Instituto de Investigaciones Sociales, Cercado. Arequipa - Perú

E-mail: iisociales.revista@unsa.edu.pe

Edición: Setiembre 2023

Depósito Legal N° 2022-10086

ISSN: **2955-8905** (En línea)

EDITOR EN JEFE

Ing. José Árias-Gonzales
University of British Columbia - Canadá

CONSEJO CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Dra. Gladys Merma Molina. Universidad de Alicante - **España**

Dr. Martín Castro Guzmán. Universidad Yucatán - **México**

Dra. Loida Camargo Camargo. Universidad de Cartagena y Universidad del Sinú - **Colombia**

Dr. Diego Gavilan Martin. Universidad de Alicante - **España**

Dra. Julieta Logroño. Universidad Central del **Ecuador**

Mg. Maria Fernanda Porto. Universidad de Barcelona - **España**

Dr. Bairon Otalvaro Marin. Universidad del Valle - **Colombia**

Dra Eveling Castro Gutierrez. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa - **Perú**

Dr. Efrain Mayhua Lopez. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa – **Perú**

Dr. Gerson José Márquez Universidad Tecnológica del Perú - Doctor en Física

Mg. María Beatriz Vargas Universidad de las Américas, Universidad Católica Silva Henríquez , **Chile**

Lic. Julián Andrés Giraldo Rodríguez Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, **Colombia** -

Dr. Julio Francisco Santillán Aldana COMCIENCIA **Perú**

Lic. Rubén Carlos Fernando Del Muro Ministerio Publico PBA, **Argentina**

Dr. Breison Alonso Velarde Torres Centro de salud mental Moises Heresi, **Perú**

Lic. Nilce Judyd Franco Directora Centro Penitenciario de Mujeres Serafina Davalos **Paraguay**

Mg. Tanya Patricia Iturre Mazo Palmeras de los Andes Quinindé, **Ecuador**

Dr. Juan Francisco Álvarez Herrero Universidad de Alicante, **España**

MSc. Aleyda Rosa Reina Reyes Ortega Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca, **Bolivia**

Mg. Ana Cecilia Peralta Beltrán Universidad San Martín de Porres, **Perú**

Dr. Carlos Eduardo Montaña Barreto Universidad Federal de Rio de Janeiro, **Brazil**

Mg. Gregorio René Alvarez Salinas Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca, **México**

Mg. Christian Hyrum Siza Montoya Universidad Católica Santa María, **Perú**

Dra. Elvia Mercedes Agurto Távara Universidad José Faustino Sánchez Carrión-Huacho, **Perú**

Dr. Salvador Baena Morales Universidad de Alicante, **España**

Mg. Melissa Georgina Gutierrez Flores Universidad San Carlos, **Guatemala**

Dra. María Luz Criales Añaños Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, **Perú**

Ing. Evert Gallegos del Campo Universidad Nacional de San Agustín, **Perú**

Dr. Robert Armando Gonzales Espinoza Médico especialista en cirugía, **Perú**

Mg. Jaclyn Zolana Fernández Ocampo Universidad Continental y Universidad Tecnológica del **Peru**

Dr. Guillermo Yanowsky Reyes Centro Universitario de Ciencias de la Salud, México - **Medicina**

Dra. Glenia Mercedes Oñate Díaz Universidad de la Guajira, **Colombia**

Dr. Cruz Pérez Pérez Universidad de Valencia, **España**

CONSEJO DIRECTIVO

Dra. Roxana Yolanda Castillo Acobo
Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa - **Perú**

Mg. Nancy Orihuela Ordoñez
Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa - **Perú**

Dr. Abdon Almonte Mamani
Universidad Nacional de San Agustín De Arequipa - **Perú**

CONSEJO TÉCNICO

Claudio Andre Zuñiga Najar
Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa - **Perú**

ÍNDICE

1	Impacto del liderazgo en las empresas: una revisión de la literatura 2018- 2022	1
	The impact of leadership in companies: a literature review 2018 - 2022	
	Osmar Yoel de la Cruz Llatas	
2	El síndrome del impostor en relación con la enseñanza: limitantes, factores y consecuencias para alcanzar un aprendizaje integral.....	25
	The impostor syndrome in relation to teaching: limitations, factors and consequences to achieve comprehensive learning	
	<i>Christian Rafael Quevedo Lezama</i>	
3	La importancia de la gestión de personal en el sector microfinanciero en el periodo 2019 – 2023: una revisión de la literatura.....	49
	Importance of personnel management in the microfinance sector in the period 2019 – 2023: A review of the literature	
	<i>Koky Paola Diaz Rios & Rolan Fernando Tapullima Subarahua</i>	
4	Estados emocionales negativos y estrategias de afrontamiento durante el estado de emergencia sanitaria (Covid-19) en el personal de salud, Arequipa, 2021.....	68
	Negative emotional states and coping strategies during the state of health emergency (Covid-19) in health personnel, Arequipa, 2021	
	<i>Miki Edgar Chahua Cjula</i>	
5	Análisis de clima organizacional en postas médicas una revisión de la literatura 2019 – 2022	92
	Analysis of the organizational climate in medical posts, a review of the literature 2019 - 2022	
	<i>Mixy Rossenbert Cavero Sarmiento</i>	
6	Más allá del papel: La revolución digital en la administración estratégica de bibliotecas.....	115
	Beyond paper: The digital revolution in strategic library management	
	<i>Jordy Edgar Marquiño Gonzalez & Henry Ismael Huamanchumo Venegas</i>	

ARTÍCULO DE REVISIÓN

**El impacto del liderazgo en las empresas:
una revisión de la literatura 2018 – 2022**

The impact of leadership in companies:
a literature review 2018 – 2022

Osmar Yoel de la Cruz Llatas

Universidad Cesar Vallejo

<https://orcid.org/0000-0001-7664-9445>

Recibido: 05/07/2023

Revisado: 01/08/2023

Aceptado: 19/08/2023

Publicado: 30/09/2023

Correspondencia:

Correo electrónico: yoeldelacruzllatas@hotmail.com



Resumen

La presente revisión bibliográfica tiene como objetivo analizar el impacto del liderazgo en las empresas durante el período 2018 - 2022. El estudio empleó una revisión sistemática de literatura para analizar el liderazgo en empresas. Se aplicaron filtros de búsqueda entre 2018 y 2022, seleccionando solo artículos científicos con acceso abierto y usando palabras clave relevantes. Se hallaron 385 artículos en Emerald Insight, 732 en EBSCO host, 322 en Scopus y 375 en Redalyc. Tras aplicar criterios de contenido y relevancia, se recogieron 30 artículos. Se utilizó Mendeley Desktop para gestionar citas y referencias en formato APA 7. Como resultados se destacó la importancia del liderazgo en el desarrollo organizacional y social, destacando su influencia en la innovación, creatividad y compromiso de los empleados. Se enfatiza en la necesidad de líderes transformacionales, auténticos y humildes para impulsar el éxito de las empresas y fomentar una cultura de innovación. Además, se resalta la relevancia del liderazgo ético y participativo en la efectividad organizacional. La cultura, los valores y la diversidad también juegan un papel crucial en la relación entre liderazgo y desempeño empresarial. Se concluyó que la revisión sistemática de artículos científicos sobre liderazgo ha confirmado su importancia en el logro de objetivos organizacionales y el bienestar de empleados. Se destacan cualidades clave del líder, adaptación al contexto, diversidad y factores como retroalimentación, humor y humildad. Se señala la necesidad de estudiar más cómo el liderazgo afecta a grupos específicos y los mecanismos subyacentes de su impacto.

Palabras clave: Liderazgo, estilos de liderazgo, empresas, líderes.

Abstract

This bibliographic review aims to analyze the impact of leadership in companies during the period 2018 - 2022. The study used a systematic literature review to analyze leadership in companies. Search filters were applied between 2018 and 2022, selecting only scientific articles with open access and using relevant keywords. 385 articles were found in Emerald Insight, 732 in EBSCO host, 322 in Scopus and 375 in Redalyc. After applying content and relevance criteria, 30 articles were collected. Mendeley Desktop was used to manage citations and references in APA 7 format. As a result, the importance of leadership in organizational and social development was highlighted, highlighting its influence on innovation, creativity, and employee commitment. Emphasis is placed on the need for transformational, authentic, and humble leaders to drive business success and foster a culture of innovation. In addition, the relevance of ethical and participatory leadership in organizational effectiveness is highlighted. Culture, values and diversity also play a crucial role in the relationship between leadership and business performance. It was concluded that the systematic review of scientific articles on leadership has confirmed its importance in the achievement of organizational objectives and the well-being of employees. Key leader qualities, adaptation to context, diversity, and factors such as feedback, humor, and humility are highlighted. The need for further study of how leadership affects specific groups and the underlying mechanisms of its impact is noted.

Keywords: Leadership, leadership styles, companies, leaders.

Introducción

En los últimos años, las empresas han venido buscando consolidarse en el mercado, siendo cada año más competitivo y con desafíos cada más orientados a la digitalización de las empresas al mundo online, conllevando a que estas busquen colaboradores con ciertas características que les permita seguir posicionándose en un mercado más competitivo, y es ahí donde las empresas han venido buscando colaboradores con un perfil de liderazgo, de compromiso, con competencias y gestión que les permita seguir creciendo. A nivel mundial Navarrete y Sánchez (2022), precisan que el liderazgo es el futuro del trabajo, por tal motivo se ha venido impulsando programas de liderazgo intelectual con el fin de poder impulsar una transformación de los modelos de negocios y las competencias de los colaboradores con el fin de lograr los objetivos y mantener un crecimiento empresarial.

En ese sentido, la agilidad organizacional basada en el liderazgo se ha convertido en un imperativo para las empresas de todo el mundo que buscan ser competitivas y generar valor en un entorno empresarial complejo y cambiante. Sin embargo, tanto ejecutivos como académicos están de acuerdo en que la mayoría de las empresas no poseen un nivel de liderazgo adecuado. Para adaptarse a un entorno turbulento, los líderes deben enfocarse en tres aspectos clave: agilidad estratégica, agilidad operativa (incluyendo la cultura, estructuras y sistemas) y agilidad de liderazgo. Al hacerlo, se resalta el papel central que juega la agilidad del liderazgo en la creación de organizaciones ágiles que superen a sus competidores (Joiner, 2019).

Cuando existe una evidente falta de liderazgo en las empresas, se deja notar las deficiencias en la dirección y visión estratégica que se plantea en toda la organización. Cuando los líderes no están presentes o no tienen las habilidades necesarias para guiar a sus equipos, los empleados pueden sentirse perdidos y desmotivados. Esto lleva a una falta de alineación en los objetivos y una falta de enfoque en las tareas y metas importantes para el éxito de la empresa (Ciulla, 2020).

Además, de acuerdo con Bhandarker y Rai (2019) la falta de liderazgo puede dar lugar a una comunicación deficiente dentro de la organización. Los líderes son responsables de establecer canales de comunicación efectivos, fomentar un ambiente abierto y facilitar la colaboración entre los miembros del equipo. Sin un liderazgo sólido, la comunicación puede volverse fragmentada, con información que se pierde o malinterpreta, lo que afecta negativamente la eficiencia y la calidad del trabajo.

Otro problema relacionado es la falta de motivación y compromiso por parte de los empleados. Un buen líder es capaz de inspirar, motivar y empoderar a su equipo, fomentando un sentido de

propósito y una cultura de trabajo positiva. Sin embargo, cuando falta un liderazgo efectivo, los empleados pueden experimentar desinterés, falta de compromiso y falta de conexión con los objetivos y valores de la empresa. Esto puede llevar a una disminución de la productividad y un aumento en la rotación de personal (López et al., 2022).

De acuerdo con Huynh y Hua (2020) las empresas en la actualidad están en constantes cambios debido a la globalización, eventos de la naturaleza o por la crisis económicas y esto conlleva a que muchas empresas busquen nuevas alternativas de subsistir en el mercado en especial las mypes que son más vulnerables frente a los hechos mencionados, es por tal motivo que las empresas buscan ser más competitivos, dinámicos y adaptativos a las circunstancias que se puedan presentar, buscando así personal que tenga destrezas para realizar lineamientos que permitan afrontar las dificultades, que les permita tener mejores resultados, una mejor productividad empresarial y un enfoque de crecimiento, es decir las organizaciones buscan actualmente colaboradores que tengan habilidades y destrezas para liderar la empresa y los equipos de trabajo por lo tanto buscan generar liderazgo dentro sus organizaciones (Waldman et al., 2019).

Por su parte, Chiquillo et al. (2023), argumentan que el estudio del liderazgo en las PYME está captando cada vez más la atención en la investigación empresarial, debido a que estas son parte importante que mueve la economía de un país, sin embargo, en América Latina, a pesar de su importancia, se observa un liderazgo deficiente, lo que tiene consecuencias negativas como una reducción significativa del rendimiento, el fomento de una rotación alta del personal y la falta de compromiso que tienen colaboradores para con el desarrollo de actividades en la empresa. Con el fomento de la innovación y el constante cambio para mantener la competitividad de las empresas, estas requieren líderes capaces de mantener el ritmo y adaptarse a los cambios que emitan un grato clima laboral motivador y positivo. Para Chávez et al. (2022), el liderazgo es una destreza que desarrollan los trabajadores que les permite convertirse en líderes generando así una contribución con eficacia y eficiencia en sus labores, logrando poder tener una habilidad directiva.

Por lo tanto, de acuerdo con Novitasari et al. (2020) la falta de liderazgo en las empresas puede provocar una falta de dirección estratégica, una comunicación deficiente y una falta de motivación y compromiso por parte de los empleados. Estas problemáticas tienen un impacto negativo en el desempeño general de la organización y dificultan su capacidad para enfrentar desafíos y lograr el éxito a largo plazo. Ante ello, se plantea la siguiente interrogante, ¿Qué se conoce sobre el impacto del liderazgo en las empresas durante el período 2018 - 2022?

La presente investigación se justifica porque recopila y analiza de manera rigurosa la evidencia existente sobre el liderazgo en las empresas, lo que ayudará a identificar las mejores prácticas y enfoques efectivos en esta área. Asimismo, examina cómo el liderazgo influye en el desempeño organizacional, la satisfacción de los empleados, la innovación y otros resultados clave para las empresas, lo que proporciona una comprensión más sólida de su importancia. En conjunto, la presente revisión sistemática ofrece una oportunidad valiosa para sintetizar la evidencia existente, comprender su impacto y proporcionar orientación práctica para mejorar las prácticas de liderazgo y el rendimiento empresarial.

En ese sentido el presente estudio tiene como objetivo analizar el impacto del liderazgo en las empresas durante el período 2018 - 2022.

Metodología

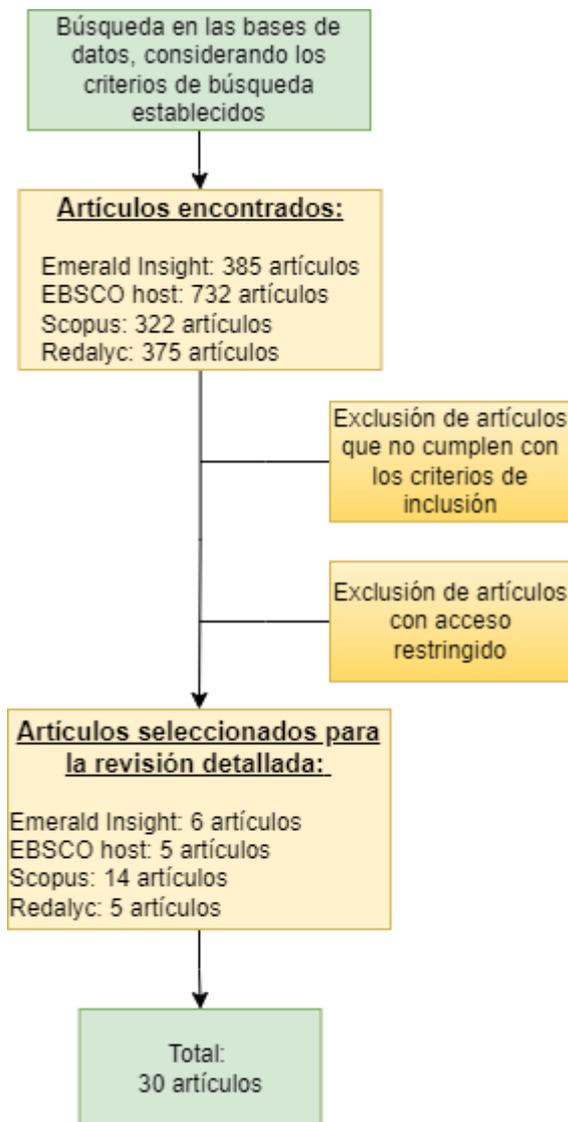
El estudio se realiza utilizando la metodología de revisión sistemática de literatura científica, el cual tiene como objetivo organizar el conocimiento de la práctica del liderazgo en las empresas a través del análisis de diferentes resultados que han obtenido diversos autores en sus investigaciones, de acuerdo con Quispe et al., (2021) este tipo de investigación localiza y analiza la literatura relevante usando una metodología clase y reduciendo los sesgos para la obtención de los hallazgos confiables que apoyen la temática de estudio. De esta forma se busca obtener referencias y recomendaciones que guíen las futuras investigaciones relacionadas con el campo analizado en la presente investigación.

Proceso de selección: se usaron filtros en los años 2018 a 2022, se excluyó a todos los documentos que no estaba clasificados como artículos científicos y a los artículos que no tenían acceso abierto, asimismo se utilizó palabras clave como: "impact" "leadership" "companies", seguidos de operadores blooleanos como "And" para encontrar palabras clave de estudios previos a la investigación.

Proceso de clasificación y extracción: se encontraron 385 artículos en Emerald Insight, 732 en EBSCO host, 322 en Scopus, y 375 en Redalyc. Los artículos se seleccionaron y depuraron siguiendo el cumplimiento del contenido estructurado en título, resumen, concepto general y palabras clave, además se analizó la calidad de contenido y relevancia con el tema que se está estudiando. En total se recogieron 6 artículos de Emerald Insight, 5 de EBSCO host, 14 de Scopus y 5 de Redalyc. Asimismo, para la gestión de citas y referencias se utilizó el software Mendeley Desktop para la extracción de artículos y el respectivo citado y referenciado en APA 7.

Proceso de revisión: Implicó una lectura preliminar de los artículos científicos seleccionados para luego confirmar y detallar la información elegida, los cuales fueron plasmados en la discusión de resultados.

Figura 1. Proceso de revisión desarrollado por el autor



Nota. Elaboración propia sobre el proceso de revisión del autor.

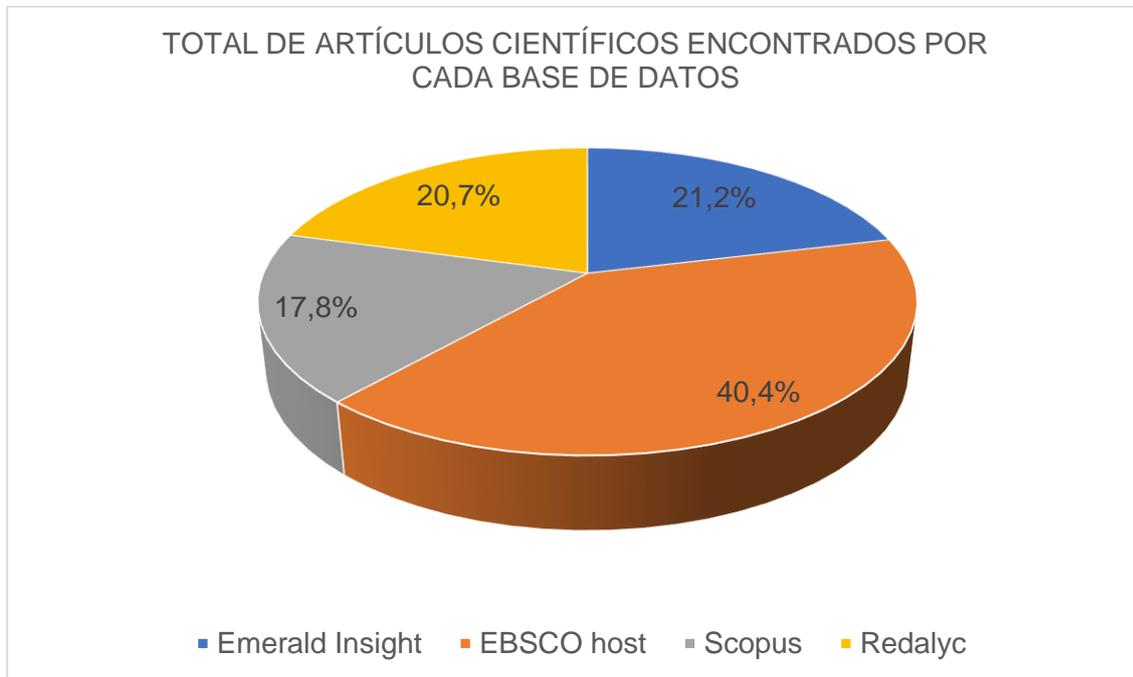
Proceso de revisión: Implicó una lectura preliminar de los artículos científicos seleccionados para luego confirmar y detallar la información elegida, los cuales fueron plasmados en la discusión de resultados.

Resultados

Después de aplicar los filtros establecidos por el investigador, se presentan los resultados de los artículos seleccionados. Estos artículos se consideran relevantes y se ajustan a los criterios previamente establecidos. La selección se realizó en base a la revisión del título, resumen,

concepto general y palabras clave. Se verificó también la calidad de redacción y se evaluó la contribución que cada artículo puede aportar al análisis del tema de estudio.

Figura 2. Representación de los artículos encontrados en cantidades porcentuales por cada una de las bases de datos (Emerald Insight, EBSCO host, Scopus y Redalyc)

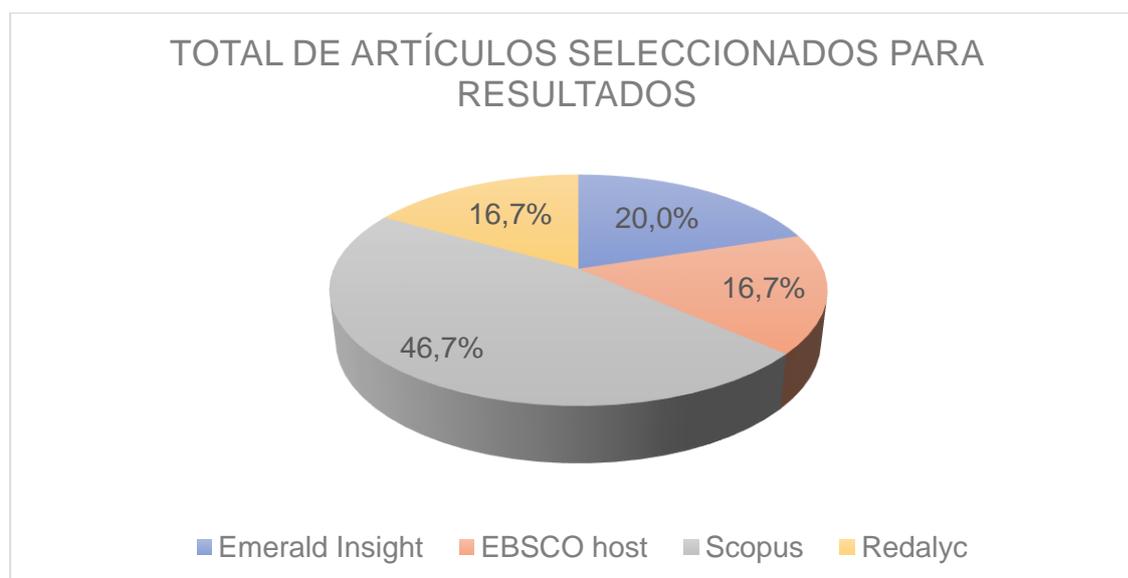


Nota. Elaboración propia de los artículos encontrados en las revistas de Emerald Insight, EBSCO host, Scopus y Redalyc.

El gráfico muestra los resultados encontrados en diferentes fuentes de información. Los resultados se presentan en términos de la cantidad de artículos encontrados en cada fuente y el porcentaje correspondiente. En este caso, los resultados son los siguientes: Emerald Insight: 385 artículos, lo que representa el 21.2% del total, EBSCO host: 732 artículos, lo que representa el 40.4% del total, Scopus: 322 artículos, lo que representa el 17.8% del total y Redalyc: 375 artículos, lo que representa el 20.7% del total.

Luego se presenta el total de artículos seleccionados para los resultados eliminando artículos duplicados con ayuda del gestor de referencias esta información se presenta de manera porcentual con el total de artículos extraídos o depurados.

Figura 3. Representación los artículos seleccionados en cantidades porcentuales por cada una de las bases de datos Emerald Insight, EBSCO host, Scopus y Redalyc.



Nota. Elaboración propia de los artículos seleccionados de las revistas de Emerald Insight, EBSCO host, Scopus y Redalyc.

El gráfico muestra el número y porcentaje de artículos seleccionados para su análisis en cada fuente de información. Los resultados son los siguientes: Emerald Insight: 6 artículos, lo que representa el 20.0% del total seleccionado. EBSCO host: 5 artículos, lo que representa el 16.7% del total seleccionado. Scopus: 5 artículos, lo que representa el 46.7% del total seleccionado y Redalyc: 14 artículos, lo que representa el 16.7% del total seleccionado.

Tabla 1.
Total, de artículos seleccionados de las bases de datos

Base de datos	Título	Año
Emerald Insight	El papel del liderazgo en la innovación del modelo de negocio: un caso de una empresa emprendedora de la India	2019
Emerald Insight	Liderar desde el medio: cómo los líderes de equipo implementan los factores de éxito lean	2021
Emerald Insight	Comparando el liderazgo transformacional e instrumental: La influencia de diferentes estilos de liderazgo en el desempeño financiero y de los empleados individuales en startups brasileñas	2019
Emerald Insight	El impacto del liderazgo ético en el comportamiento de innovación de servicios: el papel mediador del capital psicológico	2019
Emerald Insight	¿Quién necesita liderazgo transformacional para crear su trabajo? El papel del compromiso laboral y los valores personales	2022

Emerald Insight	Liderazgo auténtico y transformador y comportamiento laboral innovador: el papel moderador del empoderamiento psicológico	2020
EBSCO host	Compromiso afectivo, liderazgo participativo e innovación de los empleados: una investigación multinivel.	2019
EBSCO host	Impacto del liderazgo en la planificación estratégica de la calidad	2020
EBSCO host	Repensar el liderazgo en la cuarta revolución industrial: lecciones para las organizaciones empresariales de la construcción	2021
EBSCO host	Liderazgo responsable como fortaleza de las empresas democráticas	2022
EBSCO host	El impacto de los estilos de liderazgo medio y superior en el desempeño de los empleados: evidencia de las empresas chinas	2022
Scopus	Contribuciones de liderazgo transformacional para la autonomía de los empleados	2022
Scopus	El efecto del liderazgo visionario islámico en el compromiso organizacional y su impacto en el desempeño de los empleados	2022
Scopus	Vinculando el liderazgo auténtico con el sistema de memoria transactiva, la innovación del equipo y el rendimiento de ventas: una investigación multinivel	2022
Scopus	El papel del liderazgo transformacional en el desempeño de la empresa: efecto mediador de la sostenibilidad corporativa y efecto moderador del intercambio de conocimientos	2022
Scopus	Antecedentes del liderazgo responsable: comportamiento de liderazgo responsable proactivo y pasivo	2022
Scopus	El impacto de la diversidad de liderazgo en el desempeño de la empresa en Singapur	2022
Scopus	La importancia de las prácticas de liderazgo intergeneracional y la disponibilidad de información clave para el agotamiento y el compromiso de los empleados mayores en el contexto del tamaño de la empresa	2022
Scopus	Aprendizaje organizacional en una empresa orientada a un propósito: modelo de investigación-acción para la mejora del liderazgo	2022
Scopus	Un estudio empírico sobre el impacto de la voz y el silencio de los empleados en el liderazgo destructivo y la cultura organizacional	2022

Scopus	¿Capitán o marinero? El impacto del autoliderazgo en el desempeño del rol laboral de los empleados bajo el trabajo remoto	2022
Scopus	Liderazgo orgánico: interacción implícita de seguidores: relaciones entre la confianza en el supervisor, el seguimiento activo y el OCB	2022
Scopus	¿Cómo influye el liderazgo paradójico de los trabajadores de comercio electrónico transfronterizo (CBEC)?	2022
Scopus	Como arriba, ¿es abajo? La influencia del humor del líder en la innovación pirata: el mecanismo del empoderamiento psicológico y la confianza afectiva en los líderes	2022
Scopus	Por qué los líderes expresan humildad y cómo importa esto: una perspectiva de elección racional	2019
Redalyc	Estilos de liderazgo y actitudes en el trabajo: ¿modera la edad su relación?	2018
Redalyc	El liderazgo adaptativo como método para sobrellevar la crisis organizacional: un estudio en Puerto Rico	2021
Redalyc	Los desafíos del liderazgo digital	2021
Redalyc	El vínculo entre el liderazgo auténtico, la deshumanización organizacional y el estrés en el trabajo	2020
Redalyc	El liderazgo frente a la transformación digital en una empresa de manufactura ecuatoriana en 2020	2021

Nota. Elaboración propia de los artículos seleccionados.

En esta tabla se clasificaron los 30 artículos finales seleccionados de acuerdo a la base de datos, título y año.

Tabla 2.
Clasificación de artículos por año

Año	Cantidad	Porcentaje
2018	1	3.3%
2019	5	16.7%
2020	3	10.0%
2021	5	16.7%
2022	16	53.3%

Total	30	100.0%
--------------	----	--------

Nota. Elaboración propia

En la tabla se realizó una clasificación de los artículos finales escogidos de acuerdo al año y sus respectivos valores porcentuales de los cuales en el año 2022 se obtuvo mayor porcentaje con el 53.3% de artículos publicados, seguido del año 2019 y 2021 con el 16.7% cada uno, el 2020 con el 10% y el 2018 con un 3.3%.

Tabla 3.

Clasificación de los artículos por la revista donde se publicaron

Revista	Frecuencia	Porcentaje
FORUM Empresarial	1	3.3%
Fronteras en Psicología	6	20.0%
Gestión de Calidad Total y Excelencia Empresarial	1	3.3%
HTS Estudios Teológicos	1	3.3%
Informando a la ciencia	1	3.3%
Revisión de la innovación y la gestión	1	3.3%
Revista asiática de ética empresarial	1	3.3%
Revista báltica de gestión	1	3.3%
Revista de emprendimiento de Nueva Inglaterra	1	3.3%
Revista de Estudios de Liderazgo	1	3.3%
Revista de estudios empresariales	1	3.3%
Revista de Filosofía	1	3.3%
Revista de Gestión Contemporánea	1	3.3%
Revista de Innovación y Emprendimiento de Asia Pacífico	1	3.3%
Revista de Psicología del Trabajo y de Las Organizaciones	1	3.3%
Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	2	6.7%
Revista Europea de Gestión de la Innovación	1	3.3%
Revista Internacional de Ciencia de Servicio, Gestión, Ingeniería y Tecnolog	1	3.3%
Revista Internacional de Lean Six Sigma	1	3.3%
Sostenibilidad	5	16.7%

Total	30	100.0%
--------------	-----------	---------------

Nota. Elaboración propia

Esta tabla muestra la clasificación de los artículos por la revista donde se publicaron. La revista "Fronteras en Psicología" tiene la mayor frecuencia con 6 artículos, lo que representa el 20% del total. La revista "Sostenibilidad" tiene 5 artículos, lo que representa el 16.7% del total. Cada una de las otras revistas tiene 1 artículo, lo que representa el 3.3% del total.

Tabla 4.

Clasificación de los artículos por palabras claves relacionadas

Palabra clave	Frecuencia	Porcentaje
Autoliderazgo	1	3.3%
Diversidad de liderazgo	1	3.3%
Estilos de liderazgo	1	3.3%
Humor del líder	1	3.3%
Líder destructivo	1	3.3%
Lider humilde	1	3.3%
Liderazgo	10	33.3%
Liderazgo adaptativo	1	3.3%
Liderazgo auténtico	1	3.3%
Liderazgo digital	1	3.3%
Liderazgo ético	2	6.7%
Liderazgo paradójico	1	3.3%
Liderazgo responsable	1	3.3%
Liderazgo transaccional	1	3.3%
Liderazgo transformacional	4	13.3%
Liderazgo Transformacional	1	3.3%
Liderazgo visionario	1	3.3%
Total	30	100.0%

Nota. Elaboración propia

La tabla muestra la frecuencia y el porcentaje de las palabras clave relacionadas con el liderazgo, encontradas en una serie de artículos. La palabra clave "Liderazgo" es la más frecuente, con un 33.3% de ocurrencias, seguida por "Liderazgo transformacional" con un 13.3%. Otras palabras clave con menor frecuencia incluyen "Liderazgo ético", "Liderazgo auténtico" y "Liderazgo responsable". En total, se analizaron 30 artículos.

Tabla 5.*Clasificación de los artículos por Sector*

Sector	Frecuencia	Porcentaje
Alimentos y tecnología	1	3.3%
Automovilístico	1	3.3%
Educación	2	6.7%
Gestión de recursos humano	1	3.3%
Industrial	2	6.7%
Manufactura	6	20.0%
No especificado	10	33.3%
Público	1	3.3%
Tecnológico	6	20.0%
Total	30	100.0%

Nota. Elaboración propia

La tabla muestra la clasificación de los artículos por sector, junto con la frecuencia de cada sector y el porcentaje correspondiente. El sector "No especificado" es el más común, con un 33.3% de ocurrencias, seguido por "Manufactura" y "Tecnológico", cada uno con un 20%. Otros sectores con menor frecuencia incluyen "Educación", "Industrial" y "Alimentos y tecnología".

Discusión

La transformación del liderazgo es crucial para impulsar la evolución organizacional y social, ya que se debe innovar transfiriendo las funciones de liderazgo a toda la organización, utilizando la visión, la cultura corporativa y el compromiso social para fomentar el compromiso, la alineación y el equilibrio entre la autonomía y la responsabilidad (Losada, 2022). De acuerdo con Grošelj et al. (2020) la innovación juega un papel fundamental en el éxito de las organizaciones, particularmente en el entorno competitivo y dinámico de hoy. El liderazgo ha sido identificado como un factor crucial que influye en la creatividad y la innovación dentro de las organizaciones, y el liderazgo transformacional genera un creciente interés por su impacto en estos aspectos.

El liderazgo auténtico ha ganado atención académica como una tendencia social emergente generalizada y un estándar de oro para un liderazgo efectivo. Este creciente interés en entornos innovadores refleja no solo la investigación académica sino también el reconocimiento de los

Revista Científica Disciplinarias
Julio - Setiembre 2023, 2(3)

profesionales. La capacidad de innovar tanto a nivel organizacional como nacional es crucial para el crecimiento social y económico. A nivel individual, la incorporación de la innovación en los entornos de trabajo es un requisito previo para mejorar la satisfacción laboral. Por lo tanto, fomentar una cultura de innovación se vuelve esencial para que las organizaciones prosperen, se adapten a los paisajes cambiantes e impulsen el progreso, contribuyendo en última instancia al avance individual, organizacional y social (Tziner & Shkoler, 2018).

En el contexto de la innovación en modelos de negocio (BMI) en empresas emprendedoras Saiyed (2019) destaca la influencia de las características personales del líder, sus habilidades técnicas y creativas, y sus elecciones estratégicas en el liderazgo. También resalta la importancia de analizar oportunidades ignoradas por las empresas establecidas y crear un modelo de negocio en torno a necesidades no satisfechas. Además, muestra que el líder no solo influye en el inicio del BMI, sino también en su ejecución y continuidad. Destaca la importancia de las características personales e individuales del líder, los lazos externos, las habilidades técnicas y creativas y las elecciones estratégicas para influir en el éxito de BMI.

Por su parte, Alade et al. (2021) destacan el papel fundamental del liderazgo en la conducción de la agenda de implementación de la Cuarta Revolución Industrial (4IR). El liderazgo se considera esencial para integrar con éxito las iniciativas 4IR en las operaciones comerciales diarias. El liderazgo eficaz implica desarrollar una visión para la organización, alinear a las personas con la visión a través de la comunicación y motivarlas a tomar medidas mediante el empoderamiento y la satisfacción de sus necesidades básicas. Para navegar los profundos cambios provocados por la 4IR, los líderes deben comprender el contexto y ser adaptables a las condiciones y entornos cambiantes (Lin et al., 2020). Es por ello que, Benedetti y da Costa (2019) mencionan que el liderazgo en los startups juega un papel crucial en su éxito y desarrollo. Si bien la investigación sobre liderazgo tiene una larga tradición, el estudio del espíritu empresarial aún se encuentra en sus primeras etapas. Es sorprendente que la interfaz entre el liderazgo y las nuevas empresas haya recibido una atención limitada, considerando el vínculo inherente entre la fundación y el crecimiento de las nuevas empresas y el liderazgo efectivo. En contextos desfavorables como Brasil, donde las nuevas actividades empresariales dependen en gran medida del esfuerzo personal y carecen del apoyo del gobierno, el estudio del liderazgo se vuelve aún más relevante. El concepto de "situaciones fuertes" y "situaciones débiles" de Mischel ayuda a comprender el impacto del liderazgo en diferentes entornos. En situaciones fuertes, los comportamientos específicos se ven reforzados por regulaciones e

incentivos, mientras que las situaciones débiles carecen de incentivos claros y expectativas normativas. La investigación sugiere que, en entornos débiles, el comportamiento individual está más fuertemente vinculado a los resultados organizacionales. Asimismo, indica que el liderazgo transformacional, caracterizado por la cohesión, la motivación y el establecimiento de objetivos, tiene un impacto positivo en el rendimiento de las empresas emergentes debido a que influye en la creatividad individual, la innovación organizacional y la respuesta de los empleados a los factores estresantes desafiantes (Sainz et al., 2021).

Ante ello, Connor y Cormican (2022) destacan la necesidad de que los líderes se comprometan con Lean Manufacturing, para proporcionar a sus equipos los recursos y el apoyo que necesitan, y para crear una cultura positiva. Asimismo, plantean algunas ideas sobre los desafíos que enfrentan los líderes al implementar la manufactura esbelta. Estos desafíos incluyen: Falta de compromiso de la alta dirección. Falta de recursos y apoyo para iniciativas. También destacan la importancia del empoderamiento de los empleados, en particular de aquellos que están en contacto directo con el producto y el proceso. Sin embargo, los trabajadores pueden sentir una falta de reconocimiento e incentivos por sus esfuerzos, especialmente en el grupo de manufactura. Asimismo, enfatiza la importancia de la cultura organizacional para una implementación Lean exitosa, siendo esencial una cultura positiva y el desarrollo de la infraestructura. Sin embargo, también se observa que la cultura plantea el mayor desafío para la implementación lean (Corazzini & Anderson, 2021).

Mientras que Djordjevic et al. (2020) revelan que los líderes de las empresas con sistemas de calidad certificados a menudo priorizan la implementación formal de elementos de gestión de calidad para obtener el certificado ISO. Sin embargo, su atención se dirige principalmente a la capacitación de los empleados para lograr la calidad del producto, y se da una consideración limitada a la participación de clientes y proveedores en los procesos de planificación. Los líderes tienden a percibir la influencia de los clientes únicamente en términos de ventas, sin tener en cuenta su aporte en la planificación de nuevos productos. Asimismo, el compromiso con la calidad es visto como una responsabilidad exclusiva de la empresa, dejando de lado el papel de los proveedores.

Los líderes transformacionales operan sobre la base de un sólido sistema de valores que abarca la integridad, el honor y la justicia, que transmiten a sus seguidores, lo que se traduce en mayores niveles de rendimiento y en la persecución de objetivos desafiantes. El estilo de liderazgo de los directivos que apoya la autonomía ha sido validado empíricamente como

beneficioso para la motivación de los empleados y el rendimiento laboral. La autonomía fomenta la autodeterminación, la propiedad y el sentido de influencia sobre los resultados, aumentando la disposición de los empleados a asumir responsabilidades y perseverar ante los obstáculos (Díaz et al., 2022). Los líderes transformacionales desempeñan un papel crucial a la hora de estimular el comportamiento proactivo comunicando una visión inspiradora, estableciendo expectativas de alto rendimiento y actuando ellos mismos como modelos de conducta. Al promover emociones positivas, los líderes transformacionales mejoran indirectamente el comportamiento proactivo, ya que el afecto y el compromiso están relacionados positivamente con el comportamiento proactivo. Estos resultados ponen de relieve la importancia del liderazgo transformacional y la autonomía para fomentar el comportamiento proactivo de los empleados y el éxito de la organización.

Por su parte, Asim et al. (2022) argumentan que los líderes gerentes deben aprovechar su experiencia para fomentar la generación exitosa de satisfacción de los miembros del equipo (TMS) mediante la implementación de rasgos de comportamiento del equipo que impacten en diferentes estilos de liderazgo. El liderazgo de ventas auténtico demuestra ser más eficaz en la producción de TMS cuando los equipos de ventas son más pequeños, lo que lleva a mejoras generales en el rendimiento del equipo. Conllevando a que un líder debe crear un ambiente de trabajo adecuado ya que es crucial para el bienestar, la salud y la motivación laboral de los empleados (Palanski et al., 2021). A medida que la fuerza laboral envejece, las empresas deben adaptar sus trabajos y prácticas para acomodar a los empleados mayores. Las investigaciones sugieren que los empleados mayores que gozan de buena salud y bienestar están más comprometidos y motivados para seguir trabajando (Rožman & Milfelner, 2022).

Es por ello que, cuando los líderes exhiben constantemente comportamientos como apatía, ignorancia, abuso y toxicidad, el estrés y el agotamiento de los empleados crean una percepción de falta de consideración y compromiso. Estos líderes representan una amenaza de agotamiento de recursos ya que permanecen en silencio para salvaguardar su posición. Además, los subordinados permanecen en silencio y se abstienen de compartir sus puntos de vista si los líderes muestran desinterés y enojo hacia ellos, en última instancia, conformándose con la cultura en lugar de buscar el cambio (Shaji & Naithika, 2022).

Es así que Maden y Alparslan (2022) demostraron que el autoliderazgo mejora el empoderamiento psicológico de los empleados, lo que conduce a una mayor competencia, adaptabilidad y proactividad en las tareas. En esa misma línea, Liu et al. (2022) destacan la

importancia del seguimiento en la comprensión de la eficacia del comportamiento de liderazgo. De acuerdo con la teoría de aceptación de la autoridad de Barnard, la autoridad de un líder depende de la aceptación y aprobación de los subordinados, en lugar de ser otorgada únicamente por el superior. La teoría enfatiza que el conocimiento debe ser entendido y consistente con el propósito de la organización para una implementación efectiva. Además, si las instrucciones se perciben como dañinas para los intereses personales o son difíciles de completar, los subordinados pueden carecer de entusiasmo por la ejecución. La visión integrada de la teoría del liderazgo situacional y el modelo de seguimiento sugiere que la efectividad del comportamiento de liderazgo está influenciada por la interacción entre líderes y seguidores (Ko et al., 2017).

Otro punto de vital importancia es el humor del líder, el cual es una estrategia de gestión de empoderamiento y su impacto potencial en el comportamiento de los empleados. Zheng et al. (2022) enfatizan la necesidad de investigación empírica para explorar la relación entre el humor de los líderes, la innovación pirata y el papel mediador del empoderamiento psicológico. También integra la teoría de la violación benigna y la teoría cognitiva social para explicar la generación del humor del líder y sus efectos de empoderamiento en los empleados (Laureani & Antony, 2017). Sugiere que el humor del líder crea una violación benigna de las normas organizacionales, lo que empodera a los empleados e influye en su motivación y comportamiento intrínsecos. Además, propone que el papel mediador del empoderamiento psicológico puede verse influenciado por el grado de confianza que los empleados tienen en sus líderes, con confianza emocional que modera potencialmente la relación entre el humor del líder, el empoderamiento psicológico (Orti & Castillo, 2022). Esto destaca la importancia de considerar los factores interpersonales, como la confianza, para comprender los efectos del humor del líder en el comportamiento de los empleados (Zhang et al., 2022).

Mientras que Yang et al. (2019) enfatiza la complejidad y las diversas conceptualizaciones del constructo de humildad, destacando la necesidad de aclaración al introducir la humildad en los estudios de liderazgo. Introduce el modelo teórico del liderazgo humilde, que se centra en el comportamiento del líder humilde y los comportamientos específicos asociados con la humildad expresada. Esta se caracteriza por comportamientos tales como una visión propia precisa, apreciación de las fortalezas de los demás y capacidad de aprendizaje (Lin et al., 2020). Diferencia la humildad del líder de otros estilos de liderazgo establecidos, como el liderazgo auténtico, el liderazgo participativo y el liderazgo de servicio, al resaltar los distintos motivos

y enfoques de los líderes humildes. Los líderes humildes exhiben un fuerte motivo de aprendizaje y valoran las opiniones de los demás para el aprendizaje y el crecimiento, lo que influye positivamente en los empleados. Esto destaca los aspectos únicos y las contribuciones del liderazgo dentro de la literatura sobre liderazgo (Quin, 2022).

Por otro lado, Özsungur (2019) menciona que existe una brecha en la literatura con respecto al efecto mediador del capital psicológico en el liderazgo ético y el comportamiento de innovación de servicios. Por lo tanto, futuras investigaciones deberían centrarse en investigar esta relación para ampliar aún más nuestro conocimiento en esta área debido a que el liderazgo ético es muy importante en el fomento del comportamiento de innovación de servicios, mediado por el capital psicológico. Las organizaciones deben priorizar el desarrollo y la promoción de prácticas de liderazgo ético para fomentar el comportamiento innovador de los empleados en la prestación de servicios. Por lo tanto, las organizaciones deberían considerar aumentar la representación de colaboradores mujeres, reconociendo sus contribuciones potenciales para fomentar un ambiente de trabajo positivo. Ello conlleva a un liderazgo responsable (Chávez et al., 2022)

Es por ello que Wojtczuk (2022) sugiere que los valores, la personalidad y las actitudes pueden desempeñar un papel en influir en si un empleado se involucra o no en la elaboración de trabajos. Esto es importante porque sugiere que los líderes también pueden influir en la elaboración de trabajos ayudando a los empleados a desarrollar estos recursos personales y que los líderes que desean aumentar la creación de empleos entre sus empleados deben considerar los valores de los empleados, crear un entorno que apoye el compromiso laboral y ayudar a los empleados a desarrollar sus recursos personales.

La ética y los principios morales de un líder juegan un papel importante en la gestión eficaz de las organizaciones. La disciplina, la amabilidad, la justicia y otros métodos éticos deseables pueden ayudar a crear un ambiente de trabajo positivo y aumentar la moral y el compromiso de los empleados. Los líderes que implementan un código de ética y promueven un comportamiento ético tienen más probabilidades de tener éxito en el logro de sus objetivos (Yulius, 2022).

Odoardi et al. (2019) también hace una contribución significativa al identificar el liderazgo participativo a nivel de equipo como una condición límite que influye en la efectividad del compromiso afectivo en la innovación de los empleados. Los hallazgos destacan que los

empleados que demuestran un fuerte compromiso con la organización y trabajan más duro para su beneficio tienen más probabilidades de involucrarse en comportamientos innovadores cuando los procesos de influencia compartida se fomentan activamente dentro de su equipo. Este efecto de moderación entre niveles amplía la literatura actual sobre los factores a nivel de equipo en el compromiso y la innovación, revelando una nueva función del liderazgo participativo a nivel de equipo para mejorar los efectos positivos del compromiso afectivo en la innovación individual (Zafar et al., 2021).

Mientras que Loh et al. (2022) indica que es crucial considerar la influencia de la cultura y los entornos institucionales, ya que estos factores moderan la relación entre la diversidad de liderazgo y el desempeño de la empresa. Los estudios en Asia han mostrado resultados diversos, y algunos encontraron efectos positivos de la diversidad de género en los directorios sobre el desempeño financiero en India, Singapur, Malasia, Hong Kong, Corea del Sur y Singapur. Sin embargo, el efecto positivo puede variar según el contexto nacional y el nivel de participación y empoderamiento de las mujeres. También hay casos en los que la presencia de mujeres en el directorio tiene un impacto negativo en el desempeño de la empresa.

Conclusiones

La revisión sistemática de artículos científicos ha brindado una visión integral y detallada sobre el liderazgo en diferentes contextos y disciplinas. Se ha observado una amplia variedad de enfoques teóricos y conceptuales utilizados para comprender el liderazgo. Se ha demostrado consistentemente que el liderazgo desempeña un papel crucial en el logro de los objetivos organizacionales y en el bienestar de los empleados.

La evidencia obtenida ha respaldado la importancia de ciertos comportamientos y cualidades de los líderes, como la capacidad de comunicación efectiva, la empatía, la motivación y la capacidad para inspirar a los seguidores. También se ha destacado la necesidad de adaptar el estilo de liderazgo a las características individuales y al contexto organizacional. Además, se ha demostrado que la diversidad, la retroalimentación, el humor y la humildad son factores relevantes que influyen en el liderazgo y en la percepción de los seguidores.

Bibliografía

- Alade, K., Windapo, A., & Wachira-Towey, I. N. (2021). Rethinking Leadership in the Fourth Industrial Revolution: Lessons for Construction Business Organizations. *Journal of Leadership Studies*, 15(1), 74–80. <https://doi.org/10.1002/JLS.21731>

- Asim, S., Iqbal, T., Imad Ud Din, A., Bakhsh, K., & Ahmad, B. (2022). Linking Authentic Leadership to Transactive Memory System, Team Innovativeness, and Selling Performance: A Multilevel Investigation. *Frontiers in Psychology, 13*.
<https://doi.org/10.3389/FPSYG.2022.884198>
- Benedetti, C., & da Costa, H. (2019). Comparing transformational and instrumental leadership: The influence of different leadership styles on individual employee and financial performance in Brazilian startups. *Innovation and Management Review, 16*(2), 143–160.
<https://doi.org/10.1108/INMR-08-2018-0064>
- Bhandarker, A., & Rai, S. (2019). Toxic leadership: emotional distress and coping strategy. *International Journal of Organization Theory and Behavior, 22*(1), 65–78.
<https://doi.org/10.1108/IJOTB-03-2018-0027>
- Chávez, C. M., Miranda, U. I., Arias, G., & Acosta, D. B. (2022). Responsible Leadership as a Strength of Democratic Companies. *Revista de Filosofía (Venezuela), 39*(2), 433–443.
<https://doi.org/10.5281/ZENODO.7309417>
- Chiquillo, R., Amaya, L., & Curiel, G. (2023). Liderazgo y clima laboral en pequeñas y medianas empresas. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG, 28*(103), 1295–1311.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.23>
- Ciulla, J. B. (2020). The Importance of Leadership in Shaping Business Values. *Issues in Business Ethics, 50*, 153–163.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-38463-0_10
- Connor, D., & Cormican, K. (2022). Leading from the middle: how team leaders implement lean success factors. *International Journal of Lean Six Sigma, 13*(2), 253–275.
<https://doi.org/10.1108/IJLSS-11-2020-0194>
- Corazzini, K. N., & Anderson, R. A. (2021). Adaptive leadership and person-centered care: a new approach to solving problems. *North Carolina Medical Journal, 75*(5), 352–354.
<https://doi.org/10.18043/NCM.75.5.352>
- Dias, A. L., Pascoal, B., Pereira, L., & Costa, R. (2022). Transformational Leadership Contributions for Employee Autonomy. *International Journal of Service Science,*

Management, Engineering, and Technology, 13(1).
<https://doi.org/10.4018/IJSSMET.297492>

Djordjevic, P., Panic, M., Arsic, S., & Zivkovic, Z. (2020). Impact of leadership on strategic planning of quality. *Total Quality Management and Business Excellence*, 31(5–6), 681–695. <https://doi.org/10.1080/14783363.2018.1490176>

Grošelj, M., Černe, M., Penger, S., & Grah, B. (2020). Authentic and transformational leadership and innovative work behaviour: the moderating role of psychological empowerment. *European Journal of Innovation Management*, 24(3), 677–706.
<https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2019-0294>

Huynh, T. N., & Hua, N. T. A. (2020). The relationship between task-oriented leadership style, psychological capital, job satisfaction and organizational commitment: evidence from Vietnamese small and medium-sized enterprises. *Journal of Advances in Management Research*, 17(4), 583–604. <https://doi.org/10.1108/JAMR-03-2020-0036>

Joiner, B. (2019). Leadership Agility for Organizational Agility. *Journal of Creating Value*, 5(2), 139–149.
<https://doi.org/10.1177/2394964319868321>

Ko, C., Ma, J., Bartnik, R., Haney, M., & Kang, M. (2017). Ethical Leadership: An Integrative Review and Future Research Agenda. *Ethics & Behavior*, 28(2), 104–132.
<https://doi.org/10.1080/10508422.2017.1318069>

Laureani, A., & Antony, J. (2017). Leadership and Lean Six Sigma: a systematic literature review. *Total Quality Management & Business Excellence*, 30(1–2), 53–81.
<https://doi.org/10.1080/14783363.2017.1288565>

Lin, W. L., Yip, N., Ho, J. A., & Sambasivan, M. (2020). The adoption of technological innovations in a B2B context and its impact on firm performance: An ethical leadership perspective. *Industrial Marketing Management*, 89, 61–71.
<https://doi.org/10.1016/J.INDMARMAN.2019.12.009>

Liu, S. W., Hsieh, M. T., Norcio, R., & Rao, H. (2022). Organic Leadership—Implicit Followership Interaction: Relations among Trust in Supervisor, Active Followership and OCB. *Sustainability (Switzerland)*, 14(21), 52–69. <https://doi.org/10.3390/SU142113810>

- Loh, L., Nguyen, T. T., & Singh, A. (2022). The Impact of Leadership Diversity on Firm Performance in Singapore. *Sustainability (Switzerland)*, 14(10), 65–79. <https://doi.org/10.3390/SU14106223>
- López, C., Vázquez, R., & Quiñoá, P. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361–369. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2021.11.006>
- Losada, V. (2022). Organizational Learning at Purpose-Driven Enterprise: Action–Research Model for Leadership Improvement. *Sustainability (Switzerland)*, 14(3), 85–102. <https://doi.org/10.3390/SU14031301>
- Maden, E., & Alparslan, S. E. (2022). Captain or deckhand? The impact of self-leadership on employees' work role performance under remote work. *Frontiers in Psychology*, 13(8), 52–72. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2022.988105>
- Navarrete, de la O., & Sánchez, V. (2022). Organizaciones inteligentes y su incipiente incursión en la esfera turística. Una aproximación al estado del conocimiento. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 24(1), 100–122. <https://doi.org/10.36390/TELOS241.07>
- Novitasari, D., Siswanto, E., Purganto, A., & Fahmi, K. (2020). Authentic Leadership and Innovation: What is the Role of Psychological Capital? *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 1–21. <https://doi.org/10.5555/IJOSMAS.V1I1.1>
- Odoardi, C., Battistelli, A., Montani, F., & Peiró, J. M. (2019). Affective commitment, participative leadership, and employee innovation: A multilevel investigation. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(2), 103–113. <https://doi.org/10.5093/JWOP2019A12>
- Orti, M., & Castillo, Q. (2022). Leadership in the face of digital transformation in an Ecuadorian manufacturing company in 2020. *Journal of Business and Entrepreneurial Studies*, 6(1), 75–84. <https://www.redalyc.org/journal/5736/573669776006/html/>
- Özsungur, F. (2019). The impact of ethical leadership on service innovation behavior: The mediating role of psychological capital. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 13(1), 73–88. <https://doi.org/10.1108/APJIE-12-2018-0073>

- Palanski, M., Newman, A., Leroy, H., Moore, C., Hannah, S., & Den Hartog, D. (2021). Quantitative Research on Leadership and Business Ethics: Examining the State of the Field and an Agenda for Future Research. *Journal of Business Ethics*, 168(1), 109–119.
<https://doi.org/10.1007/S10551-019-04267-9>
- Quin, M. (2022). The Impact of Middle and Senior Leadership Styles on Employee Performance -- Evidence From Chinese Enterprises. *Informing Science: The International Journal of an Emerging Transdiscipline*, 25(2022), 123–142.
<https://doi.org/10.28945/4936>
- Quispe, A. M., Hinojosa, T., Miranda, H. A., & Sedano, C. A. (2021). Serie de Redacción Científica: Revisiones Sistemáticas. *Revista Del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 14(1), 94–99.
<https://doi.org/10.35434/RCMHNA.AA.2021.141.906>
- Rožman, M., & Milfelner, B. (2022). The Importance of Intergenerational Leadership Praxes and Availability of Key Information for Older Employee Burnout and Engagement in the Context of Firm Size. *Frontiers in Psychology*, 13(4), 78–94.
<https://doi.org/10.3389/FPSYG.2022.858134>
- Sainz, M., Delgado, N., & Moriano, J. A. (2021). The Link Between Authentic Leadership, Organizational Dehumanization and Stress at Work. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(2), 85–92. <https://doi.org/10.5093/JWOP2021A9>
- Saiyed, A. (2019). The role of leadership in business model innovation: a case of an entrepreneurial firm from India. *New England Journal of Entrepreneurship*, 22(2), 70–88.
<https://doi.org/10.1108/NEJE-08-2019-0040>
- Shaji, J., & Naithika, S. (2022). An empirical study on the impact of employee voice and silence on destructive leadership and organizational culture. *Asian Journal of Business Ethics*, 11(9), 85–109.
<https://doi.org/10.1007/S13520-022-00155-0>
- Tziner, A., & Shkoler, O. (2018). Leadership styles and work attitudes: Does age moderate their relationship? *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(3), 195–201.

<https://doi.org/10.5093/JWOP2018A21>

Waldman, D. A., Siegel, D. S., & Stahl, G. K. (2019). Defining the Socially Responsible Leader: Revisiting Issues in Responsible Leadership. *Revista de Liderazgo y Estudios Organizacionales*, 27(1), 5–20. <https://doi.org/10.1177/1548051819872201>

Wojtczuk, T. (2022). Who needs transformational leadership to craft their job? The role of work engagement and personal values. *Baltic Journal of Management*, 17(5), 654–670.

<https://doi.org/10.1108/BJM-04-2022-0170>

Yang, J., Zhang, W., & Chen, X. (2019). Why do leaders express humility and how does this matter: A rational choice perspective. *Frontiers in Psychology*, 10(AUG), 75–92.

<https://doi.org/10.3389/FPSYG.2019.01925>

Yulius, Y. (2022). The effect of Islamic visionary leadership on organisational commitment and its impact on employee performance. *HTS Teologiese Studies / Theological Studies*, 78(1). <https://doi.org/10.4102/HTS.V78I1.7722>

Zafar, Q., Irum, S., khalid, M., Almulla, A., Almajid, A., & Ali, S. (2021). Leadership in times of natural crises-a systematic literature review. *Journal of Management Info*, 8(2), 149–165.

<https://doi.org/10.31580/JMI.V8I2.2029>

Zhang, X., Li, D., & Guo, X. (2022). Antecedents of Responsible Leadership: Proactive and Passive Responsible Leadership Behavior. *Sustainability (Switzerland)*, 14(14), 25–39.

<https://doi.org/10.3390/SU14148694>

Zheng, X., Mai, S., Zhou, C., Ma, L., & Sun, X. (2022). As above, so below? The influence of leader humor on bootleg innovation: The mechanism of psychological empowerment and affective trust in leaders. *Frontiers in Psychology*, 13(5), 96–112.

<https://doi.org/10.3389/FPSYG.2022.956782>

ARTICULO DE REVISIÓN

El síndrome del impostor en relación con la enseñanza: limitantes, factores y consecuencias para alcanzar un aprendizaje integral.

The imposter syndrome in relation to teaching: limitations, factors and consequences to achieve comprehensive learning.

Christian Rafael Quevedo Lezama

Centro de Altos Estudios Nacionales

<https://orcid.org/0000-0002-5216-7895>

Recibido: 07/07/2023

Revisado: 04/08/2023

Aceptado: 22/08/2023

Publicado: 30/09/2023

Correspondencia:

Correo electrónico: 41325016@caen.edu.pe



Resumen

En el proceso de enseñanza - aprendizaje intervienen diversos elementos que pueden ocasionar la práctica óptima o deficiente, lo cual, es determinante en los resultados, debido a ello, es importante reconocer estos factores para emplearlos de manera apropiada, sin embargo, muchas veces estos no son identificados, generando complicaciones que afectan a los actores del proceso.

El objetivo de esta investigación es describir la problemática relacionada con el síndrome del impostor, sus características, los factores que influyen en su incidencia y las consecuencias que produce en el proceso de aprendizaje integral. La metodología utilizada corresponde a un artículo de revisión que incluyó una búsqueda exhaustiva en bases de datos académicas, la selección de estudios relevantes y un análisis de los mismos.

Se identificaron las limitaciones del síndrome del impostor en la enseñanza y sus consecuencias para el aprendizaje integral. Los resultados muestran que el síndrome del impostor tiene una marcada incidencia en relación al género de la persona, siendo más recurrente cuando se trata del origen étnico, especialmente en casos de discriminación y estereotipos. Además, se observó que el síndrome se desarrolla con mayor facilidad en escenarios de competitividad y comparación de logros, lo que puede generar mayores niveles de estrés y ansiedad.

En conclusión, el síndrome del impostor afecta el rendimiento del estudiante, por lo que es fundamental que el profesional docente, a través de un análisis, pueda identificar sus efectos y ayudar a sus estudiantes a evitar sus consecuencias negativas. Por otra parte, dado que existen diferentes tipos de síndrome del impostor, dependiendo de cómo el individuo percibe su entorno, se deben implementar métodos específicos para abordar cada caso y obtener resultados favorables.

Palabras clave: Síndrome del impostor, enseñanza, educación, desconfianza, capacidades.

Abstract

In the teaching-learning process, various elements intervene that can cause optimal or deficient practice, which is decisive in the results, due to this, it is important to recognize these factors to use them appropriately, however, many times these are not identified, that evolve that refer to the actors of the process. The objective of this research is to describe the problems related to the impostor syndrome, characteristics, factors that influence its incidence and the consequences that occur in the comprehensive learning process. The methodology corresponds to a review article that included an exhaustive search in academic databases, the selection of relevant studies and their analysis. The limitations of the impostor syndrome in teaching and its consequences for comprehensive learning were identified. The results show that the impostor syndrome has a marked incidence in relation to the gender of the person, and is more recurrent when it comes to ethnic origin and in special cases of discrimination and stereotypes. When there are scenarios of competitiveness and comparison of achievements, it is when the syndrome develops more easily and higher levels of stress and anxiety can be observed. In conclusion, the impostor syndrome affects student performance, so it is essential that the teaching professional, through an analysis, can identify its effects and help their students avoid its consequences. On the other hand, since there are different types of Impostor Syndrome according to how the individual perceives their environment, methods must be implemented to be applied according to the needs of each one in order to obtain favorable results.

Keywords: Imposter syndrome, teaching, education, distrust, abilities.

Introducción

La enseñanza hoy en día es una de las actividades que ha tenido considerable protagonismo dentro del desarrollo de la sociedad, debido al rol esencial que desempeña, brindando la posibilidad de adaptación del individuo al entorno con el que se relaciona, asimismo, dotándolo de capacidades que le permitan contribuir con el crecimiento de la misma, logrando obtener un crecimiento sostenible en el tiempo.

Es importante precisar que en el contexto educativo, específicamente en el proceso de enseñanza – aprendizaje intervienen diferentes factores y agentes que podrían generar variación en los resultados del ejercicio, es por ello que, para su optimización, se debe mantener una aplicación adecuada en cuanto metodologías, direccionamiento a la calidad y fomentación de un aprendizaje homogéneo en los estudiantes por parte de los educadores; sin embargo, para que esto sea posible, se debe realizar un análisis minucioso que permita reconocer cuáles son los problemas que se encuentran presentes dentro del aula, pero este es un proceso deliberadamente complejo, dado que para lograr identificarlos se debería evaluar tanto el rendimiento del docente como el del estudiante de manera individual.

Cabe mencionar que el proceso de enseñanza es integral, es decir, que son diversos los elementos que el docente debe considerar para realizar su actividad oportunamente y obtener resultados positivos. Martínez (2015) explicó que parte importante de la aplicación práctica del docente proviene de la formación básica incluyendo todos los conocimientos y valores hasta su formación profesional, solidificando sus fundamentos y prácticas pedagógicas, asimismo, Almeida et al. (2023) señalan que algunos problemas autolimitantes están relacionados con la incapacidad de cumplir con estándares de logro “autoimpuestos”, lo que puede llevar al individuo a sufrir angustia psicológica, emocional y trastornos graves de salud mental. Por su parte, Flores, Álvarez y Porta (2013), explicaron que el factor moral tiene un rol importante para el buen desempeño de la educación, relacionándose directamente con actitudes y conductas morales que implican la enseñanza más allá de estrategias y técnicas, sino centrándose en el resultado final y en la calidad brindada, asimismo, Alvarado, Luyando y Picasso (2015) señalaron que el proceso educativo debe enfocarse en instruir contenido de calidad que resulte útil para el estudiante, además de emplear metodologías que viabilicen el aprendizaje facilitado, de esta manera, que el estudiante puede desarrollar nuevas capacidades y cumplir exitosamente con el objetivo de la enseñanza.

Según Soares et al. (2021), el síndrome del impostor tiene un impacto significativo en la salud mental en diversos aspectos, ya que los afectados generalmente experimentan una reducción en el nivel de calidad de vida y bienestar. Esto los imposibilita para atender inquietudes y dudas personales, además de manifestar niveles más altos de ansiedad y depresión en comparación con personas con bajos niveles de impostorismo.

Debido a ello se puede observar que en el ejercicio educacional se debe considerar la calidad, además de aplicar las metodologías y herramientas que permitan concretar este aspecto, de esta manera se logrará acoplar nuevas destrezas en los estudiantes, a través de las buenas prácticas de enseñanza instruidas por los docentes.

Por otro lado, en el proceso de enseñanza, se puede observar estudiantes que pueden encontrarse con limitaciones que afectan incluso actividades básicas como la lectura y escritura, los cuales, requieren ser identificados rápidamente para ser atendidas (Molano y Polanco, 2018). Entre las limitaciones más frecuentes se encuentran la dislexia, disgrafía o déficit de atención, las cuales generan complicaciones considerables que impiden que el educando pueda mantener el ritmo de aprendizaje al igual que el resto del grupo (Avaria y Kleinsteuber, 2014). Sin embargo, existen otras deficiencias que no son regularmente reconocidas, como las que afectan al comportamiento, específicamente situándose en bajas expectativas relacionadas al rendimiento y la proyección de logro, siendo característico del síndrome del impostor (Fernández y Bermúdez, 2015). El cual se observó por primera vez en 1978 por las psicólogas Pauline Clance y Suzanne Imes, haciendo referencia a una manifestación psicológica que promueve la fraudulencia o sabotaje intelectual a sí mismo (Wilkinson, Silverio y Wilkinson, 2020).

Las dificultades reconocidas por el docente en el estudiante deben ser tratadas de una manera distintiva y particular, dado que estas producen limitaciones que no permite que el educando pueda desenvolverse adecuadamente y desarrollarse al mismo nivel que el grupo.

Este tipo de problemas de aprendizaje que se pueden reconocer dentro de los centros educativos, afectan el desarrollo de los estudiantes dentro de su proceso cognitivo, creando un entorno negativo que no les permita un crecimiento progresivo (Avaria y Kleinsteuber, 2014). Entre estos se encuentra el síndrome del impostor, conceptualizándose como un fenómeno psicológico que se fundamenta en el “fraude” intelectual, donde el individuo cuestiona en reiteradas veces la obtención de sus logros, por otro lado, existe también el pensamiento relacionado con la suerte, donde se considera que los logros fueron obtenidos mediante esta, considerándola como efímera y momentánea (Wikilson, 2020) asimismo, comprende una

proyección de logro minimizada por el propio individuo en función de su falta de confianza (Fernández y Bermúdez, 2015).

Estas actitudes generan una barrera para el desarrollo del estudiante y la práctica profesional, ocasionando severos problemas en su confianza, de tal manera que el individuo poco a poco genere la pérdida de la motivación y el desarrollo académico, perdiendo posibles oportunidades y volviéndose menos competitivo, ocasionando indirectamente una autolimitación.

Por otro lado, para Anderson (2016) estas manifestaciones han sido cuestionadas, con respecto a si realmente su existencia era independiente o solo formaba parte del proceso de adaptación hacia el éxito, que muchas personas experimentan a través de un temor justificado por los cambios que conlleva pero que se extinguirán gradualmente, citado por (Wilkinson, 2020). A pesar de que en la actualidad existe evidencia, este padecimiento aún es cuestionado respecto a su existencia y también se minimiza considerándolo como una parte normal del camino al éxito.

El cuestionamiento en cuanto a su veracidad, suele tener cierto nivel de credibilidad, porque forma parte de las acciones que algunas personas toman ante cualquier situación desconocida o al verse expuestas públicamente, empero, existen ocasiones donde los individuos no logran superar este tipo de situación, presentando una barrera inquebrantable para su desarrollo y sus capacidades, en este sentido, este síndrome debe ser tratado como cualquier otro, ya que, de lo contrario y dependiendo del nivel de gravedad que este alcance, generará una situación de inestabilidad o estancamiento en la vida estudiantil o profesional de la persona.

Desde otro punto de vista, para Leonhardt, Bechtoldt, y Rohrmann (2017) el síndrome se manifiesta en personas que no aceptan realmente sus capacidades y que regularmente atribuyen su éxito a diversos factores ajenos, a pesar de que los resultados sean parte de su esfuerzo y habilidades, posición que toman siempre en todos los resultados que auguran éxito. Asimismo, Parkman (2016) indica que es importante tener en cuenta que muchos profesionales pueden identificarse en cierta medida con los sentimientos de las personas que sufren del síndrome del impostor, sin embargo, eso no define que el individuo lo padezca, dado que la diferencia se encuentra en que estos son perennes. Por otra parte, Almeida et al. (2023) han señalado que el síndrome del impostor se sustenta en diversos factores, como el miedo al fracaso, el hecho de compararse continuamente con otras personas y la búsqueda de la perfección. Además, ha invadido sectores de la vida como el empresarial y el tecnológico, convirtiéndose en una suerte de "epidemia" que se ha propagado y abarcado áreas de la vida humana que son vulnerables.

En la actualidad, existe un número de profesionales que padecen este síndrome, el cual se manifiesta como un sentimiento de insuficiencia e insatisfacción. Este sentimiento afecta la percepción de todos los resultados, incluso los buenos, considerándolos como insignificantes o atribuyéndolos únicamente a la suerte. Por esta razón, cualquier esfuerzo y logro obtenido por una persona que sufre del síndrome del impostor no son valorados (Almeida et al., 2023).

De acuerdo a ello, se puede precisar que no se trataría de un fenómeno temporal, ya que este puede acentuar los sentimientos de miedo, falta de confianza y fracaso a lo largo de la vida del individuo, lo que, a diferencia de eventos pasajeros, podría ocasionar considerables perjuicios.

Por otro lado, es importante mencionar que la existencia de este síndrome debe ser considerada por los docentes tanto para identificarlo en sus estudiantes como en su vida profesional, pero existen dificultades para poder reconocerlos, dado que puede confundirse con cuadros de estrés o ansiedad, de esta manera, se puede inducir a un posible desinterés, en estas situaciones, sería ideal que se observe al estudiante para comprender las causas que hicieron surgir a este tipo de situación, ya que puede ser proveniente del propio entorno que genera inseguridad o formar parte intrínseca de la persona.

Al reconocerse la problemática, esta se puede tratar de la forma más conveniente posible a través de la aplicación de metodologías, con el objetivo de promover la motivación del individuo, para ello, los docentes deben encontrarse capacitados y la institución educativa debe contar con un plan idóneo para tratar situaciones irregulares dentro del estudiantado, además de promover en el currículo escolar asignaturas que establezcan los cimientos necesarios para el fortalecimiento de la confianza y motivación de los estudiantes, es importante reconocer que para que exista una educación idónea, el docente y los estudiantes deben encontrarse en una situación regular, es decir, sin elementos que obstruyan su proceso de enseñanza - aprendizaje, de manera que les permita llevar con regularidad su desarrollo académico.

Como se observó, el síndrome del impostor altera el aprendizaje en el estudiante, lo cual es una problemática presente dentro de los centros de estudio, debido a ello, es necesaria la intervención temprana del docente de manera que se pueda atender a tiempo y así revertir los resultados.

Según Neureiter y Traut (2016), el síndrome del impostor aniquila la motivación para tomar decisiones. Una vez que los estudiantes han culminado sus estudios, les resulta difícil escoger un área profesional donde continuar su crecimiento académico debido a que no se sienten aptos para desempeñarse en ella, lo que afecta negativamente el desarrollo de su carrera. Aquellos

que padecen este síndrome experimentan un alto miedo al fracaso y una considerable baja autoestima, aspectos que están directamente relacionados con el desempeño del estudiante y que le limitan para alcanzar sus metas. A medida que el temor los invade, los sentimientos de impostor aumentan, lo que los conduce a una autopercepción de incapacidad intelectual.

En el desarrollo del presente se describirá la problemática relacionada al síndrome del impostor, características, factores que influyen en su incidencia y las consecuencias que se produce en el proceso de aprendizaje integral.

Desarrollo

Un breve repaso sobre el surgimiento del síndrome del impostor

Como se mencionó, el término síndrome del impostor fue empleado por primera vez por las psicólogas Pauline Clance y Suzanne Imes en el año de 1978 para describir los rasgos y comportamientos de un grupo de mujeres de alto rendimiento que luchaban por internalizar su éxito, estas mujeres describieron sentimientos de fraude porque no atribuyeron su éxito a sus propias habilidades a pesar de muchos logros y elogios (García et al, 2021). Es allí donde se obtiene la percepción de que los impostores se ven a sí mismos como indignos antes los elogios que reciben, debido a que no creen que se hayan ganado tal reconocimiento en base a sus capacidades, lo que les causa niveles elevados de ansiedad y estrés (Wilkinson, 2020). Debido a que este síndrome fue diagnosticado por primera vez a mujeres se creó la percepción de que estas eran más propensas a padecerlo, sin embargo, diversos estudios posteriores revelan que se da de igual manera tanto en hombres como en mujeres (Clark, Vardeman y Barbar, 2014).

Posteriormente el síndrome del impostor fue documentado por diversos autores, entre ellos se encuentran Hutchins y Rainbolt (2017) y Parkman (2016) quienes realizaron sus investigaciones enfocadas en establecer la incidencia y el impacto de este fenómeno. Por otro lado, está Wilkinson (2020), quien elaboró un estudio donde utilizó un enfoque autoetnográfico para centrarse en las experiencias vividas del síndrome del impostor. Por ende, se evidencia a partir de las investigaciones mencionadas que el síndrome del impostor es una problemática relevante para diversas áreas de estudio, identificar como este afecta la vida de las personas que lo padecen es fundamental para entender que tan perjudicial puede ser para el afectado o a que nivel puede escalar.

Desde sus inicios, el síndrome del impostor se ha mostrado como un elemento que afecta la seguridad y omite el reconocimiento del esfuerzo individual, al margen de que se haya

reconocido inicialmente en mujeres, este no escatima género, por lo contrario, se fundamenta en el aspecto psicológico del individuo, donde existe relación con la distorsión de la auto percepción.

Causas del Síndrome del Impostor

Para la aparición del síndrome del impostor existen algunos componentes que permiten que este pueda proliferar, para Arleo et al (2021), Gabsby (2020) y Dudau (2014) señalaron que las principales causas son:

- Baja autoestima.
- Malas experiencias del pasado.
- Falta de confianza.
- Pertenecer a grupos de riesgo o minorías.
- Exposición a comparaciones.
- Haber recibido críticas por largo tiempo de su vida.
- Perfeccionismo.

Son múltiples las causas que pueden ocasionar el síndrome, sin embargo, las mencionadas son las más recurrentes.

Principales síntomas

Para Chandra et al. (2019) las características del síndrome del impostor son una fuerte asociación con la angustia psicológica general, la ansiedad y la depresión, Burnout (agotamiento emocional, despersonalización y reducción de los logros personales) Agotamiento físico y exceso de trabajo, evitación de tareas con gran protagonismo y visibilidad, una mentalidad fija y finalmente el rechazo de comentarios positivos, concretándose una personalidad temerosa y sin expectativas de mejora, sino por lo contrario, ser poco visible ante los demás, durante el proceso de enseñanza, el síndrome del impostor puede ser uno de las problemáticas que se conforme como una de las principales barreras para el aprendizaje, por lo cual, es importante reconocer cuales son los síntomas que este muestra y de esta manera poder identificarlo de manera temprana y así poder realizar los procedimientos necesarios. Gabsby (2020), y Bravata et al (2019) que los principales síntomas son:

- Incapacidad de valoración de habilidades y competencias propias.
- Atribuir el éxito a factores elementos externos.
- Autocrítica constante al trabajo propio.
- Miedo a no encontrarse dentro de las expectativas.
- Autosabotearse.
- Plantearse objetivos elevados de manera exagerada.
- Depresión.
- Ansiedad.
- Tristeza.
- Temor a que sea observado como fraude.
- Insatisfacción constate.

Los mencionados son los síntomas preponderantes de este trastorno, a los cuales el docente en su ejercicio educacional debe prestar atención de manera que pueda identificarlos, tratarlos y así lograr mejorar las condiciones para el aprendizaje del estudiante.

¿Cómo afecta el síndrome del impostor a los principales protagonistas en el proceso de enseñanza?

Para Arleo et al., (2021) el síndrome del impostor produce un sentimiento de insuficiencia y desconfianza que puede provocar agotamiento, depresión y ansiedad, por otra parte, en un enfoque académico, la incapacidad de percibir el éxito propio y la sensación de falsedad o simplemente el pensar que nunca se está a la altura es una realidad que viven tanto docentes como estudiantes, lo cual termina afectando en gran medida el proceso de enseñanza (Parkman, 2016). Debido a ello el desempeño es uno de los aspectos que puede verse considerablemente afectado por el síndrome del impostor, asimismo, Živković (2021), explicó que el fenómeno se presenta en casos de profesionales que al ver afectado su desempeño optan por una segunda carrera, donde el individuo puede experimentar sensaciones como el no cumplir con las expectativas en ninguna de sus profesiones, de tal manera que se incrementa un posible temor al fracaso, sin embargo, esto no indica que pueda ser específicamente el síndrome del impostor,

sino, podría hacer referencia a la intervención de otros elementos como la autoincapacidad, autoestima y procrastinación.

Muchos profesionales experimentan el síndrome del impostor, entre los que se puede encontrar a los docentes, es importante mencionar que la presencia de este síndrome en los maestros puede ser sumamente perjudicial, dado que no solo limita la capacidad del profesional, sino que influye negativamente sobre el aprendizaje de sus estudiantes.

En adición, es necesario precisar que otro de los factores está relacionado a que en la mayoría de instituciones académicas los estudiantes se desenvuelven en un ambiente competitivo en el cual pueden ser parte de constantes comparaciones, ocasionando inseguridades, las que al ser constantes podrían dar inicio al surgimiento del síndrome del impostor, por otro lado, un escenario similar ocurre con los docentes, por lo general, en los docentes con poco tiempo de egresados, las inseguridades respecto a los nuevos retos podrían ser normales, pero si logran prolongarse y hacerse frecuentes a medida que se asumen nuevos roles lograrían dar señales del síndrome, esto se da con mayor frecuencia en los primeros trabajos debido a la poca o nula experiencia.

Asimismo, debido a las características peculiares y miedos que surgen del síndrome del impostor, se cree que los estudiantes con altos niveles de desconfianza pueden manifestar cambios en su conducta académica, como evitar juicios críticos y realizar auto sabotajes con el fin de generar una auto-incapacidad y así justificar sus fracasos (Meurer y Costa, 2020). Adicionalmente, Chandra et al. (2019) mencionaron que las características del síndrome del impostor presentan una fuerte asociación con la angustia psicológica general, la ansiedad, la depresión, Burnout, agotamiento físico y exceso de trabajo, evitación de tareas con gran protagonismo, una mentalidad fija y finalmente el rechazo de comentarios positivos, concretándose una personalidad temerosa y sin expectativas de mejora, logrando ser poco visible ante los demás. Consecuentemente Arleo et al (2021), mencionaron que los estudiantes que presenten el síndrome pueden incluso llegar a perder la continuidad de los estudios dada la presión percibida.

En este sentido, un educando que padece de este síndrome, a pesar de que posiblemente ha alcanzado logros, puede presentar sentimientos tan agudos que no le permitirá avanzar perjudicando considerablemente su desempeño y posiblemente impidiendo culminar sus estudios.

El Síndrome del impostor puede generar complicaciones en ambos participantes del proceso de enseñanza – aprendizaje, en el caso del docente, puede ocasionar limitaciones en su línea de crecimiento profesional, disminuir su desempeño y como resultado de ello, se puede ver afectado el estudiante, asimismo, si el estudiante padece del síndrome, este puede encontrarse desmotivado o con un rendimiento bajo, en ambos casos se debe identificar la problemática de manera que se pueda implementar rápidamente asistencia que permita mejorar su estado.

En función de lo mencionado, se puede decir que este síndrome puede convertirse en un problema sumamente complejo llegando a afectar diferentes aspectos de la vida de un individuo, lo cual exige la contextualización que permita comprender el fenómeno y generar un tratamiento para el mismo, además es indispensable en el campo pedagógico que los elementos participantes del proceso se encuentren en condiciones óptimas para obtener resultados eficientes.

Síndrome del impostor en la educación Superior

Parkman (2016), señaló que si bien muchos perciben el campus universitario como un oasis de tranquilidad donde las comunidades intelectuales se esfuerzan por buscar y compartir conocimientos en un entorno de apoyo, la realidad en la mayoría de los casos es marcadamente diferente debido a que factores como el aislamiento académico, la competitividad agresiva, el nacionalismo disciplinario, la falta de tutoría y la valoración del producto sobre el proceso tienen sus raíces en la cultura universitaria. Asimismo, Hutchins (2015) indicó que el entorno laboral actual en la educación superior y los rasgos de personalidad de quienes se sienten atraídos por él, se alinean estrechamente con factores que contribuyen al desarrollo de tendencias impostoras, el trastorno del impostor se ve con mayor frecuencia en quienes tienen títulos avanzados, aquellos que tienen los rasgos de conciencia, orientación al logro, expectativas perfeccionistas y personas que trabajan en ocupaciones altamente competitivas y estresantes. Por otro lado, Fraenza (2016) señaló que la exposición a constantes exigencias produce altos niveles de ansiedad que suele limitar el desempeño.

En la educación superior es frecuente el síndrome del impostor, dado que los estudiantes se preparan para afrontar la vida laboral y los retos que esta trae consigo. Esto evidencia que, dentro de las universidades, tanto los estudiantes como los profesores son particularmente susceptibles a los sentimientos de autolimitación, debido a la serie de factores que generan presión sobre los mismos influyendo en sus capacidades y desempeño. Asimismo, es común que las eventualidades que rodeen al individuo pueden perjudicar considerablemente su

desarrollo académico o profesional, como las comparaciones que provengan del docente, jefe, el mismo grupo o incluso desde el propio individuo, esto puede generar diversos cuadros de desconfianza y ansiedad, generando miedos que pueden hacer retroceder su aprendizaje y evitar ser visto por los demás.

En efecto, la etapa de la educación universitaria genera un cambio importante para los estudiantes, es allí donde afrontan un entorno más real, dado que es precisamente el proceso que les dará como resultado la obtención de una carrera profesional, la cual dará inicio a su vida laboral, sin embargo, por los diversos retos y responsabilidad que esta comprende, estos suelen tener cierto grado de temor, estrés o sensación de incapacidad respecto a lo que les depara el futuro, empero, esto es natural, el temor a lo nuevo es habitual en los seres humanos, debido a ello, es importante estar al tanto de la duración de estas sensaciones, dado que si se mantienen constantes durante largo plazo, puede ser señal de una anomalía.

Síndrome del impostor en la educación básica

Existen estudios que demuestran que la manera en que los seres humanos son criados será un factor determinante para promover el síndrome del impostor. Por tal motivo, es fundamental establecer hábitos de crianza saludables, ya que estos están directamente relacionados con el desarrollo de sentimientos impostores (Do Nascimento, 2022). La forma en que los padres socializan con sus hijos, la relación con su entorno social y la orientación que se les brinda para enfrentar pequeños desafíos de la vida cotidiana marcará la etapa de la niñez y determinará su capacidad para enfrentar este fenómeno. En esta etapa, es más fácil abordar cualquier anomalía, pero si se permite que perdure con el tiempo, crecerá la sensación de incapacidad y se correrá el riesgo de que se extienda, acentuándose y perjudicando la salud mental del individuo (Do Nascimento, 2022).

En el caso de la etapa adolescente, Almeida et al. (2020) mencionan que es la fase más difícil que experimentan los seres humanos debido a los intensos cambios que se presentan en su desarrollo mental y físico. Es muy probable que surjan sentimientos limitantes, temores, baja autoestima, desconfianza y poca valoración de sus capacidades. Así es como se presentan las primeras manifestaciones del síndrome del impostor.

En adición, Faulkner (2015) mencionó que la autoestima, la confusión de autoconcepto, la baja autoeficacia, el externalismo, la dificultad con el cumplimiento de altos estándares autoimpuestos y la ansiedad social, son elementos que tiene un rol importante con respecto al síndrome del impostor, dado que afectan el desenvolvimiento y distorsionan la autopercepción.

Durante el periodo de educación básica, las dificultades que el estudiante afronta, propias de su edad, son las que pueden promover la generación del síndrome del impostor, sin embargo, existen elementos que pueden contribuir de manera bivalente al estudiante, entre estos se encuentran el rol de los padres y docentes, dado que pueden contribuir identificando las problemáticas mencionadas y buscar los medios para afianzar su confianza.

Por otro lado, a largo del desarrollo personal existen diversos elementos que pueden alterar la confianza y ocasionar distorsiones de autopercepción, por lo cual, es parte importante de la actividad docente, poder reconocer ciertos rasgos como la baja autoestima que en muchas ocasiones son omitidos debido a centrarse en el aspecto cognitivo, sin embargo, desde un enfoque psicopedagógico pueden representar los cimientos de una problemática académica que incluso puede escalar a diversos aspectos de la vida del individuo. La desconfianza sobre las capacidades, no necesariamente provienen del entorno del individuo, sino que pueden formar parte de su percepción o personalidad, en estos casos es mayor la probabilidad de que este pueda perjudicar su desarrollo, pero no precisamente el síndrome del impostor es la única barrera existente, sino que existen otros aspectos de tipo psicológicos que pueden ocasionar dificultades, debido a ello, el docente debe estar capacitado para lograr diferenciarlas.

Es así que se puede observar que en las diferentes etapas del proceso educativo puede manifestarse el síndrome del impostor, con diferentes causas, en la educación superior debido a inseguridades propias de la cercanía a la vida laboral y la aplicación práctica de las habilidades aprendidas en todo el proceso educativo, por otro lado, en la educación básica se encuentra relacionada a la cercanía con los cambios propios de la edad, adaptación social y la reacción que produce sobre el individuo, es preciso mencionar, que el síndrome del impostor, no se rige precisamente a la etapa de aprendizaje, sino a la formación, el autoconcepto y cuan sólida sea la confianza del individuo para poder reconocer sus logros.

Síndrome del impostor en la docencia

Por otro lado, los docentes, como todo profesional, no son esquivos a este tipo de trastornos, lo cual puede influir considerablemente sobre su desempeño y afectar sus labores.

El síndrome del impostor está presente dentro de la docencia, dado el hecho que el modelo de instituciones académicas no ha cambiado mucho con respecto a la estructura en los últimos diez años y el continuo avance de su corporativización permanece siempre presente, con tendencias constantes hacia la comparación de profesionales, incidiendo sobre el trastorno del impostor (Hutchins, 2015). Además, Faulkner (2015) explica que se han documentado tendencias de

Revista Científica Disciplinarias
Julio - Setiembre 2023, 2(2)

impostores en individuos en una variedad de roles académicos y se han podido compartir sus experiencias colectivas, como trabajadores que ingresaron a la institución educativa como adjuntos, miembros del personal y en roles de docentes a tiempo completo, en ello, uno de los autores afirmó: frecuentemente se siente como un impostor; describiéndose como un niño que juega a disfrazarse, esto es especialmente notable cuando realiza la práctica de enseñanza, presenta o asiste a reuniones oficiales, de manera que se mantiene el sentir de generar un personaje que se encuentre a la altura de los demás.

Es normal que los docentes al asumir nuevos retos dentro de los centros educativos, sientan algo de presión, inseguridad o la sensación de poner a prueba sus habilidades, sin embargo, esto no debe ser recurrente, dado que, si no se encuentran en estado óptimo puede limitar su desempeño y afectar al estudiante.

¿El factor étnico influye?

Como fue mencionado anteriormente, son diversos los factores que intervienen para la adquisición del síndrome del impostor en una persona, tales como la competencia constante, las comparaciones o la fuerte inclinación a la perfección, por otro lado, cabe recalcar, que se ha observado que el síndrome del impostor tuvo prevalencia en las poblaciones reducidas, minorías o sectores más vulnerables, debido a que estos solían ser marginados y atribuidos a capacidades limitadas.

Arleo et al., (2021) explicaron que la falta de diversidad es uno de los elementos que acentúan este tipo de problemáticas, dado que los factores como cultura, étnica, género, la ética y moral propia de la persona pueda ser un elemento de exclusión o degradación, ocasionando cuestionamientos en sus capacidades o incluso lograr que no pueda verse como posible líder del grupo, en adición, para Cokley (2017) existe mayor presencia del síndrome del impostor en personas pertenecientes a minorías étnicas, debido a situaciones de discriminación y estereotipos que afectan y pueden ocasionar depresión o ansiedad en estudiantes y profesionales, asimismo, para Chandra et al (2019) los sectores más vulnerables como las poblaciones étnicas afroamericanas o los individuos provenientes de sectores socioeconómicos bajos, dado que presentaban en su mayoría este tipo de sentimientos de autosabotaje, desconfianza y temor con respecto a sus capacidades. Además, para Bernard et al, (2017), en el caso de las personas afroamericanas, las que presentan mayor presencia del síndrome del impostor son las mujeres, llegando a sentir resentimiento, además estos pueden llegar incluso a afectar considerablemente su salud mental.

Entonces, es posible reconocer que un equipo diverso pueda limitar considerablemente el desarrollo del síndrome del impostor, brindando un prospecto que impulsaría la confianza entre los integrantes de un grupo, de tal manera que sea mucho más accesible para generar ambiciones de superación de manera integral.

Son muchos los factores que pueden ocasionar el síndrome del impostor, pero es claro que las personas pertenecientes a grupos marginados, discriminados o estereotipados presentan mayor tendencia a ser sus propios impostores, dado que debido a las cualidades que se les atribuyen, sienten que no pueden desempeñarse de la misma manera o que no se encuentran calificados para asumir responsabilidades que otros grupos de personas no afectados a este tipo de problemáticas asumen.

Es importante que durante el proceso de enseñanza se observe si el estudiante presenta algún tipo de problema relacionado con su entorno a causa de algunas de sus características físicas o sociales, cabe mencionar, que parte del rol del docente es concientizar y promover la igualdad de oportunidades, de esta manera es posible contribuir con la seguridad, la motivación y determinación de las minorías que puedan verse afectadas o aludidas dentro del centro educacional.

Tipos de síndrome del impostor

El síndrome del impostor se puede posicionar de manera distintiva sobre los individuos, los cuales tendrán perspectivas diferenciadas según el enfoque que sostengan, debido a ello, se puede reconocer la existencia de diferentes tipos de impostorismo.

En este contexto, de acuerdo con Carvalho (2022), la literatura destaca que existen dos tipos de impostores: los verdaderos impostores y los falsos impostores. Los primeros son aquellos individuos que atribuyen sus logros a causas externas, presentando una falsa percepción de incapacidad e incompetencia; como consecuencia, se aíslan de los demás. En cambio, el segundo grupo está formado por personas que no experimentan los sentimientos ligados al síndrome, pero se identifican como impostores ante el entorno exterior, comportándose con modestia e impidiendo que otras personas creen expectativas positivas sobre sus logros.

Por otra parte, Tiwari (2022) menciona distintos tipos de impostores, como la "Super persona" (Superhombre/supermujer). En este tipo de síndrome, la persona cree que es necesario ser el más trabajador, el mejor estudiante o debe alcanzar los más altos niveles de logro para sentirse satisfecha, de modo que, si no lo logra así, se considera un fraude. Este tipo de síndrome se

relaciona con la seguridad y la validación. La persona que lo padece se siente insegura de sus capacidades y necesita constantemente la aprobación de otros. Realiza esfuerzos excepcionales y se sobrecarga, lo que deriva en situaciones de estrés y agotamiento severo.

Además, según Leonhardt, M., Bechtoldt, M. y Rohrmann, S. (2017), existen los impostores verdaderos y los impostores estratégicos. Los impostores verdaderos tienen como principal característica la construcción negativa de la percepción de sus capacidades, lo que genera una visión pesimista y desconfianza acentuada en la obtención de logros o posibles éxitos. Por otro lado, los impostores estratégicos se caracterizan por distanciarse del cansancio por estrés, la auto incapacidad, la autoestima y la resiliencia, mostrando una cercanía considerable con la satisfacción laboral.

Esta descripción presenta posiciones en la cual podría cuestionarse al posible impostor estratégico, dada la presencia de los factores que intervienen dentro de este, lo cual, a diferencia de la posición del impostor verdadero, se encuentra relacionado a un enfoque organizacional.

Por otro lado, se encuentra el tipo perfeccionista. En este tipo de síndrome, la persona no se siente satisfecha con su desempeño y piensa que no ha sido suficientemente capaz para lograr una meta; siente que no ha dado lo mejor debido a sus imperfecciones, lo cual interfiere en el logro de sus objetivos. El síndrome del impostor en el perfeccionista depende de sus características personales, las cuales lo llevan a pensar que no es tan bueno como los demás. Los perfeccionistas siempre buscan obtener la excelencia en lo que hacen. En este grupo, el individuo se pone metas bastante altas y es muy exigente con su desempeño. Sin embargo, el problema surge cuando el individuo no alcanza las metas planteadas, lo que lleva a cuestionamientos sobre sus logros. Otro de los tipos es el genio natural, este se caracteriza por considerarse capaz, independientemente del esfuerzo que pueda dedicarle a una actividad, sin embargo, el problema yace especialmente cuando no logran cumplir los objetivos fijados, empieza a mostrar altos niveles de frustración (Tiwari, 2022). El tipo experto, es donde el individuo quiere encontrar y adquirir la mayor cantidad de conocimiento posible, dado que eso le brinda la confianza ante las inseguridades que pueda presentar en referencia a los que los rodean, este se encuentra constantemente midiendo sus capacidades y al no poder resolver una situación, crea muchas dudas de sí mismo, perdiendo la capacidad realizar actividades que ya domina (Bravata et al., 2019).

Tiwari (2022) también menciona el "genio natural", que es un tipo de síndrome donde la persona duda de su inteligencia y de sus competencias. Se siente como un fraude porque no se considera naturalmente inteligente o dotado de capacidades, y atribuye sus logros a la suerte.

Por último, está el tipo "solista", que se siente un impostor cuando necesita ayuda para desempeñar alguna tarea. Piensa que el hecho de tener que pedir ayuda para alcanzar una meta significa que no es competente, y por tanto, duda de sus habilidades y competencia.

Son diversas las tipologías derivadas del síndrome del impostor, y todas las mencionadas se pueden observar en la práctica pedagógica, durante el periodo de enseñanza el docente puede identificar de qué manera se desenvuelven cada uno de los estudiantes y como estos reacciona ante los resultados exitosos y los desfavorables, cuando el estudiante obtiene resultados favorables, este tienda a querer mantenerlos permanentemente, por otro lado, si estos no se dan, pueden ocurrir dos escenarios, la motivación por mejorar o desmotivación y problemas con su autoconfianza, este último caso es que genera problemática, dado que el estudiante puede perjudicar severamente su desempeño académico, incluso al punto de mostrar desinterés total y de dejar la escuela.

Ciclo del síndrome del impostor

Una de las características del síndrome del impostor es el miedo particular que puede manifestarse de distintas maneras. Estas personas tienen mayores probabilidades de presentar depresión, ansiedad generalizada y baja autoestima. Existen seis dimensiones en el síndrome del impostor, algunas personas pueden presentar solo una, mientras que otras pueden mostrar todas. Estas dimensiones son: 1) Ciclo del impostor, 2) la necesidad de ser especial o de ser mejor, 3) aspectos de superhombre/supermujer, 4) Miedo al fracaso, 5) Negación de competencia y 6) Miedo y culpa por el éxito (Lau, 2020).

De acuerdo con Lau (2020), aunque muchas personas pueden identificarse con tener miedo al fracaso, existe una dimensión conocida como el ciclo del impostor. Estas etapas pueden ser oscuras para la mayoría. El ciclo del impostor es en realidad uno de los aspectos más importantes y perjudiciales de este síndrome. El ciclo comienza cuando a alguien se le asigna una tarea relacionada con los logros, por ejemplo, un ensayo o un informe, y debido a la ansiedad que acompaña al síndrome del impostor, la persona responde a la tarea con una preparación excesiva o una procrastinación inicial, seguido de una preparación intensa. Generalmente, la persona siente la necesidad de lograr más de lo requerido para evitar la posibilidad de ser vista como un fraude, y muchas veces pospone la asignación por el temor a

no responder adecuadamente a la tarea. Sin embargo, luego buscará hacer todo lo posible para evitar ser vista como un fraude.

También aparece una falsa relajación, a la que le sigue un esfuerzo frenético; al final, experimenta una sensación de alivio que no perdura. El síndrome es identificable fácilmente cuando, luego de haber culminado con éxito y recibir comentarios positivos, las personas niegan haber alcanzado el éxito por su propia capacidad, sino que lo atribuyen al trabajo duro. La duda acerca de sí mismos crece con cada negación del éxito, y el ciclo se repite con cada nueva tarea. Aunque resulta útil conocer todos estos signos del síndrome del impostor, aún puede ser difícil verlo en la propia vida cotidiana (Lau, 2020).

Por otro lado, es común que muchas personas presenten la sensación de temor, este se justifica debido a la personalidad del individuo y la visión que presentan hacia nuevos retos, sin embargo, es regular que estos también se extingan con el tiempo y no se deban presentar más dada la experiencia del individuo, lo que en el caso del síndrome del impostor no sucede, debido a la autovaloración y percepción del individuo en cuanto a sus capacidades (Anderson, 2016), citado por (Wilkinson, 2020).

Como se pudo observar, al presentarse nuevas actividades o retos, relacionados a experiencias pasadas donde se obtuvieron resultados satisfactorios, inconscientemente se genera la duda y desconfianza de la posibilidad de un rendimiento óptimo, generando un alto nivel de ansiedad, de tal manera que se repite el ciclo, debido a la concurrencia del suceso y la autopercepción del individuo.

Predominio

El síndrome del impostor se encuentra sujeto a muchos ámbitos, entre estos se observa el entorno profesional, especialmente cuando se deben asumir nuevos roles que se efectúan como retos, frecuentemente sucede en las primeras experiencias y puede ocasionar altos niveles de preocupación, estrés y ansiedad.

Parkman (2016), mencionó que, hasta cierto punto, todos somos impostores y desempeñamos roles diferenciados en la vida, presentando un yo público que puede diferir del yo privado que compartimos con los íntimos y transformándonos en ambos según las circunstancias lo exigen, mostrar una fachada es parte integral de la condición humana especialmente en ámbitos que lo exigen, como el profesional; sin embargo, la diferencia yace en que, para el impostor, estos sentimientos nunca se disipan, por otro lado, Bernard et al (2017), uno de los factores donde

predomina el síndrome, es especialmente en grupos poco diversos y con personas de minorías afectadas, asimismo, para Faulkner (2015), este predomina sobre individuos que presentan problemas de autoestima, la falta de confianza y seguridad, genera una problemática constante, que ocasiona que el individuo no aspire a más, por temor a medir sus capacidades con el resto del grupo.

Se pudo observar que muchos estudiantes limitan su potencial, en consecuencia, de no sentirse sumamente preparados para asumir retos, debido a ello, en algunos casos su rendimiento no es el esperado, por lo que es recomendable que el docente vea más allá de los resultados y analice al educando como ser multidimensional.

Por otro lado, este síndrome se observó por primera vez en mujeres, debido a ello, inicialmente se tuvo la percepción que el trastorno era más frecuente en el género femenino, sin embargo, posteriormente se observó con frecuencia en varones, demostrando que este puede afectar indiferentemente del sexo.

Consecuencias atribuidas al síndrome del impostor

Como todo síndrome, suele presentar consecuencias para el portador, las cuales pueden limitar la vida del individuo, empero, es importante mantener un control de manera que no pueda ocasionar limitaciones severas para este, o en el mejor de los casos, eliminarlas en su totalidad.

En cuanto a las consecuencias, Neureiter y Traut (2016) señalan que las áreas más afectadas por los sentimientos de impostor son los aspectos de desarrollo o planificación de carrera, seguido por la motivación para liderar. De acuerdo con esta hipótesis, a mayor manifestación del síndrome del impostor, existe menos planificación de carrera y motivación para liderar. Esto es realmente preocupante, ya que la planificación podría ser el inconveniente más importante al que se enfrenten los estudiantes en el proceso de su desarrollo profesional.

Es importante mencionar que los estudiantes que padecen este trastorno tienen dificultades para delegar funciones, además, debido a su falta de seguridad suelen requerir más tiempo para realizar revisiones que pueden ser innecesarias, además, debido a la desconfianza a sí mismos, no se permiten liderar grupos o equipos de trabajo, lo cual, limita sus capacidades considerablemente. Parkman (2016) explicó que, entre otras de las consecuencias atribuidas al síndrome del impostor, se encuentran, el establecimiento de metas muy altas o imposibles de alcanzar, lo cual ocasiona problemas en la moral del estudiante al no poder alcanzarlas a pesar de que se encuentre en constante autoexigencia, por otra parte, se pueden desarrollar cuadros

de ansiedad propios del ser perfeccionista, donde el nivel de exigencia puede afectar incluso hasta su salud.

Como se puede observar, el individuo, se encuentra ante un cuadro de autoexigencia o autolimitación constante, el cual, puede ocasionar el rechazo incluso a sus actividades, de manera que a largo plazo se verá perjudicado. Aunque el individuo tenga un buen desempeño e incluso si es que este recibe buenos comentarios por parte su entorno, este no se sentirá merecedor del mismo, esto se da debido a la internalización del éxito y la magnificación del fracaso, lo cual representa la principal barrera para su crecimiento indiferentemente del ámbito donde se desenvuelva.

Conclusiones

El síndrome del impostor presenta mayor incidencia respecto al género de la persona, sin embargo, su presencia es más recurrente con respecto al origen étnico de los individuos relacionados especialmente a situaciones de discriminación y estereotipos.

Los entornos que presentan altos niveles de competitividad y comparación de logros ocasionan escenarios donde el síndrome del impostor puede desarrollarse con mayor facilidad, asimismo, se observan altos niveles de estrés y ansiedad.

Se debe asumir como parte de la actividad docente, el análisis del estudiante de manera individual, de esta manera se podrán reconocer todos los elementos que ocasionan problemas en su aprendizaje, asimismo, se identificará con mayor facilidad si este presenta indicios del síndrome del impostor, dado que su identificación muestra cierto grado de dificultad.

La realización personal, en el ámbito educativo y profesional se ve afectada por la presencia del síndrome del impostor, dado que el individuo no presenta expectativas de crecimiento y se limita debido a la desconfianza y temor de sus capacidades, logrando incluso mantenerse en su zona de confort sin posibilidades de crecimiento a consecuencia de sus actitudes.

Existen diferentes tipos de síndrome del impostor, cada uno relacionado a como percibe el individuo su entorno, por lo cual, se requiere una aplicación metódica diferenciada para cada uno de estos, dadas sus características distintivas, de manera que se pueda obtener resultados favorables en el desempeño del individuo de manera específica.

El docente debe encontrarse en la capacidad de poder reconocer los principales síntomas que ocasionan el síndrome del impostor, de esta manera reconocer las causas principales, logrando

que a través de un enfoque psicopedagogo se logre tratar la problemática de manera que no afecte al rendimiento del estudiante.

Bibliografía

- Almeida, S., Blanco, M., Bordín, R., y Cassia, R. (2023). Síndrome do Impostor: Desafios e Prevenções. *Revista Electrónica Scielo25 preprints*, 2. <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/5797/11332>
- Alvarado, E., Luyando, J. y Picazzo, E. (2015). Percepción de los estudiantes sobre la calidad de las universidades privadas en Monterrey. *Revista iberoamericana de educación superior*. 1 (1), 58 – 76. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-28722015000300058
- Arleo, E., Wagner – Schulman, M., Mc. Ginty, G., Salazar, G. y Mayr, N. (2021). Tackling impostor syndrome: A multidisciplinary approach. *Clinical Imaging*. 74, 170 – 172. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0899707120305519>
- Anderson, L. V. (2016). Feeling like an imposter is not a syndrome [online]. Retrieved June 4, 2018, from http://www.slate.com/articles/business/the_ladder/2016/04/is_impostor_syndrome_real_and_does_it_affect_women_more_than_men.html?via=gdpr-consent
- Avaria, M. y Kleinstauber, K. (2014). Dificultad de aprendizaje en el niño. *Revista Pediatría Electrónica*. 11 (2), 1 – 18. https://www.revistapediatria.cl/volumenes/2014/vol11num2/pdf/DIFICULTAD_APRENDIZAJE_NINO.pdf
- Bernard, D., Lige, Q., Willis, H., Sosoo, E., y Neblett, E. (2017). Impostor phenomenon and mental health: The influence of racial discrimination and gender. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 155–166. <https://doi.org/10.1037/cou0000197>
- Bravata, D., Watts, S., Keefer, A., Madhusudhan, D., Taylor, K., Clark, D., ... Hagg, H. (2019). Prevalence, Predictors, and Treatment of Impostor Syndrome: A Systematic Review. *Journal of General Internal Medicine*. 1(1), 1 – 24. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11606-019-05364-1>

- Carvalho, M., García, T., y Alves, M. (2022). Nível de síndrome do impostor em estudantes de medicina. *Revista Eletrônica Acervo Saude*, 23 (1), pp. 1-10. <https://acervomais.com.br/index.php/saude/article/view/11735/7049>
- Chandra, S., Huebert, C., Crowley, E. y Das, A. (2019). Impostor Syndrome Could It Be Holding You or Your Mentees Back? *Chest*. 156 (1), 26 – 32. [https://journal.chestnet.org/article/S0012-3692\(19\)30607-5/pdf](https://journal.chestnet.org/article/S0012-3692(19)30607-5/pdf)
- Clark, M., Vardeman, K., y Barba, S., (2014). Perceived inadequacy: A study of imposter phenomenon among college and research librarians. *College & Research Libraries*. 75(3) 255-271. <https://doi.org/10.5860/crl12-423>
- Cokley, K., Smith, L., Bernard, D., Hurst, A., Jackson, S., Stone, S., ... Roberts, D. (2017). Impostor feelings as a moderator and mediator of the relationship between perceived discrimination and mental health among racial/ethnic minority college students. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 141–154. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fcou0000198>
- Dadua, D. (2014). The relation between perfectionism and impostor phenomenon. *Procedia*. 127 (10), 129 – 133. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814023179>
- Dosnacimiento, E., (2022). Avaliando o papel dos valores humanos e dos estilos parentais no fenômeno do impostor: um estudo com crianças. (*Programa de pós-graduação em psicologia - Curso de mestrado em psicologia*). Fundação Universidade, Federal de Mato Grosso do Sul, faculdade de ciências humanas, Brasil. https://repositorio.ufms.br/retrieve/faf32951-00de-41dc-aa16-39dfbb74f860/Dissertacao_Eduardo_Fran%C3%A7a_Nascimento.pdf
- Faulkner, A. E. (2015). Reflections on the impostor phenomenon as a newly qualified academic librarian. *New Review of Academic Librarianship*, 21(3), 265-268. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13614533.2015.1070185?journalCode=racl20>
- Fernández, E. y Bermúdez, J. (2015). Estilo atribucional, observación y defensividad: el caso del síndrome del impostor y el pesimismo defensivo. *Revista de psicología social*. 2 (15), 165 – 180. <http://dx.doi.org/10.1174/021347400760259802>

-
- Flores, G., Álvarez, Z. y Porta, L. (2013). La buena enseñanza en la educación superior. *Revista Magistro*. 7(13), 81-108. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4798371>
- Fraenza, C. (2016). The Role of Social Influence in Anxiety and the Imposter Phenomenon. 20 (2), 1 – 14. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1105971.pdf>
- García, T., Gomes, L., Correa, K., Aguiar, R. y Veloso, V. (2021). Escala Clance del Fenómeno del Impostor: Adaptación brasileña. *Artigos*. 26 (2), 1 – 12. <https://doi.org/10.1590/1413-82712021260211>
- Gabsby, S. (2020). Imposter Syndrome and Self-Deception. *Australasian Journal of Philosophy*. 1 (1), 1 – 12. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00048402.2021.1874445>
- Hutchins, H., y Rainbolt, H. (2017). What triggers imposter phenomenon among academic faculty? A critical incident study exploring antecedents, coping, and development opportunities. *Human Resource Development International*, 20(3), 194–214. <https://doi.org/10.1080/13678868.2016.1248205>
- Hutchins, H. M. (2015). Outing the imposter: A study exploring imposter phenomenon among higher education faculty. *New Horizons in Adult Education & Human Resource Development*. 27(2), 3-12. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/nha3.20098>
- Leonhardt, M., Bechtoldt, M. y Rohrmann, S. (2017). All Impostors Are not Alike— Differentiating the Impostor Phenomenon. *Frontiers in Psychology*. 8 (1), 1 <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2017.01505/full>
- Lau, D. (2020). The impostrous imposter syndrome. *Fresh Writing*, 20. <https://freshwriting.nd.edu/volumes/2020/essays/the-impostrous-imposter-syndrome>
- Martínez, M. (2015). Los fundamentos pedagógicos que sustenta la práctica docente de los profesores que ingresan y egresan de la maestría en intervención socioeducativa. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*. 6 (15), 129 – 144. [https://doi.org/10.1016/S2007-2872\(15\)30007-X](https://doi.org/10.1016/S2007-2872(15)30007-X)
- Meurer, A. y Costa, F. (2020). Eis o melhor e o pior de mim: fenômeno impostor e comportamento acadêmico na área de negócios. *Rev. Contab. Finanç*, 31(83), 348-363. <https://www.scielo.br/j/rcf/a/y9sgwyqHh9JkmvJqjFDNyKD/?lang=pt>

- Molano, G. y Polanco, A. (2018). Dificultades de aprendizaje y su incidencia en la adolescencia. *Revista Prisma Social*. (23), 366-387. <https://revistaprismasocial.es/article/view/2785>
- Neureiter, M., y Traut, E. (2016). An Inner barrier to career development: preconditions of the impostor phenomenon and consequences for career development. *Frontier psychology*, 7. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2016.00048/full>
- Parkman, A. (2016). The Imposter Phenomenon in Higher Education: Incidence and Impact. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 16(1), 51-60. http://www.na-businesspress.com/JHETP/ParkmanA_Web16_1_.pdf
- Soares, A., Nascimento, E. y Calvancanti, T. (2021). Fenômeno do Impostor e Perfeccionismo: Avaliando o Papel Mediador da Autoestima. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 21 (1), pp. 116-135. <https://www.redalyc.org/journal/4518/451870070007/451870070007.pdf>
- Tiwari, A. (2022). Impostor Syndrome: Narrative review with recommendations. *International Journal of advances psychiatric nursing*, 4 (2), pp. 15-17. https://www.researchgate.net/profile/Abhilasha-Tiwari-8/publication/363618301_Imposter_syndrome_Narrative_review_with_recommendations/links/6325c19270cc936cd3147c95/Imposter-syndrome-Narrative-review-with-recommendations.pdf
- Wikilson, K. (2020). Imposter syndrome and the accidental academic: an autoethnographic account. *International Journal for Academic Development*. (1), 1-12. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1360144X.2020.1762087>
- Wilkinson, C., Silverio, S. y Wilkinson, S. (2020). The neoliberal university and the neurotic academic: A textual analysis of ITV drama *Cheat*. *Journal of further and higher education*. (1), 1-13. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2020.1751093>
- Živković, P. (2021). Second-career teachers' professional identity and imposter phenomenon: nexus and correlates. *Journal of education sciences y psychology*. 11(1), 26 - 38. https://www.researchgate.net/profile/Predrag-Zivkovic-2/publication/351392835_Second-career_teachers'_professional_identity_and_imposter_phenomenon_nexus_and_correlates/links/609947fe299bf1ad8d90655b/Second-career-teachers-professional-identity-and-imposter-phenomenon-nexus-and-correlates.pdf

ARTICULO DE REVISIÓN

La importancia de la gestión de personal en el sector microfinanciero en el periodo 2019-2023: Una revisión a la literatura

Importance of personnel management in the microfinance sector in the period 2019-2023: A review of the literature

Diaz Rios Koky Paola

Universidad César Vallejo

<https://orcid.org/0000-0002-1341-4320>

Tapullima Subarahua Rolan Fernando

Universidad César Vallejo

<https://orcid.org/0000-0002-5251-4535>

Recibido: 09/07/2023

Revisado: 07/08/2023

Aceptado: 24/08/2023

Publicado: 30/09/2023

Correspondencia:

Correo electrónico: kodiazri@ucvvirtual.edu.pe



Resumen

El presente artículo de revisión bibliográfica tuvo como objetivo principal presentar un análisis de la gestión de personal en el sector micro financiero en el periodo del 2019-2023, además, corresponde a la revisión sistémica de la literatura. Esta investigación se realizó por medio de la búsqueda de artículos e investigaciones científicas las cuales fueron extraídas de Scopus, Ebsco, Scielo y Dialnet. Para el adecuado procesamiento de información, se usaron los siguientes criterios: 1. Proceso de selección donde se emplearon términos claves como gestión de recursos humanos en bancos, gestión del talento humano en las microfinancieras, personnel management, human resource management y talent management para detectar investigaciones relevantes y proceder a la exclusión entre sí. 2. Proceso de clasificación y extracción, donde se constató la calidad de redacción y evaluó el aporte con el tema de estudio considerando su título de investigación, resumen y palabras claves. 3. Proceso de inclusión. Luego de haber seleccionado y clasificado los artículos científicos se procedió a realizar una lectura rápida para a partir de ello constatar su idoneidad y detallar la información seleccionada a través de tablas. Concluyendo que, la adecuada gestión del personal dentro de las microfinancieras trae consigo múltiples ventajas que van desde el crecimiento organizacional, la eficiencia operativa hasta el mayor posicionamiento en el mercado.

Palabras clave: Gestión de personal; empresas; personas; clientes; servicio

Abstract

The main objective of this bibliographic review article was to present an analysis of personnel management in the microfinance sector in the period 2019-2023, in addition, it corresponds to the systemic review of the literature. This research was carried out through the search for articles and scientific research which were extracted from Scopus, Ebsco, Scielo and Dialnet. For the proper processing of information, the following criteria were used: 1. Selection process where key terms such as human resource management in banks, human talent management in microfinance institutions, personal management, human resource management and talent management were used to detect relevant investigations and proceed to the exclusion of each other. 2. Classification and extraction process, where the quality of writing was verified and the contribution to the study topic was evaluated considering its research title, abstract and keywords. 3. Inclusion process. After having selected and classified the scientific articles, a quick reading was carried out to verify their suitability and detail the selected information through tables. Concluding that, the adequate management of personnel within microfinance institutions brings with it multiple advantages that range from organizational growth, operational efficiency to greater positioning in the market.

Key words: Personnel management; companies; people; customers; service.

Introducción

La gestión de personal se configura como uno de los elementos primordiales que propicia la obtención de resultados exitosos dentro de las entidades del sector microfinanciera, no obstante, a nivel internacional son pocas las investigaciones que se han realizado en torno a esta variable y enfocadas en este sector lo que ha generado que coexistan vacíos que entorpezcan su adecuado desarrollo y profesionalización. Bajo este preámbulo, de acuerdo a los estudios encontrados en los principales buscadores de artículos científicos como son Scielo, EbscoHost, Scopus y Dialnet se evidencia que la tecnología repercute de forma especial en el ámbito financiero esto ha ocasionado que la manera de gestionar al talento humano cambie de manera trascendental provocando que la plantilla de fuerza laboral se vea ampliamente reducida en los últimos 5 años, este factor a su vez ha ocasionado cambios en la búsqueda de los perfiles competitivos profesionales y a desencadenado en medidas alternas para reclutar y seleccionar.

El panorama que se vive en el sector microfinanciero dentro del campo nacional no es diferente y se evidencia que las investigaciones que sean efectuado en torno a la gestión de personas son aún escasas, dejando entrever que existen gran desinterés por conocer las modalidades, formas, herramientas, praxis y estrategias que desarrollan los líderes empresariales para orientar y administrar al personal. Los estudios analizados dan cuenta que en los últimos cinco años se ha vivido un cambio tecnológico revolucionario que ha transformado la manera de operar de las empresas microfinancieras, lo cual además ha traído grandes cambios en las necesidades de los usuarios. El sector financiero y bancario en el Perú se ha visto obligado a adquirir nuevas herramientas tecnológicas para ofrecer a sus clientes una mejor calidad de servicio y de esta manera atender de forma oportuna a sus requerimientos, no obstante, este factor no lograría los cambios que se requieren si no se apoyarían del talento humano para lograrlo.

El panorama que envuelve al rubro microfinanciero dentro del campo regional y local presenta similitud con lo descrito los párrafos anteriores y aunque sean pocos a los hallazgos encontrados en relación al tema, es de suma importancia en la medida que ayudara a mejorar la gestión del personal en estas empresas y así estas puedan incrementar sus márgenes de rentabilidad y por ende ser sostenibles en el tiempo, es importante destacar que un ámbito relevante que existe en torno a este tipo de empresas es que debería existir mayor inversión de capital y tiempo entre los lazos que coexisten entre el talento humano y el uso de la tecnología, ya que ambos se configuran como elementos destacables que permiten atender a las exigencias de los usuarios. En concordancia con lo expuesto, se tuvo como interrogante ¿Qué se conoce de la gestión de

personal en el sector micro financiero en los últimos 5 años? Además, se tuvo el objetivo general que estuvo abogado a presentar un análisis de la gestión de personal en el sector micro financiero en el periodo del año 2019-2023.

Metodología

El artículo corresponde a la revisión sistemática de la literatura científica misma que según Huairé (2019) es entendida como una forma de investigación tuvo como finalidad recopilar y proporcionar un resumen sobre un tema específico a partir de estudios realizados. Con este artículo, además, se pretendió realizar un bosquejo acerca de cómo se desenvuelve la gestión de personal dentro del rubro financiero.

Para el adecuado procesamiento de información, se usaron los siguientes criterios: 1. Proceso de selección. Se emplearon palabras claves en los principales buscadores como son: gestión de personas en las pymes, gestión de personal en el sector financiero, gestión de recursos humanos en bancos, gestión del talento humano en las microfinancieras, personnel management, human resource management y talent management para detectar investigaciones relevantes y proceder a la exclusión entre sí. 2. Proceso de clasificación y extracción. Los artículos científicos encontrados en la base de datos fueron: Scopus 37, Dialnet: 26, Scielo: 32 y EbscoHost: 28. De esta cantidad se fueron excluyendo ciertas investigaciones considerando su título de investigación, resumen y palabras claves; además, se constató la calidad de redacción y evaluó el aporte con el tema de estudio. De esta forma, se escogieron 34 artículos de los cuales: 11 son de Scopus, 11 de Dialnet, 8 de Scielo y 4 EbscoHost, mismos que fueron posteriormente descargados para proceder a citar conforme a la norma APA. 3. Proceso de inclusión. Luego de haber seleccionado y clasificado los artículos científicos se procedió a realizar una lectura rápida para a partir de ello constatar su idoneidad y detallar la información seleccionada a través de tablas

Tabla 1

Total de artículos seleccionados de las bases de datos

N°	Base de datos	Título	Año
1	Scopus	Analysis of enterprise personnel innovative potential in the system of management (Adamenko et al., 2021).	2021
2	Scopus	Human resources management of the	2021

		civilian administrative personnel of the education department Lima, Perú (Gutiérrez-Yactayo et al., 2021).	
3	Scopus	Social Economy Values: Human Resource Management and Sustainability (Rincón-Rodán et al., 2021).	2021
4	Scopus	Organizational development interventions in personnel management in the company “hacienda la Beatriz” (Torres-Merlo et al., 2021).	2021
5	Scopus	Human resource management practices and innovation in Colombian firms (Costamagna et al., 2022).	2022
6	Scopus	Improve the competitive advantage through human resources management practices in the iraqi banking sector (Abunaila y Kadhim, 2022).	2022
7	Scopus	Human Resources Analytics: A systematic Review from a Sustainable Management Approach (Álvarez-Gutiérrez et al., 2022).	2022
8	Scopus	Impact of human capital management on organizational performance with the mediation effect of human resource analytics (Kiran et al., 2022).	2022
9	Scopus	Necessary actions to improve the cause-effect relationship between investment in human resources management practices and motivation in the Company (Rodríguez-Sánchez, 2020).	2020
10	Scopus	Redesign of processes for human resource management in a business solutions Company (Suárez-Torres et al., 2020).	2020

11	Scielo	Desarrollo del talento humano para líderes de la gerencia financiera del servicio integrado de administración tributaria (Arenas-Falótico y Bayon, 2021).	2021
12	Scielo	Gestión de administración de los recursos humanos (Armijos-Mayon et al., 2019).	2019
13	Scielo	Competency-Based Management for Organizational Development at Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Castillo-Arias, 2021).	2021
14	Scielo	Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico (Ramírez et al., 2019).	2019
15	Scielo	Desafíos de la gestión del talento humano en tiempos de pandemia covid 19 (Reyes-Pérez et al., 2021).	2021
16	Scielo	Talento humano y la gestión del conocimiento en las microempresas (Alcívar-Mero et al., 2021).	2020
17	Scielo	El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las mipymes (Silva-Giraldo et al., 2020).	2020
18	Scielo	Model for generating value through intellectual capital in technology-based software companies (Lanzas-Duque, 2020).	2020
19	EbscoHost	Gestión de Talento Humano para la mejora laboral en el Banco Solidario (Castro-Vivar et al., 2020).	2020
20	EbscoHost	Analysis of talent management according to its dimensions and processes. A case study (de la Calle Durán et al., 2020).	2020
21	EbscoHost	La gestión del talento humano y su	2021

		influencia en la productividad de la organización (Díaz-Muñoz y Quintana-Lombeida, 2021).	
22	EbscoHost	Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil (Paredes-Floril y Bustamanate-Villegas, 2021).	2021
23	EbscoHost	Human resource management in Colombia: Level of development of the function and its practices (Vivares y Naranjo, 2023).	2023
24	EbscoHost	Role of the human talent in the public organizations (Mendoza-Mera et al., 2023).	2023
25	EbscoHost	Global Talent Management in a Multinational Company in the Automotive Sector (Vázquez y Sunye, 2021).	2021
26	Dialnet	Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales (Álvarez-Panta, 2021).	2021
27	Dialnet	La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo (Cabezas-Ramos y Brito-Aguilar, 2021).	2021
28	Dialnet	Gestión de recursos humanos en el desempeño laboral del Banco de la Nación (Valenzuela-Tasayco, 2022).	2022
29	Dialnet	Administración eficiente del talento humano para la mejora competitiva de las empresas (Hernández-Celis et al., 2022).	2022
30	Dialnet	Clima organizacional en la gestión del Talento Humano de las Instituciones Financieras (Cedeño-Macias y Zambrano-	2021

		Zambrano, 2021).	
31	Dialnet	El talento humano, factor clave para la gestión organizacional en Instituciones de intermediación financiera (Lema-Guiracocha et al., 2019).	2019
32	Dialnet	La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas (Gaspar-Castro, 2021).	2021
33	Dialnet	Plan de sucesión de personas en empresas del sector financiero en Brasil (Ferreira-da Costa et al., 2019).	2019
34	Dialnet	El capital humano como generador de valor financiero en las PYMES (Pérez-Hasbun, 2019).	2019

Nota. Agrupación de artículos elegido por los investigadores. Tomado de las bases de datos Scopus, scielo, Ebsco, Dialnet periodo 2019 -2023

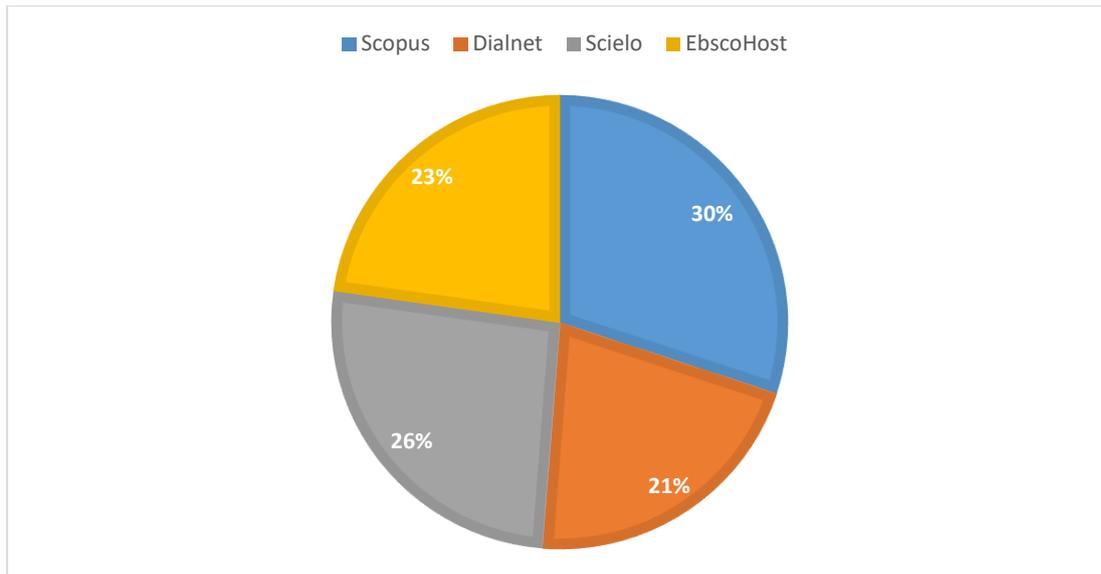
En la presente tabla se clasifican 34 artículos científicos finales seleccionados en consideración a la base de datos, título y año, los cuales 11 son de Scopus, 11 de Dialnet, 8 de Scielo y finalmente 4 EbscoHost.

Resultados

Para una mejor síntesis de los resultados, se puede apreciar el gráfico que consolidó el total de artículos científicos encontrados en las diversas bases de datos tales como: Scopus, Dialnet, Scielo y EbscoHost.

Figura 1

Total de artículos encontrados en cantidades porcentuales por cada una de las bases de datos

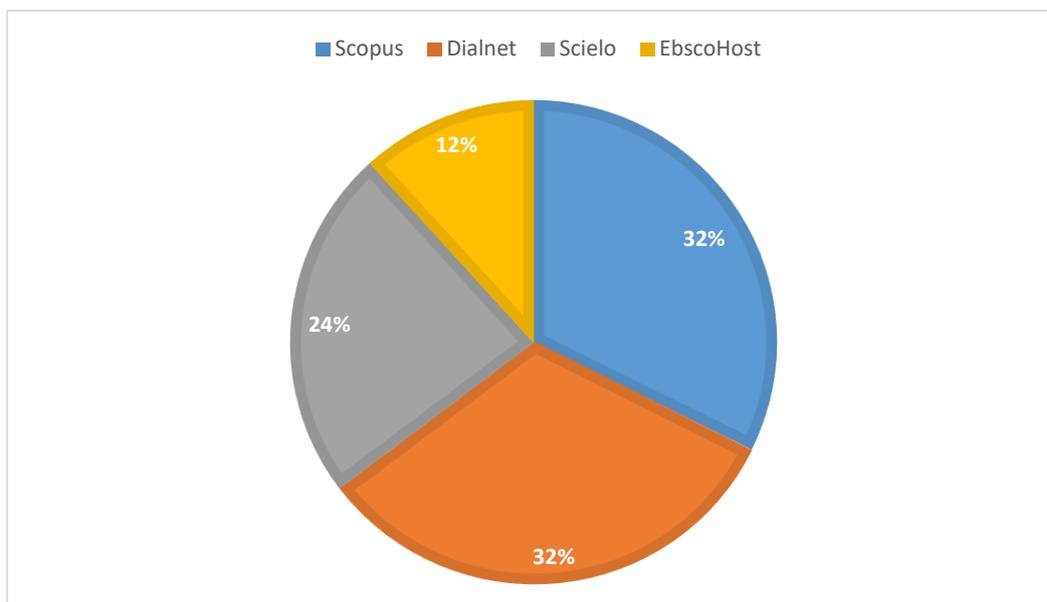


Nota. Total de artículos científicos encontrados por los autores por cada base de datos. Tomado de las bases de datos Scopus, scielo, Ebsco, Dialnet periodo 2019 -2023

La figura anterior muestra el total de artículos encontrados a nivel porcentual respecto a cada base de datos para Scopus se tiene un porcentaje de 30%, en tanto para Dialnet 21%, Scielo 26% y finalmente EbscoHost 23%.

Figura 2

Total de artículos seleccionados en cantidades porcentuales por cada una de las bases de datos



Nota. Total de artículos científicos seleccionados por los investigadores por cada base de datos. Tomado de las bases de datos Scopus, scielo, Ebsco, Dialnet periodo 2019 -2023

La figura anterior muestra el total de artículos seleccionados en términos porcentuales luego de realizar el proceso de depuración por cada base de datos Scopus 32%, en tanto para Dialnet 32%, Scielo 24% y finalmente EbscoHost 12%.

Como parte de los resultados además se muestra el detalle del total de los artículos incorporados en la presente revisión considerando la fuente de donde se deriva.

Tabla 2

Clasificación de artículos por año

Año	Cantidad de artículos	Porcentaje
2019	6	18%
2020	7	20%
2021	13	38%
2022	6	18%
2023	2	6%
Total	34	100%

Nota. Agrupación de artículos elegido por los investigadores. Tomado de las bases de datos Scopus, scielo, Ebsco, Dialnet periodo 2019 -2023

En la presente tabla se llevó a cabo la clasificación de los artículos científicos seleccionados en consideración al año con sus respectivos datos porcentuales de los cuales en el año 2021 se obtuvo un mayor porcentaje con 38% de artículos científicos publicados, seguido del año 2020 con 20%, 2022 con 18%, 2019 con 18% y finalmente el 2023 con 6%.

Tabla 3

Clasificación de los artículos por la revista donde se publicaron

Revista	Cantidad de artículos	Porcentaje
Estudios de Economía Aplicada	1	2.9%
Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología	1	2.9%
Universidad y sociedad	4	11.7%
Revista Científica Horizonte Empresarial	1	2.9%
Estudios Gerenciales	1	2.9%

Revista Tzhoecoen	1	2.9%
Polo del conocimiento	2	5.8%
Industria Data	1	2.9%
Telos: revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales	2	5.8%
Revista Sendas	1	2.9%
Cuadernos de administración	1	2.9%
593 Digital Publisher CEIT	1	2.9%
Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales	1	2.9%
Revista Dominio de las Ciencias	1	2.9%
Tecno Humanismo. Revista Científica	2	5.8%
Revista Arbitrada Interdisciplinaria	1	2.9%
Koinonía		
Revista Avances	1	2.9%
International Journal of Organizations	3	8.8%
Revista Podium	1	2.9%
Información tecnológica	2	5.8%
Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	2	5.8%
Academia Revista Latinoamericana de Administracion	2	5.8%
Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	1	2.9%
Total	34	100%

Nota. Agrupación de artículos elegido por los investigadores. Tomado de las bases de datos Scopus, scielo, Ebsco, Dialnet periodo 2019 -2023

En la presente tabla se clasificaron los artículos científicos que han sido elegidos en función a la revista de publicación considerando su valor porcentual, la revista Universidad y sociedad obtuvo el mayor porcentaje con 11.7% de publicaciones, continuando las revistas de International Journal of Organizations con 8.8%, revista científica horizonte empresarial con 6.6%, estudios gerenciales con 6.6%, revista Tzhoecoen con 6.6%, polo del conocimiento con

6.6%, Industria Data con 6.6%, revista de estudios interdisciplinarios en ciencias sociales 6.6%, revista sendas con 6.6%, cuadernos de administración con 6.6%, 593 Digital Publisher CEIT con 6.6%, Tecno Humanismo. revista Científica con 5.8%, información tecnológica con 5.8%, revista de psicología del trabajo y de las organizaciones con 5,8%, academia revista latinoamericana de administración con 5.8%, estudios de economía aplicada con el 2.9%, revista del centro de investigación de ciencias administrativas y gerenciales con 2.9%, revista Dominio de las Ciencias con 2.9%, revista arbitrada interdisciplinaria Koinonía con 2.9%, revista avances con 2.9%, revista podium con 2,9%, revista de psicología del trabajo y de las organizaciones con 2.9%, y por último, revista interdisciplinaria de humanidades, educación, ciencia y tecnología con 1%.

Tabla 4

Clasificación de los artículos por palabras claves relacionadas

Palabras claves	Cantidad de artículos	Porcentaje
Gestión de personas en las pymes	6	18%
Gestión de personal en el sector financiero	7	20%
Gestión de recursos humanos en bancos	9	26%
Gestión del talento humano en las microfinancieras	5	15%
Personnel management	3	9%
Human resource management	2	6%
Talent management	2	6%
Total	34	100

Nota. Agrupación de artículos elegido por los investigadores. Tomado de las bases de datos Scopus, scielo, Ebsco, Dialnet periodo 2019 -2023

En la presente tabla se muestran los artículos científicos elegidos de acuerdo a la palabra clave en función a su valor numérico porcentual, la palabra clave que mayor coincidencia tuvo dentro de las bases de datos es gestión de recursos humanos en bancos con el 26%, seguido de gestión de personal en el sector financiero con 20%, gestión de personas en las pymes con 18%, Gestión del talento humano en las microfinancieras con 15%, personnel management con 9%, human resource management 6% y talent management 6%.

Tabla 5

Clasificación de los artículos por sector

Sector	Artículos	Porcentaje
Financiero	12	35%
Servicios	5	15%
Industrial	6	18%
Comercio	7	21%
No especificado	4	11%
TOTAL	34	100%

Nota. Agrupación de artículos elegido por los investigadores. Tomado de las bases de datos Scopus, scielo, Ebsco, Dialnet periodo 2019 -2023

En la presente tabla se evidencian los artículos científicos seleccionados en base al sector al que pertenecen considerando, además, el valor porcentual, el sector que posee mayor coincidencia es el financiero con 35%, seguido de comercio 21%, industrial 18%, servicios 15% y no especificado con 15%.

Discusión

En este trabajo se encontraron diversos temas relacionados con el sector financiero de los cuales diversos autores tomaron la terminología de gestión de recursos humanos en bancos para desarrollar sus temas de estudio. Las palabras claves utilizadas fueron gestión de personas en las pymes, gestión de personal en el sector financiero, gestión del talento humano en las microfinancieras, personnel management, human resource management y talent management. De acuerdo con la revista Universidad y Sociedad se puede evidenciar que hay evidencia de un vínculo significativo entre la gestión de personal y el desarrollo de las entidades puesto que las empresas financieras pueden adquirir mayor nivel de competitividad y crecimiento en el mercado gracias al desenvolvimiento oportuno de la fuerza laboral en su respectivo puesto de trabajo, lo cual además genera un mayor nivel de rendimiento laboral y productividad (Castillo, 2021) (Álvarez, 2021) (Cabezas et al, 2021). De igual manera, las publicaciones efectuadas por Telos: revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, Polo del conocimiento y Academia Revista Latinoamericana de Administracion saltan a la luz que la variable a investigar en las pymes y bancos se encuentra en una escala medio-alto esto a causa de la

vertiginosidad laboral y el crecimiento acelerado (Diaz y Quintana, 2021) (Vivares, 2023) y (Armijos et al, 2019). Por otro lado, los estudios de las revistas *International Journal of Organizations*, *Información tecnológica* y revista *Podium* muestran que, pese a existir lineamientos que pautan la gestión de personal dentro de las empresas microfinancieras y pymes aún no se logran conseguir los resultados esperados, ya que se presenta un alto índice de ausentismo y a la vez rotación laboral pues los colaboradores no se sienten comprometidos con el alcance de los fines y resultados que se planifican a nivel global (Torres et al, 2021) (Castro et al, 2020). Además, se puede decir que dicha investigación contribuye a la comunidad científica en la medida que se brinda una investigación más y a la vez, ayudara a que el rubro microfinanciera implemente mejores estrategias, asimismo se menciona que se tuvo limitaciones en cuanto a la búsqueda de información actualizada y ejecutada en el rubro.

Conclusiones

Por otro lado, la emisión de las conclusiones corresponde al objetivo general que fue presentar un análisis de la gestión de personal en el sector micro financiero en el periodo del 2019-2023: Las investigaciones que existen en el rubro científico respecto a la variable gestión del personal son diversos cuyos autores brindan diferentes panoramas y definiciones acerca del tema, en ese marco es importante llevar a cabo un análisis exhaustivo de acuerdo al contenido y al título que posee cada artículo científico. En ese orden de ideas luego de haber analizado los datos publicados en los últimos 5 años se logra concluir a manera general que, la adecuada gestión del personal dentro de las microfinancieras trae consigo múltiples ventajas que van desde el crecimiento organizacional, la eficiencia operativa hasta el mayor posicionamiento en el mercado, no obstante, para que esta sea aplicada de manera correcta es necesario que se defina con antelación políticas de trabajo que garanticen el dinamismo del personal respecto a sus conocimientos, habilidades, capacidades, técnicas y motivaciones.

Bibliografía

Abunaila, A.S.H. y Kadhim, S.M. (2022). Improve the competitive advantage through human resources management practices in the iraqi banking sector. *International Journal of Professional Business Review*, 7 (6), 1-27.
<https://doi.org/10.26668/businessreview/2022.v7i6.e891>

- Adamenko, M., Zinchenko, O., Kesy, M., Pohrebniak, A., Redko, K. (2021). Analysis of enterprise personnel innovative potential in the system of management. *Estudios de Economía Aplicada*, 39 (7),12. <https://doi.org/10.25115/eea.v39i7.4986>
- Alcívar-Mero, M. J., Alarcón-Chávez, C. R. y Ferrin-Schettini, H. M. (2020). Talento humano y la gestión del conocimiento en las microempresas. *Revista Podium*. 37, 71-88. <http://dx.doi.org/10.31095/podium.2020.37.6>
- Álvarez-Gutiérrez, F.J., Stone, D.L., Castaño, A.M., García Izquierdo, A.L. (2022). Human Resources Analytics: A systematic Review from a Sustainable Management Approach. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 38 (3), 129-147. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a18>
- Álvarez-Panta, A. J. (2021). Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 3(2), 14. DOI 10.35381/cm.v7i2.562
- Arenas-Falótico, A. J. y Bayón, P. (2021). Desarrollo del talento humano para líderes de la gerencia financiera del servicio integrado de administración tributaria. *Revista razón crítica*, (10), 275-293. <https://doi.org/10.21789/25007807.1682>
- Armijos-Mayon, F. B., Bermúdez-Burgos, A. I. y Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 8. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Cabezas-Ramos, C. B. y Brito-Aguilar, J. G. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del conocimiento*, 6(1), 20. DOI: 10.23857/pc.v6i1.3296
- Castillo-Arias, L. F. P. (2021). Competency-Based Management for Organizational Development at Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Industria Data*, 24(1), 12. <https://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i1.16287>
- Castro-Vivar, K. V., Luna Altamirano, K. A. y Erazo Alvarez, J. C. (2020). Gestión de Talento Humano para la mejora laboral en el Banco Solidario. *Telos: revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 22 (1), 21. <https://doi.org/10.36390/telos221.13>

- Cedeño-Macias, M. J. y Zambrano-Zambrano, E. J. (2021). Clima organizacional en la gestión del Talento Humano de las Instituciones Financieras. *Revista Dominio de las Ciencias*, 7(5), 509-523. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i5.2265>
- Costamagna, R., Idrovo Carlier, S., Mendi, P. y Rodriguez, A. (2022). Human resource management practices and innovation in Colombian firms. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*, 35 (4), 458-481. DOI: 10.1108/ARLA-06-2021-0112
- de la Calle Durán, M. C., García-Muiña, F. E. y Alonso-Osuna, A (2020). Analysis of talent management according to its dimensions and processes. A case study. *Cuadernos de administración*, 33, 24. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao33.agtfdp>
- Diaz-Muñoz, G. A. y Quintana-Lombeida, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, 22(1), 20. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=3dda49c3-e443-4695-8f47-fdf8a7bf9ac3%40redis>
- Ferreira-da Costa, C. E., Rituay-Trujillo, P. A., Campos-Trigoso, J.A., De Oliveira, M. E. (2019). Plan de sucesión de personas en empresas del sector financiero en Brasil. *Revista de ciencias sociales*, 25(4), 209-219. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7202010.pdf>
- Gaspar-Castro, M. F. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del conocimiento*, 6(8), 318-329. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i8>
- Gutiérrez-Yactayo, D. V., Aguilar Pawelczy, C. A., Hanco Cahuana, L. E., Carrillo Vásquez, E. R. y Macazana Fernández, D. M. (2021). Human resources management of the civilian administrative personnel of the education department of the central military hospital Lima, Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(S3),10. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85120829440&origin=inward&txGid=e141d74e0fc160ca436d520c8c6e8f10>

- Hernández-Celis, D., Guardia-Huamani, E. J., Hernandez-Celis, J. P. y Hernández Vallejos, A. R. (2022). Administración eficiente del talento humano para la mejora competitiva de las empresas. *Tecnohumanismo*, 2(4), 79–103. <https://doi.org/10.53673/th.v2i4.184>
- Huaire Inacio, E. (2019). *Método de investigación*. Material de clase. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/35.pdf>
- Kiran, V.S., Shanmugam, V., Raju, R.K. y Kanagasabapathy, J.R. (2022). Impact of human capital management on organizational performance with the mediation effect of human resource analytics. *International Journal of Professional Business Review*, 7 (3), 218-225. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2022.v7i3.0667>
- Lanzas-Duque, A. M. (2020). Model for generating value through intellectual capital in technology-based software companies. *Contaduría y Administración*. 65 (2), 1-24. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1897>
- Lema-Guiracocha, P. E., Erazo-Álvarez, J. C. y Narváez-Zurita, C. I. (2019). El talento humano, factor clave para la gestión organizacional en Instituciones de intermediación financiera. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(1), 349-375. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i1.461>
- Mendoza-Mera, A., Plua-Parrales, N. y Chiquito-Tigua, G. P. (2023). Role of the human talent in the public organizations. *Revista Avances*. 25(1), 20-34. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=933d6f7b-abe0-4044-b1a8-08d219a268bf%40redis>
- Paredes-Floril, P. R. y Bustamanate-Villegas, J. J. (2021). Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil. *Journal of the Academy*, 45, 18. <https://doi.org/10.47058/joa5.4>
- Pérez-Hasbun, D. C. (2019). El capital humano como generador de valor financiero en las PYMES. *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 16(1), 115-142. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6844339.pdf>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G. y Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*. 30 (6), 167-176. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>

- Reyes-Pérez, M. D., Gómez-Fuentes, A. y Ramos-Farroñán, E. V. (2021). Desafíos de la gestión del talento humano en tiempos de pandemia covid 19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 5. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n6/2218-3620-rus-13-06-232.pdf>
- Rincón-Rodán, F. y López Cabrales, A. (2021). Social Economy Values: Human Resource Management and Sustainability. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (102), 27. DOI: 10.7203/CIRIEC-E.102.18291
- Rodríguez-Sánchez, J. L. (2020). Necessary actions to improve the cause-effect relationship between investment in human resources management practices and motivation in the Company. *Información Tecnológica*, 31 (2), 207-220. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>
- Silva-Giraldo, C. A., Dugarte-Mendoza, J. S. y a Rueda-Mahecha, Y. M. (2020). El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las mipymes. *Revista EAN*, (89), 20. <https://doi.org/10.21158/01208160.n89.2020.2814>
- Suárez-Torres, B.L., Celis-Soberon, G. y Vergara-Castro, A.A. (2020). Redesign of processes for human resource management in a business solutions Company. *Proceedings of the LACCEI international Multi-conference for Engineering, Education and Technology*, 27(31), 1-9. <http://dx.doi.org/10.18687/LACCEI2020.1.1.146>
- Torres-Merlo, O.X., Romero Terán, M.A. y Castro Quilca, M.V. (2021). Organizational development interventions in personnel management in the company “hacienda la Beatriz”. *Universidad y Sociedad*, 13 (S3), 7. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85120625658&origin=inward&txGid=30bdf62d35ee8aa7339e74081ea0fed5>
- Valenzuela-Tasayco Y. A. (2022). Gestión de recursos humanos en el desempeño laboral del Banco de la Nación. *TecnoHumanismo. Revista Científica*, 2(9)- 1-15. <https://doi.org/10.53673/jb.v1i2.9>
- Vázquez, M. y Sunyer, A. (2021). Global Talent Management in a Multinational Company in the Automotive Sector. *International Journal of Organizations*, (27). 111-135. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=558a9660-24fc-4f76-9d3d-15f80e8d540e%40redis>

Vivares, J.A. y Naranjo, C. J. (2023). Human resource management in Colombia: Level of development of the function and its practices. *Estudios Gerenciales*, 39(166), 17. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2023.166.5521>

ARTICULO DE INVESTIGACIÓN

Estados emocionales negativos y estrategias de afrontamiento durante el estado de emergencia sanitaria (Covid-19) en el personal de salud, Arequipa, 2021.

Negative emotional states and coping strategies during the state of health emergency (Covid-19) in health personnel, Arequipa, 2021.

Chahua Cjula Miki Edgar

Universidad Nacional de San Agustín

<https://orcid.org/0000-0002-7428-972X>

Recibido: 10/07/2023

Revisado: 09/08/2023

Aceptado: 26/08/2023

Publicado: 30/09/2023

Correspondencia:

Correo electrónico: mchahuac@unsa.edu.pe



Resumen

El presente estudio tuvo como finalidad, determinar la relación que existe entre los Estados Emocionales Negativos y las Estrategias de Afrontamiento durante el estado de emergencia sanitaria (COVID-19) en 91 trabajadores de una clínica privada de la salud de la ciudad de Arequipa-2021, cuyas edades oscilan entre 23 a 52 años; esta investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo con diseño no experimental correlacional y transversal. Las pruebas aplicadas fueron la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21) y el Cuestionario de modos de afrontamiento al estrés (COPE); concluyendo que los trabajadores asistenciales presentan una relación significativa entre sus Estados Emocionales Negativos y las Estrategias de Afrontamiento, así mismo, en relación a la prevalencia de los estados negativos presentan altos niveles de ansiedad, depresión y estrés, así también, los trabajadores asistenciales presentan una mayor tendencia a utilizar las estrategias dirigidas a afrontar el problema y otros estilos de afrontamiento, destacando, la correlación significativa negativa entre la estrategia afrontamiento activo y aceptación con los estados emocionales de ansiedad, depresión y estrés, y del modo contrario una correlación significativa positiva de la estrategia acudir a la religión y negación con los estados emocionales de ansiedad, depresión y estrés.

Palabras Clave: Estados emocionales negativos, Estrategias de afrontamiento, Trabajadores asistenciales, Pandemia, COVID 19

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between Negative Emotional States and Coping Strategies during the state of health emergency (COVID-19) in 91 workers of a private health clinic in the city of Arequipa-2021, whose ages range from 23 to 52 years; This research has a quantitative, descriptive approach with a non-experimental correlational and cross-sectional design. The tests applied were the Depression, Anxiety and Stress Scale (DASS-21) and the Stress Coping Questionnaire (COPE), concluding that care workers present a significant relationship between their Negative Emotional States and Coping Strategies, likewise, in relation to the prevalence of negative states they present high levels of emotional states of anxiety, depression and stress, as well as , care workers have a greater tendency to use strategies aimed at coping with the problem and other coping styles, highlighting, the significant negative correlation between the active coping strategy and acceptance with emotional states of anxiety, depression and stress, and on the contrary, a significant positive correlation of the strategy turning to religion and denial with emotional states of anxiety, depression and stress.

Key Words: Negative emotional states, Coping strategies, Assistance workers, Pandemic, COVID 19.

Introducción

El año 2020, sin duda, será recordado como el año que cambió nuestras vidas, resultado de un confinamiento riguroso iniciado el 15 de marzo a través del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM (Diario Oficial El Peruano, 2022), para contrarrestar los primeros estragos de un desconocido, hasta ese momento, nuevo coronavirus SARS CoV-2; y

posteriormente un estado de emergencia sanitaria como consecuencia de dos grandes olas siguientes de contagio, que hasta el 24 de junio del 2022 han cobrado un total de 213,395 personas, de los cuales 557 pertenecen a personal asistencial - enfermeras, médicos, técnicos, etc., (Ministerio de Salud, 2022).

En este sentido, al menos en nuestro país, la pandemia ha generado cambios en las rutinas de vida, motivados por distanciamiento social y limitación de movilidad, que ha provocado alteraciones en el estado emocional en la población en general como el estrés, ansiedad y depresión, y de manera resaltante sobre el personal asistencial que aún sigue enfrentando el COVID 19 con evidentes limitaciones estructurales y de seguridad, sobre esto Ramírez et al. (2021 p.17), afirmaba en los primeros momentos de la pandemia la prevalencia de patologías mentales se vieron en aumento y de manera resaltante en los ambientes laborales de salud, provocando la necesidad de implementar estrategias preventivo promocionales para el cuidado de la salud mental.

Es claro, que la pandemia de COVID-19 ha sometido a una gran exigencia el sistema de salud pública y privada, y ha puesto de manifiesto, las deficiencias de las políticas de la salud universal de las poblaciones más desatendidas y vulnerables, situación que fue agravada por la displicencia política y con consecuencias mortales, sin embargo, a pesar de ello el personal asistencial ha tenido que adecuarse y adaptarse para dar la lucha contra este problema mundial. La deficiencia de las esferas de la salud pública, la incertidumbre, el estrés que conlleva las dificultades en la atención médica durante un brote epidémico como el coronavirus (COVID-19), exige una especial atención a las necesidades de apoyo emocional del personal sanitario. En la lucha contra la infección del nuevo Coronavirus (COVID-19) el personal de salud ha enfrentado y se está enfrentado a una enorme presión de trabajo en el día a día, esta presión incluye el estar expuestos a un alto riesgo de contagio, a una inadecuada protección para evitar ser contaminados, a sentir frustración, a sufrir discriminación, a pasar al aislamiento, a interactuar con pacientes con emociones negativas, a la pérdida del contacto con la familia y al agotamiento físico y mental. Así, la situación de crisis que enfrenta el personal de salud está

causando problemas de salud mental como el estrés, ansiedad, síntomas depresivos, entre otros; sobre este problema la Organización Mundial de la Salud (2021a p.4), refiere la preocupante tendencia de desarrollar emociones negativas refiriendo que los pacientes que lograron superar el COVID 19 presentaron una mayor tendencia a patologías mentales depresivas y ansiosas. Estos problemas de salud mental no solo pueden afectar la calidad de atención que brinda el personal de salud, su capacidad de comprensión clínica o sus habilidades en la toma de decisiones, lo que podría dificultar la lucha contra la infección del COVID-19, sino que también pueden tener un impacto significativo en su bienestar y en su calidad de vida. Por tanto, es muy importante proteger la salud mental del personal de salud a través de una correcta implementación de políticas de salud mental en todos los establecimientos de salud privadas y públicas de manera permanente, y de manera independiente al estado de emergencia por COVID 19, como lo refiere el Ministerio Público del Perú (2020), al resaltar la carencia de estrategias para el cuidado de la salud mental, destaca la necesidad de su cuidado considerando las variables económicas.

La tesis se estructuró en IV capítulos, que presentamos de la siguiente forma según orden de aparición. En el primer capítulo, se expone el planteamiento y justificación del estudio formulándose las interrogantes del problema y formulación del problema, se formuló las hipótesis, el objetivo general y otros objetivos específicos, se definieron algunos términos y se desarrolló la operatividad de las variables.

En el segundo capítulo se tiene el marco teórico de ambas variables, es decir se profundizan los conceptos tanto de los estados emocionales negativos y las estrategias de afrontamiento presentado por los trabajadores asistenciales durante el estado de pandemia por COVID 19, haciéndose además algunas referencias precedentes utilizadas en este estudio.

En el tercer capítulo, trata sobre la metodología de la investigación, y se describe la población, la muestra, las variables, el diseño de investigación, los instrumentos y procedimientos de recolección de información, así como las técnicas de procesamiento y análisis estadísticos de datos.

En el cuarto capítulo, se presentan los resultados en tablas que se analizan y discuten. Finalmente se presenta la discusión, las conclusiones y sugerencias, así como la bibliografía y los anexos correspondientes.

Metodología

1. Tipo y diseño de investigación

A. Tipo de investigación

La siguiente investigación se enmarca dentro del enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional ya que “se pretende indagar la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población” (Hernández et al, 2010),

B. Diseño de investigación

El diseño de esta investigación según Hernández et al. (2010), es no experimental - correlacional y transversal.

2. Población y muestra

A. Población

La población total está conformada por el personal de salud, todos ellos pertenecientes a una clínica particular de la ciudad de Arequipa.

B. Muestra

La muestra de esta investigación está compuesta por 91 trabajadores de la salud de una clínica particular de la Ciudad de Arequipa, con profesión Médico, Enfermera, Obstetra, Tecnólogo médico, Psicólogo y personal técnico, con edades comprendidas entre 23 y 52 años, de ambos sexos y condiciones de atención hospitalaria presencial.

Tabla 1: Tipo ocupacional de la muestra

Enfermera	21	23.1%	23.1
Médico	21	23.1%	46.2
Obstetra	6	6.6%	52.7
Tec. Enfermería	15	16.5%	69.2
Tec. Farmacia	11	12.1%	81.3
Tec. Fisioterapia	7	7.7%	89.0
Tecnólogo médico	8	8.8%	97.8
Psicóloga	2	2.2%	100
	91	100%	

C. Muestreo

El tipo de muestreo que se empleó fue “no probabilística”, la cual según Hernández et al. (2010), la definen como la “elección de los elementos en los que no depende de la

probabilidad, sino de causas relacionadas con las características del investigador o del que hace la muestra. Criterios de inclusión

- ✓ Trabajadores profesionales de actividad asistencial exclusiva de la salud que laboran en una clínica particular de la ciudad de Arequipa.
- ✓ Trabajadores profesionales de la salud que laboran en una clínica particular con edad mayor a 20 años y menor a 60 años.
- ✓ Trabajadores que llevan laborando entre 3 a 9 meses en una clínica particular de la ciudad de Arequipa.
- ✓ Trabajadores que hayan llevado de manera correcta y completa los datos sociodemográficos.
- ✓ Trabajadores que hayan resuelto de manera correcta los instrumentos de recolección de datos.
- ✓ Trabajadores que hayan resuelto de manera completa los instrumentos de recolección de datos.

a. Criterios de Exclusión

- ✓ Trabajadores profesionales sin actividad asistencial exclusiva de la salud que no laboren en la Clínica particular de la ciudad de Arequipa.
- ✓ Trabajadores profesionales de la salud que laboren en la clínica particular con edad menor a 20 años y mayor a 60 años.
- ✓ Trabajadores que no llevan laborando entre 3 a 9 meses en la clínica particular.
- ✓ Trabajadores que no hayan llevado de manera correcta y completa los datos sociodemográficos.
- ✓ Trabajadores que no hayan resuelto de manera correcta los instrumentos de recolección de datos.
- ✓ Trabajadores que no hayan resuelto de manera completa los instrumentos de recolección de datos.

3. Técnicas e Instrumentos

A. Técnicas

- ✓ Recolección de información a través de Escalas psicométricas

B. Instrumentos

a. Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21)

Ficha técnica

Nombre original	Depression, Anxiety and Stress Scale
Autor	Lovibond y Lovibond (1995).
Procedencia	Estados Unidos.
Adaptación	Paredes y Quiliche 2018
Total de ítems	21 ítems.
Tiempo de aplicación	5 a 10 minutos aproximadamente.
Ámbito de aplicación	15 a 65 años de forma grupal e individual.

b. Cuestionario de modos de afrontamiento al estrés (COPE)

Ficha técnica

Autor	Carver; et.al.
Año	1989.
Procedencia	Estados Unidos.
Adaptación	Casuso (1996; en Chau en 1998 en población universitaria en Lima.
Traducción al español	Salazar C. Víctor (1993) UOPCH.
Total de ítems	52 distribuidos en 13 áreas.
Tiempo de aplicación	15 minutos aproximadamente.
Ámbito de aplicación	16 años en adelante.

c. Cuestionario de modos de afrontamiento al estrés (COPE)

En nuestro medio Salazar V. y Sánchez R. (1992) realizaron la validación ítem-test, para lo cual primero emplearon el método llamado criterio de jueces. Para esta investigación utilizaremos la validación realizada por Casuso (1996), citado Chau (2008), quien para establecer la consistencia interna de las escalas del instrumento se empleó el coeficiente de Crombach, los valores obtenidos fueron altos; con solo una excepción de relación moderada, correspondiente al ítem de renunciar al afronte a través del uso del alcohol o drogas (-0.01) los puntajes de “r” entre las escalas de la prueba no se correlacionan significativamente, lo que indican su independencia. Para determinar la validez del instrumento se realizó el análisis ítem. Área empleando la prueba estadística “r” de Pearson lo que demuestra que los ítems son altamente estadísticamente significativos, lo que demuestra su validez de constructo.

d. Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21)

Para esta investigación se utilizó la adaptación de Paredes y Quiliche (2018), quien en una

muestra de 202 usuarios de un Centro de Salud, encontró que en las cargas factoriales para las tres dimensiones del test presentan una buena consistencia interna, además, también se aprecia una alta correlación entre la dimensión depresión y ansiedad, mientras que entre depresión y estrés si como ansiedad y estrés, dicha correlación es media; así mismo, para la dimensión depresión las cargas factoriales van de .55 a .88, una carga promedio de 0.69 y una consistencia interna por omega de .83, en ansiedad dichas cargas van de .48 a .73, un promedio de .62 y un omega de .73, finalmente para estrés la carga factorial oscila entre .24 y .95, con promedio de .63 y una consistencia interna de .71.

Procedimiento

Para poder llevar a cabo la presente investigación, primero se procedió a identificar la entidad de salud con personal asistencial activo durante la emergencia sanitaria por COVID 19 en la ciudad de Arequipa, posteriormente se solicitó las respectivas autorizaciones a las autoridades de la Clínica Particular, con el fin de cumplir con los criterios de formalidad administrativa y éticos de privacidad y uso de la información, adquirida la autorización para la aplicación de los cuestionarios de recolección de datos, se coordinó con el asesor correspondiente y el director de clínica particular así como, los ambientes, horarios, condiciones de bioseguridad y días de aplicación.

Una vez aceptado, se envió los cuestionarios de aplicación mediante un link de formulario de Google, en primera instancia de la escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21) y posteriormente el Cuestionario de modos de afrontamiento al estrés (COPE), recalcando antes y durante el proceso de aplicación, la necesidad de que sean llenados de manera correcta, manifestar alguna duda del llenado de los instrumentos y el modo de envío automático. Recibida la información, se inició el procesamiento y análisis de las escalas mediante el programa informático Microsoft Excel para el análisis descriptivo a través de tablas, por otro lado, para el análisis inferencial de los datos, se procedió a utilizar el programa de análisis estadístico SPSS versión 25.

Resultados

Para la presentación de los datos de la presente investigación se utiliza cuadros que reflejen la información necesaria y para el procesamiento de los datos, se acudió a la estadística inferencial, específicamente a la prueba rho de Spearman para determinar la asociación de las variables de estudio, puesto que las variables tienen la característica de ser ordinales, para ello

se utilizó el paquete estadístico para las ciencias sociales, SPSS versión 25.

Variables sociodemográficas de la muestra

Tabla 2: Variables sociodemográficas

Variables		%	
Tipo de trabajo	Asistencial	91	100%
	N	91	
Sexo	Mujer	52	57%
	Hombre	39	43%
	N	91	
Religión	Católica	82	90%
	Cristianas/evangélica	2	2%
	Otro	7	8%
	N	91	

En la tabla 2, se observa que en relación al sexo de la muestra un 43% son hombres y el 57% son mujeres por lo cual se puede establecer que existe una tendencia de paridad de la muestra. Por otro lado, se puede observar que el 100% de los trabajadores están en condición de asistenciales. En relación a la religión que presenta la muestra el 90% son de religión católica, el 2% son de religión cristiana/ evangélica y el 8% presentan otro tipo de creencias religiosas.

1. Estrategia de afrontamiento dirigido al problema presentado por la muestra

Tabla 3: Estrategia de afrontamiento dirigido al problema

Afrontamiento activo	Planificación Supresión de Postergación de Búsqueda de									
	actividades		afrontamiento		apoyo social					
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Muy pocas Veces	3	3.3%	4	4.4%	7	7.7%	0	0%	2	2.2%
Depende de las circunstancias	16	17.6%	28	30.8%	41	45.1%	85	93.4%	24	26.4%
Frecuentemente	72	79.1%	59	64.8%	43	47.3%	6	6.6%	65	71.4%

e

91	100%	91	100%	91	100%	91	100%	91	100%
----	------	----	------	----	------	----	------	----	------

En la tabla 3, se observa las estrategias de afrontamiento enfocadas a solucionar el problema, en este sentido, en la dimensión afrontamiento activo un 79.1% la utilizan frecuentemente, el 17.6% dependiendo de las circunstancias y el 3.3% muy pocas veces, es decir, la muestra presenta una tendencia a realizar conductas orientadas a incrementar los esfuerzos con el fin de distanciarse o evitar el estresor, o minimizar sus efectos negativos; en la dimensión planificación el 64.8% la utilizan frecuentemente, el 30.8% dependiendo de las circunstancias y el 4.4% muy pocas veces, así los estudiantes piensan como manejarse frente al estresor organizando y planificando estrategias de acción, escogiendo y estableciendo cuál será la mejor estrategia para manejar el problema; en la dimensión supresión de actividades el 47.3% la utiliza frecuentemente, 45.1% dependiendo de las circunstancias y el 7.7% muy pocas veces, es decir, por alto o subestimar otras posibles actividades evitando ser distraído, con el objeto de manejar mejor el estresor, en la dimensión búsqueda de apoyo social el 71.4% la utilizan frecuentemente, el 26.4% dependiendo de las circunstancias y el 2.2% muy pocas veces, interpretando que buscan en otras personas consejo, asistencia e información u orientaciones con el fin de solucionar el problema; por otro lado, en la dimensión a la postergación de afrontamiento resalta un 93.4% la utilizan frecuentemente, el 6.6% frecuentemente y el 2.2% muy pocas veces, por tal, esperan y/o postergan el afrontamiento hasta que se presente la oportunidad apropiada para actuar sobre el problema, impidiendo realizar alguna acción prematuramente.

2. Estrategia de afrontamiento dirigido a la emoción presentado por la muestra

Tabla 4: Estrategia de afrontamiento dirigido a la emoción

Búsqueda de soporte emocional			Reinterpretación positiva			Aceptación			Acudir a la religión			Análisis de las emociones
	%		%	%		%		%	%		%	
Muy pocas Veces	31	34.1%	1	1.1%	25	27.5%	43	47.3%	54	59.3%		
Depende de las circunstancias	43	47.3%	81	89%	62	68.1%	43	47.3%	34	37.4%		

Frecuentemente	17	18.7%	9	9.9%	4	4.4%	5	5.5%	3	3.3%
	91	100%	91	100%	91	100%	91	100%	91	100%

En relación a las estrategias enfocadas en la emoción, en la dimensión Búsqueda de soporte emocional 47.3% la utilizan dependiendo a las circunstancias, 34.1% la utilizan muy pocas veces 18.7% la utilizan frecuentemente, es decir, se puede establecer que los trabajadores en algunas ocasiones buscan apoyo moral, empatía y comprensión en las demás personas, con la finalidad de disminuir la reacción emocional negativa; en la dimensión Aceptación, 68.1% la utilizan dependiendo a las circunstancias, el 27.5% muy pocas veces y el 4.4% frecuentemente, es decir, aceptan que la situación estresante realmente existe y acontece durante la fase de evaluación primaria aceptan la realidad como un hecho con el que se tendrá que convivir ya que es inmodificable en el tiempo; así mismo, en la dimensión Acudir a la Religión 47.3% la utilizan muy pocas veces o dependiendo a las circunstancias y el 5.5% frecuentemente, demostrando que, tienen tendencia a volcarse en la religión en situaciones de estrés con la intención de reducir la tensión existente. Por otro lado, en la dimensión Análisis de las Emociones 59.3% la utilizan pocas veces, 37.4% dependiendo a las circunstancias, 3.3% muy pocas veces, en otras palabras, tienden a focalizarse en las consecuencias emocionales desagradables; expresando abiertamente dichas emociones; por último, en la dimensión Reinterpretación Positiva el 68.1% la utilizan dependiendo a las circunstancias, el 27.5% muy pocas veces, 4.4% la utilizan frecuentemente, es decir, tienden a focalizarse en las consecuencias emocionales desagradables; expresando abiertamente dichas emociones, sin embargo, en algunas ocasiones evalúan el problema de manera positiva, reconociendo o atribuyendo cualidades favorables a la experiencia estresante en sí misma.

3. Otros estilos de afrontamiento presentado por la muestra

Tabla 5: Otros estilos de afrontamiento

	Negación		Conductas inadecuadas		Distracción	
		%		%		%
Muy pocas Veces	67	73.6%	39	42.9%	56	61.5%
Depende de las circunstancias	24	26.4%	52	57.1%	33	36.3%
Frecuentemente	0	0%	0	0%	2	2.2%

91	100%	91	100%	91	100%
----	------	----	------	----	------

En la tabla 5, se observa la tendencia de otros estilos de afrontamiento, en la dimensión negación el 73.6% lo utilizan muy pocas veces, el 26.4% depende de las circunstancias, por tal, rehúsan a creer que el estresor existe o comportarse y pensar como si el estresor fuera irreal; en la dimensión conductas inadecuadas se observa que el 57.1% lo utilizan dependiendo a las circunstancias y el 42.9% muy pocas veces, permitiendo que una amplia diversidad de actividades los distraigan de su evaluación de los aspectos conductuales del problema, o de la meta con la que el estresor está interfiriendo, así mismo, en la dimensión distracción, el 61.5% lo utilizan muy pocas veces, el 36.3% lo utilizan dependiendo a las circunstancias y el 2.2% frecuentemente, estableciendo que en algunas circunstancias disminuyen su esfuerzo conductual y cognitivo dirigido al estresor, dándose el individuo por vencido sin intentar alcanzar las metas con las que el estresor está interfiriendo.

4. Estados emocionales negativos presentado por la muestra

Tabla 6: Estados emocionales negativos

	Depresión		Ansiedad		Estrés	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Leve	9	9.9%	7	7.7%	18	19.8%
Moderada	33	36.3%	28	30.8%	25	27.5%
Severa	22	24.2%	23	25.3%	40	44%
Muy severa	27	29.7%	33	36.3%	8	8.8%
Total	91	100%	91	100%	91	100%

En la tabla 6, se observa la tendencia de las dimensiones emocionales negativas, en este sentido en la dimensión depresión el 36.3% obtienen un nivel moderado, el 24.2% un nivel severo, el 29.7% un nivel muy severo y el 9.9% leve, estableciendo que existe una tendencia de la muestra a presentar conductas asociadas con estado de ánimo disfórico como la tristeza, desesperanza e inutilidad, pérdida de la autoestima, al incentivo y asociada a una baja probabilidad de lograr las metas vitales significativas para la persona; en la dimensión ansiedad, el 36.3% obtienen un nivel muy severo, el 30.8% un nivel moderado, el 25.3% un nivel severo y el 7.7% un nivel leve, es decir, presentan síntomas físicos de excitación, ataques de pánico, tensión muscular y miedo, destacando los vínculos entre un estado prolongado de ansiedad y una respuesta aguda

de miedo; así también en la dimensión estrés, el 44% es severa, el 27.5% nivel moderado, el 19.8% obtienen un nivel leve y el 8.8% un nivel muy severo, resaltando su tendencia a reaccionar a los acontecimientos estresantes con síntomas tales como tensión, irritabilidad y activación persistente, con un bajo umbral para ser perturbado o frustrado.

5. Correlación Rho de Spearman de los estados emocionales negativos y las estrategias de afrontamiento presentado por la muestra.

Tabla 7: Rho de spearman

Estilos de afrontamiento dirigidos al problema				
		Depresión	Ansiedad	Estrés
Afrontamiento activo	Coeficiente de correlación	-,261*	-,359**	-,309**
	Sig. (bilateral)	0.013	0.000	0.003
Planificación de actividades	Coeficiente de correlación	-0.118	-0.067	-0.053
	Sig. (bilateral)	0.265	0.529	0.616
Supresión de actividades	Coeficiente de correlación	0.096	0.121	0.002
	Sig. (bilateral)	0.366	0.252	0.983
Postergación de actividades	Coeficiente de correlación	-0.023	0.069	0.072
	Sig. (bilateral)	0.829	0.515	0.500
Búsqueda de soporte social	Coeficiente de correlación	0.017	0.056	-0.045
	Sig. (bilateral)	0.871	0.599	0.672
Dirigido a la emoción				
		Depresión	Ansiedad	Estrés
Búsqueda de soporte emocional	Coeficiente de correlación	-0.013	0.013	-0.040
	Sig. (bilateral)	0.902	0.906	0.707
Reinterpretación positiva	Coeficiente de correlación	0.081	-0.003	0.077

	Sig. (bilateral)	0.443	0.980	0.466
Aceptación	Coeficiente de correlación	-,278**	-,286**	-,307**
	Sig. (bilateral)	0.008	0.006	0.003
Acudir a la religión	Coeficiente de correlación	,333**	,419**	,421**
	Sig. (bilateral)	0.001	0.000	0.000
Análisis de las emociones	Coeficiente de correlación	0.069	,242*	,288**
	Sig. (bilateral)	0.514	0.021	0.006
Estilos adicionales de afrontamiento				
		Depresión	Ansiedad	Estrés
Negación	Coeficiente de correlación	,387**	,473**	,471**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000
Conductas inadecuadas	Coeficiente de correlación	,418**	,398**	,385**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000
Distracción	Coeficiente de correlación	0.100	0.151	0.183
	Sig. (bilateral)	0.348	0.154	0.083
	N	91	91	91

Considerando los estilos de afrontamiento dirigido al problema, existe una relación significativa negativa con un $p < 0.01$ entre la dimensión Afrontamiento Activos y las dimensiones Depresión (0.013) Ansiedad (0.000) y Estrés (0.003), por tal, se puede establecer que a mayor tendencia de la muestra en realizar conductas orientadas a incrementar los esfuerzos con el fin de distanciar o evitar el estresor, o minimizar sus efectos negativos, menor los síntomas de depresión, ansiedad y estrés; así también, considerando los estilos de afrontamiento dirigido a la emoción, se obtiene una relación significativa negativa con un $p < 0.01$ entre las Dimensiones Aceptación y la dimensiones Depresión (0.008) Ansiedad (0.006) y Estrés (0.003), estableciendo que mientras que la muestra acepten que la situación estresante realmente existe y acontece durante la fase de evaluación primaria, así como, aceptar la realidad como un hecho con el que se tendrá que convivir menor será la tendencia

a presentar síntomas típicamente asociados con la tristeza, desesperanza, auto depreciación e inutilidad, caracterizado principalmente por una pérdida de la autoestima presentara síntomas físicos de excitación, ataques de pánico, tensión muscular y miedo, destacando los vínculos entre un estado prolongado de ansiedad y una respuesta aguda de miedo; así también, reaccionara a los acontecimientos estresantes con síntomas tales como tensión, irritabilidad y activación persistente, con un bajo umbral para ser perturbado o frustrado; también se encontró una correlación significativa negativa con un $p < 0.01$ entre la dimensión Acudir a la religión y las dimensiones Depresión (0.001) Ansiedad (0.000) y Estrés (0.000), estableciendo que a mayor tendencia a acudir a la religión mayor será la tendencia a recurrir en situaciones de estrés con la intención de reducir la tensión existente, menor será la tendencia de la muestra a presentar síntomas típicamente asociados con la tristeza, desesperanza, auto depreciación e inutilidad, caracterizado principalmente por una pérdida de la autoestima; en relación a la dimensión análisis de las emociones se encontró una correlación significativa negativa con un $p < 0.05$ y la dimensiones Ansiedad(0.021) y con un $p < 0.01$ con la dimensión Estrés (0.006), es decir a mayor tendencia a focalizarse en las consecuencias emocionales desagradables, rehusarse a creer que el estresor existe o comportarse y pensar como si el estresor fuera irreal o sencillamente no existente y disminuir el esfuerzo conductual y cognitivo dirigido al estresor, dándose el individuo por vencido sin intentar alcanzar las metas con las que el estresor está interfiriendo, menor será la tendencia a presentar depresión, ansiedad y estrés; Por otro lado, considerando otros estilos de afrontamiento con un $p < 0.01$ se encontró una relación significativa positiva entre la dimensión Negación y conductas inadecuadas con las dimensiones Depresión (0.000) Ansiedad (0.000) y Estrés (0.000), estableciendo que a mayor tendencia a rehusarse a que el estresor existe, menor será la tendencia a reaccionar a los acontecimientos estresantes con síntomas tales como tensión, irritabilidad y activación persistente, con un bajo umbral para ser perturbado o frustrado.

Discusión

En esta investigación, se tuvo como objetivo establecer la relación de los estados emocionales negativos y estrategias de afrontamiento durante el estado de emergencia sanitaria (covid-19) en el personal la salud, Arequipa, 2021; tras el análisis de los resultados obtenidos se establece una relación del estado de bienestar mental que presentan los trabajadores de la salud, con el tipo de afrontamiento a las experiencias negativas ocasionadas por el estado de emergencia sanitaria por COVID 19, mismos resultados encontrados por otros investigadores como (Carrión et al., 2021; Dulliuda, 2021; Cipolotti et al., 2020; Aksoy y Koçak, 2020; Dong et al.,

2020; De la cruz, 2020; Shefter et al., 2020), en este sentido, para Dullius (2021), sostiene que estos problemas emociones pueden estar relacionados a problemas con el uso de estrategias de afrontamiento a diferentes situaciones laborales:

A lo acotado, los resultados obtenidos en relación a las estrategias de afrontamiento dirigido al problema, se puede establecer que los trabajadores, presentan una tendencia realizar conductas orientadas a incrementar los esfuerzos con el fin de distanciar o evitar el estresor; es decir, incrementan su carga mental, emocional y física con el fin de afrontar los efectos negativos causados por el estado de emergencia; estos resultados, coinciden con los encontrados por Cirami et al. (2020), quien encuentra una tendencia a la planificación de actividades con el fin de superar escenarios adversos, lo cual, refuerza lo afirmado por Lazarus y Folkman (1986), citado por Macías (2013), quienes proponen una perspectiva dinámica del afrontamiento, constituyéndose como los esfuerzos cognitivos y conductuales desarrolladas para el manejo de demandas, caracterizado por ser cambiante ante influencias del ambiente, "El afrontamiento son esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes, que se desarrollan para manejar las demandas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo". Cabe recalcar que del modo contrario a nuestros hallazgos, Condori y Feliciano (2020), en un estudio hecho en la ciudad de Juliaca no encuentra relación entre las estrategias de afrontamiento y los estados de estrés y ansiedad.

Así mismo, se puede establecer que piensan como manejarse frente al estresor organizando y planificando estrategias de acción, escogiendo y estableciendo cual será la mejor estrategia para manejar el problema; buscando en otras personas consejos, asistencia e información u orientaciones con el fin de solucionar el problema y pasan por alto o subestimar otras posibles actividades evitando ser distraído, con el objeto de manejar mejor el estresor, mismos resultados encontrados por Mella et al. (2020), quien concluye en su estudio en una muestra chilena la tendencia a la búsqueda del apoyo emocional y el desahogo, en esta misma línea, Ocaña et al. (2021), encontró los síntomas más recurrentes encontrados por los servicios de salud mental, presentado por los trabajadores asistenciales, están relacionados a la ansiedad, sobre esto refiere la importancia de los servicios de apoyo como las entrevistas online, la conformación de grupos de apoyo para profesionales de salud, (presencial con profesional) y con un grupo de bienestar general (con otras personas de la comunidad).

Por otro lado, en algunas ocasiones esperan y/o postergan el afronte del estresor hasta que se presente la oportunidad apropiada para actuar sobre el problema, impidiendo realizar alguna acción prematuramente

En relación a los estados emocionales depresivos, la muestra presenta conductas asociadas con estado de ánimo disfórico como la tristeza, desesperanza, auto depreciación e inutilidad, pérdida de la autoestima, el incentivo y asociada a una baja probabilidad de lograr las metas vitales significativas para la persona (Chura y Flores, 2021), sobre estos resultados, Di Tella et al. (2020), identifica que los profesionales médicos y enfermas, que laboran en las salas COVID-19 desarrollan niveles altos de depresión ya que se encuentran en contacto directo con pacientes con sintomatología grave, exponiéndose a situaciones de alto riesgo a contagio y desarrollo de la enfermedad, limitadas EPPs y tiempo de descanso las cuales tendrán efectos nocivos a corto y largo plazo; asimismo, en el estudio de Xu et al. (2020), muestra que el personal médico quirúrgico durante el primer brote del COVID-19 se sometió a grandes presiones psicológicas que provocó depresión por riesgo de autoinfección, porque era imposible determinar si el paciente tuvo antecedente de exposición al COVID-19, teniendo en cuenta que habitualmente enfrentaron a pacientes que requerían tratamiento quirúrgico por emergencia que necesitaban entubaciones entre otras intervenciones, por lo que el personal debía de tener estrecho contacto con pacientes de probable alto riesgo; estos datos nos obligan a fortalecer y ampliar las estrategias de afrontamiento para el cuidado salud mental en el sistema de salud, donde se pueda prevenir estados depresivos presentes en la diferentes situaciones laborales ya que es parte de la labor asistencial el estar en contacto con enfermedades, sobre su importancia Simpson et al. (2018), citado por Mella et al. (2020 p.3) resaltan su importancia en diferentes contextos complejos asegurando que las estrategias de afrontamiento están relacionadas con los bajos índices de estados ansiosos y depresión presentes en diferentes contextos y cual es la forma adecuada para resolver sus consecuencias.

Sobre las consecuencias físicas, se encontró que la muestra tiende a presentar síntomas físicos de excitación, ataques de pánico, tensión muscular y miedo, destacando los vínculos entre un estado prolongado de ansiedad y una respuesta aguda de miedo, estos resultados apoyan lo encontrado con Monterrosa et al. (2020), Idarraga y Gómez (2021) que resaltan en una muestra de médicos la tendencia a reaccionar a los acontecimientos estresantes con síntomas tales como tensión, irritabilidad y activación persistente, con un bajo umbral para ser perturbado o frustrado.

Esto refuerza lo expresado por Wolpe (1958), citado por Chura y Flores (2021), quien asegura que la ansiedad “lo que impregna todo”, estando condicionada a diversas características más o menos omnipresentes en el ambiente, realizando que el sujeto está ansioso de manera continua y sin causa justificada; por tal, se destaca la ansiedad como una problemática a tratar de manera continua e independiente al nivel de vacunación presentado por la población, ya que, su

desarrollo patológico en los trabajadores de la salud, será independiente al estado de emergencia sanitaria. Análogamente, Guillén (2021), ubica una relación entre comorbilidades físicas y la presencia de estados emocionales negativos en tiempos de emergencia sanitaria, descubriendo una preocupante presencia de estados de obesidad y dislipemia; sin embargo, a nuestro análisis fue incrementada por las consecuencias sanitarias del Covid 19 ya que estudios como el de Muñoz y Alpizar encuentran relación entre la bulimia y los estados ansiosos; Chica (2010), encuentra una influencia de la ansiedad y problemas auditivos, de manera independiente a sufrir daños neurológicos; y de manera específica sobre la actividad laboral Kieselbach y Beelmann (2006), citado por el Observatorio Vasco de Acoso Moral (2012 p.39), dan luces sobre las consecuencias de los estados ansiosos ante situaciones problemáticas como la pérdida de empleos sobre la presencia de riesgo cardiovascular, enfermedades inmunológicas y síndromes alimenticios.

En relación a la prevalencia de los estados emocionales encontramos que existe una mayor tendencia a los estados de depresión y ansiedad en comparación a los estados negativos de estrés, así pues, se establece que existe una tendencia de los trabajadores asistenciales a presentar conductas disfóricas como la tristeza, desesperanza, auto depreciación e inutilidad, pérdida de la autoestima, el incentivo y asociada a una baja probabilidad de lograr las metas, así también, tienden a presentar síntomas físicos de excitación, ataques de pánico, tensión muscular y miedo, destacando los vínculos entre un estado prolongado de ansiedad y una respuesta aguda de miedo; lo cual, en el marco del estado de emergencia sanitaria condice con los datos encontrados por Monterrosa et. al (2020), quien descubre médicos que han presentado síntomas ansiosos asociados y síntomas de temor al COVID-19, relacionado al cumplimiento de las medidas sanitarias.

Como se descubre en la cita, la presencia de estrés también resulta ser una variable de suma relevancia, encontrando que nuestra muestra presenta, claro está en menor tendencia a la depresión y ansiedad, estados emocionales negativos con síntomas tales como tensión, irritabilidad y activación persistente, con un bajo umbral para ser perturbado o frustrado, sobre estos resultados, Idarraga y Gómez (2021), también descubre que el 50 % de los trabajadores asistenciales presentan estados de estrés, por lo cual concordamos con la recomendación de establecer de manera prioritaria mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores asistenciales, sin embargo, también consideramos que estas reformas se establezcan de manera permanente y no únicamente por un estado de emergencia.

Por otro lado, aunque es cierto que el estado de Pandemia se encuentra en una etapa final gracias

al proceso de vacunación a nivel mundial, resalta lo afirmado por el profesor Julian Hiscox (2022), director de Infecciones y Salud Global de la Universidad de Liverpool, para el diario British Broadcasting Corporation (BBC News-2022), en relación al coronavirus: “El virus no va a desaparecer de la noche a la mañana. En cambio, la nueva palabra de moda a la que tendremos que acostumbrarnos es "endemia", lo que significa que la COVID, sin duda, llegó para quedarse”; esto implica no esperar que los estados emocionales negativos encontrados también vayan a desaparecer, es por tal, que nos queda un trabajo arduo y tenaz de seguir construyendo una política de salud mental permanente de prevención. Así mismo, como se demostrado, existe influencia del paciente con Covid sobre el estado emocional del personal asistencial, en consecuencia, es indispensable reforzar el proceso de vacunación a nivel nacional, seguimiento de las medidas sanitarias hasta el 28 de agosto como determina el Decreto Supremo N° 041-2022-PCM, dada por la presidencia del consejo de ministros publicada en el (Diario Oficial el Peruano, 2022), y de la misma forma, es imperante implementar dentro del informe técnico del MINSa (2020), para hacer frente a la pandemia por el COVID 19 para el año 2022, una estrategia de salud mental que fortalezca las actividades preventivo promocionales, y por tal, la adquisición de personal especializado en la salud mental ya que su escasas profesional y demanda ciudadana es evidente.

Por lo arriba mencionado, esta investigación logra confirmar la hipótesis de que existe una relación significativa entre los Estados Emocionales Negativos y las Estrategias de Afrontamiento como: afrontamiento activo, aceptación, acudir a la religión, negación, conductas inadecuadas, y análisis de las emociones; las cuales son utilizadas por los trabajadores asistenciales durante el estado de emergencia sanitaria por (COVID-19), sin embargo, también se dilucidan algunas variables que en próximos estudios se pudiesen estudiar: comorbilidades, efecto del proceso de vacunación, creencias irracionales, etc.

Conclusiones

- Existe una relación significativa entre los Estados Emocionales Negativos y las Estrategias de Afrontamiento que presentan los trabajadores asistenciales de una Clínica Privada de la Salud de la ciudad de Arequipa durante el estado de emergencia sanitaria (COVID-19).
- Los trabajadores asistenciales de una Clínica Privada de la Salud de la ciudad de Arequipa durante el estado de emergencia sanitaria (COVID-19), presentan altos niveles de ansiedad, depresión y estrés.

- Los trabajadores asistenciales de una Clínica Privada de la Salud de la ciudad de Arequipa durante el estado de emergencia sanitaria (COVID-19), presentan una mayor tendencia a utilizar las estrategias dirigidas a afrontar el problema y otros estilos de afrontamiento como la negación, presencia de conductas inseguras o inadecuadas y distracción.
- Existe una correlación significativa negativa entre la estrategia afrontamiento activo y los estados emocionales negativos de ansiedad, depresión y estrés, presentado por los trabajadores asistenciales de una Clínica Privada de la Salud de la ciudad de Arequipa durante el estado de emergencia sanitaria (COVID-19).
- Existe una correlación significativa negativa entre la estrategia aceptación y los estados emocionales negativos de ansiedad, depresión y estrés, presentado por los trabajadores asistenciales de una Clínica Privada de la Salud de la ciudad de Arequipa durante el estado de emergencia sanitaria (COVID-19).
- Existe una correlación significativa positiva entre la estrategia acudir a la religión y los estados emocionales negativos (ansiedad, depresión y estrés), presentado por los trabajadores asistenciales de una Clínica Privada de la Salud de la ciudad de Arequipa durante el estado de emergencia sanitaria (COVID-19).
- Existe una correlación significativa positiva entre la estrategia negación y los estados emocionales negativos de ansiedad, depresión y estrés, presentado por los trabajadores asistenciales de una Clínica Privada de la Salud de la ciudad de Arequipa durante el estado de emergencia sanitaria (COVID-19).

Bibliografía

- Aksoy, Y. y Koçak, V. (2020). Psychological effects of nurses and midwives due to COVID-19 outbreak: The case of Turkey. En *Rev. Archives of Psychiatric Nursing*, 34(5), 427–433. <https://www.psychiatricnursing.org/action/showPdf?pii=S0883-9417%2820%2930259-4>
- British Broadcasting Corporation-BBC News (4 de febrero del 2022). *COVID: qué es una epidemia, en qué se diferencia de la pandemia y cómo se llega a esta etapa*: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-60217204>
- Cassaretto, M. y Perez, C. (2016). Afrontamiento al Estrés: Adaptación del Cuestionario COPE en Universitarios de Lima. En *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica*, 2(42), pp. 95-109. <https://www.redalyc.org/journal/4596/459653216010/html/>

Carrasco, D. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos. Lima, Perú.

Carrión, N.; Castelo, W.; Alcívar, M.; Quiñonez, P.; Llambo, H. (2021). Influencia de la COVID-19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador. En *Rev. de información científica*, 101 (1), pp. 1-11.
<http://www.revinfoinformatica.sld.cu/index.php/ric/article/view/3632/5014>

Carver, C. y Scheier, M. (1989). Assessing Coping Strategies: A Theoretically Based Approach. En *Journal of Personality and Social Psychology*, 6,(2), pp. 267-283.
https://www.researchgate.net/publication/20228888_Assessing_Coping_Strategies_A_Theoretically_Based_Approach#:~:text=avoidant%20coping%20strategies.-,Carver%20et%20al.,approach%20coping%20strategies.%20

Chura, G. y Flores, D. (2021). Ansiedad y estrés laboral en personal de salud expuesto al COVID 19 en centro de salud del distrito de Cayma – Arequipa. Tesis de grado. Universidad Nacional de San Agustín De Arequipa, Escuela Profesional de Psicología, Arequipa, Perú.
http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13010/PSchcag_flised.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cipolotti, L.; Chan, E.; Murphy, P.; Harskamp, N.; y Foley, J. (2020). Factors contributing to the distress, concerns, and needs of UK Neuroscience health care workers during the COVID-19 pandemic. En *Rev. Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 94, pp. 536-543.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7404511/pdf/PAPT-9999-e12298.pdf>

Cirami, L.; Córdoba, E.; Ferrari, L. (2020). Estrategias de afrontamiento del estrés laboral en trabajadores de la salud y reflexiones acerca de las transformaciones organizacionales a partir de la pandemia de COVID-19. En *Rev. Revista Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 24 (2), pp. 118-132.
http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/5708/Cirami_otros_Estrategias_afrontamiento.pdf?sequence=1

Condori, M. y Feliciano, V. (2020). Estrategias de afrontamiento al estrés y ansiedad estado en trabajadores de un centro de salud en cuarentena por COVID-19, Juliaca. Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica, Chincha,

- Perú.<http://repositorio.autonoma-de-ica.edu.pe/bitstream/autonoma-de-ica/728/1/Maritzza%20Condori%20Chambi.pdf>
- De La Cruz, J. (2020). Protegiendo al personal de la salud en la pandemia covid-19. En *Rev. Facultad Medicina Humana*, 20 (2), pp. 173-174. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v20n2/2308-0531-rfmh-20-02-173.pdf>
- Defensoría del Pueblo (09 de noviembre del 2020). *Defensoría del Pueblo: Estado peruano debe priorizar la atención de la salud mental*. <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-estado-peruano-debe-priorizar-la-atencion-de-la-salud-mental/>
- Di Tella, M., Romeo, A., Benfante, A., Castelli, L. (2020). Mental health of healthcare workers during the COVID-19 pandemic in Italy. En *Rev. J Eval Clin Pract*, 26 pp. 1583–1587. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jep.13444>
- Guillén, H. (2021). Percepción de riesgo al COVID-19 y salud mental en trabajadores de salud del hospital de Chancayen el periodo julio a agosto del 2020 en Lima, Perú. Tesis de grado, Universidad Ricardo Palma, Facultad DE Medicina Humana, Lima, Perú. <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3785/HILLARY%20LIZBETH%20GUILLEN%20%20VI%20DARTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*, Quinta Edición McGraw-Hill/Interamericana Ediciones S.A. de C.V., México.
- Idarraga, P. y Gómez, S. (2021). Estrés laboral en profesionales de la salud durante la pandemia de covid-19. Trabajo de titulación, Escuela Colombiana de Carreras Industriales, Colombia. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1126/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Macías, M., Madariaga, C., Valle, M., Zambrano, J. (2013). Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico. En *Rev. Psicología desde el Caribe*, 30(1), pp. 123-145. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21328600007.pdf>
- Ministerio de Salud- MINSa (2022a). Sala situacional COVID-19 Perú. https://covid19.minsa.gob.pe/sala_situacional.asp
- Ministerio de Salud MINSa (2022). Plan frente a la pandemia por COVID 19 para el año 2022, ministerio de salud. Minsa, Lima, Perú.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2852615/Documento%20T%C3%A9cnico%20Plan%20fronteras%20ante%20la%20pandemia%20por%20COVID-19%20para%20el%20a%C3%B1o%202022.pdf>

Ministerio de Salud- MINSA (27 de junio del 2022). La salud mental en el Perú: perspectivas para la creación e implementación de un subsistema de vigilancia. En *Rev. Boletín epidemiológico (Lima)*, 24 (25). Pp. 495-511.
<https://www.dge.gob.pe/portal/docs/vigilancia/boletines/2015/25.pdf>

Ministerio de Salud- MINSA (13 de enero del 2022). *MINSA: Más de 300 mil casos de depresión fueron atendidos durante el 2021*.
<https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/575899-minsa-mas-de-300-mil-casos-de-depresion-fueron-atendidos-durante-el-2021>

Ministerio de Salud- MINSA (2005). Módulo de atención integral en salud mental-depresión. Lima, Perú. http://bvs.minsa.gob.pe/local/PROMOCION/208_PROM14.pdf

Mella, J., Yaranay, A., Sáez, Y., Del Valle, M. (2020). Estrategias de afrontamiento en apoderados durante el confinamiento por la covid-19. En *Rev. Cienciamerica*, 9 (2).
http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/324/583z_Becerra

Monterrosa, A.; Dávila, R.; Mejía, A.; Contreras, J.; Mercado, M.; Flores, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *En rev. facultad de ciencias de la salud*, 23 (2), pp. 195-213.
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/08/1117984/3890-estres-laboral-ansiedad-y-miedo-covid.pdf>

Ocaña, N.; Romero, M.; Ocaña, V.; Ocaña, V. (2021). Ansiedad, estrategias y recursos para el afrontamiento de trabajadores de salud en primera línea COVID-19 del primer nivel de atención, Cajamarca, 2021. En *Rev. Medica Vallejana* 2021, 10(2), pp. 39-52.
<https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/revistamedicavallejana/article/view/264/255>

Organización Mundial de la Salud OMS (2021a). *Salud mental y COVID-19 Un año de pandemia*, Confederación Salud Mental de España.
<https://www.consalmudmental.org/publicaciones/Salud-mental-covid-19-aniversario-pandemia.pdf>

Organización Mundial de la Salud-OMS (29 de enero del 2021b). *Cronología de la respuesta de la OMS a la COVID-*

19. <https://www.who.int/es/news/item/29-06-2020-covidtimeline> Paredes, N. y Quiliche, A. (2018). *Adaptación y Propiedades de la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS – 21)*

en usuarios que acuden a centros de salud mental de Lima, 2018. Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41516>

Ramírez, J., Castro, D., Lerma, C., Yela, F., Escobar, F. (2021). Consecuencias de la pandemia COVID 19 en la salud mental asociadas al aislamiento social.
<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.303>

ARTÍCULO DE REVISIÓN

Análisis del clima organizacional en postas médicas una revisión de la literatura 2019 -2022

Analysis of the organizational climate in medical posts, a review of the literature 2019 -2022

Cavero Sarmiento Mixy Rossenbert

Universidad César Vallejo

<https://orcid.org/0000-0003-3842-9892>

Recibido: 15/07/2023

Revisado: 13/08/2023

Aceptado: 29/08/2023

Publicado: 30/09/2023

Correspondencia:

Correo electrónico: caveromixy80@gmail.com



Resumen

La presente revisión bibliográfica tiene como objetivo conocer sobre el clima organización en postas médicas durante el período 2018 - 2022. El estudio empleó una revisión sistemática de literatura para analizar el clima organizacional en postas médicas. Se aplicaron filtros de búsqueda entre 2019 y 2022, seleccionando solo artículos científicos con acceso abierto y usando palabras clave relevantes. Se hallaron 314 artículos en Redalyc, en Google Académico 169 artículos, luego Scopus 142 artículos y finalmente Science Direct 59 artículos. Tras aplicar criterios de contenido y relevancia, se recogieron 25 artículos. Se utilizó Mendeley Desktop para gestionar citas y referencias en formato APA 7. Como resultados se encontró que la problemática del clima organizacional en el contexto de los profesionales de la salud es un tema de gran relevancia en la actualidad, asimismo existe la necesidad de mejorar la cultura del lugar de trabajo y el clima de aprendizaje en dichos centros médicos. Esta problemática es especialmente relevante en el ámbito de la salud, donde la colaboración entre diferentes profesionales es esencial para brindar una atención de calidad a los pacientes. Se concluyó que la revisión sistemática de artículos científicos ha brindado una visión integral y detallada sobre la problemática intrínseca al clima organizacional en el ámbito de la salud y han puesto de manifiesto su influyente impacto en áreas clave como la satisfacción laboral, la sensibilidad ética, la retención y el compromiso de los profesionales.

Palabras clave: Clima organizacional, postas médicas, centros médicos, profesionales de la salud.

Abstract

The objective of this bibliographic review is to know about the organizational climate in medical posts during the period 2018 - 2022. The study used a systematic review of the literature to analyze the organizational climate in medical posts. Search filters were applied between 2019 and 2022, selecting only scientific articles with open access and using relevant keywords. 314 articles were found in Redalyc, in Google Scholar 169 articles, then Scopus 142 articles and finally Science Direct 59 articles. After applying content and relevance criteria, 25 articles were collected. Mendeley Desktop was used to manage appointments and references in APA 7 format. As a result, it was found that the problem of the organizational climate in the context of health professionals is a topic of great relevance today, and there is also a need to improve the workplace culture and learning climate in such medical centers. This problem is especially relevant in the field of health, where collaboration between different professionals is essential to provide quality care to patients. It was concluded that the systematic review of scientific articles has provided a comprehensive and detailed vision of the problems intrinsic to the organizational climate in the field of health and have revealed its influential impact on key areas such as job satisfaction, ethical sensitivity, retention and commitment of professionals.

Keywords: Organizational climate, medical posts, medical centers, health professionals.

Introducción

Con crecimiento constantemente acelerado de la demanda de atención médica y los avances tecnológicos en la salud, las organizaciones del sector salud ahora enfrentan una mayor demanda de sus servicios, con mejoras en áreas como el valor, la eficiencia y el pensamiento innovador (Mutonyi et al., 2022), incluidos la presión del tiempo, la carga de documentación y una población cada vez más envejecida. Ante ello, los factores organizacionales, incluida la cultura y el clima organizacional, se reconocen cada vez más como cruciales para fortalecer la fuerza laboral y mejorar la calidad de atención primaria (K. Hsiung et al., 2021).

Los profesionales de la salud a nivel mundial a menudo enfrentan una problemática significativa en relación con el clima organizacional, ya que se ven presionados por altas cargas de trabajo, escasez de recursos, sistemas de salud complejos y burocráticos, y una falta de reconocimiento adecuado. Estos factores contribuyen a un ambiente laboral tenso, agotador y desmotivador, lo que puede afectar negativamente su bienestar mental y emocional, su satisfacción laboral y, en última instancia, la calidad de la atención que brindan a los pacientes.

De acuerdo con Danet (2021) este problema se agravó a partir de marzo de 2020, cuando la declaración de pandemia a nivel global y las medidas de contención derivadas de la epidemia de SARS-CoV-2 instauraron una coyuntura inédita en el ámbito de la salud pública (Hage et al., 2020). Esta situación ha impactado en la salud mental, así como en el personal sanitario, tal como lo muestran investigaciones realizadas en China y demás países asiáticos. Varios análisis sistemáticos han evidenciado una mayor presencia de condiciones como estrés, ansiedad, depresión, insomnio y agotamiento en los profesionales del sector salud en los últimos años (Pappa et al., 2020; Shaukat et al., 2020).

En la actualidad, Perú experimenta cambios tumultuosos en sus esferas sociales, económicas y políticas, lo cual dificulta su participación en los mercados globales y repercute en el sector de la salud, donde el progreso depende crucialmente de la tecnología y el conocimiento (Cortes et al., 2019). Estos cambios inciden en la gestión de la atención médica y en la comprensión de la salud y la enfermedad, ya que los factores sociales, económicos y políticos generan transformaciones constantes en su desarrollo. Además, estas influencias afectan el análisis del entorno institucional, especialmente en el contexto de las instituciones de salud, así como en la administración de los servicios de salud (Rojas, 2019).

Estos profesionales enfrentan no solo la carga física de la atención médica, sino también una serie de dificultades emocionales que incluyen estrés, ansiedad, depresión y otras problemáticas

psicológicas. En este contexto, es crucial reconocer el papel fundamental de la atención a la salud mental para abordar el clima organizacional entre los profesionales de la salud en el Perú. Especialmente aquellos que trabajan en la primera línea de atención, requieren un enfoque integral que comprenda a fondo las problemáticas actuales que enfrentan (Mejía & Ramos, 2022).

Por otra parte, la reciente dinámica institucional somete a los individuos a contextos en constante cambio e interacciones continuas, lo cual impacta directamente la eficiencia y el logro de los propósitos de las postas médicas peruanas. Esto se debe a las variadas situaciones que emergen en las interacciones interpersonales, la comunicación, la calidad del desempeño laboral, el proceso de toma de decisiones, la visión a futuro de la organización, la implementación de cambios y los enfoques de liderazgo. Por consiguiente, el concepto de clima organizacional emerge como una herramienta valiosa para unificar los aspectos objetivos de la organización de manera coherente (Martinez et al., 2019). Por lo tanto, es crucial que su trabajo se realice en un entorno agradable, con una comunicación excelente, una dirección sólida y un liderazgo que inspire al equipo para que puedan trabajar juntos de la mejor manera posible.

A pesar de que su evaluación es de gran relevancia para la salud pública porque constituye un componente crítico de la evolución prevista de la estrategia, no se han realizado muchos estudios sobre el clima organizacional en las postas médicas a nivel nacional. En tal sentido la síntesis teórica expuesta permite plantear la siguiente interrogante: ¿Qué se conoce sobre el clima organización en postas médicas durante el período 2018 - 2022?

La recopilación se justifica debido a que busca y analiza de manera exhaustiva la evidencia disponible sobre el clima organizacional en este entorno específico. Esto permitirá identificar patrones y enfoques exitosos que puedan contribuir a la mejora de las prácticas en estas instituciones de atención médica. Además, se examina cómo el clima organizacional impacta en diversos aspectos, como el desempeño de los profesionales médicos, la satisfacción de los empleados, la capacidad de innovación y otros resultados relevantes para el funcionamiento de las postas médicas. Al profundizar en estas relaciones, se obtendrá una comprensión más sólida de cómo un clima organizacional favorable influye en la calidad de la atención médica brindada y en la eficacia de estas instituciones. En conjunto, esta revisión sistemática tiene el potencial de llenar un vacío en la literatura existente al explorar en detalle el clima organizacional en postas médicas. Los hallazgos obtenidos no solo enriquecerán el conocimiento académico, sino

que también brindarán pautas prácticas para que mejore la gestión y funcionamiento de las instalaciones del sector salud.

Ante ello, se plantea como objetivo: Conocer sobre el clima organización en postas médicas durante el período 2018 - 2022.

Metodología

El estudio se realiza empleando la metodología de revisión sistemática de la literatura científica. Su objetivo radica en estructurar el conocimiento sobre prácticas de liderazgo en empresas a través del análisis de resultados obtenidos por distintos autores en sus investigaciones. Según Quispe et al., (2021), de esta forma, se busca obtener referencias y recomendaciones que puedan guiar investigaciones futuras en el ámbito analizado.

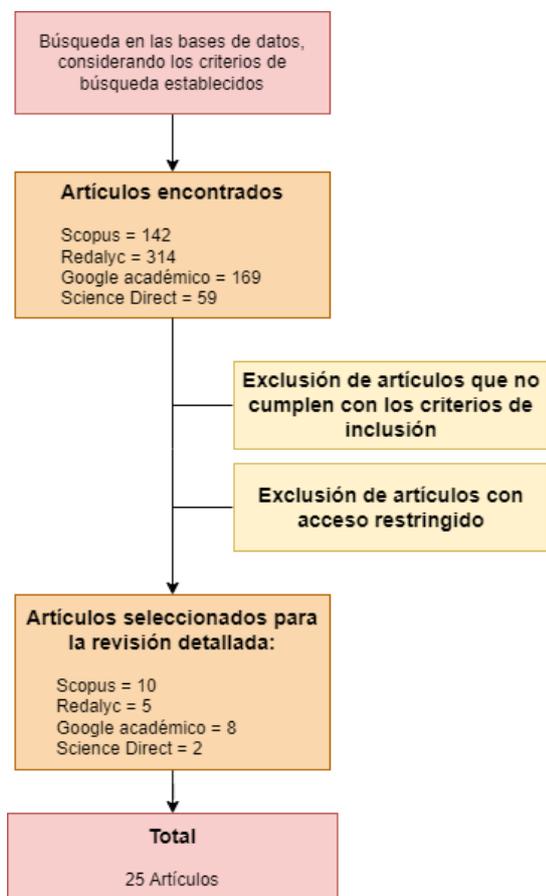
En relación al proceso de selección, se aplicaron filtros para acotar el rango de años (2019 a 2022) y se excluyeron trabajos que no cumplieron con los criterios de artículo científico o que carecían de acceso abierto. Las palabras clave empleadas incluyeron "Clima organizacional", "Centro médico", "Postas médicas" y "Desempeño profesional" combinadas con operadores booleanos "Y" para identificar términos clave en investigaciones preliminares.

En el proceso de clasificación y extracción de datos, se identificaron 142 en Scopus, 314 en Redalyc, 169 en Google Académico y 59 en Science Direct. Los artículos pasaron por un proceso de selección basado en su contenido estructurado en título, resumen, concepto general y palabras clave. Se evaluó tanto la calidad como la relevancia del contenido en relación al tema de estudio. En total, se recopilaron 10 artículos de Scopus, 5 en Redalyc, 8 en Google Académico y 2 en Science Direct. Para gestionar las citas y referencias, se utilizó el software Mendeley Desktop para extraer y organizar los artículos, así como para citar y referenciar en el estilo APA 7.

El proceso de revisión involucró una lectura inicial de los artículos seleccionados, seguida por la confirmación y detallado de la información elegida, lo cual se reflejó en la discusión de los resultados.

Figura 1.

Proceso de revisión desarrollado por el autor



Nota. Elaboración propia sobre el proceso de revisión del autor.

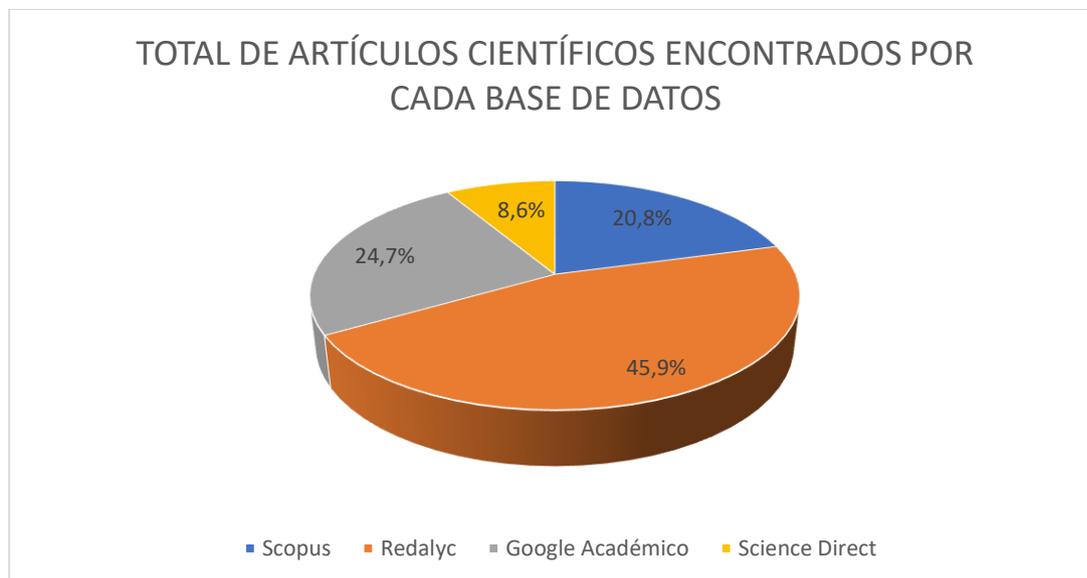
Proceso de revisión: Implicó una lectura preliminar de los artículos científicos seleccionados para luego confirmar y detallar la información elegida, los cuales fueron plasmados en la discusión de resultados.

Resultados

Luego de aplicar los criterios de filtrado determinados por el investigador, se exponen los hallazgos derivados de los artículos escogidos. Estas publicaciones son consideradas pertinentes y se ajustan a los estándares previamente definidos. La elección se fundamentó en la revisión exhaustiva del título, el resumen, el concepto general y las palabras clave. Además, se verificó la calidad de la redacción y se evaluó el valor que cada artículo puede aportar al análisis del tema en estudio.

Figura 2.

Representación de los artículos encontrados en cantidades porcentuales por cada una de las bases de datos (Scopus, Redalyc, Google Académico y Science Direct)



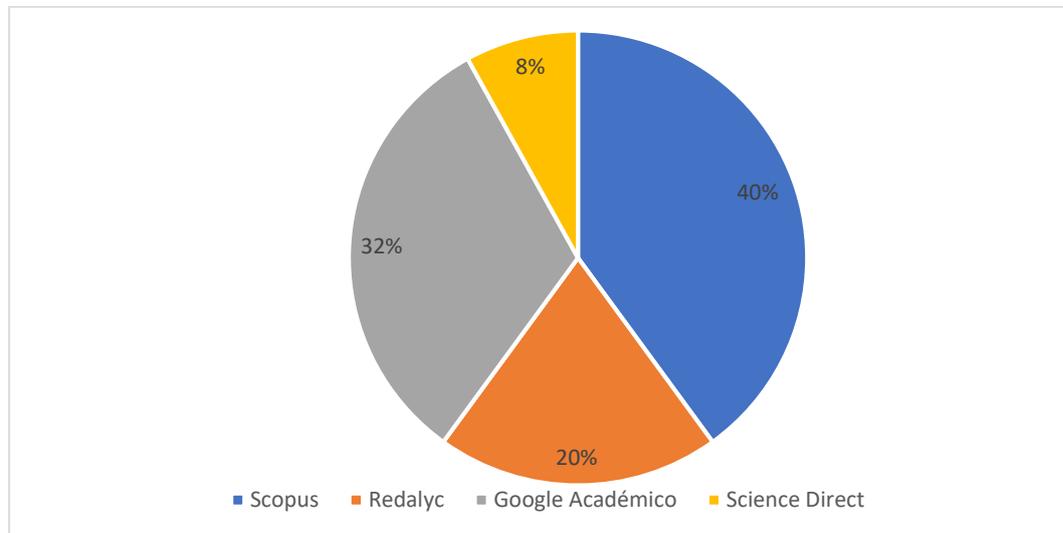
Nota. Elaboración propia de los artículos encontrados en las revistas de Scopus, Redalyc, Google Académico y Science Direct.

De acuerdo con los datos presentados, se observa que Redalyc contribuyó con la mayor cantidad de artículos, proporcionando un total de 314 (45.9% del conjunto total). Le sigue Google Académico con 169 artículos (24.7%), luego Scopus con 142 artículos (20.8%), y finalmente Science Direct con 59 artículos (8.6%). Estos resultados sugieren que Redalyc fue la fuente principal que contribuyó con la mayor cantidad de artículos en la investigación, seguida por Google Académico, Scopus y Science Direct en orden descendente. La figura proporciona una visión clara de cómo se distribuyen los datos recopilados de diversas fuentes académicas en el contexto del estudio.

A continuación, se expone la cantidad completa de artículos escogidos para los resultados, excluyendo aquellos duplicados con la asistencia del administrador de citas. Esta información se muestra en forma de porcentaje en relación al número total de artículos obtenidos o sometidos a filtrado.

Figura 3.

Representación los artículos seleccionados en cantidades porcentuales por cada una de las bases de datos Scopus, Redalyc, Google Académico y Science Direct.



Nota. Elaboración propia de los artículos encontrados en las revistas de Scopus, Redalyc, Google Académico y Science Direct.

La figura ilustra la distribución de la cantidad de artículos recolectados de distintas fuentes académicas en el estudio. Según los datos presentados, Scopus aportó 10 artículos, lo que representa el 40% del total, mientras que Redalyc contribuyó con 5 artículos (20%). Google Académico presentó 8 artículos (32%), y Science Direct suministró 2 artículos (8%). En conjunto, estos resultados muestran que Scopus y Google Académico fueron las fuentes predominantes en cuanto a la cantidad de artículos recuperados, mientras que Redalyc y Science Direct tuvieron una presencia menos significativa en la muestra recopilada.

Tabla 1.

Total, de artículos seleccionados de las bases de datos

Base de datos	Título	Año
Scopus	Evaluación de la cultura del lugar de trabajo y el clima de aprendizaje en la sala de operaciones para pacientes hospitalizados en un centro médico académico	2019
Scopus	Estrés laboral y futuras bajas laborales en población activa que busca atención en centros de atención primaria: estudio longitudinal prospectivo con el WSQ	2022
Scopus	Clima ético de toma de decisiones, angustia moral e intención de irse entre los profesionales de la UCI en un centro hospitalario académico terciario	2022

Scopus	Agotamiento durante la pandemia de COVID-19: datos descriptivos y predictivos de una encuesta de psicólogos en un solo centro médico académico	2022
Scopus	Investigación del papel predictivo del clima de seguridad en el comportamiento profesional en enfermeras que trabajan en hospitales afiliados a la Universidad de Ciencias Médicas de Bushehr	2022
Scopus	Asociación entre violencia psicológica en el lugar de trabajo y compromiso laboral entre enfermeros de emergencia: el efecto mediador del clima organizacional	2022
Scopus	Factores que influyen en la sensibilidad ética de las enfermeras de salud pública durante la pandemia	2022
Scopus	Efecto del liderazgo ético en la sensibilidad moral en enfermeras chinas: un modelo de ecuación estructural multinivel	2021
Scopus	Factores institucionales asociados al agotamiento entre profesores asistentes	2020
Scopus	La relación entre el clima organizacional, el estrés laboral, el agotamiento en el lugar de trabajo y la retención de farmacéuticos	2020
Redalyc	Antecedentes de la identificación organizacional: implicaciones para el desempeño de los empleados	2021
Redalyc	Acoplamiento organizacionales: una revisión de la literatura	2020
Redalyc	Valores organizacionales: antecedentes del bienestar en el trabajo para el medio rural sucesores	2019
Redalyc	¿Las virtudes organizacionales mejoran el bienestar laboral? El papel mediador de las prácticas de gestión de recursos humanos	2020
Redalyc	Efectos del Sistema de Control de Gestión sobre el Empoderamiento y la Resiliencia Organizacional	2019
Google Académico	Compromiso de la organización: una revisión y comparación con el compromiso laboral	2021
Google Académico	Modelo de Compromiso Organizacional Aplicado a los Sistemas de Gestión en Salud	2021
Google Académico	Seguridad psicosocial Clima y salud ocupacional	2020
Google Académico	Clima organizacional y resultados de salud de los empleados: una revisión sistemática	2019
Google Académico	Cultura organizacional y rotación del enfermero: revisión sistemática de la literatura	2020

Google Académico	Medidas de cultura organizacional, clima organizacional y clima de implementación en salud conductual: una revisión sistemática	2021
Google Académico	Relación entre el clima organizacional y el empoderamiento psicológico de las enfermeras del personal en los hospitales gubernamentales de Ismailia	2022
Google Académico	Medidas de cultura organizacional y clima en atención primaria: una revisión sistemática	2020
Science Direct	Factores organizativos asociados con el clima de seguridad, la satisfacción del paciente y la adherencia a los medicamentos autoinformados en farmacias comunitarias	2020
Science Direct	El pedestal organizacional de la calidad del clima asistencial en la excelencia asistencial	2021

Nota. Elaboración propia de los artículos seleccionados.

En esta tabla se clasificaron los 35 artículos finales seleccionados de acuerdo a la base de datos, título y año. La tabla presenta una variedad de estudios relacionados con el clima organizacional y factores asociados en contextos de salud y trabajo. Se abordan temas como cultura del lugar de trabajo, estrés laboral, ética en la toma de decisiones, agotamiento, compromiso, liderazgo ético y factores institucionales. Los estudios exploran cómo estos elementos influyen en la satisfacción, desempeño y bienestar de profesionales de la salud y empleados en general, proporcionando una visión integral sobre la importancia de un clima organizacional favorable en diversos contextos.

Tabla 2.

Clasificación de artículos por año

	Cantidad	Porcentaje
2019	4	16.0%
2020	8	32.0%
2021	6	24.0%
2022	7	28.0%
Total	25	100.0%

Nota. Elaboración propia de los artículos seleccionados.

La tabla muestra la distribución de la cantidad de artículos por año en el período analizado. En 2019 se encontraron 4 artículos (16.0% del total), en 2020 se hallaron 8 artículos (32.0%), en 2021 se identificaron 6 artículos (24.0%), y en 2022 se obtuvieron 7 artículos (28.0%). En total, se recolectaron 25 artículos a lo largo de todo el período. Estos resultados indican una distribución relativamente equilibrada de los artículos por año, con un incremento en la cantidad de hallazgos a lo largo del tiempo hasta 2022.

Tabla 3.

Clasificación de los artículos por la revista donde se publicaron

Revista	Frecuencia	Porcentaje
Avances en la ciencia de la enfermería	1	4.0%
BMC Salud Pública	1	4.0%
Ciencia de la seguridad	1	4.0%
Enseñanza y aprendizaje en medicina	1	4.0%
Ética de enfermería	1	4.0%
Ética Médica BMC	1	4.0%
Investigación en Farmacia Social y Administrativa	1	4.0%
Investigación y práctica de la implementación	1	4.0%
PLoS ONE	1	4.0%
Psiquiatría	1	4.0%
Revista Administración Contemporánea	1	4.0%
Revista de Educación Quirúrgica	1	4.0%
Revista de Eficacia Organizacional: Personas y Desempeño	1	4.0%
Revista de Evidencia, Educación y Calidad en el Cuidado de la Salud	1	4.0%
Revista de gestión	1	4.0%
Revista de Medicina Interna General	1	4.0%
Revista de negocios brasileños	1	4.0%
Revista de Salud Ocupacional	1	4.0%
Revista del Consejo Médico Iraní	1	4.0%
Revista Gestión Humana y Social	1	4.0%
Revista innovar	1	4.0%
Revista Internacional de Gestión de la Salud	1	4.0%
Revista Tendencias en Enfermería y Cuidado de la Salud	1	4.0%

Salud Pública	1	4.0%
Springer Cham	1	4.0%
Total	25	100.0%

Nota. Elaboración propia de los artículos seleccionados.

La tabla presenta una lista de revistas junto con su frecuencia y porcentaje en relación al total. Cada revista aparece una vez en la lista, lo que indica que se trata de una recopilación de 25 revistas únicas. Cada revista tiene una frecuencia de 1, lo que significa que todas las revistas han sido mencionadas una sola vez en la recopilación. Además, cada revista representa aproximadamente el 4.0% del total, lo que sugiere una distribución uniforme en la lista. En resumen, la tabla muestra una variedad de revistas con un recuento igual para cada una y una distribución uniforme en términos de frecuencia y porcentaje.

Tabla 4.

Clasificación de los artículos por palabras claves relacionadas

Palabra clave	Frecuencia	Porcentaje
Características organizativas	1	4.0%
Carga de trabajo	1	4.0%
Clima de seguridad	1	4.0%
Clima ético	1	4.0%
Clima institucional	1	4.0%
Clima organizacional	6	4.0%
Colaboración interprofesional	1	24.0%
Compromiso organizacional	2	4.0%
Cultura organizacional	3	8.0%
Identificación organizacional	1	12.0%
Intervención organizacional	1	4.0%
Liderazgo ético	1	4.0%
Lugar de trabajo	1	4.0%
Organización	1	4.0%
Resiliencia organizacional	1	4.0%
Valores organizacionales	1	4.0%
Virtudes organizacionales	1	4.0%
Total	25	100.0%

Nota. Elaboración propia de los artículos seleccionados.

Los resultados presentan un análisis de las frecuencias y porcentajes de palabras clave en un conjunto de datos. Cada palabra clave se enumera junto con su frecuencia de aparición y el porcentaje que representa en relación al total de palabras clave. Se observa una variedad de términos relacionados con la dinámica organizacional, la cultura y el clima de trabajo. Las palabras clave "Clima organizacional" aparecen con la mayor frecuencia (6 veces), aunque representan un bajo porcentaje individual (24.0%). "Colaboración interprofesional" es la siguiente palabra clave más frecuente (2 veces, 8.0%), seguida por "Cultura organizacional" (3 veces, 12.0%). En general, los resultados muestran una diversidad de conceptos relevantes para la investigación en organizaciones y clima laboral, con un énfasis particular en el término "Clima organizacional".

Tabla 5.

Clasificación de los artículos por Sector

Sector	Frecuencia	Porcentaje
Educación	2	8.0%
Recursos humanos	1	4.0%
Salud	19	76.0%
Sin definir	3	12.0%
Total	25	100.0%

Nota. Elaboración propia de los artículos seleccionados.

Los resultados reflejan la distribución de frecuencias y porcentajes de diferentes sectores en un conjunto de datos. Se identifican cuatro categorías de sectores: "Educación", con una frecuencia de 2 (8.0% del total); "Recursos humanos", con una frecuencia de 1 (4.0%); "Salud", con una frecuencia de 19 (76.0%); y "Sin definir", con una frecuencia de 3 (12.0%). El sector "Salud" es el más predominante en los resultados, seguido por "Sin definir", "Educación" y finalmente "Recursos humanos". Estos datos sugieren que la mayoría de los registros se relacionan con el sector de la salud, mientras que los otros sectores tienen una presencia menor en el conjunto de datos.

Discusión

La problemática del clima organizacional en el contexto de los profesionales de la salud es un tema de gran relevancia en la actualidad. Tanaka et al. (2019) destacan la importancia de mejorar la cultura del lugar de trabajo y el clima de aprendizaje en la sala quirúrgica. Los

participantes en su estudio recomendaron promover una cultura respetuosa de "no culpar", fomentar la cohesión social y la colaboración cruzada, mejorar la comunicación y construir equipos interdisciplinarios (Saks et al., 2022). Esta problemática es especialmente relevante en el ámbito de la salud, donde la colaboración entre diferentes profesionales es esencial para brindar una atención de calidad a los pacientes. El estudio de (Hultén et al., 2022) resalta la relación entre el estrés laboral y la baja por enfermedad en profesionales de salud. Los altos niveles de estrés relacionados con la organización y las demandas individuales se relacionaron con una mayor probabilidad de baja por enfermedad. Esta problemática impacta directamente en la calidad de la atención médica, ya que profesionales estresados y agotados pueden cometer errores y tener un rendimiento subóptimo (Loh et al., 2020).

La calidad de los servicios de atención médica y farmacia es esencial para asegurar el bienestar de los pacientes y mejorar la satisfacción de los profesionales de la salud. Los estudios de Jacobs et al. (2020) arrojan luz sobre la problemática, la importancia y la necesidad de mejoras en el clima organizacional de los profesionales de la salud en diferentes contextos.

Uno de los temas fundamentales abordados es la variabilidad en la calidad de los servicios de farmacia y atención médica, lo que sugiere problemas en el clima organizacional y la gestión interna. La falta de una estructura adecuada, una cultura organizacional deficiente y una falta de continuidad en la atención pueden afectar negativamente tanto la satisfacción del paciente como el compromiso de los profesionales de la salud (Loh et al., 2019).

La problemática del clima organizacional en el contexto de los profesionales de la salud es un asunto crucial que impacta directamente en la calidad de la atención médica y en el bienestar de los profesionales. Los estudios realizados por Hu et al. (2022) brindan una perspectiva enriquecedora sobre este tema, destacando la importancia y la necesidad de abordar diversas dimensiones del clima organizacional para mejorar la satisfacción laboral, la sensibilidad ética, la retención de profesionales y el compromiso laboral (Pedrosa et al., 2020).

En primer lugar, la investigación de Powell et al. (2021) arroja luz sobre la relación entre la violencia psicológica en el lugar de trabajo y el compromiso laboral de las enfermeras en los departamentos de emergencia. La violencia psicológica se correlacionó negativamente con el clima organizacional y, a su vez, afectó negativamente la vitalidad, la dedicación y el enfoque de las enfermeras. La relación mediadora del clima organizacional en esta asociación subraya la importancia de un entorno de trabajo seguro y respetuoso en la mejora del compromiso laboral. La atención a la violencia psicológica y la promoción de un clima organizacional saludable pueden contribuir a mitigar el agotamiento y mejorar la perspectiva mental de las

enfermeras (Rakha et al., 2022).

Silverman et al. (2022) identifican la relación entre el clima ético de toma de decisiones y la colaboración interprofesional en unidades de cuidados intensivos (UCI). El clima ético y la angustia moral tienen un impacto en la intención de los profesionales de dejar sus trabajos, lo que puede afectar negativamente la continuidad y calidad de la atención médica (Rodríguez et al., 2021). Este aspecto es crítico, ya que la colaboración y la toma de decisiones éticas son fundamentales en entornos de alta presión como las UCI. Trombello et al. (2022) enfocan su estudio en el agotamiento en psicólogos de medicina académica durante la pandemia de COVID-19. Aunque se centra en psicólogos, los hallazgos son extrapolables a otros profesionales de la salud. El agotamiento puede tener repercusiones importantes en la salud mental y el rendimiento de los profesionales, lo que impacta directamente en la calidad de la atención al paciente (Hsiung et al., 2021; Nair et al., 2021).

Bagherzadeh et al. (2022) exploran el papel del clima de seguridad en el comportamiento profesional de enfermeros. El estudio resalta la importancia de un clima de seguridad en la mejora del desempeño y la conducta de los profesionales de enfermería. La seguridad del paciente es un aspecto crucial en la atención médica, y un clima organizacional que promueva esta seguridad puede tener un impacto positivo en los resultados de atención. En conjunto, estos estudios enfatizan la importancia crítica del clima organizacional en la prestación de atención médica de calidad (Duke et al., 2020).

La importancia de abordar la problemática del clima organizacional en los profesionales de la salud radica en su impacto directo en la calidad de la atención al paciente. Los profesionales de la salud operan en entornos de alta presión, donde la toma de decisiones rápida y precisa es esencial (Jordão & Souza, 2013). Un clima organizacional negativo puede llevar a la falta de colaboración, la disminución de la satisfacción laboral y un mayor riesgo de errores médicos. La relación entre el estrés, el agotamiento y la intención de dejar el trabajo también resalta la necesidad de brindar un entorno de trabajo saludable y sostenible para los profesionales de la salud.

Por otro lado, el estudio de Seo y Kim (2022) resalta la relación entre el profesionalismo de enfermería, el clima ético de la organización y la sensibilidad ética en el contexto de la atención a pacientes con enfermedades infecciosas emergentes, como COVID-19. Los resultados sugieren que el clima ético de la organización actúa como mediador en la relación entre el profesionalismo de enfermería y la sensibilidad ética. Esto subraya la importancia de crear un entorno ético que respalde y refuerce el compromiso de los profesionales de la salud con la ética y la atención de calidad en situaciones desafiantes como las enfermedades infecciosas

emergentes (Demo et al., 2022).

Además, los estudios de Zhang et al. (2021) enfocan en el liderazgo ético y el contexto institucional como factores influyentes en la sensibilidad moral y el agotamiento de los profesionales de la salud. Ambos estudios señalan la importancia del liderazgo organizacional en la promoción de un clima ético y un entorno de trabajo que apoye el bienestar de los profesionales. La mejora del clima organizacional a través de factores como el empoderamiento, el reconocimiento y el apoyo al bienestar puede tener un impacto positivo en la salud mental y emocional de los profesionales, lo que a su vez influye en su compromiso y retención (Zawadzki et al., 2022).

Finalmente, el estudio de Lan et al. (2020) destaca la relación entre el clima organizacional, el estrés laboral, el agotamiento en el lugar de trabajo y la retención de farmacéuticos. Los resultados demuestran que el clima organizacional tiene una correlación significativa con el agotamiento y la retención de profesionales de la salud. La retención de profesionales de la salud es fundamental para garantizar la continuidad y calidad de la atención médica, y un clima organizacional positivo puede desempeñar un papel crucial en este aspecto (Arango & Gentilin, 2021).

La calidad de los servicios de salud y farmacia no solo afecta directamente a los pacientes, sino que también influye en la satisfacción y el bienestar de los profesionales de la salud. Un clima organizacional favorable no solo mejora la calidad de la atención al paciente, sino que también contribuye a la retención y satisfacción laboral de los profesionales (Wajiha & Tuba, 2022). Además, un ambiente de trabajo saludable puede reducir el agotamiento y aumentar la sensación de valor y pertenencia, lo que finalmente se traduce en una mayor calidad en la atención.

Para mejorar el clima organizacional en el ámbito de la salud, es necesario implementar estrategias que fomenten la comunicación efectiva, la colaboración interprofesional y la toma de decisiones éticas (Ancarani et al., 2018). La promoción de una cultura respetuosa, la atención al bienestar mental de los profesionales y el desarrollo de programas de apoyo emocional son esenciales para abordar la problemática. Además, es crucial involucrar a los líderes y administradores en la creación de un entorno de trabajo positivo que priorice la seguridad del paciente y el bienestar de los profesionales (Bostan et al., 2020).

Para mejorar el clima organizacional en la atención médica y farmacia, es esencial abordar varios aspectos. Uno de los enfoques clave es la promoción de una cultura organizacional sólida y positiva. La cultura organizacional juega un papel crucial en la satisfacción del paciente y del

profesional de la salud, influyendo en su percepción de seguridad y confianza en el sistema (Willard-Grace et al., 2019). Es vital fomentar una cultura de seguridad y colaboración que permita a los profesionales sentirse valorados y empoderados en su rol.

Además, la continuidad en la atención y la comunicación eficaz son elementos esenciales para mejorar el clima organizacional. La falta de continuidad en la atención médica puede generar insatisfacción en los pacientes y crear estrés en los profesionales de la salud, lo que impacta negativamente en el compromiso laboral y la calidad de la atención (Al-Kurdi et al., 2020). Establecer sistemas de comunicación efectivos y coordinación entre profesionales puede ayudar a abordar este problema y mejorar la experiencia tanto del paciente como del equipo médico (Li et al., 2020).

En el ámbito de la atención primaria, es importante que los profesionales se sientan respaldados por su organización para brindar atención de calidad. Esto se logra a través de un liderazgo efectivo que promueva la importancia de la calidad de la atención centrada en el paciente (Obeng et al., 2021). Esto implica la inversión en la formación de profesionales de la salud y la creación de un entorno donde se valoren sus opiniones y esfuerzos para mejorar la calidad.

Las investigaciones sobre el clima organizacional en centros médicos pueden enfrentar diversas limitaciones que pueden influir en los resultados obtenidos. Algunas de estas limitaciones incluyen, la autoselección, en el que los participantes pueden elegir voluntariamente participar en la investigación, lo que puede sesgar los resultados si aquellos con opiniones extremadamente negativas o positivas tienen más probabilidades de participar. También se tiene la dificultad para obtener respuestas honestas, debido a que en un entorno médico, donde la jerarquía y las relaciones de poder pueden ser significativas, los empleados pueden sentirse reacios a expresar abiertamente sus opiniones por temor a represalias o juicios negativos. Asimismo, el contexto cultural debido a que el clima organizacional puede estar influenciado por factores culturales y regionales. Lo que se considera positivo en un contexto puede no serlo en otro, lo que dificulta la comparación entre diferentes centros médicos.

Para abordar estas limitaciones, los investigadores deben ser conscientes de los desafíos y diseñar estudios cuidadosos que consideren estrategias para mitigar estos problemas y mejorar los resultados. Futuros investigadores deben tener en cuenta el contexto y especificidad reconociendo que los centros médicos son entornos únicos con características y desafíos específicos. Comprendiendo bien el contexto en el que se está investigando, incluidas las dinámicas de atención médica, la jerarquía y la cultura organizacional particular. También es importante considerar la participación multinivel en donde se involucre a los trabajadores de diferentes niveles jerárquicos y departamentos. La percepción del clima organizacional puede

variar según la posición y el rol de cada individuo. Al considerar estos aspectos en futuras investigaciones sobre el clima organizacional en centros médicos, se podrá abordar de manera más efectiva los desafíos y las oportunidades específicos de este entorno y contribuir al conocimiento y la mejora en la gestión de la atención médica y el bienestar de los empleados.

Conclusiones

En conclusión, la revisión sistemática de artículos científicos ha brindado una visión integral y detallada sobre la problemática intrínseca al clima organizacional en el ámbito de la salud y han puesto de manifiesto su influyente impacto en áreas clave como la satisfacción laboral, la sensibilidad ética, la retención y el compromiso de los profesionales. La resonancia de estos resultados subraya de manera ineludible la urgente necesidad de abordar estas cuestiones para garantizar una atención médica de calidad y un entorno laboral saludable. La importancia de establecer una cultura organizacional sólida, promover la continuidad en la atención y empoderar a los profesionales a través del liderazgo y la formación, pasos esenciales que contribuirán a una atención de calidad y a un ambiente propicio para los profesionales de la salud.

En este contexto, es crucial reconocer que el camino hacia la mejora del clima organizacional en el sector de la salud implica una transformación holística. El fomento de un liderazgo ético que establezca valores sólidos, la creación de un entorno de trabajo seguro y colaborativo, la provisión de apoyo emocional y oportunidades de desarrollo y la promoción de la colaboración interprofesional constituyen elementos centrales para lograr una atención médica de excelencia y un bienestar óptimo para los profesionales. A medida que estos resultados resaltan la estrecha relación entre el clima organizacional y la calidad de la atención, se enfatiza la necesidad de implementar estrategias eficaces que aborden estas cuestiones y, de esta manera, logren impactar positivamente tanto en la experiencia de los profesionales como en la satisfacción de los pacientes.

Bibliografía

- Al-Kurdi, O. F., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International Journal of Information Management*, 50, 217–227. <https://doi.org/10.1016/J.IJINFOMGT.2019.05.018>

- Ancarani, A., Di Mauro, C., & Giammanco, M. D. (2018). Linking Organizational Climate to Work Engagement: A Study in the Healthcare Sector. *International Journal of Public Administration*, 42(7), 547–557. <https://doi.org/10.1080/01900692.2018.1491595>
- Arango, V., & Gentilin, M. (2021). Organizational couplings: A literature review. *Innovar*, 31(79), 151–168. <https://doi.org/10.15446/INNOVAR.V31N79.91898>
- Bagherzadeh, R., Salempoor, Y., Hajinejad, F., Heidari, F., & Vahedparast, H. (2022). Investigating the Predictive Role of the Safety Climate on Professional Behavior in Nurses Working in Hospitals Affiliated to Bushehr University of Medical Sciences. *Journal of Iranian Medical Council*, 5(3), 411–420. <https://doi.org/10.18502/JIMC.V5I3.10936>
- Bostan, S., Akbolat, M., Kaya, A., Ozata, M., & Gunes, D. (2020). Assessments of Anxiety Levels and Working Conditions of Health Employees Working in COVID-19 Pandemic Hospitals. *Electronic Journal of General Medicine*, 17(5), 543–561. <https://doi.org/10.29333/EJGM/8228>
- Cortes, E. M., Rodriguez, J. F. M., & Toro, I. P. (2019). Clima Organizacional: estudio de caso en un Centro de Salud del primer nivel de atención Morelos México. *Horizonte Sanitario*, 18(3), 347–356. <https://doi.org/10.19136/hs.a18n3.3197>
- Danet, D. (2021). Impacto psicológico de la COVID-19 en profesionales sanitarios de primera línea en el ámbito occidental. Una revisión sistemática. *Medicina Clinica*, 156(9), 458. <https://doi.org/10.1016/J.MEDCLI.2020.11.009>
- Demo, G., Neiva, E. R., Coura, K. V., Gomide Júnior, S., & Costa, A. C. R. (2022). Do Organizational Virtues Enhance Work Well-being? The Mediator Role of HRM Practices. *Revista de Administracao Contemporanea*, 26(6). <https://doi.org/10.1590/1982-7849RAC2022200144.EN>
- Duke, N. N., Gross, A., Moran, A., Hodsdon, J., Demirel, N., Osterholm, E., Sunni, M., & Pitt, M. B. (2020). Institutional Factors Associated With Burnout Among Assistant Professors. *Teaching and Learning in Medicine*, 32(1), 61–70. <https://doi.org/10.1080/10401334.2019.1638263>
- Hage, W., Hingray, C., Lemogne, C., Yroni, A., Brunault, P., Bienvenu, T., Etain, B., Paquet, C., Gohier, B., Bennabi, D., Birmes, P., Sauvaget, A., Fakra, E., Prieto, N., Bulteau, S., Vidailhet, P., Camus, V., Leboyer, M., Krebs, M. O., & Aouizerate, B. (2020). [Health

professionals facing the coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic: What are the mental health risks?]. *L'Encephale*, 46(3S), S73–S80. <https://doi.org/10.1016/J.ENCEP.2020.04.008>

Hsiung, K., Colditz, J., McGuier, E., Switzer, G., VonVille, H., Folb, B., & Kolko, D. (2021). Measures of Organizational Culture and Climate in Primary Care: a Systematic Review. *Journal of General Internal Medicine*, 36(2), 487. <https://doi.org/10.1007/S11606-020-06262-7>

Hsiung, K. S., Colditz, J. B., McGuier, E. A., Switzer, G. E., VonVille, H. M., Folb, B. L., & Kolko, D. J. (2021). Measures of Organizational Culture and Climate in Primary Care: a Systematic Review. *Journal of General Internal Medicine*, 36(2), 487–499. <https://doi.org/10.1007/S11606-020-06262-7/TABLES/3>

Hu, H., Gong, H., Ma, D., & Wu, X. (2022). Association between workplace psychological violence and work engagement among emergency nurses: The mediating effect of organizational climate. *PLoS ONE*, 17(6 June). <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0268939>

Hultén, A. M., Bjerkeli, P., & Holmgren, K. (2022). Work-related stress and future sick leave in a working population seeking care at primary health care centres: a prospective longitudinal study using the WSQ. *BMC Public Health*, 22(1), 541–552. <https://doi.org/10.1186/S12889-022-13269-8>

Jacobs, S., Hann, M., Bradley, F., Elvey, R., Fegan, T., Halsall, D., Hassell, K., Wagner, A., & Schafheutle, E. I. (2020). Organisational factors associated with safety climate, patient satisfaction and self-reported medicines adherence in community pharmacies. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 16(7), 895–903. <https://doi.org/10.1016/J.SAPHARM.2019.09.058>

Jordão, R., & Souza, A. (2013). Aquisição de Empresas como fator de mudança no sistema de controle gerencial: uma análise estratégica sob a perspectiva da Teoria Contingencial. *Revista Universo Contábil*, 9(3), 75–103. <https://doi.org/10.4270/ruc.2013323>

Mejía, Z., & Ramos, C. (2022). Prevalencia de los principales trastornos mentales durante la pandemia por COVID-19. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 85(1), 72–82. <https://doi.org/10.20453/RNP.V85I1.4157>

- Lan, Y. L., Huang, W. T., Kao, C. L., & Wang, H. J. (2020). The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists. *Journal of Occupational Health*, 62(1). <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12079>
- Li, Y., Huang, H., & Chen, Y. Y. (2020). Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 119, 40–61. <https://doi.org/10.1016/J.CHILDYOUTH.2020.105640>
- Loh, M. Y., Idris, M. A., Dormann, C., & Muhamad, H. (2019). Organisational climate and employee health outcomes: A systematic review. *Safety Science*, 118, 442–452. <https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2019.05.052>
- Loh, M. Y., Zadow, A., & Dollard, M. (2020). Psychosocial Safety Climate and Occupational Health. *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health*, 1–27. https://doi.org/10.1007/978-3-030-05031-3_17-1
- Martinez, C., Molina, R., & Parada, T. (2019). Organizational climate: case study of a primary-care health facility in Morelos México. *Horizonte Sanitario*, 18(1), 347–356. <https://doi.org/10.19136/hs.a18n3.3197>
- Mutonyi, B., Slåtten, T., Lien, G., & González, P. (2022). The impact of organizational culture and leadership climate on organizational attractiveness and innovative behavior: a study of Norwegian hospital employees. *BMC Health Services Research*, 22(1), 1–19. <https://doi.org/10.1186/S12913-022-08042-X/TABLES/6>
- Nair, S. S., Thomas, K. A., & Prem, S. S. (2021). The organizational pedestal of quality of care climate in health care excellence. *Zeitschrift Für Evidenz, Fortbildung Und Qualität Im Gesundheitswesen*, 160, 34–38. <https://doi.org/10.1016/J.ZEFQ.2020.09.006>
- Obeng, A. F., Zhu, Y., Azinga, S. A., & Quansah, P. E. (2021). Organizational Climate and Job Performance: Investigating the Mediating Role of Harmonious Work Passion and the Moderating Role of Leader–Member Exchange and Coaching. *SAGE Open*, 11(2). https://doi.org/10.1177/21582440211008456/ASSET/IMAGES/LARGE/10.1177_21582440211008456-FIG3.JPEG
- Pappa, S., Ntella, V., Giannakas, T., Giannakoulis, V. G., Papoutsis, E., & Katsaounou, P. (2020). Prevalence of depression, anxiety, and insomnia among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Brain, Behavior, and Immunity*, 88, 901–907. <https://doi.org/10.1016/J.BBI.2020.05.026>

- Pedrosa, J., Sousa, L., Valentim, O., & Antunes, V. (2020). Organizational culture and nurse's turnover: A systematic literature review. *International Journal of Healthcare Management*, 14(4), 1542–1550. <https://doi.org/10.1080/20479700.2020.1801160>
- Powell, B. J., Mettert, K. D., Dorsey, C. N., Weiner, B. J., Stanick, C. F., Lengnick-Hall, R., Ehrhart, M. G., Aarons, G. A., Barwick, M. A., Damschroder, L. J., & Lewis, C. C. (2021). Measures of organizational culture, organizational climate, and implementation climate in behavioral health: A systematic review. *Implementation Research and Practice*, 2(2), 263–278. <https://doi.org/10.1177/26334895211018862>
- Quispe, A. M., Hinojosa, T., Miranda, H. A., & Sedano, C. A. (2021). Serie de Redacción Científica: Revisiones Sistemáticas. *Revista Del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almazor Aguinaga Asenjo*, 14(1), 94–99. <https://doi.org/10.35434/RCMHNA.2021.141.906>
- Rakha, E. M., Dawood, W. A., & Abdelrazek, F. (2022). Relationship between Organizational Climate and psychological Empowerment of Staff Nurses at Governmental Hospitals in Ismailia. *Trends in Nursing and Health Care Journal*, 5(2), 49–61. <https://doi.org/10.21608/TNH.2022.281292>
- Rodríguez, F., Herrera, J., & de las Heras, R. (2021). Model of Organizational Commitment Applied to Health Management Systems. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9), 449–461. <https://doi.org/10.3390/IJERPH18094496>
- Rojas, L. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. *Revista Peruana de Ciencias de La Salud*, 1(4), e28–e28. <https://doi.org/10.37711/RPCS.2019.1.4.28>
- Saks, A. M., Gruman, J. A., & Zhang, Q. (2022). Organization engagement: a review and comparison to job engagement. *Journal of Organizational Effectiveness*, 9(1), 20–49. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-12-2020-0253/FULL/XML>
- Seo, H., & Kim, K. (2022). Factors influencing public health nurses' ethical sensitivity during the pandemic. *Nursing Ethics*, 29(4), 858–871. <https://doi.org/10.1177/09697330211072367>
- Shaukat, N., Ali, D. M., & Razzak, J. (2020). Physical and mental health impacts of COVID-19 on healthcare workers: a scoping review. *International Journal of Emergency Medicine*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/S12245-020-00299-5>

- Silverman, H., Wilson, T., Tisherman, S., Kheirbek, R., Mukherjee, T., Tabatabai, A., McQuillan, K., Hausladen, R., Davis-Gilbert, M., Cho, E., Bouchard, K., Dove, S., Landon, J., & Zimmer, M. (2022). Ethical decision-making climate, moral distress, and intention to leave among ICU professionals in a tertiary academic hospital center. *BMC Medical Ethics*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/S12910-022-00775-Y>
- Tanaka, P., Hasan, N., Tseng, A., Tran, C., Macario, A., & Harris, I. (2019). Assessing the Workplace Culture and Learning Climate in the Inpatient Operating Room Suite at an Academic Medical Center. *Journal of Surgical Education*, 76(3), 644–651. <https://doi.org/10.1016/J.JSURG.2018.09.014>
- Trombello, J. M., David, N. S., Robbins, M. A., & Ruchinkas, R. A. (2022). Burnout During the COVID-19 Pandemic: Descriptive and Predictive Data from a Survey of Psychologists at a Single Academic Medical Center. *Academic Psychiatry*, 46(6), 718–722. <https://doi.org/10.1007/S40596-021-01562-4>
- Wajiha, K., & Tuba, J. (2022). Antecedents of organizational identification: implications for employee performance. *RAUSP Management Journal*, 57(2), 111–130. [10.1108/RAUSP-02-2020-0017](https://doi.org/10.1108/RAUSP-02-2020-0017)
- Willard-Grace, R., Knox, M., Huang, B., Hammer, H., Kivlahan, C., & Grumbach, K. (2019). Burnout and Health Care Workforce Turnover. *The Annals of Family Medicine*, 17(1), 36–41. <https://doi.org/10.1370/AFM.2338>
- Zawadzki, P., Teston, S. F., Lizote, S. A., & Oro, I. M. (2022). Organizational values: Antecedents of well-being at work for rural successors. *Revista de Administracao Mackenzie*, 23(1). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/ERAMG220118>
- Zhang, N., Bu, X., Xu, Z., Gong, Z., & Gilal, F. G. (2021). Effect of ethical leadership on moral sensitivity in chinese nurses: A multilevel structural equation model. *Advances in Nursing Science*, 44(3), E78–E92. <https://doi.org/10.1097/ANS.0000000000000357>

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

Más allá del papel: La revolución digital en la administración estratégica de bibliotecas

Beyond Paper: The Digital Revolution in Strategic Library Management

Marquiño Gonzales Jordy Edgar

Universidad César Vallejo

<https://orcid.org/0000-0003-3425-7691>

Huamanchumo Venegas Henry Ismael

Universidad César Vallejo

<https://orcid.org/0000-0003-4831-9224>

Recibido: 19/07/2023

Revisado: 20/08/2023

Aceptado: 05/09/2023

Publicado: 30/09/2023

Correspondencia:

Correo electrónico: jmarquino2021@gmail.com



Resumen

La presente investigación se elaboró con el objetivo de determinar la relación entre la administración estratégica y la plataforma digital de la biblioteca. Para esta investigación se empleó la metodología de estudio de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental de tipo transversal con alcance correlacional ya que no se manipularán las variables y se analizarán en su estado natural y el análisis se realizará en un tiempo determinado, además la muestra estuvo conformada por 30 estudiantes de un instituto, se usó como instrumento dos cuestionarios para cada uno de las variables del estudio. El resultado indica que, el 7.5 % opinaron que nunca existe la administración estratégica, mientras que el 72.5 % opinaron que casi nunca, el 10.0% algunas veces y el 10.0 % siempre. Además, la relación entre la administración estratégica y la plataforma digital en relación a la prueba de Rho de Spearman, al obtener un ($\text{Sig} = 0.002 < 0.05$), se muestra que las variables presentan una correlación positiva media de 0.471 Concluyendo que, si la administración estratégica presenta mejoras en sus procesos, la plataforma digital también mejorara en el mismo sentido y magnitud lo que le lleva a relacionarse significativamente entre ambas variables.

Palabras clave: Tecnologías, Información, Plataforma digital, Administración estratégica.

Abstract

The present research was elaborated with the objective of determining the relationship between strategic management and the library's digital platform. For this research, an applied study methodology was used, with quantitative approach and non-experimental design of transversal type with correlational scope since the variables will not be manipulated and will be analyzed in their natural state and the analysis will be carried out in a determined time, in addition the sample consisted of 30 students of an institute, also two questionnaires were used as instruments for each of the variables of the study. The result indicates that, 7.5 % thought that strategic management never exists, while 72.5 % thought that almost never, 10.0 % sometimes and 10.0 % always. In addition, the relationship between strategic management and the digital platform in relation to Spearman's Rho test, by obtaining a ($\text{Sig} = 0.002 < 0.05$), shows that the variables have a positive correlation average of 0.471 Concluding that, if the strategic management presents improvements in its processes, the digital platform will also improve in the same direction and magnitude which leads to a significant relationship between the two variables.

Keywords: Technologies, Information, Digital platform, Strategic management.

Introducción

En un mundo cada vez más conectado y tecnológico, la tradicional imagen de una biblioteca silenciosa y llena de libros de papel está siendo desplazada por una transformación radical. La gestión estratégica de bibliotecas ha dado un giro sin precedentes, sumergiéndose en una emocionante revolución digital.

Esta revolución ha llevado a las bibliotecas a adoptar nuevas plataformas tecnológicas, que a su vez se han convertido en los pilares fundamentales de la administración estratégica de bibliotecas. Ahora, los usuarios pueden acceder a vastos repositorios de información desde cualquier lugar del mundo, rompiendo las barreras físicas y temporales que antes limitaban el acceso al saber. Sin embargo, esta revolución no está exenta de desafíos.

La gestión estratégica en el entorno digital requiere una adaptabilidad constante, una comprensión profunda de las necesidades del usuario y la capacidad de anticipar y abrazar las tendencias emergentes. Bajo este contexto se pasa a detallar que en la actualidad las bibliotecas institucionales no cuentan un modelo de administración estratégica dentro del área, las plataformas digitales están obsoletas lo que dificultan la búsqueda de información, los usuarios están buscando los últimos materiales bibliográficos que en muchos casos ya no se encuentran en forma física en una biblioteca lo que la mayoría de los casos no optan por venir a estos lugares de estudio.

En la actualidad estudios recién señalan que, la gestión estratégica debe ser el proceso organizativo central de cualquier institución de educación superior (Vélez et al., 2022) del cual conllevaría un análisis más profundo en las bibliotecas.

Por otra parte señalan que, la planificación estratégica debe ser una práctica habitual en la gestión de recursos y el desarrollo del control. A pesar de las actitudes anárquicas, existe un entorno de transición significativo para mejorar los procesos tanto académicos como administrativos (López et al., 2010).

El rol del centro de información pública más conocida como biblioteca puede ser interminable, porque la comunidad siempre necesita los servicios de la biblioteca (Voutssás, 2016). Referente a lo mencionado anteriormente, las bibliotecas universitarias son un núcleo importante de aplicaciones para las nuevas tecnologías de la información (Pastor, 2015).

Alfaro (2006) señala que nuestro país existe una grave crisis lectora debido a la alta alfabetización y comprensión de la población, de igual forma las bibliotecas universitarias públicas de la capital de nuestro país cuentan con servicios tradicionales que no cumplen con las expectativas de los usuarios en esta sociedad de la información. Invertir tiempo y esfuerzo

en navegar el proceso de aprendizaje y resolver problemas de diferente naturaleza en cada entorno puede no ser lo suficientemente rentable desde el punto de vista del lector (Sánchez-Muñoz, 2018).

Algunas estrategias se basan en el proceso de personalización de un sitio web a las necesidades específicas del usuario, teniendo en cuenta el conocimiento adquirido al analizar su comportamiento de navegación (Mobasher et al., 2002). El mundo universitario siempre ha sido una fuente de crecimiento potencial en lectura digital (Arévalo et al., 2014). El libro digital puede estar en el medio de la comunicación entre usuarios de la biblioteca (Wilson y Maceviciut, 2014).

Los bibliotecarios de información son plenamente capaces de responder a estas tareas estructurales, organizativas y descriptivas desde una perspectiva tanto metodológica como técnica (Gold, 2007). Para esta investigación se basa en la siguiente justificación de Hernández et al. (2014) siendo Teórico porque el propósito de esta investigación es brindar nueva información a través de enfoques, teorías y conceptos correctamente sustentados por diferentes autores y al mismo tiempo, es una guía para futuros estudios, para los cuales puede ser un refuerzo para completar su investigación. Práctico, porque con la ayuda de los resultados obtenidos, el investigador podrá proponer una solución al problema existente por el que atraviesan las instituciones y con base en ello dar las recomendaciones adecuadas para reducir la situación.

Metodológico por que el estudio puede contribuir a crear nuevos métodos y técnicas de investigación como la recolección de datos a efectos de generar conocimiento confiable y válido. Y social, pues la investigación más importante de este estudio es que los encargados de dichas instituciones vean la realidad problemática y sea capaces de generar un ambiente donde la población estudiantil tenga a su alcance un mejor mundo virtual al alcance de la información. La administración estratégica de una biblioteca en una institución educativa que involucra plataformas digitales puede tener varias limitaciones o restricciones. Aquí hay algunas consideraciones importantes:

1. Acceso y Equidad Digital: No todos los estudiantes o miembros de la comunidad educativa pueden tener acceso igualitario a las plataformas digitales. Algunos pueden carecer de dispositivos adecuados, conectividad confiable a Internet o habilidades digitales para utilizar eficazmente las herramientas en línea.

2. **Costos:** La implementación y el mantenimiento de plataformas digitales pueden requerir inversiones significativas en términos de software, hardware, capacitación y soporte técnico. Estos costos pueden limitar los recursos disponibles para otros aspectos de la biblioteca.
3. **Privacidad y Seguridad:** La gestión de plataformas digitales implica la recopilación y el almacenamiento de datos sensibles, lo que plantea preocupaciones sobre la privacidad y la seguridad de la información. Es esencial implementar medidas sólidas para proteger los datos de los usuarios y cumplir con las regulaciones de protección de datos.
4. **Capacitación y Formación:** La adopción de plataformas digitales puede requerir capacitación constante para el personal de la biblioteca. La falta de comprensión de estas herramientas puede limitar su efectividad y limitar su capacidad para brindar un servicio óptimo.
5. **Dependencia Tecnológica:** La dependencia excesiva de las plataformas digitales podría resultar en problemas graves si se producen interrupciones técnicas o fallas en el sistema. Una interrupción en el sistema podría afectar la disponibilidad de recursos y servicios esenciales.
6. **Cambios Rápidos en la Tecnología:** La tecnología avanza rápidamente, lo que significa que las plataformas digitales seleccionadas podrían volverse obsoletas en poco tiempo. Esto puede requerir actualizaciones y migraciones frecuentes, lo que a su vez puede ser costoso y desafiante.
7. **Diversidad de Necesidades:** La comunidad educativa puede tener una amplia gama de necesidades y preferencias en términos de recursos y servicios de la biblioteca. No todas las plataformas digitales pueden satisfacer de manera efectiva todas estas necesidades.
8. **Resistencia al Cambio:** La implementación de nuevas tecnologías y plataformas puede encontrar resistencia por parte del personal de la biblioteca o de los usuarios que prefieren métodos tradicionales. La adopción exitosa requerirá una gestión cuidadosa del cambio.
9. **Gestión de Contenido:** La administración de contenido digital, como bases de datos, libros electrónicos y recursos en línea, puede ser compleja. La catalogación, organización y actualización constante de estos recursos digitales son tareas críticas pero demandantes.
10. **Conectividad y Ancho de Banda:** La velocidad y confiabilidad de la conexión a Internet pueden afectar la experiencia de los usuarios al acceder a plataformas digitales. Limitaciones en la conectividad pueden resultar en tiempos de carga largos o dificultades para acceder al contenido.

En última instancia, la administración estratégica de una biblioteca con plataformas digitales en una institución educativa requiere un enfoque equilibrado y cuidadoso para abordar estas

limitaciones y maximizar los beneficios de la tecnología en la mejora de los servicios bibliotecarios esto conlleva a plantearse el principal objetivo de estudio que es determinar la relación entre la administración estratégica y la plataforma digital de la biblioteca de una institución educativa.

Metodología

En cuanto a las bases teóricas relacionados del estudio, el fundamento de la primera variable, que vendría a ser la administración estratégica, se basa en los aportes de algunos autores que mencionan lo siguiente, la gestión estratégica se describe como el arte y la ciencia de desarrollar, implementar y evaluar oportunidades interdisciplinarias para alcanzar las metas corporativas (Fred, 2013). Borgonovi et al. (2015) plantearon que los instructivos especiales de las instituciones se diseñan con base en la misión y visión de la empresa, donde se definen con precisión las metas alcanzables; Las estrategias se crean como un objeto de acción que implementa las estrategias específicas medidas proyectivas y selectivas para lograr los objetivos establecidos. En la implementación exitosa de la gestión estratégica, es posible prever el futuro, ser constantemente innovador, superar las deficiencias, también se aplica un proceso de control, que permite ver cuánto se han logrado las metas establecidas y lo que suele sugerir, según (Yang et al., 2019). Generalmente se cree que la gestión estratégica es un proceso por el que debe pasar una organización para llegar a una estrategia organizacional adecuada (Rivera y Moctezuma, 2015). La ejecución es la base, a partir de la cual se tomaron en consideración los siguientes aspectos en la investigación sobre la gestión estratégica de las empresas (Thompson et al., 2012).

En cuanto a los fundamentos teóricos de la investigación, las siguientes aportaciones realizadas por diversos autores sirven de base para la segunda variable de plataforma digital que se investigará en este estudio: Existen varios tipos de plataformas digitales colaborativas que mezclan diversos tipos de herramientas de aprendizaje virtual con avances educativos (Vergara y Lloreda, 2020). Las plataformas digitales como comunicación pedagógica, los estudiantes de bachillerato consultan frecuentemente redes sociales y correos electrónicos para desarrollar sus actividades académicas, las plataformas digitales son cada vez más importantes (Rodríguez y Espinoza, 2017) en un mundo cada vez más tecnológico se requieren un cambio. La transformación digital comienza con una nueva mentalidad, que finalmente conduce a cambios significativos en la cultura, composición y operaciones de las empresas (Cuenca et al., 2020). Paladines et al. (2019) menciono que las funciones que cumplen ciertas plataformas digitales o

sitios web. Entre ellas se destacó las siguientes: actúan como la mejor representación visual que una empresa puede ofrecer, sirviendo como su tarjeta de presentación; funcionan como un respaldo para el crecimiento de la marca y sus oportunidades; y generan una gran confianza entre los visitantes.

La metodología de este trabajo de investigación fue de tipo aplicada según Arias (2021) por qué busco solucionar un problema real en un contexto determinado, también es descriptivo-correlacional del cual se observó cómo se relacionan las variables, también fue de tipo no experimental ya que las variables se analizaron en su estado natural.

Población. Según Valderrama (2013) menciona que es una colección finita o infinita de elementos, seres o cosas que comparten características comunes o características observables. Dado que en ocasiones no es posible realizar una estimación de toda la población, se recomienda elegir una muestra que realmente la refleje.

Muestra. Según Hernández et al. (2014) Se indica que la muestra es un subgrupo de un conjunto más amplio del cual se recopilan datos, y que estos datos deben ser seleccionados y emparejados de manera que sean representativos del conjunto. La muestra estará compuesta por 30 estudiantes del instituto, ya que se considera que es una muestra representativa y coherente para el estudio.

Muestreo. Según Hernández et al. (2014) se menciona que el muestreo implica la selección de una muestra de la población, y puede ser realizado mediante un muestreo probabilístico. En este caso, se empleará un muestreo censal en el cual se considerarán todas las unidades del universo de estudio, debido a que la población es pequeña y finita.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos Por su parte, Baena (2017) afirmó que el método es una combinación de reglas y procedimientos para que el interrogador establezca una relación con el sujeto de la investigación. Y la herramienta, es la base sobre la que las tecnologías alcanzan sus cuotas máximas.

Validez y Confiabilidad, según Hidalgo (2005) sostiene que las estructuras mencionadas son elementos esenciales en la investigación, desde una perspectiva positiva, con el propósito de brindar herramientas e información que permitan obtener la precisión y coherencia necesarias para generalizar los resultados obtenidos a partir del análisis de las diferentes variables investigadas.

La técnica de recolección de datos se desarrolló mediante la escala de Likert del cual toman los siguientes criterios: nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

Método de análisis de datos Según Hernández et al. (2014) menciona que la recolección de datos significa elegir uno o más métodos o herramientas existentes y adaptarlos o ampliarlos depende del método de investigación y el enfoque del problema.

Además, se aplican las medidas recibidas o los datos recogidos y se hacen recomendaciones para su correcto análisis.

Los datos obtenidos serán tratados en SPSS versión 25.

Los resultados de este procedimiento serán recopilados, analizados e interpretados mediante tablas y estructuras estadísticas sólidamente diseñadas. Programas similares se apoyarán en Microsoft Excel para su presentación.

Estas figuras y tablas nos proporcionarán la base para extraer conclusiones y realizar recomendaciones pertinentes. Para evaluar la existencia de una relación entre estas variables, se empleará la técnica estadística de correlación de Rho de Spearman.

Resultados

En este capítulo se presenta un análisis descriptivo e inferencial que describe los resultados obtenidos de una encuesta realizada a los estudiantes de un instituto sobre su percepción de las variables estudiadas, el estudio fue analizado mediante el programa estadístico SPSS.

Análisis de fiabilidad

Alfa de Cronbach

En el presente trabajo se realizó en análisis de fiabilidad del cual se obtuvo como resultado:

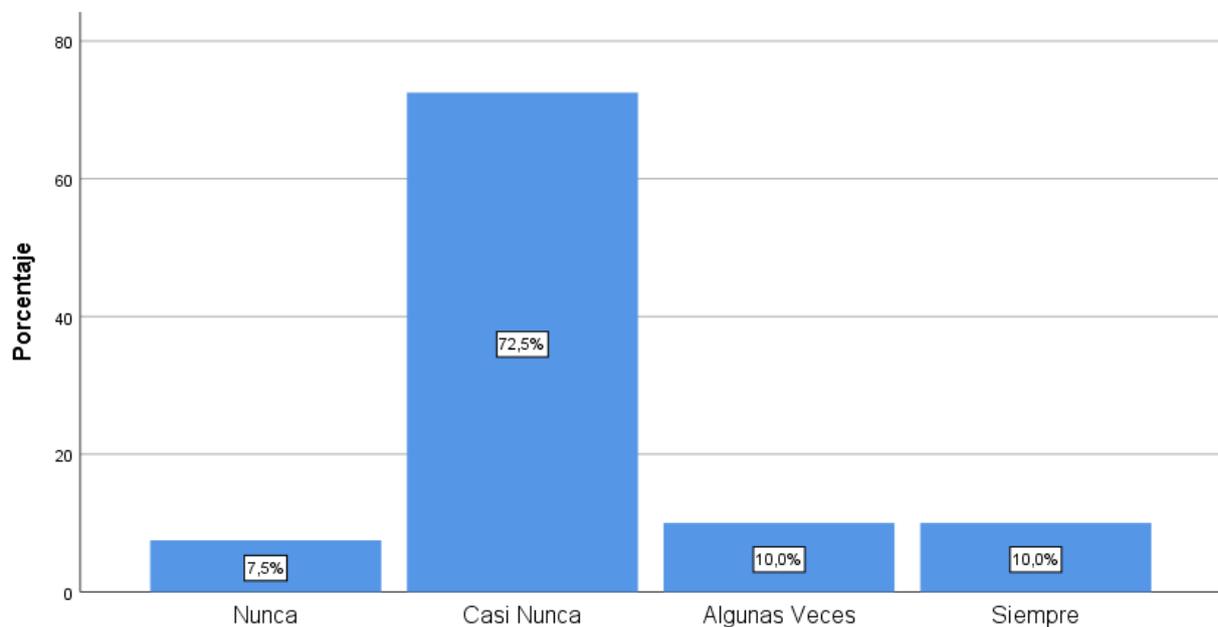
Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	40

Análisis descriptivo

Niveles de la variable administración estratégica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	7,5	7,5
	Casi Nunca	29	72,5	80,0
	Algunas Veces	4	10,0	90,0
	Siempre	4	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Niveles de la variable administración estratégica

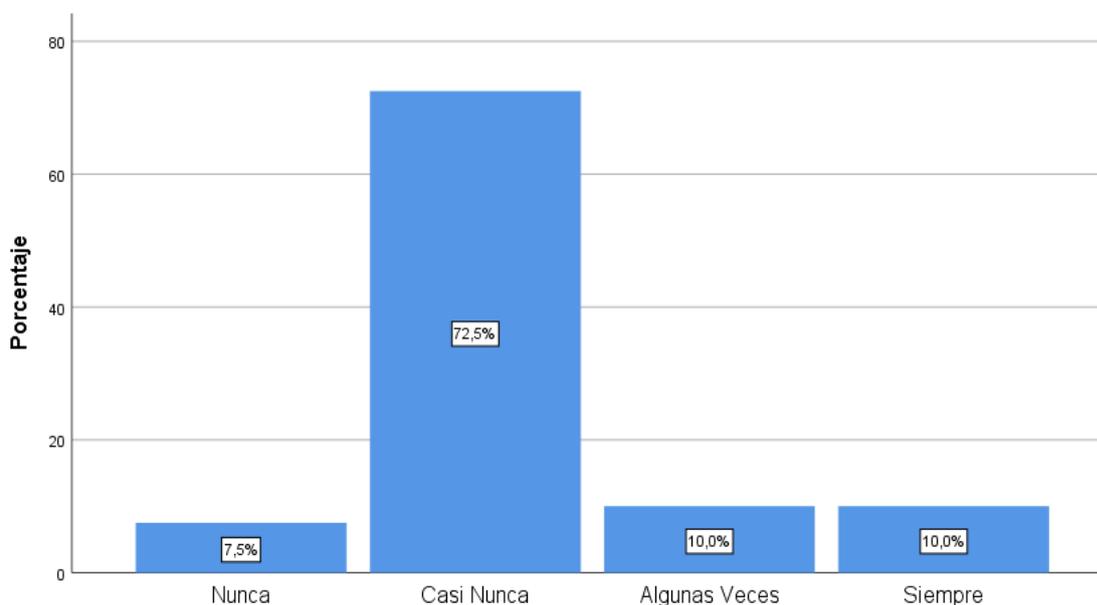


Con respecto a la tabla 1 y figura 1 observamos que del 100 % de los estudiantes encuestados de la institución educativa, el 7.5 % opinaron que nunca existe la administración estratégica, mientras que el 72.5 % opinaron que casi nunca, el 10.0% algunas veces y el 10.0 % siempre. De acuerdo con estos resultados se evidencia que en la empresa en el área de biblioteca casi nunca se realiza una administración estratégica debido a que cuenta con muy poco personal y no tienen los medios necesarios para implantarlo.

Niveles de la variable plataforma digital

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	7,5	7,5	7,5
	Casi Nunca	29	72,5	72,5	80,0
	Algunas Veces	4	10,0	10,0	90,0
	Siempre	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Niveles de la variable plataforma digital



Con respecto a la tabla 2 y figura 2 observamos que del 100 % de los estudiantes encuestados de la institución educativa, el 7.5 % opinaron que nunca existe la plataforma digital, mientras que el 72.5 % opinaron que casi nunca, el 10.0% algunas veces y el 10.0 % siempre. De acuerdo con estos resultados se evidencia que en la empresa en el área de biblioteca casi nunca se realiza una actualización en la su plataforma digital debido a que no cuentan con el presupuesto para implementarlo.

Estadística Inferencial

Prueba de normalidad

H0: Los datos no tienen una distribución normal.

H1: Los datos tienen una distribución normal.

Prueba de Normalidad (variable administración estratégica y plataforma digital)

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Administración Estratégica	,864	40	,000
Plataforma Digital	,688	40	,000

Al analizar los resultados de los datos y teniendo en cuenta que la muestra es menor a 50, se tomará en consideración la prueba de Shapiro-Wilk. Asimismo, se observa que las variables de administración estratégica y plataforma digital no siguen una distribución normal, ya que el valor p es menor que α (0.05). En consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H1), por lo que se emplearán pruebas no paramétricas.

Hipótesis General

Prueba de normalidad

H0: La administración estratégica no se relaciona significativamente con la plataforma digital.

H1: La administración estratégica si se relaciona significativamente con la plataforma digital.

Prueba de correlación entre la Administración Estratégica y la Plataforma Digital

		Administración Estratégica	Plataforma Digital	
Rho de Spearman	Administración Estratégica	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,002	
		N	40	
	Plataforma Digital	Coefficiente de correlación	,471**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la hipótesis general se presentan en la Tabla 4, donde se observa un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0,471**. Esto indica una correlación media positiva y además es estadísticamente significativa (Sig = 0,002 < 0,05). Por lo tanto, se rechaza

la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1), concluyendo que existe una relación significativa entre la administración estratégica y la plataforma digital.

Discusión

La presente investigación se centra, como objetivo general determinar la relación entre la administración estratégica y la plataforma digital de la biblioteca de una institución educativa. Después de haber logrado como resultados de la hipótesis general, donde se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,471** la cual se interpreta como correlación positiva media y además es significativa ($\text{Sig} = 0.002 < 0.05$) de relación directa. Concluyendo que, si la administración estratégica presenta mejoras en sus procesos, la plataforma digital también mejorara en el mismo sentido y magnitud lo que le lleva a relacionarse significativamente entre ambas variables.

Por lo expuesto se corrobora con la tesis de Castillo (2022) el objetivo principal de este estudio fue establecer la relación entre la administración estratégica y la gestión de servicios en el área de soporte técnico. La investigación se basó en un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo transversal. La población del estudio estuvo compuesta por 50 individuos, que incluían tanto colaboradores como clientes. Obtuvieron los siguientes resultados del total de la población encuestada, el 42% de las personas indicaron que la administración estratégica fue baja, 28% indicaron que es media y el 30 % de los encuestados indicaron que era alto, obteniendo un del Rho de Spearman de ($R=0.933$) teniendo una relación fuerte entre la administración estratégica y la gestión de servicio afirmando que una correcta administración estratégica en los niveles gerenciales, permitirá que la gestión del servicio mejore considerablemente.

Como se puede apreciar en los trabajos de investigación líneas arriba, que es clave tener una buena administración estratégica para poder tener una mejor operación en la empresa en este caso sobre el estudio de la plataforma digital debe estar a la vanguardia en lo último en tecnología que lo diferencia de otras instituciones y pueda tener una ventaja competitiva en el mercado académico.

Este trabajo de investigación también se contrasta con la teoría general de la administración según Chiavenato (2006) menciona que el campo de la tecnología tiene una relevancia significativa en todos los procesos administrativos en términos de utilizar las últimas herramientas tecnológicas para tener el óptimo resultado en la empresa en todas las áreas. La institución debería implementar una plataforma digital actualizada que facilite la búsqueda de información hacia los estudiantes e implementar un modelo de administración estratégica para

mejorar los procesos en el área de biblioteca.

Los estudios futuros podrían centrarse en evaluar el impacto real de la implementación de plataformas digitales en bibliotecas educativas. Se podría analizar cómo las plataformas digitales afectan el acceso a la información, la participación de los usuarios y el logro de objetivos educativos. A medida que la tecnología continúa evolucionando, los estudios futuros podrían explorar cómo las tendencias tecnológicas emergentes, como la inteligencia artificial, la realidad virtual y aumentada, influyen en la administración y las operaciones de la biblioteca. Las bibliotecas dependen cada vez más de plataformas digitales, se necesitará una investigación continua sobre los riesgos de seguridad asociados con la gestión de datos y la privacidad de los usuarios. Los estudios podrían examinar cómo las bibliotecas pueden mitigar y abordar estos riesgos. La formación continua del personal de la biblioteca es crucial para el éxito de la implementación de plataformas digitales. Los estudios futuros podrían centrarse en identificar las mejores prácticas para la capacitación y el desarrollo profesional del personal.

La investigación futura se podrá explorar cómo las plataformas digitales en bibliotecas educativas pueden mejorar la accesibilidad para usuarios con discapacidades y garantizar una representación diversa en los recursos y servicios proporcionados esto implica un cambio en la forma en que se gestionan y acceden a los recursos. Los estudios futuros podrían abordar las estrategias más efectivas para gestionar el cambio en el personal de la biblioteca y en la comunidad educativa en general.

Conclusiones

Según los resultados las falencias que hay en las instituciones educativas dentro de la biblioteca es producto de la poca actualización en tecnologías que aplican a sus procesos, esto conlleva a que el alcance de la información no es como años anteriores donde tenías que prestarte un libro o buscarlo de manera presencial con el cambio de tecnologías emergentes el alcance de información es mucho más fácil y de acceso a todos; en consecuencia se deberían actualizar las bases de datos de todas la bibliotecas con tecnologías de vanguardia aplicando inteligencia artificial para el rápido acceso a la información.

Si bien las bibliotecas tradicionales siguen siendo valiosas como espacios físicos para el aprendizaje, la interacción social y la investigación, las plataformas digitales han ampliado considerablemente la capacidad de acceder y compartir información en línea. Sin embargo, es esencial abordar los desafíos emergentes, como la calidad y veracidad de los contenidos

digitales, así como la brecha digital que puede limitar el acceso a estas valiosas herramientas. Además, la preservación a largo plazo de la información digital también plantea cuestiones cruciales que deben ser consideradas.

La convergencia de bibliotecas y plataformas digitales ha revolucionado la forma en que interactuamos con el conocimiento. Esta simbiosis entre lo tradicional y lo tecnológico ha creado un entorno en el que la información es más accesible y democrática que nunca. Sin embargo, para aprovechar al máximo esta evolución, es fundamental abordar los desafíos inherentes y garantizar que el acceso al conocimiento siga siendo inclusivo y confiable para las generaciones presentes y futuras.

Bibliografía

- Alfaro, M. K. L. (2006). *Modelo de gestión estratégica para transformar las bibliotecas universitarias públicas de Lima Metropolitana en centros de gestión de la información* [Bachelor's thesis, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Cybertesis UNMSM. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/1747>
- Alonso-Arévalo, Julio; Córdón-García, José-Antonio; Gómez-Díaz, Raquel (2011). “El libro electrónico en la biblioteca universitaria y de investigación”. *Biblios*, n. 42. <http://dx.doi.org/10.5195/biblios.2011.7>
- Arias Gonzales, J. L. (2021). *Metodología de la Investigación*. ENFOQUES CONSULTING EIR.
- Borgonovi, E., Fattore, G., & Longo, F. (2015). *Management delle istituzioni Pubbliche*: Milano Egea.:
- Botta-Ferret, E., & Cabrera-Gato, J. E. (2007). Minería de textos: una herramienta útil para mejorar la gestión del bibliotecario en el entorno digital. *scielo*, 16(4), 0. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352007001000005&lang=es.
- Castillo Estrada, C. (2022). *Administración estratégica en la gestión de servicio del área de soporte técnico en la empresa HC-GROUP PERU S.A.C., Lima 2021*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86037>
- Chiavenato, I. (2005). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. McGraw-Hill Companies.
- Cuenca et al. (2020). Transformación digital de las agencias de Relaciones Públicas y Comunicación españolas. *El profesional de la información*, 11.
- Freed, A. (2013). *Administración estratégica y desempeño organizacional en el banco de la nación, agencias en la provincia de Huaura, 2018*. *Huacho- Perú: Universidad*

- Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. Tesis de doctor en administración.
- Gold, Anna K. (2007). "Cyberinfrastructure, data, and libraries, part 2: Libraries and the data challenge: Roles and actions for libraries". *D-Lib magazine*, v. 13, n. 9-10. <http://www.dlib.org/dlib/september07/gold/09goldpt2.html>.
- Hernández et al. (2014) Metodología de la investigación, las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In Mc Graw Hill (Septima Ed, Vol. 1, Issue Mexico).
- Hidalgo, L. (2005). Validez y confiabilidad en la investigación cualitativa. [Documento PDF en línea]. Venezuela: UCV. Recuperado de www.ucv.ve/uploads/media/Hidalgo2005.pdf.
- López, J. J. L., & Hernández, J. G. V. (2010). Ambigüedad Organizacional en la Planeación Estratégica: El Caso de la Universidad Autónoma de Sinaloa. *Revista de Administração da Unimep*, 8(1), 169–199. <https://doi.org/10.15600/1679-5350/rau.v8n1p169-199>
- Mobasher, B., Dai, H., Luo, T., & Nakagawa, M. (2002). Discovery and evaluation of aggregate usage profiles for web personalization. *Data Mining and Knowledge Discovery* 6 (1), 61-82. <http://robotics.stanford.edu/~ronnyk/WEBKDDDMKD/Mobasher.pdf>.
- Paladines et al. (2019) Analysis of virtual communication platforms. Case study: communication agencies in Chile. En *2019 14th Iberian Conference on Information Systems and Technologies (CISTI)*. IEEE. <https://doi.org/10.23919/cisti.2019.8760637>.
- Pastor-Sánchez, J.-A. (2015). Tendencias en las bibliotecas digitales universitarias. *Anuario ThinkEPI*, 9, 060. <https://doi.org/10.3145/thinkepi.2015.11>
- Paz, B., & Guillermina. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.
- Rivera. M. M y Moctezuma M.M. (2015). Administración Estratégica. Universidad Autónoma de México <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/33725/secme18458.pdf?sequence=1&isAllowed=y tesis>.
- Rodríguez, R., & Espinoza, L. (2017). Collaborative work and learning strategies in virtual environments in young University students. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(14), 86–109. <https://doi.org/10.23913/ride.v7i14.274>.
- Sánchez-Muñoz, E. (2018). Acceso a las plataformas de préstamo digital: integración vs. atomización. *El Profesional de la Información*, 27(3), 582-594. <https://doi.org/10.3145/epi.2018.may.11>.
- Thompson, A. A. (2012). *Administración estratégica: teoría y casos - 18. ed.* McGraw-Hill.
- Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: *Revista Científica Disciplinarias Julio - Setiembre 2023*, 2(3)

cuantitativa, cualitativa y mixta. Lima: San Marcos.

- Vélez Jiménez, D., Aragón Sanabria, R., & Rodríguez González, M. S. (2022). Estudio para la calidad y prospectiva de la Planeación Estratégica organizacional en Educación Superior. *Sophía*, (32), 151–169. <https://doi.org/10.17163/soph.n32.2022.04>
- Vergara, C. y Lloreda, G. (2020). Diseño de estrategias para el uso óptimo de plataformas educativas virtuales en el Colegio J. Vender Murphy.
- Voutssás Lara, J. A. (2016). Gobierno abierto en bibliotecas públicas: planeación estratégica y el valor público. *e-Ciencias de la Información*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.15517/eci.v7i1.26275>
- Wilson, Thomas-Daniel; Macevičiūtė, Elena (2014). “Users’ interactions with digital libraries”. En: Chowdhury, Gobinda; Foo, Schubert (eds). *Digital libraries and information access: Research perspectives*. Chicago: ALA Neal-Shuman, pp. 113-128. ISBN: 9781856048217.
- Yang, D., Chun, W. Yi, Ch., y Leen, P. (2019). Determinants of Managerial Performance on Taiwan Sports Lottery in System Dynamics Modeling of Strategic Management. Approach: <https://bit.ly/30rumVu>.