



**BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA**  
**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

*La (des)atención psicoemocional de psicólogas en atención a víctimas de  
violencias*

**TESIS**

que para obtener el título de  
**LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

presenta

**Ana Lucia Bonilla Calvario**

Directora

**M. E. G. María Leticia Cervantes Hernández**

*Facultad de Psicología BUAP*

Codirectora

**Dra. Mirza Aguilar Pérez**

*Facultad de Ciencias Políticas y Sociales BUAP*

*Octubre 2025*

*“Allá va una mujer libre...”*

*Cristina Rivera Garza*

Para las mujeres que física y simbólicamente corrieron para que yo pudiese caminar, a las grandes reconocidas y a mis grandes personales: *Ma. de la Paz, Ma. Félix, Aurea, Refugio, Luz, Rufina* y *Ma. de los Ángeles*. Que su luz me acompañe toda la vida.

## AGRADECIMIENTOS

Tras la travesía que ha implicado el desarrollo y culminación de este proyecto, previo a que el cansancio me venza, me propongo plasmar la satisfacción del momento en complicidad de mis más sinceros agradecimientos para todas aquellas personas sin las que este proyecto no hubiese sido posible.

Gracias a mi familia, quienes en conjunto me criaron, enhorabuena para nuestro grupo, este logro es tan mío como suyo. A **María de la Paz**, por ser mi cómplice y compañera de vida, siendo siempre un ejemplo de fortaleza y resistencia; a **Jorge Manuel**, por las incontables lecciones y darme el soporte para enfrentar la vida; a **Jorge Armando**, por ser mi ejemplo de nobleza y bondad, por tantas risas y cariño, por siempre creer en mí y nunca soltarme la mano; a **José Raúl**, por tus sacrificios e incontables cuidados, por despertar y alimentar desde siempre mi curiosidad, por leerme en voz alta, por inspirarme con tu ejemplo a la realización de este proyecto; y a **Xade Sofía**, porque aún sin una palabra me das toda la motivación para querer ser la mejor versión de mí misma. Gracias infinitas a ustedes por darme la vida y las ganas de vivirla, les amo.

Agradezco a **José María**, por todo tu cariño, paciencia y confianza, por tu compañía alrededor de tantos años llenos de amor y aventuras, ninguna medida de tiempo ni formulación de palabras serán suficientes para demostrarte enteramente mis sentimientos, gracias por tanto, a ti que me has cambiado la vida con una sonrisa, coincidir contigo es un regalo que día con día me recuerda lo bonita que es la vida, te amo y te adoro.

También extendiendo mi agradecimiento a mis codirectoras, **Mtra. María Leticia Cervantes Hernández** y **Dra. Mirza Aguilar Pérez**, por su asesoría, paciencia, consejos, apoyo y sobre todo su confianza, sin ustedes este proyecto nunca habría visto la luz, mi interminable gratitud hacia ustedes; **Mtra. Lety**, gracias por sacarme de mi zona de confort e impulsarme al máximo, es un gusto y honor coincidir con usted, le agradezco por inspirarme como maestra mediante su cátedra dentro de la Facultad, pero aún más por las convivencias fuera, es sin duda una gran inspiración profesional y personal para mí; **Dra. Mirza**, gracias por el voto de confianza desde el primer día, por su acompañamiento entusiasta, su

sensibilidad académica y calidad humana, indiscutiblemente ha dejado una huella significativa en mi formación.

Continúo estos agradecimientos para con mi **familia extendida**, quienes no pierden oportunidad de mostrar su apoyo y aprecio de mil maneras, con una mención honorífica para la **familia Calvario Ramírez**, desde la cabecera que formaron Ma. Félix y Donato hasta cada una de las ramas que hoy la conforman, su ejemplo y cariño me han sostenido en cada paso, a las **hermanitas Cuaxico**, con quienes compartí hogar y risas, gracias por su compañía, paciencia y amor constante; gracias a todas las familias por ser origen, impulso y refugio. A **Soledad Moctezuma**, gracias por sumarte al equipo, por ser amiga y nana por tantos años; a la familia **Saavedra Chimal**: Erika, Pablo, Pablito, Yani, Migue, Chef, Titi, Miri, Catia y Maf, les agradezco su calidez, respaldo y unión, gracias por decidir formar un afectuoso equipo.

Gracias a mis **amistades** por su presencia, ánimo y comprensión que aportaron equilibrio y alegría a los momentos más desafiantes, gracias por celebrar conmigo cada logro pese al tiempo y la distancia, para aquellas amistades que han permanecido a través de las etapas, gracias por su cariño; de manera especial, agradezco a **Maryfer, Sebastián y Gael**, mis cómplices en el aula, por tantas risas y experiencias que hicieron de los cinco años de trayecto en la licenciatura una etapa invaluable.

Manifiesto también mi agradecimiento a los espacios y personas que han contribuido a mi formación desde la Facultad, al **Programa Académico “Psicología y Género”** y al **grupo de investigación "Análisis de Relaciones Interpersonales: Pareja, Familia y Organización"**, gracias por encabezar mi incursión en el mundo de la investigación y no únicamente aportar en mi formación, sino también por compartir su calidad humana en pro del quehacer profesional, especialmente agradezco a **Thaïs Montserrat**, mi querida coautora, y a **Diana Valladares**, mi cómplice de fantasías, gracias por ser compañeras de desvelos, promotoras de ideas y convertirse en hermanas y confidentes.

De igual manera, reconozco la influencia de los ámbitos laborales y de personas con quienes tuve y tengo la oportunidad de colaborar, gracias por su guía, disposición, apoyo y retroalimentación que me fortalece al convertir cada reto en una oportunidad de aprendizaje. Gracias **Dra. María del Carmen García**, por su liderazgo y cobijo en conjunto al equipo DIIGE, por brindar las herramientas para enfrentar cada desafío con confianza, sobre todo a Escarlet, Daniela, Ruth, Jhonatthan, Carolina y Patricia; gracias a la **equipa de Transversalidad**: Merari, Atzimba, Aleyda, Leydi y nuevamente Mtra. Lety, quienes, sin importar la cantidad de tiempo compartido, convirtieron cada interacción en un crecimiento y abrazo conjunto, gracias por enseñarme el verdadero significado de la sororidad; gracias una y mil veces a **Zurisdai Flores Pérez**, por tantas enseñanzas profesionales y personales, por toda tu paciencia, guía, cariño y amistad que espero conservar el resto de mi vida, gracias por acogerme y protegerme, espero algún día poder devolver un pedacito de tanto que he recibido de ti.

Para finalizar, expreso mi agradecimiento infinito a todas mis entrevistadas: **Mar, Juana, Guerra, Lucía, Ross y Nazaria**, este proyecto es posible por y debido a ustedes, mi reconocimiento y admiración para su loable trabajo que me inspira en el ejercicio de la profesión, gracias por su participación, consejos, enseñanzas, reflexiones, confianza, conocimientos y ganas de mejorar esta sociedad, sin duda son un pilar fundamental del cambio, su presencia me incentiva en la búsqueda de cómo mejorar el panorama actual para todas nosotras.

## RESUMEN

Por su alta prevalencia, múltiples consecuencias y diversas manifestaciones, la violencia constituye uno de los fenómenos más estudiados a nivel mundial. Las investigaciones resaltan su carácter multidimensional y los efectos que produce en la salud y vida de las víctimas, quienes a menudo enfrentan obstáculos para acceder al apoyo psicosocial. En este contexto, la atención psicológica se ha consolidado como un servicio prioritario en instituciones públicas y privadas. No obstante, su alta demanda y exigencias, así como el compromiso, empatía e intensidad propias del ejercicio profesional, han favorecido una cultura unidireccional de cuidado que minimiza o descuida los factores protectores de quienes ejercen la profesión.

La presente investigación busca identificar las afectaciones en la salud emocional y mental de profesionales en psicología derivadas de su labor con víctimas de violencia. Para ello, se empleó una metodología cualitativa basada en entrevistas en profundidad a seis psicólogas que trabajan en entornos hostiles de la ciudad de Puebla. El análisis temático se organizó en cuatro categorías: estatus laboral, experiencias autobiográficas, salud emocional y salud mental. Los hallazgos muestran cambios significativos en el estilo de vida, alteraciones en conductas y prácticas de autocuidado, así como deterioro en el bienestar físico y psicológico. Además, se evidencia la influencia de ambientes laborales permeados por dinámicas institucionales transgresoras. Estos resultados señalan la necesidad de formular acciones afirmativas que redignifiquen las condiciones laborales de las psicólogas y fortalezcan su bienestar integral.

Palabras clave: *desatención emocional, autocuidado, salud emocional, violencia institucional.*

## ABSTRACT

Violence is a highly prevalent phenomenon with multiple consequences and diverse manifestations, making it one of the most studied topics worldwide. Research has emphasized its complex and multidimensional nature, as well as its profound impact on the health and daily lives of victims, who often face significant barriers to accessing psychosocial support. In this context, psychological services have become a priority in both public and private settings. However, the high demands of this work, including the need for commitment, empathy, and emotional intensity, have created a culture of care that tends to overlook the protective factors essential for the well-being of practitioners.

This study explores the emotional and mental health challenges experienced by psychologists as a result of their work with victims of violence. A qualitative approach was used, involving in-depth interviews with six female psychologists working in hostile environments in the city of Puebla. Thematic analysis focused on four main areas: employment status, personal experiences, emotional health, and mental health. Findings indicate notable changes in lifestyle, shifts in behavior, adaptations in self-care and prosocial practices, and deterioration in both physical and psychological well-being. The study also highlights how work environments shaped by transgressive institutional dynamics exacerbate these effects.

The results point to an urgent need for interventions and policies that improve working conditions, safeguard mental health, and promote the overall well-being of psychologists. Addressing these issues is essential not only to protect the professionals themselves but also to ensure the quality and sustainability of the psychological services provided to victims of violence.

*Keywords: emotional neglect, selfcare, positive mental health, institutional violence.*

## Índice General

Introducción.....	1
<b>CAPÍTULO I. MARCO CONTEXTUAL</b>	
1.1 Antecedentes.....	4
1.2 Planteamiento del problema.....	8
1.2.1 Pregunta de investigación.....	10
1.2.2 Objetivo.....	10
1.2.2.1 Objetivos específicos.....	10
1.2.3 Justificación.....	10
1.2.4 Definición de categorías.....	12
1.2.4.1 Estatus laboral.....	12
1.2.4.2 Experiencias autobiográficas.....	13
1.2.4.3 Salud emocional.....	13
1.2.4.4 Salud mental.....	14
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</b>	
2.1 Violencia y contexto social.....	16
2.1.2 Tipologías.....	22
2.1.4 Panorama en México.....	25
2.1.4.1 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.....	26
2.1.4.2 Violencia institucional y de género.....	27
2.2 Mujeres y trabajo.....	28
2.2.1 Antecedentes.....	32
2.2.3 Condiciones desfavorables.....	34
2.2.3.1 Precariedad laboral.....	34
2.2.3.2 Doble jornada.....	36
2.2.3.3 Profesionalización.....	38
2.2.4 Ley Federal del Trabajo.....	40
2.2.4.1 Teletrabajo.....	41
2.3 Intervención en Psicología.....	44
2.3.1 Psicología en la atención de violencia.....	48
2.3.1.1 Narrativas y autobiografía en el proceso de intervención.....	54
2.3.1.2 Impacto psicosocial en la práctica.....	56
2.4 Salud Emocional.....	56
2.4.1 Autocuidado.....	57
2.4.2 Mecanismos de Afrontamiento.....	59
2.4.2.1 Desensibilización a la Violencia.....	60
2.4.2.2 Síndrome de Desgaste por Empatía.....	60
2.4.2.3 Alteraciones en estilos de vida.....	61
2.5 Salud Mental.....	61
2.5.1 Síndrome de Burnout.....	63
2.5.2 Tecnoestrés.....	65
2.5.2.1 Desconexión Digital.....	66

### CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1	Diseño de investigación.....	68
3.1.1	Instrumento.....	69
3.2	Participantes y procedimiento.....	70
3.3	Aspectos éticos.....	73
3.4	Análisis de datos.....	73

### CAPÍTULO IV. MARCO ANALÍTICO

4.1	Presentación.....	75
4.2	Estatus Laboral: “¿Qué necesidad tienes de pagar para trabajar?” .....	77
4.3	Experiencias autobiográficas: “Las expectativas de cumplir, el compromiso social” ..	85
4.4	Salud Emocional: “Ya no tengo la necesidad de querer aguantar” .....	94
4.5	Salud Mental: “Yo necesitaba que me cuidaran” .....	106
4.6	Síntesis.....	113

### CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

5.1	Discusión.....	118
5.2	Conclusiones.....	127
5.3	Consideraciones y limitaciones.....	129
5.3.1	Contribuciones.....	131
5.3.2	Futuras líneas de investigación.....	132
	REFERENCIAS.....	134

### ANEXOS

Anexo 1.	Formato de consentimiento informado.....	170
Anexo 2.	Ficha de entrevista.....	173
Anexo 3.	Guía de entrevista.....	174
Anexo 4.	Oficio de registro de proyecto.....	180
Anexo 4.	Oficio de aprobación SIEP.....	181

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1.</b> Pilares de la investigación en psicología.....	46
<b>Tabla 2.</b> Categorías y dimensiones de la guía de entrevista.....	69
<b>Tabla 3.</b> Tabla de entrevistadas.....	72
<b>Tabla 4.</b> Principales hallazgos: Estatus Laboral.....	114
<b>Tabla 5.</b> Principales hallazgos: Experiencias Autobiográficas.....	115
<b>Tabla 6.</b> Principales hallazgos: Salud Emocional.....	116
<b>Tabla 7.</b> Principales hallazgos: Salud Mental .....	117

## Índice de Figuras

<b>Figura 1.</b> Niveles de conciencia ante la violencia.....	17
<b>Figura 2.</b> Modelo SOR en ciberviolencia.....	20
<b>Figura 3.</b> Categorización de las violencias.....	24
<b>Figura 4.</b> Tipos de conexión en el teletrabajo.....	42
<b>Figura 5.</b> Áreas de intervención en psicología con víctimas de violencia.....	50
<b>Figura 6.</b> Componentes del proceso de intervención clínica.....	51
<b>Figura 7.</b> Procedimiento de la evaluación psicológica forense.....	53
<b>Figura 8.</b> Niveles de narración autobiográfica.....	55
<b>Figura 9.</b> Pilares del bienestar.....	57
<b>Figura 10.</b> Proceso de desarrollo del Síndrome de Burnout.....	65
<b>Figura 11.</b> Diseño de la investigación.....	68

## Introducción

La exposición a fenómenos violentos tiene como resultado diversidad de potenciales daños en lo psicológico, emocional, físico y otros ámbitos como lesiones, muerte, privación, aislamiento y/o desarrollo deficiente, es por lo anterior que la atención a los estragos en las víctimas resulta un punto crucial en la reconstrucción del bienestar personal y social, pues las problemáticas que deja a su paso este fenómeno tienen consecuencias irreversibles de no ser tratadas, a este respecto debido a todos los factores que suceden en torno a un acto violento es preciso que todas las intervenciones a su alrededor sean especializadas y basadas en evidencia, pues no es posible determinarles como eventos aislados sino sistemáticos, de manera que se requiere de técnicas y estrategias que permitan identificarlos, sintetizarlos y erradicarlos.

El contacto con personas que vivencian situaciones traumáticas provoca un impacto emocional, pues a menudo las víctimas tienden a relacionar lo vivido con sentimientos de miedo, pánico, angustia, enojo, desamparo y agotamiento, emociones que transmiten desde sus narrativas. Estas se convierten en una barrera comunicacional dentro de las interacciones, particularmente con quienes laboran en atención especializada y servicios de emergencia, pues frecuentemente, son aquellas personas con quienes las víctimas revelan sus situaciones por primera vez, y quienes, si bien poseen buenos niveles de empatía basal, también laboran bajo condiciones estresantes y de gran intensidad (Fernández Alonso *et al.*, 2024; Losada y Marmo, 2020).

Con base en lo anterior, no es de sorprender que sintomatologías relacionadas a estrés, distrés, ansiedad, síndrome de *burnout* y continuo deterioro profesional, tengan mayor prevalencia en profesiones asociadas a la salud, cuidados y atenciones a terceras personas, pues cabe recordar que estos trabajos se cimentan en una cultura unidireccional de cuidado, bajo la cual, es imperioso cuidar de otras y otros, pero pocas veces se propicia un autocuidado (Posluns & Gall, 2020). Una de estas áreas por naturaleza es la psicología, cuarta disciplina de atención generalizada con más demanda y segunda área de más solicitud dentro del sistema judicial en México, pues se trata de una ciencia que compila el estudio, desarrollo, atención y promoción del bienestar emocional y mental, particularmente cuando se ven

amenazados ante crisis o desastres naturales y sociales (Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, 2019a; Juárez-García *et al.*, 2021).

Es imperioso para quienes desempeñen estas actividades encontrarse en condiciones óptimas para desarrollar su labor, pues su trabajo implica un alto grado de compromiso, ética, empatía e intensidad, no obstante, diversas investigaciones señalan, además de las sobrecargas excesivas de trabajo, factores laborales desfavorables y de incertidumbre que generan malestares psicológicos, emocionales, sociales e incluso, físicos, lo que perturba su sentido de vocación, desarrollo profesional y calidad de vida; cabe destacar que estas pesquisas focalizan en correlaciones de carácter cuantitativo, apuntando presencia y/o ausencia de indicadores relacionados a sintomatologías concretas, y por tanto, no profundizan en las causas y contextos de las mismas. Asimismo, conjuntan en sus resultados a personal médico, de urgencias, trabajo social, psicología y otros, resaltando una ausencia de visibilidad con respecto a la población de profesionales en psicología (Finkelstein *et al.*, 2018; Gazcón, 2023; Loya-Murguía *et al.*, 2017; Spiendler Rodríguez *et al.*, 2020).

Ahora bien, de las pesquisas enfocadas a personal en psicología, destaca una hiperrepresentación masculina en las muestras y/o poblaciones, ello desde la redacción de informes y las diferencias por sexo y/o género, además de una tendencia a centrarse mayormente en abordajes o prácticas únicamente en entornos clínicos, es notable también que estos trabajos si bien resaltan agrupaciones en torno a las consecuencias, implicaciones y cambios en los contextos inmediatos de las y los participantes, con poca frecuencia considera otros fenómenos complejos asociados al género, como lo es la doble jornada y la apreciación positiva del autocuidado (Fernández Alonso *et al.*, 2024; Infante Contreras, 2022; Pérez-Tarres *et al.*, 2018; Serrano-Villavicencio *et al.*, 2024).

Es por lo anterior que, desde una perspectiva de género y bienestar laboral, el presente *corpus* teórico y empírico, busca visibilizar los impactos que se presentan particularmente las mujeres psicólogas cuyo trabajo implica atender a personas víctimas de violencia, ello desde sus propias narrativas, en aras de dignificar y validar sus experiencias. Asimismo, es imperioso señalar la importancia de continuar esta línea de investigación con más

participantes de diversas áreas de especialización, pues puede contribuir longitudinalmente para allegarse a información diagnóstica que apoye al futuro diseño de planes y programas que mejoren su calidad de vida laboral.

## CAPÍTULO I. MARCO CONTEXTUAL

### Antecedentes

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] (2023b), estima que alrededor de 22,597 personas mexicanas mayores de 18 años, han experimentado alguna situación violenta en su vida relacionada con la delincuencia; cabe destacar que este número contabiliza únicamente a cifras oficiales reportadas, es decir, deja fuera a aquellas personas que no realizan un proceso de denuncia ante las instituciones correspondientes debido a situaciones diversas, por ejemplo desconfianza en la autoridad, miedo a la persona agresora, delitos de poca importancia y falta de pruebas, y quienes se estima, representan el 92.6% de la población total de este país, a este fenómeno se le denomina cifra negra.

Sobre esta misma línea, la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública [ENVIPE], que mide de manera directa delitos que suceden de manera particular en espacios públicos y privados, señaló en 2023, que pese a solo estar presentes el 57% de las víctimas ante una incidencia delictiva, el 87.9% de ellas manifiesta haber sufrido algún tipo de daño –económico, psicológico, emocional, físico o laboral–, más allá de haber estado presente o no ante el delito, lo que les lleva a solicitar el apoyo de algún programa de asistencia y/o especialista público o privado (INEGI, 2023a; 2023b). El Programa de Atención Integral a Víctimas [PAIV] reporta que el segundo servicio más solicitado es la atención médica-psicológica, y las poblaciones que más se refieren a ella son infancias, mujeres y hombres adolescentes; al respecto, el 63% de las víctimas declara haber recibido la atención, y en su mayoría, opinan estar satisfechas con la calidad y el trato personal del servicio (Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, 2019a).

Si bien anteriormente se mencionaron en la cifra negra causas atribuibles a la autoridad y persona agresora, también se encuentran presentes los fenómenos de normalización y naturalización a la violencia en distintos contextos, lo que implica un desconocimiento, familiaridad e incluso, desensibilización, ante las situaciones violentas en lo personal, familiar, escolar y laboral, lo que representa una limitante al momento de aproximarse a este fenómeno, pues con frecuencia las personas no identifican un daño, aun cuando estos tienden a ser detonantes de afecciones a nivel psicológico, físico y/o emocional,

lo que es palpable en la población que se considera potencialmente demandante de cuidados, que en México alude al 66.9% de la población, destacando el 51.2% de esa cifra correspondiente a mujeres (Juárez-García *et al.*, 2021; OCU, 2024).

Otras crisis externas, como la pandemia por COVID-19, acentúan estresores psicosociales, como miedo a perder el empleo, incertidumbre sobre el futuro, liderazgos sociales y laborales negativos, sobrecargas excesivas de trabajo, desorganización social, laboral e institucional, inconformidades con respecto al equipo de protección personal, incomodidades a nivel somático o afectivo, miedo generalizado, perturbaciones con respecto al transporte público, miedo a cometer errores, situación económica poco favorable, desinformación o noticias falsas, discriminación o agresiones, aislamiento, muerte, enfermedades, indiferencia social y falta de recursos materiales (Secretaría de Salud, 2023); por lo que no es de sorprender, que la atención psicológica se ha convertido en la cuarta disciplina generalizada con más demanda en el país, pues su participación extiende el estudio, desarrollo, atención y promoción del bienestar emocional y mental, mismos que tienden a verse amenazados ante crisis o desastres naturales y sociales (Juárez-García *et al.*, 2021).

Ahora bien, de acuerdo con Data México, durante el tercer trimestre del 2024 la fuerza laboral mexicana en materia de psicología se compuso de 161 mil profesionistas, 70.4% mujeres y 29.6% hombres, quienes laboraron un promedio de 29.9 horas en un total de 4.9 días a la semana, al respecto, 59.02% ejercen empleos asalariados, 31.9% se encuentran en el trabajo informal, y 9.08% se mantienen en ocupación simultánea con un segundo trabajo. Se destaca que dentro del trabajo informal, del total de la población, el 78% corresponde a mujeres, mientras que en términos de trabajos formales, los espacios de mayor contratación son los servicios administrativos –contabilidad, auditoría o relacionados, instituciones financieras de fomento económico, entre otros–, escuelas de educación técnica superior, consultorios médicos, impartición de justicia y mantenimiento de la seguridad, orden público, y actividades en el sector escolar –educación básica, media y necesidades especiales– (Secretaría de Economía, 2025; Secretaría de Salud, 2023).

Si bien, estas estadísticas apuntan una mayor presencia femenina en el campo laboral de la psicología, es importante mencionar que la presencia de la población de mujeres dentro de esta ciencia no está exenta de ser marginada ni minimizada, pues la historia de la misma en nuestro país es eminentemente masculina y de un carácter androcéntrico en un doble sentido, lo que quiere decir que no solo ha sido escrita por hombres, sino que también son ellos quienes recuperan, valoran y transmiten lo fundamentalmente hecho por otros hombres; de manera que, el valor que se otorga al trabajo realizado por hombres y mujeres es diferenciado, particularmente, hay estudios donde se señala un sostenimiento de creencias sexistas, benevolentes, sutiles y gradualmente aceptadas, que superponen al hombre sobre la mujer, de manera que la inclusión y validación del trabajo hecho por mujeres, es mejor aceptado cuando se considera naturalmente alienado a ellas, como lo sería cualquier rama de la ciencia que implique educación o cuidados; de no ser así, su trabajo tiende a considerarse menos riguroso o atípico (Aguado Herrera y García Hernández, 2020).

Partiendo de la información anterior, es notable que en el ejercicio profesional de la psicología, tanto en el ámbito público como privado, las olas de violencias, se traducen a una sobrecarga de trabajo que puede llegar a manifestarse en malestares físicos, emocionales y/o psicológicos, fenómeno conocido como Síndrome de *Burnout* o Síndrome de Desgaste Profesional, término acuñado con la intención de visibilizar las experiencias empíricas en el entorno clínico-psiquiátrico, donde se observó que tras cierto periodo de haber comenzado a laborar, la población de psiquiatras presentó agotamiento, ansiedad, desmotivación e incluso algunos rasgos depresivos, así como progresivamente, pérdida de energía, idealismo y empatía; es así como el concepto de *Burnout* toma fuerza en los 70's y 80's, para referirse al desgaste profesional que tienden a sufrir aquellas personas cuyo ejercicio laboral implica cierto grado de contacto, servicio o atención directa a otras personas. Fue considerada una patología exclusiva del quehacer hacia otras personas –área de la salud y altruista–, hasta finales de los 80's, gracias a Cristina Maslach, psicóloga social estadounidense, creadora del *Maslach Burnout Inventory* (MBI), instrumento por excelencia para detectar el *Burnout* y que permitió transversalizar el concepto a otras actividades laborales, determinando que todas las personas pueden llegar a padecerlo, aún sin pertenecer a las poblaciones anteriormente mencionadas, lo que más adelante permitió que la Organización Mundial de la

Salud le declarase como un factor de riesgo laboral, debido a sus impactos en la calidad de vida y riesgos a la salud (Martínez Pérez, 2010; Saborío Morales e Hidalgo Murillo, 2015).

Si bien el concepto y sus particularidades se abordarán más a detalle en el siguiente capítulo, es importante mencionar que el Síndrome de *Burnout* se trata de un fenómeno multidimensional, pues además de irritar física, mental y emocionalmente a la persona, obstaculiza su productividad y creatividad, lo que reduce la compasión que tiene para sí misma, y particularmente en las y los profesionales cuyo ejercicio laboral desenvuelve directa o indirectamente relaciones terapéuticas, tiende a generar no solo despersonalización, sino desesperación, pues parte de la esencia de su vocación se ve amenazada, y en consecuencia, funge como un factor de abandono de la profesión, el autocuidado surge como una estrategia de resiliencia hacia las dificultades generadas por el estrés laboral, este concepto plantea la idea de que las personas pueden y necesitan recibir ayuda y/o apoyo (Brouwer *et al.*, 2021; Coaston, 2017; Hricová, 2020).

Dado lo anterior, es importante resaltar que aunado a las altas solicitudes y exigencias propias de las profesiones, existen simultáneamente dinámicas de poco reconocimiento, irresponsabilidad, incompetencia, rechazo y/o desorganización social con respecto a la ética del cuidado, éstas omiten la atención y consecución de procesos de cuidados en lo individual y colectivo con la intención de invisibilizar las diferencias producidas en sociedades jerarquizadas, legitimando la poca relevancia del “trabajo social” en contraparte a otros ámbitos de mayor reconocimiento político-económico, promoviendo mayores daños a través de una ausencia programada de atención ante necesidades básicas de quienes ejercen labores de cuidados, se trata de dinámicas que generan fenómenos sociales complejos comúnmente denominados procesos de desatención (Hersch-Martínez y Salamanca-González, 2022).

Ahora bien, las respuestas a la sobrecarga laboral representan modificaciones en la calidad de vida, de manera que, la presencia y alteraciones generadas resultan de gran interés, prueba de ello son las múltiples investigaciones alrededor del fenómeno, que tienden a estar relacionadas al desarrollo económico de un país debido a los factores relacionados a él, siendo la tendencia poblacional de las pesquisas el personal de la salud, particularmente el

área médica; de la misma forma, es preciso mencionar que predominan estudios de diseño cuantitativo, que puntualizan en correlacionales entre la sintomatología y otras variables – sexo, estado civil, edad, experiencia laboral, regulación emocional, autoeficacia, riesgos laborales y psicosociales, entre otros–, subrayando diferencias por género, presencia de factores de riesgo, contexto organizacional, carga o sobrecarga de trabajo y exigencias administrativas, sin embargo sus resultados subrayan la escasez de atención a otros factores como la presión administrativa por factores externos a la organizaciones, las repercusiones en entornos sociales diversos, las dobles jornadas, el entorno familiar, entre otros, a los que únicamente es posible allegarse mediante diseños cualitativos (Juárez-García *et al.*, 2021; Spindler Rodríguez *et al.*, 2020).

A este respecto, autorías cualitativas centradas en los impactos de las y los profesionales remarcan la importancia de analizar las repercusiones en la salud desde un enfoque psicosocial, pues si bien las problemáticas están expresadas en somatizaciones y alteraciones psicológicas relacionadas a estresores y fatiga, son los factores sociales aquellos que incrementan y/o minimizan el riesgo de intensidad y vulnerabilidad ante la exposición al desgaste y trauma, siendo estos mismos espacios donde se hallan mayores mecanismos de protección y prevención psicológicos y cognitivos, lo que resulta clave en la formulación de retos y propuestas de mejora de las condiciones que les aquejan (Fernández Alonso *et al.*, 2024; Infante Contreras, 2022; Pérez-Tarres *et al.*, 2018; Serrano-Villavicencio *et al.*, 2024).

### **Planteamiento del Problema**

Para formular el planteamiento de la presente investigación se exponen las preguntas y objetivos que la rigen; cabe destacar que el punto de partida de este proyecto es la experiencia empírica de la investigadora principal, quien tuvo la oportunidad de coincidir en espacios de atención directa a víctimas en donde observó las dinámicas dentro de las labores de servicios psicológicos diversos a víctimas de múltiples poblaciones, por tanto, está familiarizada con las problemáticas que tienden a enfrentar las y los profesionistas, lo que permitió reflexionar sobre sus vivencias, esta empatía e interés conllevó a una revisión exhaustiva de literatura sobre factores estresores en relación al ejercicio laboral.

En su mayoría, las pesquisas tienden a correlacionar la presencia de factores de riesgo, signos y síntomas propios de desgaste profesional con variables como sexo, estado civil, edad, regulación emocional, autoeficacia, riesgos laborales y psicosociales, entre otros, en esta misma línea, se tiende a dejar en un segundo plano la dimensión humana y social, por lo que esta propuesta pretende más allá de conocer los malestares o afectaciones que se presentan, identificar los puntos de mayor impacto y vulnerabilidad, haciendo énfasis en una población femenina, pues cabe destacar que en el ámbito laboral de la psicología en referencia a atención de violencia, la contratación de mujeres supera a la hombres en espacios públicos debido que quienes tienden a sufrir mayor prevalencia de agresiones son mujeres e infancias, quienes con frecuencia prefieren ser atendidas por otras mujeres (Infante Contreras, 2022; Pérez-Tarres *et al.*, 2018).

Este punto de focalización también permite visualizar cómo se entrelazan factores estresores y de vulnerabilidad con respecto al género, pues es precisamente en estas redes de mujeres donde se presentan mayores entramados de resiliencia y/o sororidad, es por lo anterior, que la vivencia de afectaciones e impactos pretende analizarse también desde una perspectiva de género.

### ***Pregunta de Investigación***

Partiendo de la información previamente presentada surge la interrogante:

¿Cómo la atención a víctimas de violencias impacta psicoemocionalmente a las psicólogas que realizan estas labores en contextos institucionales?

Cabe aclarar que esta interrogante se visualiza como eje conductor en el proceso de investigación, pues resalta la importancia de las experiencias de las profesionales y conlleva presentar cómo ellas mismas las dimensionan.

### ***Objetivo***

El objetivo ulterior de la presente investigación es:

Identificar los impactos de las afecciones en la salud emocional y mental que presentan las psicólogas que atienden víctimas de violencias debido a su labor.

**Objetivos Específicos.** Para el alcance del objetivo general, se tienen en cuenta los siguientes objetivos específicos:

- Recabar narrativas acerca de la convergencia de sus experiencias autobiográficas y estatus laboral.
- Distinguir los cambios y modificaciones en las esferas psicosociales –emociones, comportamientos, entornos y relaciones– con respecto a su labor.

### ***Justificación***

Quienes ejercen la psicología, tienen la responsabilidad de atender e intervenir en la promoción de la salud mental y emocional, ello desde el nivel individual hasta el comunitario, lo que involucra también a personas víctimas de violencias en diversos contextos, quienes a menudo relacionan lo vivido con sentimientos de injusticia, miedo, desamparo, angustia, enojo, agotamiento y la reexperimentación del hecho ocurrido (Losada y Marmo, 2020); si bien el propósito de la intervención en psicología varía de acuerdo al área y ámbito, de manera general es preciso señalar que se dirige a prevenir o detectar factores de riesgo, orientar, evaluar y/o atender a personas, grupos y/o comunidades en el proceso psicoterapéutico o psicoeducativo, e incluso en algunos casos, participar del proceso de acceso a la justicia (Rubio Rodríguez y García Callejas, 2021).

Debido a lo anterior, la atención psicológica se ha convertido en la cuarta disciplina generalizada de mayor demanda en nuestro país, lo que implica una gran cantidad de empleo y cargas laborales para quienes se desenvuelven en el ámbito público y privado (INEGI, 2023a; 2023b), sin embargo, la Secretaría de Economía (2025), reportó en el Estado de Puebla, una disminución porcentual del 36% de profesionistas en psicología del tercer al segundo trimestre del año 2024; misma entidad que posee el vigesimoséptimo lugar con

mayor registro de violación a derechos humanos en cualquier manera (Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, 2019b).

A ello, se suma que para 2023, México ya figuraba como uno de los países con mayor presencia de fatiga por estrés laboral, con un registro del 75% de la población económicamente activa; sobre ello, las estadísticas aluden que aquellas personas con sintomatología de *Burnout* tienen 2.6 más probabilidades de renunciar, en contraparte a quienes no presentan afección alguna (Universidad Nacional Autónoma de México [UNAM], 2023b). Particularmente en el contexto latinoamericano, este fenómeno se considera una enfermedad psicosocial, pues independientemente de los malestares psicossomáticos, se asocia a factores personales, sociales e incluso políticos –bajos salarios, falta de pago y prestaciones, necesidad de tener varios empleos, trabajar en algún empleo que no se disfruta, recorrer largas distancias entre trabajo y hogar, falta de equidad de género, jornadas exhaustivas, abuso y/o acoso en el trabajo, cambios gubernamentales, entre otros–, al respecto, especialistas recomiendan fomentar el autocuidado físico, mental y emocional a partir de prácticas que impulsen y protejan hábitos saludables, con la intención no solo de aminorar síntomas, sino de mejorar la calidad de vida (Gazcón, 2023), en este marco, cabe destacar que Puebla es la quinta entidad con mayor población potencialmente demandante de cuidados en el país, con un 33.9% de la población, en donde el porcentaje de mujeres es mayor al de hombres en 4.4 puntos porcentuales (Observatorio de Cuidados [OCU], 2024).

La importancia de estos precedentes radica en las dinámicas relacionales entre procesos de salud-enfermedad, pues constantemente se plantean como polos referenciales de un mismo estado absoluto: el bienestar, sin embargo, las desigualdades sociales que se concretan en procesos de desatención intensifican la visibilidad de lo que es requerido y susceptible de interés, y por consiguiente, de aquello que es merecedor de cuidados, por lo que de forma correlativa existe una tensión entre la incuria y las prácticas de promoción, protección y recuperación de la salud (Hersch-Martínez y Salamanca-González, 2022), lo que también es legitimado gracias a la cultura unidireccional del cuidado bajo la que se rige el área de la salud.

A este respecto, se presenta una tendencia en procesos de investigación a visibilizar los estragos en poblaciones vinculadas al área de la salud, donde constantemente se conjunta en resultados a varias poblaciones, incluyendo a profesionistas en psicología, quienes se encuentran en noveno lugar de mayor prevalencia, estas muestras son generalmente del área clínica, particularmente pertenecientes a centros de asesoramiento, hospitales, centros psiquiátricos, escuelas y centros penitenciarios (Finkelstein *et al.*, 2018; Juárez-García *et al.*, 2021; Loya-Murguía *et al.*, 2017)

Es relevante subrayar también, que es el sector público aquel donde se manifiestan mayores niveles de agotamiento y despersonalización, algunos hallazgos resaltan la necesidad de abordar nuevos factores como mecanismos de afrontamiento, repercusiones en el entorno familiar y social, conflictos en relaciones interpersonales, entre otros (Juárez-García *et al.*, 2021; Spiendler Rodríguez *et al.*, 2020), ello sumado a la información que antecede, indica la imprescindibilidad de mayores estudios de carácter cualitativo centrados en la influencia e impactos que tiene este fenómeno en las personas (Fernández Alonso *et al.*, 2024; Infante Contreras, 2022; Pérez-Tarres *et al.*, 2018; Serrano-Villavicencio *et al.*, 2024).

Por último, es preciso mencionar que la presente pesquisa utiliza la metodología cualitativa en función a visibilizar las afectaciones del fenómeno, pues el interés fundamental de la pesquisa es poner en relieve las narrativas de las personas que experimentan los signos, síntomas y consecuencias del desgaste profesional en carne propia, más no buscar correlaciones o representatividad estadística de la población.

### ***Categorías***

A continuación, se presentan brevemente las definiciones de las categorías conceptuales utilizadas para el marco de investigación, se trata de las premisas sobre las que se construyó el corpus teórico:

**Estatus Laboral.** Refiere a la relación que tiene una persona con las particularidades propias de un empleo, plantea no solo a las personas asalariadas sino también a las emprendedoras o trabajadoras por propia cuenta, valora la familiaridad que se tiene con varios factores laborales, por ejemplo la descripción de puesto, rol de trabajo, contexto y

compromiso laboral, nivel jerárquico, clima organizacional percibido, relaciones laborales, entre otros; cuya presencia e implicación generan afectos positivos y/o negativos en la persona (Prieto Díez, 2023). Toma como premisa la imposibilidad de disociar la vida personal de la laboral, visualizando tres dimensiones de desarrollo: 1) Organizacional; 2) Psicológica; e 3) Integrativa, de esta forma el empleo es un medio de satisfacción para una amplia gama de necesidades – personales, familiares, sociales, económicas y de salud–, por lo que tiende a existir una interrelación entre soporte institucional, seguridad y satisfacción en el trabajo, integración del puesto de trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre (Quezada *et al.*, 2010; Montoya-Cáceres *et al.*, 2020).

**Experiencias autobiográficas.** Se trata del conjunto complejo de narrativas que desarrollan, entrelazan, nutren y coordinan las realidades cotidianas, el proceso de biografización que desarrolla una persona a lo largo de su vida permite dimensionar la *praxis* de la existencia, creando esquemas cognitivos que permiten el entendimiento de la propia historia, lo que posibilita identificarse con la misma, y contribuye a formar la propia identidad; ello no se trata de una reproducción vívida del pasado, sino de una sustitución de lo vivido por analogía de la memoria, que cabe mencionar, almacena en función de una actitud afectiva (Bergonzi Martínez; 2022; Carrera García y Marín Espinosa, 2022; Soto Yonhson y Jiménez Morales, 2022).

Lo anterior abre un esquema narrativo basado en la motivación, en donde la persona no es un ente pasivo sino activo y dinámico capaz de construir un discurso sobre su historia, sociedad y cultura; en la narrativa autobiográfica, las personas elaboran su propio personaje de vida, autoprocúrandose una historia, lugar, sentido de vida y experiencia del sí y del mundo; se trata de un proceso que permite integrar, estructurar e interpretar las situaciones y acontecimientos a partir de las propias condiciones sociohistóricas, otorgando coherencia a la identidad individual (Juliao Vargas, 2021; Soto Yonhson y Jiménez Morales, 2023).

**Salud Emocional.** Se trata de un concepto incipiente en la literatura, puede encontrarse también como salud mental positiva y refiere al carácter biopsicosocial de la salud, lo que más allá de aludir a ausencia de enfermedad, refiere a un estado completo de

bienestar, particularmente al psicológico y emocional, que parte de la relación bidireccional entre salud y afecto, pues se considera que son precisamente las competencias socioemocionales aquellas que funcionan como un factor protector ante diversos aspectos del plano intraindividual, individual y supraindividual, dado que la integración de las esferas humanas permite un mejor entendimiento y enfrentamiento de la realidad (Pérez-González, *et al.*, 2020; Juárez, 2011; Majchrek *et al.*, 2022).

Siguiendo este mismo orden de ideas, las personas tienden a desarrollar esfuerzos cognitivos, conductuales y emocionales, para evaluar la relevancia del panorama y en orden a ello, generar estrategias que dirijan acciones concretas y movilicen estados de crisis a estados de bienestar integral, tomando como base sistemas autogestivos de atención y cuidados sostenibles y duraderos (Morales Sánchez *et al.*, 2019).

**Salud Mental.** En contraste con el anterior concepto, la salud mental se visualiza desde la presencia o ausencia de trastornos mentales contemplando la confluencia factores orgánicos, sociales, geográficos, económicos, culturales, educativos, ambientales y políticos, en este tenor, cada factor influye desde el nacimiento: estilos de vida, edad y acceso a la salud física, por lo que la desatención la salud mental tiende desencadenar conductas de riesgo para intentar enfrentar o controlar las emociones y/o evitar enfocarse en el problema (Majchrek, 2022; Papalia y Martorell, 2021).

Es preciso considerar la importancia de los factores socioculturales, pues son fundamentales en el desarrollo y seguimiento de enfermedades mentales, lo que permite señalar algunas particularidades de mayor relevancia alrededor de la presencia e intensidad de ciertas patologías, por ejemplo la etapa del desarrollo psicosocial o el género, pues si bien algunas sintomatologías son heterogéneas entre hombres y mujeres, existen diferencias significativas en la prevalencia, severidad e impacto de los síntomas somáticos para las mujeres, de la misma manera, las crisis que se presentan ante los cambios propios del crecer indican a algunas etapas del desarrollo, por ejemplo la adultez, como un estadio de vulnerabilidad en función a los cambios y exposiciones que se vivencian, donde si bien las

afecciones físicas y psicológicas son naturales y/o normativas, su extensión en el tiempo tiende a reducir la calidad de vida (Alegría *et al.*, 2019; Majcherek *et al.*, 2022).

## CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

### **Violencia y contexto social**

Entendida brevemente como el uso intencional de fuerza física o poder contra personas, grupos o comunidades que tiene como resultado daños psicológicos, lesiones, mal desarrollo, privaciones o incluso muerte; se trata de un fenómeno que se ha convertido en una problemática de seguridad y salud pública en México, pues todas las poblaciones y grupos etarios en su diversidad están expuestas directa o indirectamente a cualquiera de sus modalidades (Gobierno de México, 2024).

Hablar de ella resulta complejo, pues se trata de un concepto multifacético y multidimensional al que es posible aproximarse mediante distintas disciplinas y enfoques debido a sus diversas manifestaciones y contextualizaciones (Nateras González, 2021); históricamente, aparece en el ámbito público y privado, por lo que denota en la interacción humana en las diferencias sociales, políticas y/o económicas, siendo constantemente justificada bajo el argumento de ‘siempre ha ocurrido’, pues se desconocen sus vestigios cronológicos precisos (Iglesias, 2012), y rastrear sus orígenes implicaría rastrear el origen de la propia humanidad, pues ninguna sociedad, comunidad ni persona es inmune a ella, por lo que se le ha aceptado como un fenómeno inevitable de la vida, que bien o se tolera o se naturaliza en cierto grado para poder coexistir con ella (Lee, 2019).

Ahora bien, el término tiende a asociarse con conceptos como poder, dominación, conflicto, y desde una percepción reduccionista, se le asimila a agresividad; sin embargo, su epistemología reconoce su carácter simbólico, que remite a la interiorización de múltiples aspectos –biológicos, emocionales, sociales, políticos, etc.– por parte de agentes sociales en razón a su posición dentro de un campo predeterminado, esto alude a un componente cognoscitivo operante en sociedad, que permea a través de los sistemas y las relaciones, generando una continua transferencia de poder entre personas que voluntariamente, y en complicidad, comparten los significados de sus experiencias, lo que legitima sus vivencias (González Ochoa, 2018; Vargas Huanca, 2021). En términos más concretos, el concepto de violencia se define como la relación entre personas, comunidades o grupos que responde a patrones sociales de diferencias sustanciales, generalmente involucrando términos de

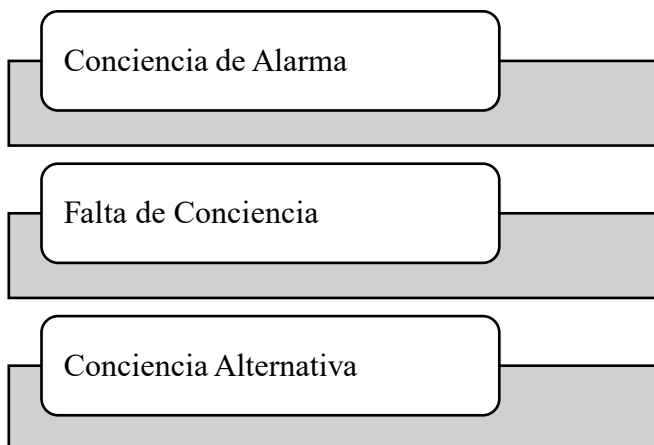
superioridad e inferioridad respectivamente, que justifican los patrones de comportamiento ejercidos (Piccato, 2022).

Algunas revisiones longitudinales del término han permitido visualizarle desde diversos ámbitos más allá de la exploración epistemológica, es decir, si bien se reconoce la importancia de la propuesta teórica, se propone visibilizar las manifestaciones de este tópico en experiencias sociales y culturales, donde destacan investigaciones con respecto al género y feminismo, campo social –habitantes de calle, prostitución, personas privadas de la libertad, migrantes, etc.–, ámbito político, psicológico, económico, educativo y pedagógico (Dávila *et al.*, 2020; Haar *et al.*, 2021; Zambrano Villalba, 2021). El gran desafío ahora va más allá de señalarla, pues en su mayoría, estas nuevas propuestas optan por colocar sugerencias y/o acciones para su reducción y/o erradicación en todos los espacios, lo que plantea un panorama utópico, pues estas metas significan su inmanencia mediante la acción (García-González, 2023).

Siguiendo este orden de ideas, Lee (2019) propone que es precisamente la falta de conciencia con respecto a los efectos de las violencias lo que más contribuye a la propia problemática, en función a ello, propone tres estados de conciencia –véase figura 1–:

### **Figura 1**

*Niveles de conciencia con respecto a la violencia*



Nota: elaboración propia a partir de Lee (2019).

1. **Conciencia de Alarma.** Considerada una respuesta a grandes oleadas de violencia y representada por movimientos sociales en pro de la paz, en ella las personas son lúcidas con respecto a las problemáticas que agudiza la violencia porque lo viven en carne propia, sin embargo, a medida que la vivencia se transforma en recuerdo, se desvanece la conciencia.
  
2. **Falta de Conciencia.** También denominada Negación, es contraparte de la anterior, se adhiere a la creencia de que la violencia o bien no existe o disminuye cada vez más, esto ya que pone en perspectiva de comparación el panorama de regiones del mundo que experimentan un alivio de la epidemia de violencias, en contraparte a otras donde se vivencian en su manera más extrema, ello involucra diferencias estructurales, sociales, culturales y económicas que funcionan como factores protectores y de riesgo a sus respectivas poblaciones, y cuyos privilegios son invisibles para quienes los poseen.
  
3. **Conciencia Alternativa.** En donde se reconoce la presencia de violencia aun siendo ajena, por lo que la atención se focaliza en estudiarla, entenderla y atenderla, asume una conciencia de alarma que más allá de focalizar en la prevalencia de violencia, se centra en la comprensión de sus causas para generar dinámicas que la atiendan e intervengan, con el optimismo de ser eficazmente prevenible.

Cabe destacar que las consideraciones anteriormente mencionadas centran la mayoría de sus postulados en una violencia vivenciada cara a cara, es decir, desde el ámbito presencial, no obstante, en la actualidad es imperioso hablar también del entorno digital, introducido por las TIC, que incorporan nuevas herramientas sustentadas en la telecomunicación, computación, informática y con la aparición de la *World Wide Web* o Red Informática Mundial en los 70's, internet, que cobra gran importancia en el desarrollo de la globalización pues permiten producir, intercambiar, registrar, almacenar y comunicar datos en diversos formatos –voz, imagen, video, etc.–, a gran velocidad y con mucha versatilidad, es así como poco después surgen nuevos medios de accesibilidad inmediata y omnipresente,

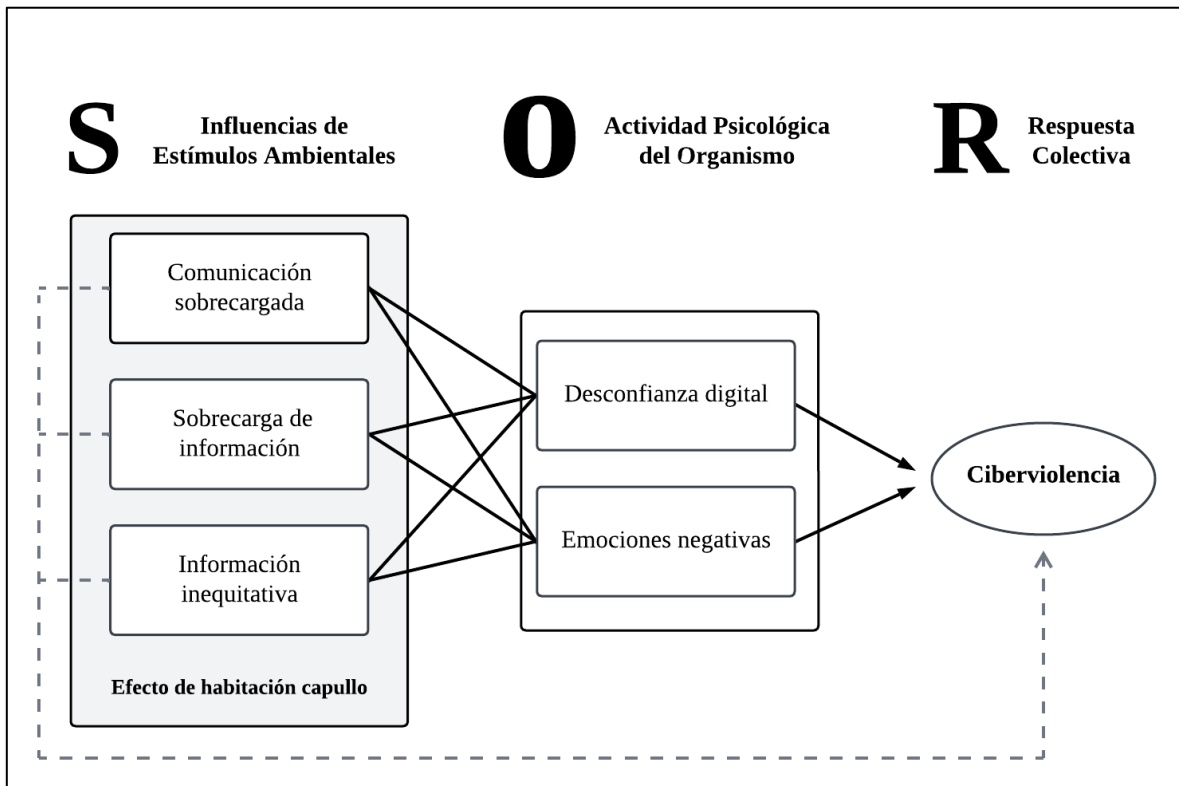
los dispositivos móviles, cuya versatilidad desencadena otro auge, las redes sociales digitales (Gabarda *et al.*, 2021).

Estas herramientas permean en el tejido social como facilitadoras de la comunicación al intercambiar información mediante diversos contextos, impulsando la masificación de ideas, diálogos y discusiones de carácter diverso –lúdico, educativo, laboral o afectivo–, lo que a su vez, ha permitido con más frecuencia el desarrollo de relaciones afectivas digitales, particularmente en redes sociales virtuales –*Facebook, Instagram, WhatsApp, Skype, Zoom*, etc.–, las cuales han adquirido gran relevancia en la manifestación y expresión de sentimientos y emociones, además de tener un impacto significativo en la conformación y preservación de relaciones interpersonales y los factores asociados a ellas; es preciso señalar que también han reconfigurado el panorama de la comunicación en función de la comodidad, facilidad y multiconectividad que proporcionan, impulsando una comunicación hiperpersonal que carece de expresiones no verbales, lo que infla las percepciones de satisfacción de las relaciones y promueve su idealización (Dibble, 2021; Prieto *et al.*, 2019; Sanjuán, 2019).

Lo anterior da pie a una nueva modalidad donde se perpetua la violencia, la ciberviolencia o violencia digital, Fan y colaboradores (2021) comparten un marco asociado de la Teoría SOR en su formación, cuyo análisis propone que el comportamiento presente es un tipo de retroalimentación al contenido consumido y/o recibido, donde dicha ‘retroalimentación’ es una respuesta a influencias de ambientes externos cercanos y/o lejanos, lo que combina respuestas físicas y emocionales con estrés psicológico generado por las mismas –véase Figura 2–.

Figura 2

Modelo SOR en ciberviolencia



Nota: Elaboración y traducción propia a partir de Fan *et al.*, (2021).

Más detalladamente, se propone que la violencia digital es procesada mediante tres estadios (Fan *et al.*, 2021; Ruensuk *et al.*, 2019):

- 1) **S – INFLUENCIAS DE ESTÍMULOS AMBIENTALES**, aludiendo a la **comunicación sobrecargada** –cuando las necesidades y formas de comunicación de una red exceden la capacidad comunicativa de una persona, perturbando su uso, haciendo difícil la concentración y proporcionando tal cantidad de accesos que la persona desconoce su exactitud–, **sobrecarga de información** –gran cantidad de información, de dudosa calidad, que excede la capacidad de una persona para procesarla y utilizarla, resultando en sensación de fracaso–, y la **información inequitativa** –resultado de las propias desigualdades sociales, consiste en las diferencias en los accesos de acuerdo a la región geográfica y el nivel socioeconómico de un área, lo que se vincula al descontrol de la sobrecarga de

información, los fragmentos en los dominios y la alfabetización digital, influyendo selectivamente a las personas en cuanto a su percepción, comprensión y entendimiento de la información globalizada–, caracteres propios y únicos de la era digital, en donde la masificación de contenidos provoca el **Efecto de Habitación Capullo [Cocoon Room Effect]** –fenómeno digital en donde las personas concentran y mantienen su atención hacia dominios [redes, sitios, cuentas, contenidos, ente otros] que se alienan con sus gustos e intereses, lo que no solo limita la información consumida, sino que reduce la disonancia cognitiva, aumenta la ansiedad, debilita el pensamiento crítico, promueve la polarización de ideas y merma las habilidades interpersonales–.

- 2) **O – ACTIVIDAD PSICÓLOGICA DEL ORGANISMO**, combinando los efectos que generan los estímulos anteriormente presentados las personas manifiestan reacciones psicológicas complejas hacia ellos, estas se expresan mediante **Emociones Negativas** –vinculadas a respuestas naturales como miedo o irritabilidad, se estructuran en formas de arrepentimiento, ansiedad y disgusto al alimentarse de prejuicios sociales y morales hallados en los dominios consumidos– que culminan en la denominada **Desconfianza Digital** –exclusión entre usuarios y usuarias digitales con base en los dominios de su afinidad, quienes tienden a considerarse excluyentes, reducen su iniciativa interpersonal, intensifican la conmoción, miedo, ira, humillación y otras emociones ligadas al desacuerdo y duda, potencialmente desgarradoras para la sociedad, lo que aumenta la posibilidad de producir respuestas colectivas negativas–.
  
- 3) **R – RESPUESTAS COLECTIVAS**, representada por la violencia digital en cualquiera de sus ámbitos, la WWW ofrece el medio más conveniente para que las personas reaccionen rápida, intermitente, indiscriminada y descuidadamente a los estímulos con que se topen, incitando a otras personas con sus interacciones, lo que propaga velozmente sentimientos negativos e insta a la perpetración de conductas violentas a través de diversos dispositivos de poder.

Otro aspecto a considerar alrededor del concepto de violencia, es su reacción ante el fenómeno de pandemia por COVID-19, para ello, primeramente se debe considerar que la pandemia *per se* trae consigo una serie de complejidades, a destacar de entre ellas la cuarentena y el confinamiento, siendo casi sinónimos hoy día, pues ambos conceptos comprenden un proceso de aislamiento preventivo, sin embargo, el termino cuarentena como su nombre lo indica, limita este aislamiento a 40 días y alude únicamente a razones sanitarias para el retraimiento, mientras que el termino confinamiento se impone a una población geográfica determinada por razones de salud y/o seguridad cuya duración es indeterminada y depende de las fluctuaciones del fenómeno que aqueje a dicha población (Ledermann-Dehnhardt, 2021).

Es este segundo concepto aquel donde se presentan disrupciones psicológicas, sociales y económicas, pues el aislamiento ininterrumpido e indeterminado de la población, si bien es la medida de protección más efectiva y estratégica ante el fenómeno que pone en peligro su integridad, significa la interrupción de sus cotidianidades e interacciones comunes con otros ambientes, lo que reduce el esparcimiento y limita sus convivencias a dos vertientes: el presencial, con aquellas personas con quienes comparten un espacio de vivienda, y el digital, relaciones virtuales a través de medios digitales; al respecto, se destaca que la constante convivencia y el retraimiento con otros espacios, tiende a tornar estas interacciones precarias y poco estables, por lo que se les deja expuestas a la perpetración de diversas violencias, a este fenómeno se le conoce como *Quarantine Paradox* (Atalay *et al.*, 2022; Mittal & Singh, 2020; Roesch *et al.*, 2020), o bien en español Paradoja de la Cuarentena.

### ***Tipologías***

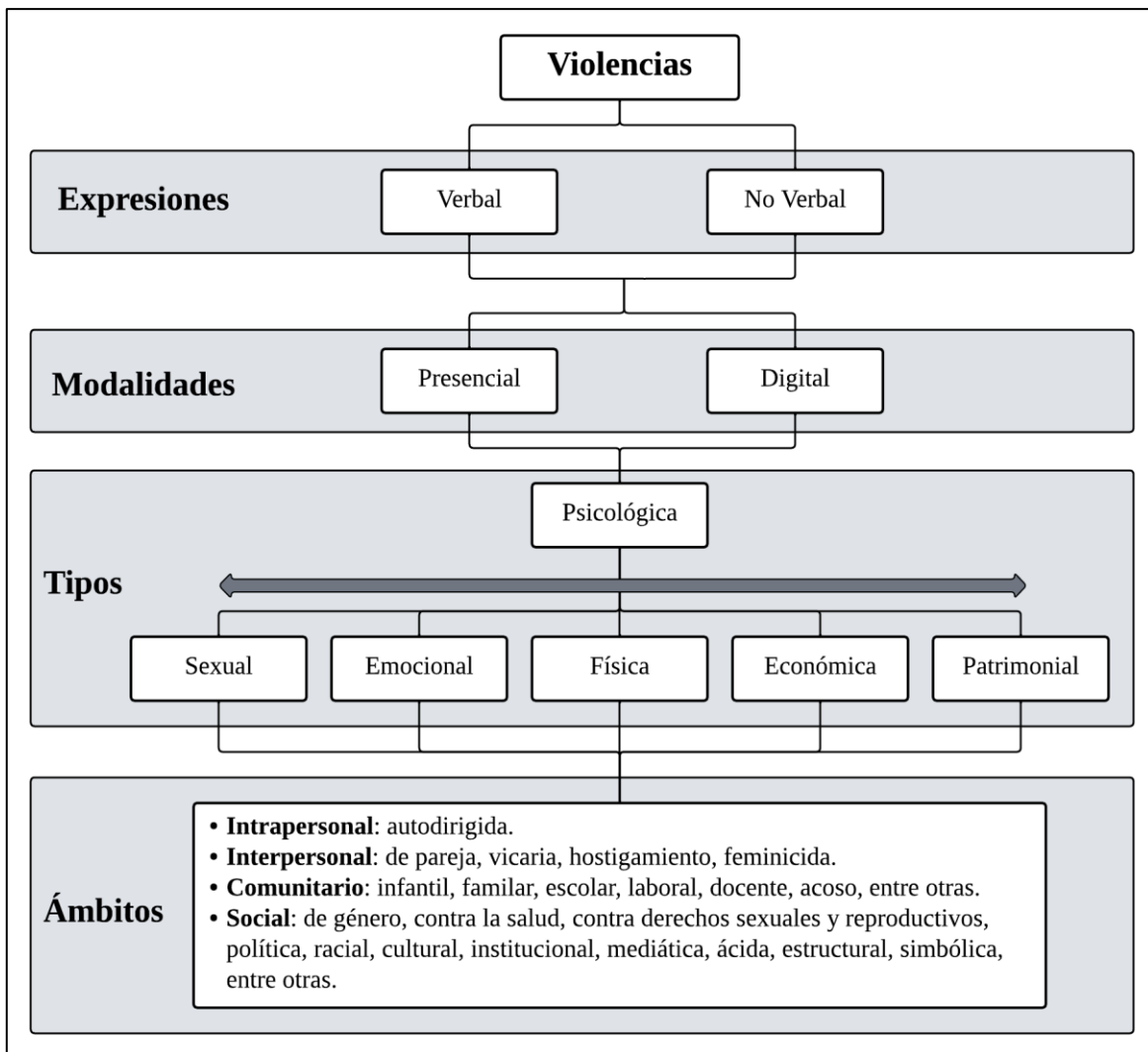
Las amplias clasificaciones en que se diferencian las violencias dependen de las categorías aplicadas para dichas distinciones, mismas que poseen un trasfondo histórico y social que se amplía con el tiempo, siendo las adjetivaciones varias, ya sea por uso, manifestación, contexto, ámbito e incluso, fines analíticos, todas pretenden marcar puntos de inflexión acerca del cómo, dónde y por qué se ejercen (Guzmán-Pimentel *et al.*, 2023; Nateras González, 2021).

Sobresalen las tipologías por su manifestación, siendo la violencia psicológica aquellos daños u omisiones destinadas a degradar y controlar a una persona desde el nivel emocional, resulta una de las más efectivas en el ejercicio de poder y es considerada la base de muchas otras; también se encuentra la violencia física, donde destacan las conductas agresivas directas, pues su objetivo es establecer un comportamiento que genere perturbación y lesiones en la víctima; por último está la violencia sexual, que conjunta las dos anteriores, y cuyas expresiones tienden a perdurar a lo largo de la vida, pues su objetivo es obtener gratificación para quien agrede mediante la humillación y degradación de la víctima (Guzmán-Pimentel *et al.*, 2023).

En este marco, se enuncia una propuesta gráfica personal, análoga a la de Yásnaya Aguilar y los principales sistemas de opresión (PdP 2021; García-González, 2023), retomando la premisa de otorgar un color a cada tipo de violencia, pues si bien, todas poseen un encuadre teórico bien identificado, de manera vivencial coexisten simultáneamente unas con otras, en consecuencia, las personas progresivamente van manchándose de varias tintas, lo que genera incertidumbre y confusión al tratar de distinguir las y señalarlas, desestimando sus efectos y promoviendo sus justificaciones; asimismo, este gráfico se presenta como una cascada, pues aun cuando, la violencia en general se instaura de forma gradual y silenciosa, a nivel particular, se requieren unas de otras para su continuidad y expansión, lo que hace que fácilmente instalada una, se desencadenen otras –véase Figura 3–.

Figura 3

Categorización de las violencias



Nota: elaboración propia.

En torno a lo anterior, es preciso señalar la importancia de sensibilizarse y reconocer las violencias emergentes, con la intención de generar nuevas estrategias que permitan visibilizar, afrontar, prevenir y formar una responsabilidad colectiva al respecto, algunos ejemplos son la violencia intragénero, vicaria, *mobbing* o acoso laboral, pornovenganza, sextorsión, *stealth* o retiro del preservativo en prácticas consensuadas, *doxxing* o publicación de información privada en internet, simbólica, institucional, entre muchas otras

(Dávila *et al.*, 2020; Haar *et al.*, 2021; Nateras González, 2021; Redondo Pacheco *et al.*, 2023; Zambrano Villalba, 2021).

### ***Panorama en México***

El Instituto para la Economía y la Paz (2025) reporta que si bien el Índice de la Paz en México mejoró un 0.7% en 2024, la tasa nacional de violencia ha aumentado más de 14% desde 2015, impulsada por un incremento de violencia sexual, familiar, homicidios y una creciente problemática con respecto a la migración y el mercado de drogas. En esta misma línea, INEGI (2024b) reporta que el 61% de la población mexicana, en su mayoría mujeres, de 18 años o más considera inseguro vivir en su ciudad, señalando los espacios públicos como aquellos de mayor riesgo, en donde han escuchado o visto conductas delictivas varias, mismas que les han llevado a modificar sus hábitos de vestimenta y/o traslado, por ejemplo, la evasión del uso de indumentaria de valor como joyas, dinero en efectivo o tarjetas de crédito, cambiar sus rutas y horarios cotidianos, e incluso, alternar la frecuencia con que visitan a familiares y/o amistades.

Las poblaciones que reportan mayor vulnerabilidad son mujeres, infancias y adolescencias, por un lado, las mujeres, que representan el 54.6% de incidencia, indican que las violencias con más prevalencia en su población son la sexual, física, cibernética, psicológica y económica o patrimonial, si bien destacan los contextos familiares, escolares, de pareja y comunitarios como aquellos de mayor ocurrencia, en el último año, se presentó una tendencia en el incremento de mujeres señalando violencia obstétrica, mujeres adultas mayores que declaran violencias por parte de familiares o personas cuidadoras, y mujeres privadas de la libertad que reportaron amenazas o violencias varias por parte de una autoridad durante su detención y/o antes de llegar a un proceso judicial (INEGI, 2023b; 2024a).

Agregado a lo anterior, infancias y adolescencias, consideradas hasta antes de los 15 años, presentan un 41.8% de incidencia, y apuntan los espacios comunitarios, familiares y escolares como aquellos de mayor recurrencia, a ello, el 12.6% refirió en concreto violencia sexual de algún tipo –tocamientos, relaciones sexuales forzosas, miramientos o mostramientos de partes íntimas, entre otras–, señalando a sus principales personas agresoras

como tíos/as, primos/as, un/a no familiar, desconocido/a, otro/a familiar, hermano/a, padrastro/madrastra, padre, abuelo/a, otro/a y madre (INEGI, 2023a).

Ahora bien, con respecto a las muertes, México presenta una tasa de 11.7 homicidios por cada 100,000 habitantes, 2.6 en mujeres y 21.1 en hombres (INEGI, 2025b), siendo consideradas múltiples causas –por honor, agresión grave, resultado de actividades terroristas, motivos de dote, ejecuciones extrajudiciales, uso excesivo de fuerza por personas funcionarias, entre otros– (Consejo Nacional de Población, 2024), sin embargo, cabe mencionar que las cifras institucionales llegan a presentar sesgos debido a la subjetivación en el proceso de judicialización de carpetas de investigación, así como no presentar diferencias por edad, lo que conjunta en estas estadísticas casos de infanticidio y feminicidio, fenómenos que poseen dimensiones conceptuales y tipificaciones jurídicas específicas.

Particularmente el feminicidio, precisa comprenderse desde la gramática social que atraviesa jerarquías de clase y racialidad impregnadas en las historias de la literatura moderna, en donde se denuncia y al mismo tiempo se normaliza la aplicación extrema de violencia, invisibilizando a las mujeres, estereotipándolas y eliminándolas de las historias justo como han sido eliminadas ellas de la vida, contribuyendo a la justificación y legitimación del clima desatado de violencias (Rivera Garza, 2022).

Es así como en México, al igual que en la mayor parte de América Latina, el sentido y construcción política de la violencia se realiza al tenor del escándalo e indignación asociados a los eventos, resaltando la omisión, insensibilidad y desprecio por parte de las autoridades responsables de perseguir y castigar las incidencias a su alrededor, de manera que las líneas fundamentales del proceso de investigación, argumentación, actuación, enfoques y abordajes nacen del reclamo de organizaciones civiles y defensoras de derechos humanos, que se han encargado de tomar espacios públicos e instituciones para establecer recursos, vinculaciones y respuestas por y para el fenómeno (Incháustegui Romero, 2014; Romero, 2021).

**Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.** Es el resultado de un trabajo colectivo de grupos feministas, académicos y organizaciones civiles

ante la necesidad de combatir las violencias contra las mujeres, especialmente tras los hechos del Campo González y otras vs México, también conocido como Caso del Campo Algodonero, en donde la sistematización de datos, hipótesis e información forenses sobre muertes violentas integradas en los Certificados de Defunción, presumió reflexiones sobre las causas de muerte, identificación de rasgos y claras tendencias diferenciadas en comportamientos de mortalidad entre hombres y mujeres, que, sumado a otros factores de riesgo potencial como desplazamientos geográficos, movilidad insegura, *modus operandi* de las personas agresoras, y rasgos regionales del fenómeno –contexto social, cultural, normativo; violencia social y criminal; proliferación de armas; impunidad; entre otros–, resultan más que suficientes para hablar de una legitimación de violencia letal basada en el género (Catarina *et al.*, 2018; Incháustegui Romero, 2014).

En este contexto, la Comisión Especial de Femicidio, presidida por Lagarde y de los Ríos, realizó una investigación exhaustiva sobre violencia de género, cuyos hallazgos promovieron que el 1 de febrero de 2007 entrasen en vigor las primeras políticas públicas y acciones afirmativas de combate a la violencia contra las mujeres, y asimismo tipificar las violencias, otorgando por primera vez, una sanción al respecto (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, 2017).

**Violencia institucional y de género.** El concepto de violencia institucional alude al conjunto de acciones, omisiones y degradaciones que una persona o grupo sufre por parte de una organización o institución, no se limita a malos tratos directos, sino que abarcan una serie de dinámicas estructurales que justifican comportamientos de control y manipulación, incluye fenómenos de abuso y carga desproporcionadas de trabajo. En condiciones laborales, se manifiesta en condiciones precarias que promueven entornos hostiles, mismos que contribuyen al desgaste de las personas trabajadoras, comprometiendo su capacidad para ejercer sus labores de manera óptima y, en última instancia, atentando contra su bienestar (Palma-Contreras y Ansoleaga, 2020).

Sobre esta misma línea, la violencia de género se presenta como otro conjunto de acciones u omisiones de violentas basados en el género, a este respecto existe una tendencia

a limitar y desvalorizar al género femenino en contraposición al masculino, manifestándose en el ámbito laboral con una persistente brecha salarial, dificultad en el acceso a puestos de mayor jerarquía y la normalización de múltiples jornadas en función a trabajo extradoméstico, fenómeno que se abordará más adelante (Jiménez Arraiga y Pozas Rivera, 2024). Estos factores, intrínsecos al sistema, se suman a las exigencias inherentes a la profesión, creando un doble impacto en la salud de las profesionales y reafirmando las desigualdades de género que persisten en el ámbito laboral en América Latina.

## **Mujeres y trabajo**

### *Antecedentes*

La presencia femenina en los ámbitos públicos ha estado sujeta a las posturas ideológicas con respecto al sexo y género, y la educación no es la excepción, pues partiendo del pensamiento donde la mujer únicamente era afín a tareas del hogar, los planes de estudio desde el nivel básico eran sustancialmente excluyentes para niñas y niños, por lo que la instrucción a mujeres estaba dirigida hacia su papel en sociedad (Córdova Osnaya, 2005).

A partir de reformas institucionales, constitucionales y movimientos sociales, el incremento de la población femenina en la educación es notable; ahora no solo hay una matrícula progresivamente mayor a la de décadas anteriores, sino que también hay mujeres con niveles de escolaridad más altos que algunos hombres, y aunque ello sea en su mayoría en países industrializados, a nivel mundial la matrícula femenina ha superado a la masculina desde 2002. A este fenómeno se le denomina “ventaja femenina” y contribuye al capital humano como uno de los principales factores del cambio social en la historia reciente, pues impacta directamente en la brecha de género en lo educativo y posteriormente en lo laboral; no obstante existen limitantes al respecto debido a la hiperrepresentación de los hombres y el latente sexismo que evidencia desigualdades e injusticias (De Garay y Del Valle-Díaz-Muñoz, 2012; Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2021).

Es preciso señalar que las problemáticas de discriminación y violencias hacia las mujeres en todas las áreas encuentran su fundamento en creencias sexistas que aluden que su

trabajo no debe ser reconocido ni remunerado por no considerarse productivo, bajo la premisa de que el sentido de vida de las mujeres proviene de los vínculos generados en la otredad, es decir, su energía vital se canaliza en la satisfacción de las necesidades y deseos de otras personas, por lo que cada mujer no solo puede, sino debe sentir, pensar y trabajar para las y los demás, fundamentando la ausencia de libertad genérica de las mujeres y generando contenidos obligatorios en sus vidas, convirtiéndolas en *cuerpo-vivientes-para-otros* (Lagarde y de los Ríos, 2022), de esta forma, el poder de las capacidades productivas que las mujeres pudieran obtener, son reemplazadas e internalizadas por capacidades socio-reproductivas, mismas que tienden a movilizar a las mujeres en lo que consideran posiciones estratégicas en todos los ámbitos, asociando estas posiciones y/o actividades como parte natural de sí mismas, negociando espacios en el ámbito económico que les permitan obtener una retribución monetaria a cambio de un empleo que consienta la extensión de estas capacidades [socio-reproductivas], es destacable una mayor presencia femenina en el sector salud o educativo, áreas que carecen de poder estructural en cuanto a fuerza laboral, a excepción de su carácter administrativo, y que, en cambio, radican sus fortalezas en espacios para garantizar condiciones de atención, protección o cuidados (Hernández Aguilar, 2022; Varela, 2023).

En contraposición, existe una aversión en áreas de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas [CTIM o *STEM* por sus siglas en inglés] con respecto a las áreas de salud, artes, humanidades y ciencias sociales por parte de la población femenina, ello bajo la persistente relación entre el género y la elección del programa de estudios, pues se vincula a largo plazo con el mercado laboral que funciona con base en estereotipos de género, lo que se traduce no solo en el ingreso, permanencia y egreso a nivel licenciatura, sino también con respecto a la presencia femenina en posgrados, producción de investigación, integración al cuerpo docente y laboral, así como a cargos directivos y una distribución asimétrica salarial con respecto a los hombres, de esta manera, el sexismo afecta directa y negativamente a las estudiantes durante el ingreso, permanencia y egreso en la educación superior (UNESCO, 2021). En México, si bien para 2019 las mujeres ocupaban ya el 50.1% de la matrícula escolar, el número de mujeres que ingresa y egresa del nivel superior no es proporcional al número que accede al campo laboral y/o a un posgrado académico, al respecto, el registro del Sistema

Nacional de Investigadores alude que las investigadoras no son representativas en su población, pues son únicamente el 37%, y mientras más alto es el grado, menos mujeres se integran a él. A este fenómeno se le conoce como segregación vertical o techo de cristal, y se asocia con la influencia que tienen los estereotipos de género en el acceso de las mujeres al plano profesional en función a paradigmas sexistas (González Saavedra, 2021).

Ahora bien, además de lo anteriormente mencionado también es preciso aludir a la violencia de género que se expresa mediante acosos y/o agresiones y que representan una problemática de seguridad y salud pública, al respecto las Instituciones de Educación Superior están obligadas a responder con medidas concretas de enfoque integral, no obstante las medidas continúan siendo limitadas o insuficientes, por lo que se precisa la necesidad de generar recursos a la altura de las necesidades que les exigen (UNESCO, 2021).

El recorrido histórico del concepto trabajo ha evolucionado de premisas como penuria y necesidad a valores de moral vinculados al esfuerzo y/o sacrificio en donde el trabajo intelectual también cobra fuerza, lo que ha permitido esbozar nuevas formas de trabajo más allá de emplear y laborar, no obstante, los espacios continúan obedeciendo a la realidad social, cultural y económica del país donde se ubiquen, por lo que si bien las asociaciones o agremiaciones pueden tomar fuerza, las instituciones tienden a defender sus propios intereses, otorgándoles cierto reconocimiento y convirtiéndoles en el preámbulo de una nueva línea producción basada en la propiedad, el trabajo asalariado y los mercados, conceptos propios del capitalismo (Cristancho Giraldo, 2022).

El trabajo, más concretamente el empleo, se ha convertido en el centro de la vida de las personas, en donde se arraigan sentimientos y expectativas con respecto al “deber ser”. Sobre ello, es preciso mencionar que las ideas de trabajo se articulan desde tres categorías de análisis: sociocultural, política y económica, mismas que apuntan a la familia como un elemento activo bajo el cual evoluciona la sociedad, de esta manera, los procesos de desarrollo económico se ven plenamente impregnados en ella, y es precisamente a través de la misma que se comienza a marginar y excluir a las mujeres en contraparte a sus pares masculinos. Estas creencias y estigmas escalan a otros niveles sociales en donde se limitan

las oportunidades; dichas categorías se fundamentan en los regímenes de cuidados de cada región, y son estos mismos aquellos que responsabilizan a las mujeres como cuidadoras primarias, promueven políticas públicas que cristalizan los roles y estereotipos de género, y determinan la lógica del mercado laboral, es decir, refuerzan la división sexual del trabajo, sustentando el arquetipo de hombres proveedores y mujeres relegadas al ámbito doméstico (Caamaño Rojo, 2010; Montero y Valobra, 2021).

Ahora bien, a la par de nuevas gestiones y transformaciones de trabajo, que tienen lugar en función a cambios en los sistemas económicos dominantes, se generan también los derechos con respecto al mismo, lo que alude a protecciones y obligaciones para las personas trabajadoras, cuyo ejercicio y goce no es neutro sino nuevamente asociado a características sexistas, estando algunas legislaciones laborales vinculadas a la protección de la familia, lo que si bien promueve la conciliación de una vida laboral y familiar, también sobrevalora el papel de las mujeres por sus competencias y facultades domésticas, de cuidados, protección y educación, generando distribuciones asimétricas en lo laboral y familiar, mismas que hoy día entran en un intenso cuestionamiento a raíz de la incorporación de las mujeres al mercado laboral, pues ingresan a la esfera productiva sin abandonar la esfera reproductiva, lo que genera obstáculos en el ingreso y permanencia laboral, pues herramientas y derechos como igualdad de jure e igualdad sustantiva no son articuladas unitariamente en todas las esferas, lo que implica un obstáculo al erradicar de forma sistemática y coordinada la desigualdad entre hombres y mujeres (Caamaño Rojo, 2010; Jiménez Brito, 2024).

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo [ENOE] (INEGI, 2025a) la tasa de participación económica en nuestro país es de 59.4%, lo que corresponde a 61.1 millones de personas de 15 años y más que laboran y reciben un ingreso económico; destacándose la presencia de la población entre 25 a 44 años de edad y se distingue la tasa de participación de mujeres en 45.5%, quienes mantuvieron su tasa con respecto al año 2024, mientras que la de hombres disminuyó un 0.9 puntos porcentuales. El Estado de Puebla se ubica en onceavo lugar con respecto a la tasa de participación económica de mujeres, que corresponde al 48%, reflejando que 1 de cada 2 mujeres en edad laboral posee un empleo remunerado, pues cabe mencionar que la participación económicamente activa abarca

también al empleo informal, en orden a esto mismo, las mujeres tienden a encontrar mayores obstáculos para formalizar, mantener y crecer sus negocios o empresas, por lo que representan solo el 43% del trabajo independiente del país, por otro lado, el trabajo doméstico y de cuidados es uno de los más absorbidos por ellas, pues se considera que no solo hay quienes exclusivamente se dediquen a ello sino que gran parte de quienes tienen trabajos fuera de casa continúan atendiendo estas actividades simultáneamente, mismas que si bien no poseen una retribución económica en su mayoría, su trabajo si posee valor en el mercado, pues se considera que las mujeres generan 2.5 veces más valor económico que los hombres en esta categoría, ya que además de la gran cantidad de tiempo invertido a estas actividades también realizan por sí mismas casi en totalidad estas tareas, que a su vez son de mayor valor por ser de primera necesidad (García, 2025).

Siguiendo esta misma línea, se presenta en el empleo una brecha salarial entre géneros, pues actividades domésticas, de cuidados e informales o bien no son remuneradas o generan ingresos menores al promedio, además, colocan a las mujeres en posiciones de mayor riesgo y vulnerabilidad, sin acceso a seguridad social y con efectos negativos sobre su participación, fuerza, remuneración y progreso profesional, prueba de ello es que los hombres reciben un ingreso laboral 34.2% mayor al de las mujeres por hora trabajada, en adición, las mujeres tienden a reducir sus jornadas laborales para poder sostener el trabajo de casa y tienen mayor presencia en sectores y empleos peor remunerados (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, 2018).

Es destacable también, que actualmente las mujeres tienden menos al matrimonio y embarazo, y a divorciarse o mantenerse en soltería más que en el pasado, lo que orienta a su vez con correlaciones con otros factores como longevidad, permanencia laboral e ingreso a puestos directivos, de altos mandos e incluso a nuevas profesiones, particularmente en las relacionadas a tecnología y salud, lo que apunta a un creciente interés y ocupación en las áreas *STEM*, pues las cifras del último censo en nuestro país reportan que de las 447 mil mujeres en empleos de *STEM*, 35.3% son auxiliares y técnicas en ciencias exactas, 13.2% profesionistas en sistemas computacionales y 12.8% coordinadoras y jefas en áreas de producción y tecnología, lo cual resulta esperanzador, pues se prevé que en un futuro el 75%

de los empleos requieran habilidades en alguno de estos campos, para hacerle frente al sexismo y discriminación, se demanda la feminización del lenguaje con la intención de visibilizar la presencia de las mujeres en lo social, laboral y político (Beltrán Castillo, 2024; Nitti, 2021).

La neutralización o feminización del lenguaje dirige hacia una equidad de género, pues incrementa la posibilidad de considerar la presencia de las mujeres en diversos ámbitos, particularmente el uso de pronombres neutros en cuanto a perfiles y/o descripciones de puestos laborales tiende a incrementar la postulación de mujeres y, dentro del desarrollo de entrevistas de trabajo, incentiva el desenvolvimiento de las postulantes. Sin embargo, también dentro del ámbito laboral, son las mujeres quienes tienden a responder de forma más adversa hacia la feminización del lenguaje, pues algunas de sus negativas y limitantes se relacionan al carácter sociocultural de la lengua, ya que en varios idiomas las terminaciones femeninas tienden a utilizarse como términos despectivos o peyorativos—español o italiano-, asociaciones sexuales o frívolas—alemán o francés-, estatus de inferioridad—lenguas eslavas-, e incluso se utilizan para nombrar objetos inanimados asociados a pronombres masculinos -polaco- (Formanowicz *et al.*, 2013; Nitti, 2021).

Ahora bien, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares [ENDIREH] (INEGI, 2021) señala que 27.4% de las mujeres de 15 años y más alude haber vivenciado violencia laboral a lo largo de la vida, particularmente señalando discriminación, violencia sexual, psicológica y física por parte de personas que son sus pares, superiores o incluso, de familiares de sus superiores en el ámbito laboral, y al respecto la mayoría desconoce la existencia de protocolos de actuación ante estas violencias, así mismo destacan ser discriminadas en contraposición a los hombres, pues tienen menos oportunidades para ascender, su salario es menor aún en el mismo puesto, se les ha impedido o limitado realizar ciertas tareas o funciones por estar reservadas para hombres, reciben menos prestaciones que sus contrapartes masculinos, les han expresado que las mujeres no son adecuadas ni buenas en su puesto, les han limitado el crecimiento para favorecer a algún hombre, les solicitaron prueba de embarazo negativa como requisito de ingreso o permanencia laboral, les negaron

la contratación, bajaron su salario, no renovaron su contrato o les despidieron por su estado civil, estar embarazada o tener infancias a su cargo.

Es palpable que la participación femenina en el ámbito laboral tiene costos no solo sociales, sino económicos importantes, y se considera que de implementar políticas públicas que resguarden la participación laboral femenina, el crecimiento económico del país podría llegar a ser de 0.4% anual, pues se estima que la brecha de género representa una pérdida de un 22% del ingreso per cápita, ello se fundamenta en la alta demanda de empleos y el buen desempeño que se reconoce por parte de la población de mujeres trabajadoras, particularmente en las zonas y regiones urbanizadas, lo que no se antepone al lado de la oferta, que a través de barreras sexistas reduce y/o limita esta participación al emparejar roles sociales y culturales a la par del desarrollo laboral, lo que genera en las trabajadoras expectativas de oportunidades poco favorecedoras, agradables, frustrantes e incluso, inalcanzables (Inchauste Comboni *et al.*, 2021).

### ***Condiciones desfavorables***

**Precariedad laboral.** Siendo una problemática acentuada en Latinoamérica, particularmente en interacción con otros fenómenos como marginación, género, edad y etnia, la precariedad laboral refiere a un fenómeno multidimensional de inestabilidad, falta de protección, inseguridad y vulnerabilidad socioeconómica que imposibilita un equilibrio entre el esfuerzo aplicado a la labor, las condiciones en que se realiza el trabajo y la retribución percibida por el mismo, es decir, alude a la falta de garantía de condiciones sociales y/o económicas mínimas que propicien una vida digna para la persona trabajadora y su familia (Peláez González y García Villanueva, 2022).

Se trata de un concepto que ha comenzado a utilizarse como herramienta explicativa a las diversas transformaciones en cuanto a estructuras y dinámicas del mercado laboral - formas de empleabilidad, espacios, flexibilización, salarios, organización productiva, etc.-, mismas que apoyadas en los cambios de modelos económicos han dado lugar al aumento en los bienes de consumo, desvalorización de la fuerza de trabajo, informalidad laboral, bajos salarios, desprotección social progresiva y ataques u omisiones a los derechos de las personas trabajadoras; son las mujeres y juventudes sobre quienes recae el paradigma de la precariedad

laboral, pues no afecta a todas las personas por igual, siendo estas poblaciones las más afectadas por el fenómeno, presentándose en dificultades en el acceso al mercado laboral y, que de acceder, se vincula a empleos de peor calidad, siguiendo esta misma línea, la afirmación de un “trabajo decente” alude entonces a un concepto simbólico, pues existe un conglomerado complejo de realidades relacionadas a las creaciones de un empleo y más aún, a uno de calidad, pues cada persona exige de requisitos precisos para poder considerarle como decente (Llosa *et al.*, 2024).

La precariedad laboral se acentúa no solo con el limitado acceso y atención a la salud, sino también con la ausencia de contratos escritos, las particularidades y características de las contrataciones empeoran con el pasar de los años, destacando entre ellas la temporalidad, considerada un rasgo adicional a la precariedad que no permite sostener la fuerza de trabajo (García Guzmán, 2013), ahora bien, otros factores a considerar son las diversidades poblacionales cada vez más amplias -personas subocupadas demandantes, ocupadas con escasa calificación, etc.-, bajos salarios, bajos ingresos, suspensiones, despidos, reducciones salariales y los aspectos jurídicos que legalizan las formas precarias de inserción laboral o el no cumplimiento de leyes (Martínez-Licerio *et al.*, 2019).

De esta manera, el fenómeno de precarización laboral se vincula entonces con la disminución en la calidad de los empleos y se refleja particularmente en los niveles de ingresos, por lo que también guarda una relación con los niveles de pobreza de la población (Martínez-Licerio *et al.*, 2019). Ahora bien, otro factor destacable que se agudizó a partir del confinamiento por COVID-19, son las vulnerabilidades de las mujeres, cuyo impacto se ha hecho visible en distintos ámbitos: salud mental, aumento de violencia doméstica, sobrecarga en las labores de cuidado y el retroceso de diez años en su participación laboral (Undurraga y López Hornickel, 2021).

Es destacable que este fenómeno promueve las desigualdades, pues las dimensiones que le componen -temporalidad, organizacional, económica y social- forman empleos inseguros, límites en el crecimiento laboral, transitoriedad, intermitencia y multiempleo, normalizando así la perspectiva del trabajo “por amor al arte”, pues bajo estas premisas, las

contrataciones no reflejan -ni reflejarán- la cantidad y calidad realmente invertidas al trabajo (Guadarrama Olivera *et al.*, 2015; 2012; Solares y Vera, 2023).

**Doble jornada.** La distribución de recursos y bienes sigue pautas de género, es a través de ellas que se crea en las mujeres limitación, carencia y privación mediante simbolismos que pretenden generar satisfacción por medio de vínculos, destaca la subordinación en otredad, es decir, aquel vínculo generado con una persona, generalmente un hombre, satisfactoria de recursos –físicos, materiales, económicos, patrimoniales, etc.–, a cambio de las posesiones de la mujer –su trabajo, cuidados, afectos, obediencias y bienes–; de esta manera se fundamenta la dependencia de realización personal en espera de bienes indispensables, que cabe destacar, están mayormente monopolizados por el género masculino (Lagarde y de los Ríos, 2022).

Hablar entonces de género como categoría de análisis permite aproximaciones a las realidades sociales y culturales, en donde ser mujer en el ámbito laboral conlleva diferencias significativas con respecto al ser hombre, sobre todo partiendo de la premisa sexista y discriminatoria que naturaliza lo doméstico al género femenino; siguiendo esta línea, naturalizarlo le excluye de considerarle como trabajo, pues desde esta visión deja de ser productivo, y por ende, todas las actividades realizadas dentro y para el hogar son desvalorizadas e invisibilizadas (Esparza Escalante, 2020).

Referirse a trabajo doméstico alude al conjunto de actividades de cuidado, atención y mantenimiento de y/o para un hogar, mismas que están destinadas a satisfacer necesidades de primer orden de las personas que integran esa unidad doméstica, tareas que históricamente se han adjudicado a la población femenina, es entonces que empatar femineidad y trabajo se convierte en una problemática, pues encuadrarles resulta inconveniente para un sistema que excluye ambos ámbitos, y que ahora, como resultado de la economía globalizada, precisa categorizarles en un mismo paradigma, uno en donde las mujeres desarrollen tareas remuneradas para contribuir al soporte de la familia y hogar, al mismo tiempo que en sus lugares de esparcimiento continúan prevaleciendo estereotipos y/o roles de género, por lo

que se establece en ellas el desarrollo de una sobrecarga relativamente invisible, es decir, una doble jornada, doble presencia o doble carga laboral (Musarella y Discacciati, 2020).

Como se mencionó anteriormente, el trabajo doméstico o extra doméstico es uno de los más absorbidos por las mujeres, pues pese a no ser remunerado implica aprehensión y aprendizaje sociocultural, lo que dificulta la conciliación y desanclajes de lo público y privado, que de llegar a presentarse generan con frecuencia conflicto o ruptura en el ámbito emocional y familiar, por lo que las mujeres tienden a internalizar, somatizar e incorporar en su cotidianidad los valores patriarcales que conlleva naturalizar estas actividades, lo que les deja expuestas a perpetraciones de múltiples violencias (García, 2025).

Ahora bien, quienes acceden a puestos o roles de mayor responsabilidad o prestigio en el ámbito laboral no están exentas a la doble jornada, y solo en algunos casos se presentan reestructuraciones o reorganizaciones en cuanto a las actividades, mismas que no se predisponen a incluir a parejas o descendientes, sino más bien a contratar alguna persona externa, generalmente mujer, o apoyarse de una familiar como tías o hermanas para atender lo doméstico; e independientemente de los nuevos arreglos, las mujeres quienes de por sí cumplen con sus largas jornadas laborales, tienden a ocupar sus puestos de trabajo con culpa, pues no desatan la idea del trabajo como impedimento para concebir y realizar lo que consideran sus responsabilidades natas, pues el cumplimiento de estas actividades aún prepondera como fundamental en la definición de la identidad de género; no obstante, existe un grupo particular que desafía estos hallazgos: las jefaturas de familia maternas, popularmente conocidas como madres solteras, quienes son más audaces para cuestionar las definiciones tradicionales de pareja, maternidad y familia, pues las necesidades de su reestructuración les llevan a restituir el tejido social y los ejes de simbolización de la maternidad (Cortés-Rodas *et al.*, 2021; Hochschild y Machung 2021).

De acuerdo con algunas investigaciones, el trabajo extra doméstico tiene un carácter bidireccional, es decir, existe una mutua influencia entre sus factores, por un lado se encuentra el sobreesfuerzo que genera realizarlo, y por otro está el empoderamiento que estimula afrontarlo, destaca su potencial transformador, pues se manifiesta fortalecimiento al

confrontar las estructuras visibles e invisibles de control que colocan a la población femenina en subordinación, desafiando así la división sexual del trabajo, mientras que la necesidad de realizar y responder a las demandas laborales en el trabajo y en el hogar puede repercutir de forma negativa en la salud física, mental y emocional, así como en el desempeño laboral y ocasionar un sentimiento de sobrecarga debido al exceso de trabajo y la falta de organización en tiempos, en este tenor, la doble jornada es considerada un factor de riesgo psicosocial (Ruiz López *et al.*, 2017; Salazar-Valseca *et al.*, 2022).

Ahora bien, es preciso mencionar que, si bien el concepto de doble jornada alude al carácter doméstico-laboral, en función de las exigencias actuales, ello también comprende al carácter laboral-académico, refiriéndose a aquellas mujeres que además de mantener un empleo continúan su formación académica, por lo que deben sostener ambas actividades simultáneamente; en adición a ello, existe una categoría aunada a este concepto, la triple jornada, que refiere al conjunto de múltiples actividades que llevan a cabo las mujeres, actividades divididas en tres caracteres: laboral-doméstico-académico (Peña Ahumada, 2024).

**Profesionalización.** El término refiere al proceso de formación y cambios en el ser y estar de la profesión, comprende el conocimiento teórico y práctico basado en el sentido y significado que tiene el trabajo para las personas que lo desempeñan, y supone que los conocimientos guían las interacciones e intervenciones laborales, lo que convierte a una persona en una o un profesional competente; ahora bien, se presenta también otro término denominado empleabilidad, que es la capacidad de conseguir y mantener un empleo, siguiendo esta misma línea ambos conceptos están estrechamente relacionados, siendo su vínculo un factor determinante para el empleo y desarrollo profesional, además en muchas ocasiones uno es fundamental para propiciar el otro (Cardós *et al.*, 2009; Mercader Juan, 2021).

Se trata de un fenómeno producido en función a los cambios de paradigmas ideológicos como respuesta a acontecimientos sociales relevantes, lo que incentiva y promueve nuevos procesos de formación y actualización profesional, mismos que

desarrollan, potencian y/o amplían facultades, competencias, habilidades, paradigmas y percepciones para la práctica profesional, mismas que deben ajustarse a las demandas de las organizaciones, instituciones o poblaciones con quienes se gestiona el trabajo; ya que el conocimiento tiende a cristalizarse, estas actualizaciones representan la gestión o consolidación de nuevos conceptos en pro de la inclusión, expansión e intercambios que promueven mejoras en los servicios y ejercicios profesional (Llerena- Companioni, 2018; Moreno-Almazán, 2015).

Hay poblaciones en donde es mayormente visible, por ejemplo, el cuerpo docente, pues el ambiente educativo exige de constantes renovaciones conceptuales, metodológicas y estratégicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, por lo que estas instituciones generan gran cantidad de programas, capacitaciones, talleres, cursos, etcétera. Otra población en donde constantemente prevalecen estas actividades, son las personas servidoras públicas, pues el Estado tiene la obligación de gestionar medios para que éstas ejecuten acciones y procedimientos con perspectivas inclusivas (de Agüero Servín *et al.*, 2021). Asimismo el área de la salud exige también de renovaciones para migrar del modelo biomédico al biopsicosocial, con la intención de comprender las multicausas de un padecimiento, y desplegar la idea de que la salud es únicamente la ausencia de enfermedad; por lo que, personal de atención y cuidados hacia otras personas, como la psicología, también requiere de constantes actualizaciones y extensiones de paradigmas, pues al trabajar directamente con el factor humano, su participación es muy amplia y requiere atender todos los aspectos que le componen, por lo que se tiene la necesidad de articular una formación que parta más allá de lo académico, que se fortalezca con identidad y vocación a su labor (Llerena- Companioni, 2018).

Agregado a lo anterior, si bien la sociedad exige de especialización y actualización en diversas materias y pese a existir diversificación en las enseñanzas, existen complicaciones al respecto, pues desde las políticas públicas en materia de trabajo y educación, se manifiestan carencias para la formación y profesionalización, en adición a ello, no todos los centros de trabajo facilitan el acceso y desarrollo de estos procesos, ya sea porque no les ofertan directamente, les empalman en horarios laborales pese a la carga de trabajo, o sus

jornadas laborales complican u obstaculizan la asistencia a actividades a quienes deciden buscarlas de manera particular (de Agüero Servín et al., 2021; Pineda-Rasgado, 2016).

Por último, Tonali González y colaboradores (2024) consideran que la profesionalización es directamente proporcional al aumento en la competitividad, particularmente en la población femenina, pues tienden a obtener de ella mejores condiciones sociales y económicas, así como de su identidad y autoestima, particularmente las mujeres emprendedoras amplían sus negocios, gestionan nuevos empleos, aumentan sus ingresos y extienden los beneficios proporcionados a sus familias.

### ***Ley Federal del Trabajo***

Existen marcos normativos que regulan los nexos laborales, estos tienen la intención de reglamentar los comportamientos y obligaciones de las personas trabajadoras y sus personas empleadoras, así como de establecer principios y criterios de resolución de conflictos laborales. Sobre este punto, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, en su artículo 123, establece premisas a través de 30 fracciones en donde se obliga al Estado a expedir leyes sobre el trabajo, mismas que deben hallar su fundamentación en las necesidades de cada región, esto incluye aspectos laborales en lo individual, colectivo y administrativo; derivado del precepto constitucional, en 1931 se gestionó una Ley reglamentaria que enfatizó en la aplicabilidad de estas fracciones para facilitar la administración de justicia laboral, ello dio pie a la Ley Federal del Trabajo [L.F.T.] en 1970, misma que hoy reconoce al trabajo digno como un derecho humano, y que originó la emisión de tratados y convenios internacionales a tomar en cuenta por personas juzgadoras en lo laboral, quienes no solo tienen la obligación de resolver los conflictos en materia de trabajo, sino que también deben vigilar que ningún derecho sea violado y que ninguna prestación de servicios sea inhumana ni degradante (Gómez Bustillo, 2018).

Ahora bien, la L.F.T. es el instrumento jurídico que guarda derechos, obligaciones y lineamientos para cada parte en el ejercicio laboral, busca promover la justicia social y el bienestar en materia de trabajo, y sus principales funciones son: establecer el cumplimiento mínimo de los beneficios que las personas u organizaciones empleadoras deben otorgar a las personas empleadas, regular la conducta laboral en oposición a distinciones diversas -

racialidad, sexo, género, religión o condiciones sociales-, garantizar la seguridad de las personas trabajadoras, brindar normas de convivencia específicas dentro del ambiente laboral, y proveer procedimientos a seguir en caso de que alguna de las partes no cumpla con las normativas estipuladas (Comité Nacional Mixto de Protección al Salario, 2016).

La Cámara de Diputados del H. Congreso De La Unión (1970) establece al trabajo como derecho y deber social, y extiende que las normas laborales deben conseguir equilibrio entre justicia social y factores de producción, de esta forma, la L.F.T. parte de la igualdad sustantiva, dignidad humana, trabajo digno o decente, libertad de asociación, autonomía, huelga, contratación colectiva, entre otros derechos; es así como a través de dieciséis títulos se establece el quehacer laboral en México.

Es preciso mencionar que las últimas reformas a la L.F.T. establecen el traslado seguro de las personas trabajadoras del campo que son contratadas para residir temporalmente en otro lugar, la obligación de las personas u organizaciones empleadoras de proporcionar espacios seguros e higiénicos toda vez que no se cuente en cercanía algún tipo de institución de servicios de salud y protección social, capacitaciones a las personas en su propio idioma, modificaciones en materia de teletrabajo, innovación en los juicios laborales para su agilidad y brevedad, y regulaciones para personas trabajadoras de plataformas digitales (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2025).

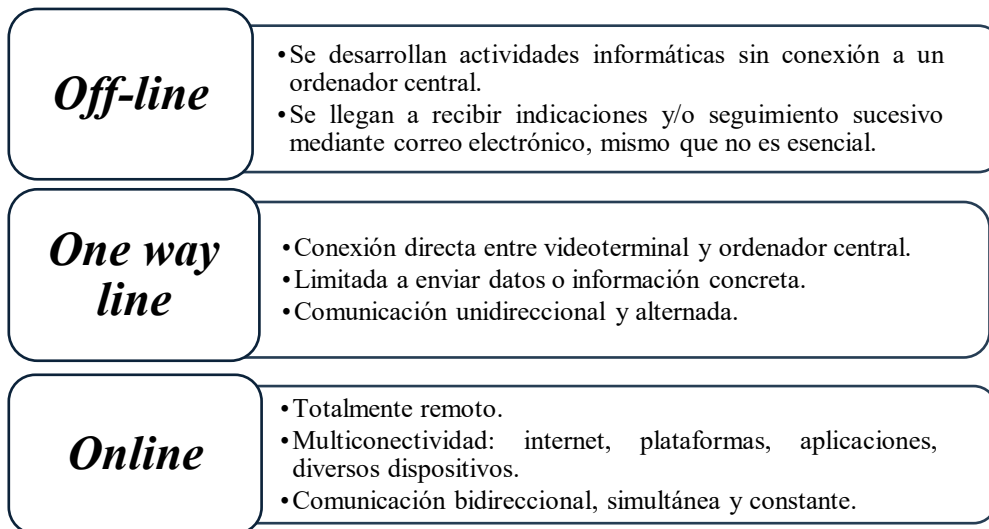
**Teletrabajo.** También denominado trabajo a distancia, el concepto alude a toda actividad laboral realizada total o parcialmente fuera de las instalaciones organizacionales, separando a la persona trabajadora del contacto personal con otras, quien debe hacer uso de las TIC en sus múltiples formas, se trata de una práctica que permite sostener la actividad laboral de manera sincrónica y asincrónica a horarios de oficina por vía remota, se utiliza particularmente en sectores cuyo trabajo es inmaterial, siendo muy útil en áreas de enseñanza, gestión, mercado, finanzas, comunicación, entre otras (Tomasina y Pisani, 2022).

Ahora bien, cabe resaltar que el concepto también compila a aquellas personas que trabajan presencialmente de manera computarizada, es decir, cuyo ejercicio laboral implica el uso de una computadora, computadora portátil o *laptop*, dispositivos móviles, sistemas de

información empresariales como aplicaciones o plataformas, entre otros; por lo que, si bien los usos y distancias varían, se ha convertido en una modalidad muy común desde hace décadas (Camacho Solís, 2021; Osio Havriluk, 2010). La Figura 4 ilustra los tipos de conexión existentes para el teletrabajo.

**Figura 4**

Tipos de conexión en el teletrabajo



Nota: elaboración propia a partir de Camacho Solís (2021).

Al depender en gran medida del desarrollo económico y tecnológico de un país, su progreso no ha sido heterogéneo, y ha evolucionado en tres generaciones: 1) Generación a Domicilio, en donde si bien todo el trabajo se realiza a través de TIC, los dispositivos permanecen en un mismo lugar debido a su tamaño y conectividad; 2) Generación Móvil, esta rompe con la estructura espacial limitada, pues las personas son capaces de realizar parcialmente su trabajo en diversos domicilios, siempre que cuenten con la conectividad suficiente para realizar sus actividades, haciendo uso de un espacio físico únicamente para retroalimentación o entregas; por último, gracias al acelerado crecimiento de *Internet*, se presenta la 3) Generación Virtual, que permite a las persona el acceso a una red mundial, misma que posibilita una sincronización y actualización sostenible su trabajo a través de múltiples plataformas y aplicaciones desde cualquier parte del mundo, reduciendo, o en algunos casos anulando, el factor de la presencialidad (Camacho Solís, 2021).

En este sentido, y en función del apresurado crecimiento de la digitalidad y la tecnología, las relaciones sociolaborales están plenamente inmersas en el mundo digital, de manera que el teletrabajo no se perfila solo por la distancia a la que se realiza, sino por cómo se realiza, es decir, el trabajo se ha convertido en un producto en sí mismo, uno que puede moverse, negociarse y comerciarse, incitando constantemente a construir nuevas formas y medios tecnológicos e informáticos de ofertarle (Spitzer, 2018).

Con la llegada de la pandemia por COVID-19, el teletrabajo se convirtió en una solución para la mayoría de los sectores laborales, que en su mayoría le establecieron a marchas forzadas, acelerada improvisación y con conectividad muy limitada, ello en gran medida por ser una herramienta preventiva ante la crisis sanitaria, sin embargo, tras la reinscripción a la “nueva normalidad”, esta modalidad se ha sostenido debido a su constante y continua multiconectividad; representado un aspecto positivo al disminuir tiempos de traslados, permitir la compatibilidad de actividades laborales y domésticas, flexibilidad laboral, aumentar el grado de autonomía y promover la inclusión a personas con diversidad funcional o discapacidad en entornos laborales (Camacho Solís, 2021; Tomasina y Pisani, 2022).

No obstante, bajo condiciones precarias, el teletrabajo representa un factor de riesgo psicosocial y ergonómico, pues tiene repercusiones negativas en la salud física y emocional, así como en el bienestar, ya que, a pesar de ser una práctica muy común, no todas las personas cuentan con un espacio adecuado y las medidas necesarias para realizarlo de manera óptima. Socialmente las condiciones inadecuadas se reflejan en conflictos interfamiliares por el uso de recursos disponibles y distractores, la falta de delimitación a la jornada laboral, debido a la multiconectividad, pues las personas tienden a prolongar sus horarios y no acompañarles de tiempos de descanso o recreación, la disminución de interacción social que deriva en pérdida de sentido de pertenencia y construcción de identidad; a nivel ergonómico, factores asociados al diseño y proporción del espacio físico del trabajo, como iluminación, ventilación, sonoridad, equipo y mobiliario, condicionan el confort y bienestar de las persona trabajadora; lo que merma las condiciones físicas y emocionales, pues se presentan

alteraciones del ciclo del sueño, aumento de peso, trastornos digestivos, dolores musculares, alteraciones en la circulación, deterioro de la salud visual, tecnoestrés, ansiedad, angustia, depresión, SB, entre otras (Rappaccioli Salinas *et al.*, 2021).

### **Intervención en psicología**

Definir el concepto de psicología resulta complejo debido a que en él emerge diversidad, desde sus acepciones, áreas, enfoques, escuelas, metodologías y otras vertientes, sus niveles de explicación están estrechamente relacionados a estudiar los comportamientos y procesos mentales de las personas, sin embargo, durante el proceso se requiere la comprensión del ser biopsicosocial, lo que demanda transversalizar conceptos y términos de otras disciplinas, tales como la filosofía, biología, cibernética, química, sociología, antropología, estadística, lingüística, entre otras (Lilienfeld *et al.*, 2011).

Históricamente, la Primera Conferencia Latinoamericana sobre la Formación del Psicólogo, concluyó que las personas profesionales en esta disciplina deben ser ante todo, científicas y científicos del comportamiento, y posteriormente especialistas en ciertas áreas, no obstante, cabe resaltar que el panorama actual exige que el rol de la psicología brinde coherencia y articule lógica para desarrollar una identidad que le permita contribuir al desarrollo de otros campos, es decir, elaborar un carácter *ad hoc* que justifique su práctica. En este tema, la psicología tiende a encontrarse con conflictos filosóficos que sobrepasan su campo disciplinar y tienen profundas repercusiones en su desarrollo como ciencia, pues cada rama decide lo que se torna irrelevante para sí misma, pese a ello, en reconocimiento a la dignidad humana, es imperioso priorizar un enfoque integrador que incluya el carácter empírico, científico-académico y la dinámica del potencial humano, lo que funge como uno de los más grandes retos actuales (Cubillos Muñoz, 2022; Ramos Guachalla; 2023).

Cabe señalar que las aproximaciones al concepto de psicología pueden entenderse desde su uso popular y académico; por un lado, el uso popular alude a la atención de la salud mental, bajo la premisa que afirma la salud como ausencia de enfermedad, por lo que enfatiza en el estudio y tratamiento de trastornos mentales y del comportamiento, que si bien es importante, en esta línea excluye la consideración de la prevención y seguimiento de las intervenciones; por otro lado, el uso académico refiere a la psicología aplicada, es decir, todas

aquellas actividades y ejercicios profesionales para las que el título faculta a una persona - evaluación psicológica, acompañamiento psicopedagógico, intervención psicológica, social y/o comunitaria, orientación y asesoramiento en entornos educativos o empresariales, colaboración en entornos de salud, investigación, etc.-, reconociendo la valía de múltiples herramientas para posibilitar a diferentes ramas de la psicología entender y resolver problemáticas actuales, permitiendo la mezcla de eclecticismo, no necesariamente negativo, con la confusión, pues distingue que la eficacia de una intervención radica en la adaptabilidad y pertinencia de las orientaciones en relación a ella (Arana *et al.*, 2006; Arias Gallegos, 2021).

Con respecto a lo anterior, es preciso puntualizar que esta diferenciación en el concepto toma fuerza gracias al empleo de medios de comunicación y redes sociales para masificar la divulgación de la psicología, que ha acarreado consecuencias ambivalentes, ya que pese a lograr el cometido de informar a nuevas audiencias y con ello, visibilizar las posibilidades de atención factibles, también promueve el solapamiento de funciones entre disciplinas afines, la usurpación de atribuciones por parte de agentes externos e inexpertos, y la banalización de contenidos (Arias Gallegos, 2021).

En contraparte, aquello que permite el avance de esta disciplina como ciencia es la investigación, pues se reconoce que en su carácter teórico, metodológico y técnico es donde reposan las bases de lo académico y práctico, toda vez que permita nuevos avances en la construcción de saberes, aumente las competencias de las investigaciones e intervenciones, y genere conocimiento basado en evidencia (Losada *et al.*, 2022), sus pilares se encuentran expuestos en la Tabla 1. A este respecto, no se omite mencionar la importancia del carácter empírico y subjetivo en la psicología, pues su presencia permite equilibrar la sensibilidad a la experiencia y con base en ello, desarrollar enfoques diversos que posibiliten intervenciones efectivas, rigurosas y objetivas (González Rey, 2022; Rodríguez-Terán y Cotonierto-Martínez, 2020).

**Tabla 1**

Pilares de la investigación en psicología

<b>Término</b>	<b>Descripción</b>
Metodología	Reflexión sobre procedimientos e instrumentos de investigación, poniéndoles en relación con los estándares de la población con quien se pretende intervenir.
Método	Conjunto sistemático de reglas a seguir para arribar a un conocimiento, no se trata de una secuencia rígida sino más bien estructurada para alcanzar un fin, con base en lógicas preestablecidas o dispositivos organizados.
Técnica	Enviste a un saber, capacidad o medio específico utilizado por una persona especialista dentro de su ciencia para manejar objetos o modificar la realidad material, ello bajo la premisa de poder ser transmitible.

---

 Nota: elaboración propia a partir de Losada et al. (2022)

Es acertado entonces afirmar que la intervención desde la psicología refiere a estos conjuntos y premisas, mismos que se adaptan a su enfoque y contexto orientados a un área es específico -clínica, educativa, organizacional, social, jurídica, forense, del desarrollo, de la salud, ambiental, del deporte, etc.-.

Puesto que la salud emocional y mental son de interés para esta disciplina, la mayor parte de las intervenciones registradas son de carácter terapéutico, sin embargo, existe un incremento en las intervenciones orientadas hacia la detección, prevención, atención y seguimiento de factores de riesgo desde otros paradigmas, particularmente en cómo generar líneas de acción desde lo psicosocial, mismas que tienden a destacar la vulnerabilidad de ciertas poblaciones en contraparte de otras en ventaja, sobresalen los registros de

intervenciones con respecto a la seguridad y bienestar personal, descanso efectivo, estrategias de afrontamiento, técnicas adaptativas, actividades de atención plena, expresión emocional o desahogo, *triatges*, consejos profesionales, mejoramiento de habilidades de regulación emocional, enfrentamiento de malestares emocionales, restauración de resiliencia y establecimiento de sistemas de apoyo social; esto tanto nivel individual como comunitario, mediante modalidades presenciales y digitales, esta segunda siendo de mayor uso a partir del confinamiento por COVID-19 (Tolsá y Malas, 2021; Rajkumar, 2020).

En los últimos años, las TIC proliferan como una modalidad para facilitar intervenciones, sin embargo, pese a tener resultados prometedores, continúan siendo limitados, ya sea en su accesibilidad, disponibilidad o calidad, no obstante, es preciso apuntar la importancia de continuar en atención a ello, pues las actualizaciones y el desarrollo de nuevas plataformas y aplicaciones es muy acelerado, por lo que también se debe contemplar el impacto de la Inteligencia Artificial (Rodríguez-Riesco y Senín-Calderón, 2022).

En el panorama latinoamericano, las intervenciones implican visualizar las realidades sociales, económicas y culturales propias de cada región, por lo que se inclinan por un enfoque psicosocial cuyas temáticas clave tienden a ser aquellas relacionadas a violencias en diversos entornos, salud mental y emocional de infancias y adolescencias, abuso en el consumo de sustancias, migración, derechos humanos, intervención en crisis y convivencia escolar; que puntualizan sobre todo en las experiencias de las personas (Martínez-Taboas, 2014), ahora bien, en sociedades similares, se subraya la modalidad virtual como un recurso eficaz en función a las dinámicas poblacionales (Escobar Arango *et al.*, 2022).

La literatura señala al aprendizaje como una herramienta clave en las intervenciones, pues se considera un proceso óptimo para propiciar acercamientos breves y significativos con respecto a las problemáticas, la técnica por excelencia sobre esto es la psicoeducación, misma que pretende ser una aproximación a las personas y sus redes cercanas hacia un conflicto o problemática que les aqueja directa o indirectamente, se trata de propiciar un espacio terapéutico y proceso de enseñanza-aprendizaje en donde se otorgue información concreta, actual y relevante que les permita abordar estas situaciones y así, reducir o evitar

la complejidad de su cotidianidad, involucrando procesos biológicos, cognitivos y sociales que promuevan autonomía, mejoren actitudes y aumenten el bienestar y calidad de vida (Godoy *et al.*, 2020).

Los procesos psicoeducativos deben adaptarse y flexibilizarse en función de las necesidades de la población con quien se trabaja, por lo que en su mayoría se trata de procesos en formación, que si bien son replicables, deben abordar las particularidades de los grupos o personas en toda ocasión; además, se deben considerar los potenciales efectos de las intervenciones, es decir, valorar las posibles consecuencias positivas o negativas que llegue a generar, así como contemplar si son sostenibles a través del tiempo, ya sea a corto, mediano y/o largo plazo (Lacunza, 2012).

De manera general, las intervenciones tienden a favorecer pilares del desarrollo humano, ya que promueven en diversas medidas la salud emocional, mental, bienestar y autocuidado, y si bien su eficacia y limitaciones las determinarán sus áreas, enfoques, objetivos o metas, todas tienden a arrojar recomendaciones o resultados para preservar o aumentar la calidad de vida, esto desde la perspectiva individual y el impacto social, que abarca actores como la pareja, familia, amistades, redes de apoyo, comunidad, escuela, trabajo, Estado, e incluso, redes sociales digitales; pues, ya sea basadas en evidencia científica o empírica, enmarcan una ética con respecto al comportamiento humano, reconociendo su complejidad y diversidad (García Álvarez y Soler, 2021; Márquez García *et al.*, 2022; Rodríguez-Riesco y Senín-Calderón, 2022).

### ***Psicología en la atención de violencia***

El fenómeno de violencia es uno de los más atendidos a nivel mundial, pues se encuentra dentro de las primeras veinte causas que aminora la calidad de vida en razón a alguna discapacidad, debido a sus consecuencias a nivel físico, emocional y/o psicológico, por ello, además de representar violaciones a derechos humanos, también se ha convertido en una problemática de seguridad y salud pública; cabe mencionar que tras la pandemia por COVID-19, la falta de cohesión social y crisis económica, hizo de sus víctimas una de las poblaciones más atendidas por personal del área médica –traumatología, cirugía y psiquiatría–, psicológica, social, forense y jurídica (Kuhlmann *et al.*, 2022; Wolf *et al.*, 2014).

Los impactos de esta problemática social tienden a dejar secuelas profundas debido a que las experiencias de abusos continuos merman la autoestima de las víctimas y aumentan el riesgo de vulnerabilidad, disminuyendo sus sentimientos de autoeficacia, siendo precisamente esto lo que les mantiene en las situaciones de peligro donde están inmersas, a ello se reporta que las intervenciones más eficaces son aquellas cuyas prácticas están vinculadas a múltiples servicios de atención –médico, legales, refugios, terapéuticos, psicosociales, etc.– (Laz-Pin y Valdivieso-López, 2021).

Las implicaciones de la práctica en psicología en este ámbito son diversas –véase Figura 5–, y es frecuente para quienes les desenvuelven hallar circunstancias que representan dilemas éticos, pues en sus intervenciones las percepciones de bienestar y justicia social se encuentran en constante tensión, al mismo tiempo, existe una elevación en la frecuencia de demandas por parte de quienes solicitan los servicios (Arellano Gutiérrez y Rivera-Heredia, 2021). El ejercicio profesional se caracteriza por la gran responsabilidad que conlleva la repercusión de las intervenciones en la vida de las personas implicadas, a este respecto, se exige que las y los profesionales sean competentes no únicamente en la práctica de la psicología, sino que también deben empaparse del ámbito legal que implica su práctica, ya sea desde las leyes o mediante protocolos o mecanismos alternativos de solución, pues ahí se regula su participación en los procedimientos y se orientan sus prácticas (Horton & Soper, 2019).

**Figura 5****Áreas de intervención psicológica con víctimas de violencia**

Nota: elaboración propia.

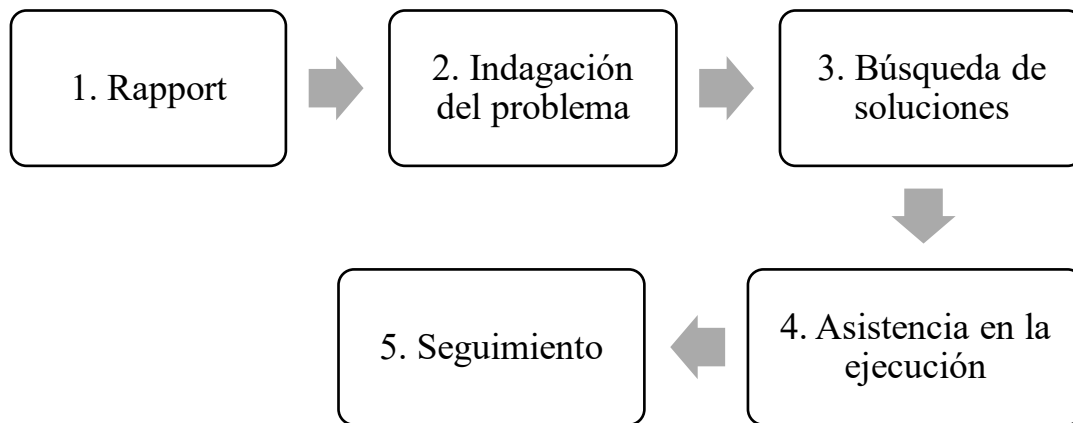
Ahora bien, la naturaleza de las intervenciones se diferencia de acuerdo con el marco de valores y objetivos que emprenderán las tareas alrededor de la práctica, no obstante, todas se deben a un marco ético que antepone la protección de las personas que acuden a ella, y si bien la efectividad se relaciona a la atención integral, esta implica no solo el multiservicio antes mencionado por Laz-Pin y Valdivieso-López (2021), sino la comprensión de la transversalidad que tienen las esferas humanas, particularmente desde un enfoque psico-socio-cultural, pues en ella reposan factores protectores y de riesgo, mismos que determinan la eficacia de las estrategias planteadas en una intervención, por ejemplo, la autonomía, empatía, actitudes hacia las normas relacionadas al género, tendencias a apoyar a otras personas, calidad y naturaleza de las relaciones sociales, normas culturales y regionales, normalización o naturalización de fenómenos de violencia, entre otras; la idea de visualizarles es trabajar el flagelo social que se autogestionan las víctimas, y con ello, identificar y reducir su vulnerabilidad (Nolet *et al.*, 2021; Park & Kim, 2023).

Una de las herramientas más utilizadas en estas intervenciones es la entrevista mediante narración autobiográfica, pues permite conocer la historicidad de una persona desde su propia perspectiva, esta exploración visualiza no solo el plano individual sino también las relaciones con estructuras sociales y culturales, de esta forma, es posible abordar procesos psicológicos y sociales que subyacen en todas las etapas y esferas de la vida, y en consecuencia, facilitan la aproximación de afecciones en las experiencias de vida –naturales, normativas, críticas y traumáticas–, lo que posibilita organizar los objetivos, determinar factores protectores, áreas de oportunidad, circunstancias o características de riesgo y plantear potenciales líneas de acción (Sotgiu, 2021).

Puesto que los efectos de las violencias tienden a extenderse a través del tiempo, es importante desde el ámbito clínico atender cinco componentes básicos –véase Figura 6–, a lo que se precisa mencionar que hay violencias que presentan una serie de características propias y cuyas afecciones son más agudas, por lo que es imperioso el diseño de intervenciones clínicas específicas capaces de dar respuesta y atender a las necesidades propias de cada víctima (Laz-Pin y Valdivieso-López, 2021).

**Figura 6**

*Componentes del proceso de intervención clínica*



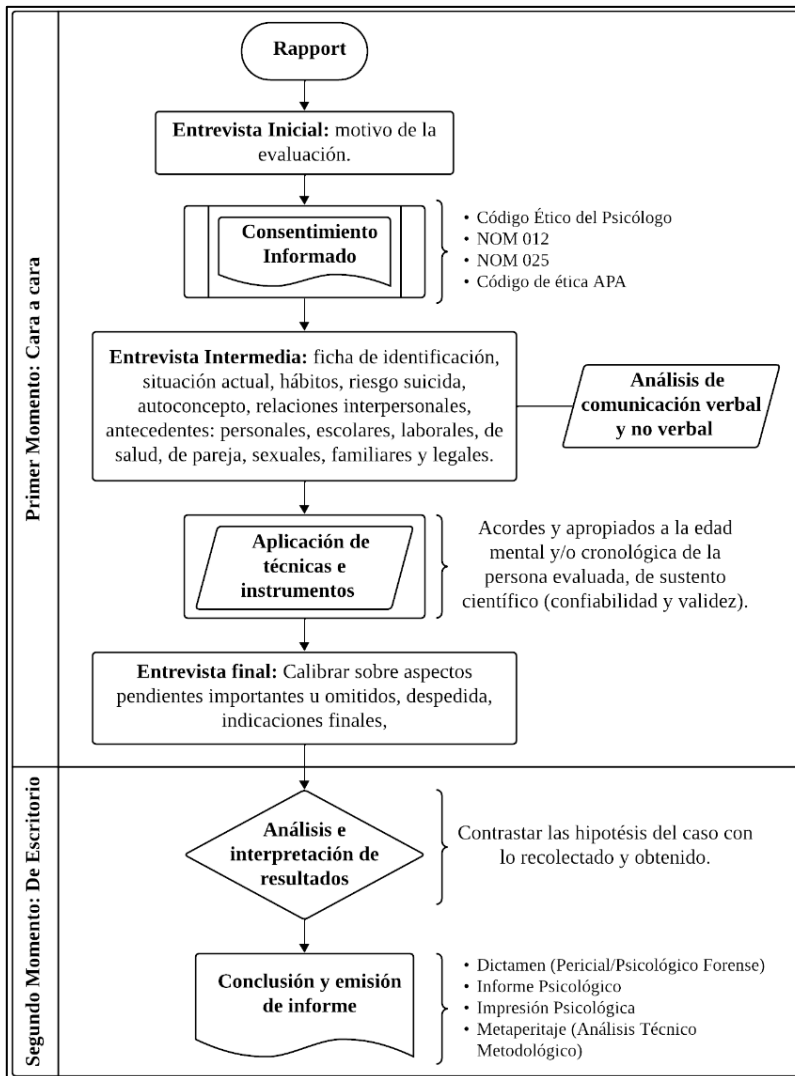
Nota: elaboración propia a partir de Laz-Pin y Valdivieso-López (2021).

Otra área inmersa en este ámbito es la psicología forense, que alude a la intersección entre psicología y derecho, se especializa en aplicar el conocimiento teórico, práctico y

técnico-metodológico de la disciplina para abordar, aportar o apoyar en materia legal y/o jurídica –carácter administrativo, contractual, penal, etc.–; se trata de una especialidad de acelerado crecimiento y desarrollo, pues constantemente debe actualizarse ante los cuestionamientos y necesidades que se exigen de ella, y en contraparte al área clínica, sus informes deben abordar los hallazgos únicamente en correspondencia a los aspectos legales solicitados, por lo que en este ámbito no se habla de evaluaciones sino valoraciones, en adición a ello, su propósito es dar comprensión al público no especializado de la materia en cuestión, y no todas las intervenciones plantean un seguimiento, pues hay prácticas de casos aislados en donde el contacto es breve y único, asimismo, al no ser de carácter terapéutico sus metas y objetivos no están destinados a aplicar estrategias longitudinales ni visualizaciones de cambios (Horton & Soper, 2019). Las especificaciones de este tópico se encuentran en la Figura 7.

Figura 7

## Procedimiento de la evaluación psicológica forense



Nota: elaboración propia a partir de García López (2010).

Quienes laboran en esta área, a menudo tienden perder su objetividad y tornarse éticamente insensibles debido a la constante cercanía al fenómeno, además de tener horarios de atención y ambientes extenuantes, y tanto en ámbitos públicos como privados, es imperioso prestar atención a los dilemas éticos para generar un conocimiento que les atienda y permita diseñar programas de formación e intervenciones que eviten la mala *praxis*, pues se destaca en el ejercicio una predisposición a adoptar posturas tendenciosas con respecto a las víctimas o panoramas, lo que omite la objetividad y postura imparcial; en adición a ello, también se apunta que nuestro país cuenta con una deficiente formación especializada inicial,

lo que quiere decir que constantemente las personas comienzan la práctica en estos ámbitos con desempeños o formación insuficiente y/o nula de su rol y/o funciones (Arellano Gutiérrez y Rivera-Heredia, 2021; Ramírez-Cruz *et al.*, 2022).

**Narrativas y autobiografía en el proceso de intervención.** El termino autobiografía alude a describir la imagen del sí, se trata de un proceso de recreación de experiencias de carácter personal, familiar y social, por lo que da cuenta de la propia existencia y aporta a la identidad, de ahí que se trate de una tarea de interpretación testimonial de la propia persona. Para hacerlo posible, debe hacerse uso de la memoria, pues a través de ella se rehacen y reconstruyen eventos pasados, lo que involucra una subjetividad en sí misma, pues los recuerdos se tornan en simulación de los sentidos, es decir, una analogía de lo vivido (Carrera García y Marín Espinoza, 2022; García-Bajos, y Migueles, 2016).

Se presentan entonces procesos inhibitorios, operaciones y mecanismos cognitivos que reducen la accesibilidad de información indeseada o no útil para los objetivos del proceso de recreación, cabe resaltar que la Memoria Autobiográfica [MA] contiene en sí misma a la Memoria Episódica [MAE] y No Episódica [MANE], siendo la MAE aquella que contiene información pertinente a un hecho específico que ocurrió una sola vez, es decir, eventos aislados que sucedieron en no más de un día y que tienden a contener pocos detalles o especificaciones; mientras que la MANE alude a información particular de un evento autobiográfico, es decir, contiene conocimiento de la cultura general o popular de la persona, hechos e información de eventos acontecidos en repetidas ocasiones o por tiempos prolongados, de manera que se transforman en reproducciones semiautomáticas de lo vivido llenas de detalle, pues combinan rasgos de diversos episodios de la vida (Mair *et al.*, 2024).

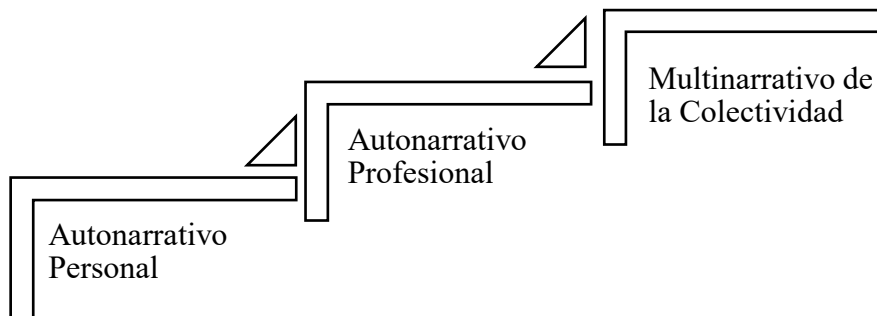
Del mismo modo, en un segundo momento, además de reproducir los sentidos, la MA permite acceder a creencias y opiniones, posibilitando una construcción de la realidad social –lo colectivo y el sentido común–, pues aproxima al bosquejo de la subjetividad social, que abarca la constante aparición de nuevas subjetividades, la construcción de vínculos sociales, y explora el sentido y significado a partir de los cuáles se construye un contexto; como herramienta de intervención, asume la importancia de lo narrativo, por lo que reivindica la

creación de saberes, en ella, la palabra surge como eje central de la pesquisa, acercándose cada vez más a la episteme de la comprensión en lugar de la explicación de la realidad, planteando la comprensión en términos de un acto comunicativo (Juliao Vargas, 2021).

De acuerdo con las investigaciones realizadas por Pérez Ramírez y colaboradores (2016; 2021; 2023) la autobiografía dentro del proceso de intervención tiene tres niveles narrativos –véase Figura 8–: 1) Autonarrativo Personal, aludiendo a la relación entre quien acude a la intervención, la situación que le llevó ahí y la persona profesional con quien se tiene contacto, así como con el servicio que proporciona; 2) Autonarrativo Profesional, aunado a las observaciones del qué y cómo se cuenta una anécdota, ello en relación a la otredad en determinados contextos –prejuicios e ideas preconcebidas– por parte de la persona profesional que otorga el servicio; por último, 3) Multinarrativo de la Colectividad, en donde confluyen las narraciones individuales, los sistemas de significados y las formas directas e indirectas de autoencontrarse en la mirada de alguien más.

### Figura 8

Niveles de narración autobiográfica



Nota: elaboración propia a partir de Pérez Ramírez y colaboradores (2016; 2021; 2023).

El trabajo autobiográfico permite incluir la historia de vida a partir del lenguaje, pensamiento y *praxis* social, lo que otorga sentido al curso de la existencia, por lo que obstáculos y posibilidades están condicionados a contextos temporales, un obstáculo mencionado tiene el potencial de transformarse en una oportunidad de cambio, evitando la invisibilidad de algún factor de vulnerabilidad (Soto Yonhson y Jiménez Morales, 2022; Soto Yonhson, 2023).

**Impacto psicoemocional en la práctica.** Las conmociones alrededor de la práctica profesional de atención hacia fenómenos complejos como la violencia se manifiestan en diversos niveles, en lo individual es palpable la afección al bienestar subjetivo, destacando la reducción de satisfacción en el trabajo y desarrollo de estrategias de evitación para enfrentar la carga emocional (Pérez, 2020). Con frecuencia, las y los profesionales tienden a experimentar desconexión emocional y dificultades en el distanciamiento de la vida laboral y personal, lo que conlleva a un deterioro en sus relaciones interpersonales y tendencia a desatender sus prácticas de cuidados (Bustamante *et al.*, 2022).

El impacto a nivel psicológico y emocional se ve reflejado en la disminución de la empatía, un incremento en la rigidez en los abordajes terapéuticos y una alta tendencia a la empatía y/o simpatía con las personas usuarias, lo anterior compromete la calidad de la atención y genera un círculo vicioso en donde al no ser controlable el malestar propio, la labor se torna menos efectiva (Del Rey Gómez *et al.*, 2016).

### **Salud Emocional**

Corresponde a un enfoque biopsicosocial de la salud, donde más allá de conceptualizar la salud como ausencia de enfermedad, se visualiza como un estado íntegro de bienestar físico, psicológico, mental y social, en donde las emociones son impulsos que orientan el comportamiento humano desde lo individual y social (Pérez-González *et al.*, 2020). Es preciso mencionar que el concepto de bienestar puede plantearse desde dos perspectivas, el hedonismo y la eudaimonia, siendo la primera aquella que promueve el sentirse bien desde el dominio cognitivo y afectivo, y la segunda centrándose en el buen funcionamiento (Thorsteinsen & Vittersø, 2018); no obstante a sus orígenes, ambas toman en cuenta la calidad de vida en relación a la presencia y frecuencia de factores como concentración, sueño, rendimiento, mecanismos de afrontamiento, autoestima, estados de ánimo, autoconfianza, autorreconocimiento, toma de decisiones, sensación emocional, reconocimiento de problemas, actitud ante la vida, entre otros (Cantuaria *et al.*, 2023).

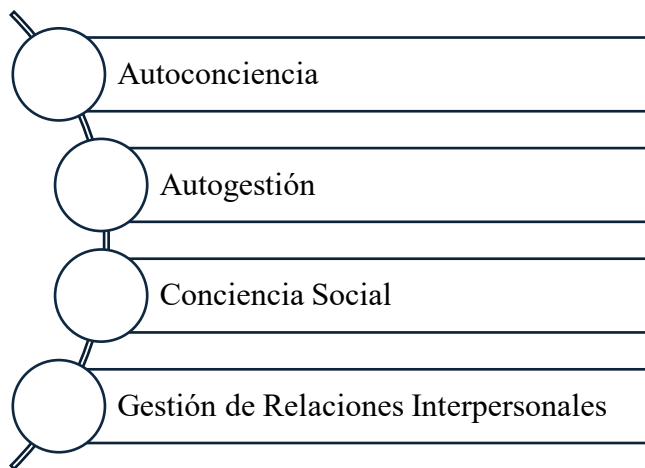
Desde este paradigma, las emociones poseen un significado, valor y utilidad que orientan y condicionan las conductas, preparando a las personas para responder ante cada situación, repercutiendo en su salud y, por ende, en su calidad de vida; convirtiéndoles en un

elemento insustituible de la maduración y desarrollo personal, por lo que es imperioso conocerlas, manejarlas y regularlas para adaptarse a las constantes exigencias y cambios del entorno (Ortega Navas, 2010).

De acuerdo con Peña Ahumada (2024) el bienestar se sostiene en cuatro pilares – véase Figura 9–: 1) Autoconciencia, que refiere a conocer y comprender las propias emociones; 2) Autogestión, señalando la consciente y efectiva regulación emocional; 3) Conciencia Social, aludiendo a reconocer y comprender las emociones de otras personas aplicando principios de sensibilización social; y 4) Gestión de Relaciones Interpersonales, es decir, la habilidad de crear vínculos de impacto social positivo y efectivo.

### Figura 9

#### *Pilares del bienestar*



Nota: elaboración propia a partir de Peña Ahumada (2024).

#### ***Autocuidado***

Los cuidados son aquellas actividades, procesos y vínculos que generan y sostienen un bienestar integral, se componen de actividades de cuidados directos e indirectos y pueden clasificarse como (Orozco Corona y Sánchez Buendía, 2020):

- *Cuidado simples o cotidianos*: Aquellos que pertenecen a la gestión diaria en cualquier lugar, son comúnmente auto proporcionados, y aunque necesitan de habilidades específicas, no requieren de capacitaciones previas.

- *Cuidos intensos y extensos*: Son gestionados por personas externas no especializadas, debido a que quien los requiere no se encuentra en condiciones óptimas de poder satisfacerlos, refiere a recursos o actividades propias de una etapa de vida o en periodos de convalecencia, recuperación y/o enfermedad.
- *Cuidados especializados a largo plazo*: Como su nombre lo indica, exigen de conocimientos teórico-prácticos previos, y generalmente aluden a una falta de autonomía psíquica, motriz y/o sensorial, por lo que no pueden ser auto proporcionados.
- *Cuidados pasivos*: Requieren de vigilancia y suministro por parte de agentes externos, pueden realizarse simultáneamente mientras se continúan otras actividades.

Todas las personas requieren de cuidados, y su importancia radica en sostener y mejorar la vida, promover la salud y conservar medios de desarrollo óptimo, por lo que es preciso establecerles en grado e intensidad de acuerdo con la etapa del ciclo de vida y/o situación de dependencia de cada persona, pues bajo algunas condiciones hay quienes no pueden prescindir de cuidados por parte de otras u otros, como las infancias o personas con padecimientos crónicos, convalecencias o algún tipo de discapacidad (Escuela Nacional de Trabajo Social [ENTS], 2021).

Ahora bien, el concepto de autocuidado establece que las personas pueden y necesitan recibir ayuda y/o apoyo para sí mismas; siendo el objeto del autocuidado precisamente los sistemas duraderos de cuidado autogestivo, a través de los cuales se generan regulaciones específicas del funcionamiento y/o desarrollo personal, ya sea mediante la búsqueda de acciones, condiciones o ambientes que proporcionen una verdadera sensación de bienestar y relajación en contraposición a estresores que generan incomodidad o abrumación emocional (Brouwer *et al.*, 2021).

A menudo, se asimila con términos como autoconciencia, autorregulación y autocontrol, sin embargo, estos hacen referencia a una canalización de síntomas de malestar, mientras que el autocuidado se centra en la promoción del bienestar, por lo que se considera sostenible, monitoreable y, como ya mencionó, autogestivo, siendo precisamente estas

características aquellas que permiten mantener estabilidad física, mental y emocional, lo que le convierte en un factor protector ante diversas condiciones, particularmente enfermedades crónico degenerativas (Jin *et al.*, 2022).

Un sistema eficiente de autocuidado se influencia no solo de la proactividad y entusiasmo que sostenga una persona, sino también de su conocimiento del mundo, flexibilidad, conciencia, soporte psicosocial, estado físico, espiritualidad, entre otras características personales que incentiven sus hábitos; así como de otros factores externos que apoyen a equilibrar esas prácticas, por ejemplo, un entorno familiar saludable –física, emocional y económicamente– y un estatus socioeconómico favorable (Posluns & Gall, 2020; Zeb *et al.*, 2020).

### ***Mecanismos de afrontamiento***

Se trata de los esfuerzos cognitivos, emocionales y conductuales que permiten el manejo de demandas internas y externas, pues estas exceden los recursos personales para poder adaptarse o resolver efectivamente situaciones conflictivas, en este sentido, se dirigen estrategias mediante tres dominios: 1) Afrontamiento cognitivo, orientado a la valoración, intenta otorgarle un significado a la situación con la intención de que resulte menos desagradable; 2) Afrontamiento conductual, orientado al problema, implica un carácter confrontativo a la realidad aceptando sus consecuencias; y 3) Afrontamiento afectivo, orientado desde la emoción, intenta generar o sostener un equilibrio desde lo psicológico y emocional para poder sobrellevar el conflicto (Samper *et al.*, 2012).

Ahora bien, los mecanismos o estrategias de afrontamiento pueden presentarse no solo de manera activa, sino también pasiva, particularmente en lo relacionado al dolor, en donde existe una tendencia a la inactividad y el consumo de sustancias inhibitorias, tales como medicamentos y sustancias psicoactivas, debido a la prevalencia de estados de ánimo depresivos y poca esperanza ante la vida, por lo que hay una inclinación hacia mecanismos y/o estrategias que no exijan de mucho esfuerzo, tiempo y entrega, a ello se suma el aislamiento social y frecuencia de dolor físico a nivel visceral y muscular (Nájera González, 2023).

**Desensibilización a la violencia.** Es un proceso gradual, sutil e incidental de resistencia ante constante exposición a las violencias en la vida real, a través de él se pretende disminuir los afectos negativos y angustia ocasionados por las manifestaciones y resultados de fenómenos violentos –simpatía e interés por las víctimas, culpa, responsabilidad, gravedad, daños, etc.–, estableciendo la creencia de que estos son inevitables o triviales, en consecuencia, se normalizan y aceptan en cotidianidad (Galán Jiménez, 2018); en suma a lo anterior, la exposición constante no solo genera aceptación e insensibilidad, sino que las personas comienzan a considerar la violencia como parte necesaria de sus vidas (Galán Jiménez y Preciado Serrano, 2014).

Este mecanismo se genera por vivencia o atestiguación, de manera que implica una disminución en la prosocialidad, pues los fenómenos violentos se asocian con cuestiones de orden social y cultural; asimismo, en orden a la disminución de censura, la exposición tiende a generar actitudes y afectos positivos hacia la violencia, las primeras señales se muestran en el léxico, y a partir de ahí, se identifican sesgos cognitivos como la atribución de intenciones hostiles del comportamiento agresivo, modelamiento de conductas violentas entre pares, entre otras (Galán Jiménez *et al.*, 2022).

**Desgaste por empatía.** Denominado *compassion fatigue* en la literatura anglosajona, se define como un estado tensión ante la constante preocupación por otras personas a quienes se les brinda apoyo debido a la experimentación de eventos traumáticos, lo que reduce significativamente el interés y capacidad para soportar y tolerar el sufrimiento ajeno; se caracteriza por un conjunto inidentificable de síntomas presentados en tres grupos: 1) Reexperimentación; 2) Evitación y embotellamiento psíquico; e 3) Hiperactivación (Ondrejková & Halamová, 2021).

Se trata de un término generalizado que alude a la respuesta emocional del trabajo realizado particularmente en servicios de apoyo, partiendo de la premisa de los altos niveles de empatía basal –cognitiva, emocional y compasiva– que poseen las personas en estas áreas, quienes profesionalizan el manejo de conductas y habilidades empáticas, por lo que esta respuesta emocional deriva del persistente contacto y exposición al dolor y trauma de quienes

atienden; se encuentra con alta prevalencia en las y los profesionales que brindan atención a víctimas de algún suceso o acontecimiento traumático, pues su desempeño implica un grado de contacto y compromiso, a través del cual, pueden llegar a identificarse con los estados de ánimo o experiencias de las personas que atienden (Cuartero, 2018; Sinclair *et al.*, 2017).

Es preciso mencionar que este fenómeno se presenta de manera repentina con una sensación de impotencia y confusión, y se diferencia de otras sintomatologías por vincularse con características negativas relacionadas al trabajo como el aumento gradual en la carga de trabajo y un entorno laboral poco o no favorable, sumando al agotamiento alrededor de la atención o prestación de servicios, falta de éxito en las tareas, pérdida del idealismo y bajo rendimiento laboral (Yeşil & Polat, 2023).

**Alteraciones en estilos de vida.** Las modificaciones psicoemocionales no se limitan únicamente al plano individual en referencia a la laboral, sino que se extienden a las esferas de desarrollo social de las personas. El desgaste genera una invasión manifestada en dificultades para desconectarse de la jornada, lo que se traduce en una reducción significativa de tiempo dedicado a actividades recreativas y de ocio con familia y amistades. Particularmente en el contexto latinoamericano, donde la precarización e informalidad laboral son fenómenos frecuentes, la ausencia de límites entre trabajo y vida personal se acentúa, comprometiendo los espacios de desarrollo integral, incapacitando el goce y disfrute en contraposición a la productividad, lo que impacta en la calidad de vida y el bienestar a largo plazo (Rivero Soto y Sáenz Breckenrige, 2024).

## **Salud Mental**

Este concepto parte de una visión biomédica de la salud que, con base en una sintomatología, progresivamente integra la complejidad de determinantes sociales de la salud para generar un diagnóstico con respecto a trastornos mentales; ello debido a que las psicopatologías requieren de intervenciones constantes y prolongadas que hacen insuficiente al modelo farmacológico en la atención, se incluye a consideración, la presencia del sistema de salud e inequidades socioeconómicas, ambientales y sanitarias, mismas que se relacionan estrechamente a un mayor riesgo de desarrollo psicopatológico (Leiva-Peña *et al.*, 2021).

Las condiciones y tendencias de vida contribuyen a cambios en el estado de salud poblacional, especialmente en entornos urbanizados, donde prevalecen enfermedades crónicas no transmisibles, mismas que se cimentan en el sedentarismo, y son reflejo de modalidades y calidad de vida poco favorables; a nivel psicológico abundan estados patológicos de ansiedad y estrés, mismos que actúan sobre el sistema neuroendocrino y neurotransmisores, ambos clave en la naturaleza y velocidad de reacciones, plasticidad neuronal y estados de ánimo, y a largo plazo, en la presencia de enfermedades psicosomáticas, es decir, malestares psicoemocionales expresados en el cuerpo de manera interna y/o externa (Franco Gallegos *et al.*, 2023).

Por un lado, el estrés es una respuesta física, mental y emocional al cambio, su propósito es generar un estado de alerta en la persona para huir o pelear ante un estímulo potencialmente peligroso, ahora bien, se torna patológico cuando la excitación generada alcanza niveles y persistencias críticos, pues la estimulación constante por parte de factores externos, denominados estresores, prolongan esta respuesta, sosteniendo niveles elevados de adrenalina y corticosterona, que a su vez incrementan el ritmo cardiaco, respiratorio y presión sanguínea; y si bien, a corto plazo este fenómeno permite enfrentar situaciones de manera veloz y eficaz, su persistencia a mediano y largo plazo genera cansancio, y una vez que la persona se encuentra exhausta, se presentan cambios dañinos a nivel físico y psicológico, destacando la vulnerabilidad del sistema inmunológico, enfermedades cardiovasculares, trastornos gastrointestinales, retención de líquidos, obesidad, trastornos de ansiedad, depresión y tendencias adictivas (Sinclair *et al.*, 2017).

Ahora bien, la ansiedad se trata del mecanismo fisiológico que permite sostener el estado de alerta ante el peligro, generando sensación de preocupación, irritabilidad, inquietud, hipervigilancia o agitación, no obstante, al persistir en cotidianidad, genera perturbación que incapacita a las personas alrededor de su vida diaria, haciéndoles percibir peligro donde no lo hay, produciendo hiperreactividad y neuroticismo debido a la actividad excesiva de la amígdala e hipo activación de la circunvolución del cíngulo anterior, a ello, se presentan diversas psicopatologías consideradas trastornos de ansiedad, que se diagnostican de acuerdo a criterios etiológicos y de autoría –ansiedad generalizada, social, inducida por

sustancias, atribuible a condiciones médicas, por separación; mutismo selectivo; trastorno de pánico; agorafobia; fobia específica; ansiedad social; otros trastornos de ansiedad no específica—, es preciso mencionar, que su sintomatología les vuelve el segundo trastorno más incapacitante en la región de las Américas debido a su tendencia crónica y efectos adversos, mismos que deben atenderse desde el panorama médico-farmacológico, psicológico y psicosocial (Chacón Delgado *et al.*, 2021).

El sector salud, es una de las poblaciones con más perturbaciones en su salud mental, y hay un sinnúmero de factores que contribuyen a sus elevados niveles de estrés, por mencionar algunos se encuentran los ritmos acelerados y cargas elevadas de trabajo, jornadas o turnos largos y ajetreados, falta de autoatención física y/o psicológica, conflictos morales, percepción deficiente de estabilidad laboral, *mobbing* o acoso laboral y falta de seguridad social; a ello debe sumarse que durante el fenómeno de pandemia por COVID–19, este sector se enfrentó a grandes desafíos, mismos a los que debían responder de manera veloz, tales como las constantes y grandes oleadas de pacientes, alta demanda de consultas y atenciones, modificaciones en los roles laborales y clínicos, y adaptación a nuevas tecnologías y formas de trabajo, en este tenor, resultan una de las poblaciones que más reporta distrés expresado en Síndrome de *Burnout*, trastornos de depresión, ansiedad y/o del sueño, así como de diversas enfermedades crónico degenerativas (Søvold *et al.*, 2021).

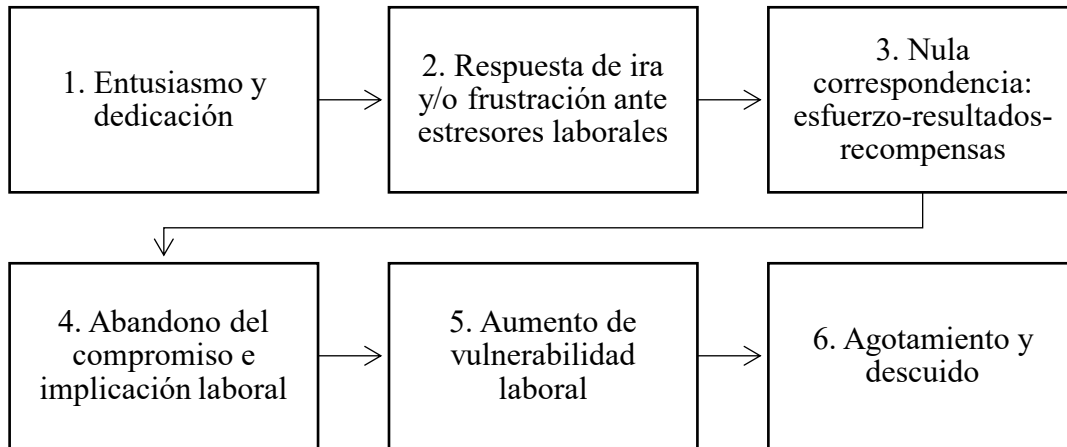
### ***Síndrome de Burnout***

Clasificado como un síndrome clínico-laboral, se trata de un conjunto de síntomas que provocan malestares en lo físico, psicológico y social, mismas que se asocian a una inadecuada adaptación del quehacer laboral, y que progresivamente desencadenan una respuesta al estrés crónico multicausal, asociado a factores externos y/o internos al trabajo, a nivel físico destacan síntomas como cefalea constante, taquicardia, somnolencia excesiva o insomnio, mareos, visión borrosa, falta de aire, dolor en el vientre o pecho, sensación de hormigueo en el cuerpo, oleadas de frío o calor, sudoración excesiva, entre otros; siguiendo esta misma línea, se trata de un síndrome tridimensional caracterizado por: 1) Cansancio Emocional; 2) Despersonalización en el trato a otras personas, y; 3) Dificultad para el logro o realización personal (Martínez Pérez, 2010; Soriano-Sánchez y Jiménez-Vásquez, 2023).

Continuamente se asocia con cuadros de ansiedad, depresión, estrés post traumático, disminución de cuidados atencionales y satisfacción profesional, así como al incremento de tendencias suicidas, se identifica que sus causas más comunes son la incertidumbre sobre el futuro y la tensión y/o sobrecarga laboral. Se precisa que la sintomatología perdure un mínimo continuo de 6 meses en orden a determinar su diagnóstico y diferenciarle de otras psicopatologías similares –estrés general; estrés laboral; fatiga física; depresión; tedio o aburrimiento; insatisfacción laboral; crisis vitales o normativas– (Lozano-Vargas, 2021).

Ahora bien, existen ciertos factores que tornan más susceptible a una persona ante este padecimiento, como la edad, género, personalidad, excesivos conocimientos teóricos, escaso entrenamiento en práctica, falta de aprendizaje, baja tolerancia a la frustración/crítica, condiciones laborales deficientes, bajos salarios, sobrecarga de trabajo, escaso o nulo trabajo real de equipo, necesidad de destacar o recibir prestigio a toda costa, alta consideración social/familiar, estatus económico poco favorable, o cambios significativos de la vida (Saborío Morales e Hidalgo Murillo, 2015).

Cabe destacar que, si bien no hay una cronología exacta en la aparición de síntomas, si se conceptualiza que las dimensiones se presentan en una secuencia de etapas en que se instaura progresivamente, esta puede variar de acuerdo con la autoría o enfoque –véase Figura 7– (Martínez Pérez, 2010).

**Figura 10***Proceso de desarrollo del SB*

Nota: elaboración propia a partir de Martínez Pérez (2010).

Existen poblaciones cuyo ejercicio laboral les mantiene en constante exposición a factores estresantes de alta intensidad, lo que tiende a desarrollar dolencias físicas, malestares psicológicos, crisis emocionales, insatisfacción con la vida y otras condiciones que atentan contra su integridad de manera constante, particularmente aquellas labores que implica un contacto directo al trauma y/o dolor de otras personas, o donde prevalecen ambientes hostiles, estresantes o demandantes, algunos ejemplos son el personal de salud, centros penitenciarios, oficiales de policía, funcionariado público, sector de atención al cliente, personal docente, ámbito del trabajo social y psicología (Hernández Corona, 2022; Ozamiz-Etxebarria *et al.*, 2020; Onofre Santiago *et al.*, 2021).

### ***Tecnoestrés***

Si bien se han resaltado las implicaciones de los fenómenos presenciales en el desarrollo de afecciones en la salud emocional y mental, es preciso señalar que el entorno digital y las nuevas tecnologías también han contribuido a la creación de nuevas dificultades y retos derivados del mal uso y/o gestión de sus recursos, destacando su carácter omnipresente, lo que implica una continua exposición a las fuentes de estresores ya sea por medios, contenidos o comunicaciones dentro y fuera del ámbito laboral, cuyas repercusiones afectan en lo personal, profesional y laboral (Domínguez-Torres *et al.*, 2022).

Se acuña entonces el término de tecnoestrés o estrés tecnológico para aludir a una subdivisión del estrés originada por el uso de las TIC, se define como una enfermedad moderna causada por una adaptación ineficaz al uso directo o indirecto de las nuevas tecnologías; se compone de tres dimensiones: 1) Síntomas afectivos, vinculados a la fatiga y ansiedades generados por los altos niveles de activación fisiológica; 2) Actitudes negativas hacia las TIC; y 3) Pensamientos de auto ineficacia, relacionados a la frustración del manejo de las TIC (Salazar-Concha *et al.*, (2020).

En este tenor, se señalan también factores protectores y de riesgo ante el tecnoestrés, por el lado de la creación de estrés se encuentran la sobrecarga tecnológica, tecno-invasión, tecno-complejidad, tecno-inseguridad y tecno-incertidumbre; mientras que del lado inhibitorio están la facilitación de tecno-alfabetización, provisión de apoyo técnico, y facilitación de la participación (Domínguez-Torres *et al.*, 2022).

Pese a las facilidades y beneficios que surgen a través de las TIC, si bien permiten agregar valor al trabajo y desarrollo social, también involucran un riesgo psicosocial, debido al veloz incremento de su actualización, que crea en las personas afecciones adversas, agotamiento, comportamiento antisocial y problemáticas académicas y organizacionales, por lo que es preciso contar con planes y programas que atiendan y reduzcan las experiencias de estrés relacionadas al uso de las tecnologías y sus derivados.

**Desconexión digital.** Este concepto refiere a la posibilidad de trazar límites entre la vida personal y laboral, mediante la abstención del uso y/o notificación de TIC –correo electrónico, videoconferencias, llamadas, audios, mensajes, plataformas organizacionales, herramientas de gestión de proyectos, etc.–, con respecto a cualquier tipo de actividades relacionadas al empleo fuera de la jornada laboral, evitando así la sobrecarga de información y comunicación durante tiempos libres, permisos, licencias, incapacidades y/o vacaciones (Domínguez Torres y Rojas-Solís, 2024).

Desde el ámbito jurídico, se visualiza como una corresponsabilidad entre la persona trabajadora y su organización o persona empleadora, y se establece a través de convenios,

políticas públicas, representaciones sindicales y/o negociaciones colectivas, siendo su propósito tutelar periodos de descanso efectivos que prevengan riesgos a la salud, no obstante, se trata de un derecho continuamente vulnerado debido a que se considera análogo al derecho al descanso ya configurado en la L.F.T., y comúnmente no se hace extensible al teletrabajo en materia interpretativa y/o ampliada, en este tenor, debido a la huella digital, el pago de horas extraordinarias es muy escaso o nulo por considerarse no verificable, además, tiende a ejercerse la videovigilancia y/o geolocalización en suma a las comunicaciones y requisiciones, siendo preciso conocer las implicaciones de dichas prácticas (Ferreyra y Vera, 2020; Monteiro, 2022).

## CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

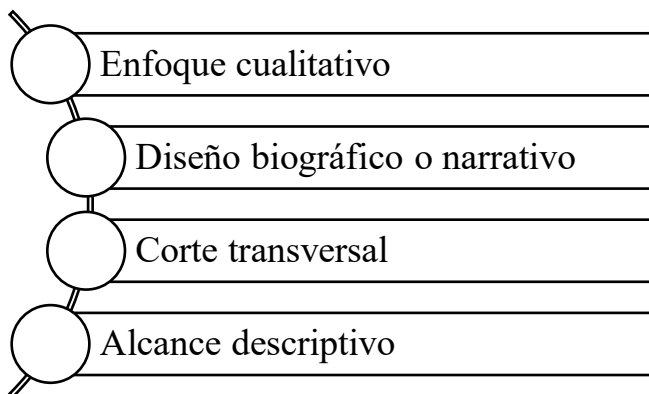
### Diseño de investigación

Partiendo de la información expuesta en el capítulo anterior, se destaca que la epistemología del objeto de estudio del presente proyecto es fenomenológica, en ese sentido el enfoque cualitativo es el más adecuado para dirigir el marco metodológico, ya que sugiere un proceso de indagación dinámico que permita abordar la realidad social como una construcción desde los sujetos que la vivencian, de manera que permita flexibilidad ante sus descripciones y observaciones (Strauss, 1998). Dada la subjetividad de la realidad social, este enfoque requiere del reconocimiento e interpretación de las experiencias recogidas, a lo que es posible allegarse desde la hermenéutica, pues conlleva la reflexión de significados y significantes dentro de las narrativas, permitiendo la aproximación a la esencia de la experiencia, otorgándole el sentido e importancia debida (Fuster Guillen, 2019).

Sobre esta misma línea, el diseño que adopta es el biográfico o narrativo, pues se pretende mostrar el testimonio de las participantes con respecto a sus propias experiencias, valoraciones y opiniones alrededor de su panorama laboral, a las que únicamente se puede aproximar desde su punto de vista (Escudero Sánchez y Cortez Suárez, 2018), ahora bien, retomando el objetivo de la presente investigación y las particularidades de la población participante, se determina el corte como transversal y el alcance descriptivo.

### Figura 11

*Diseño de la investigación*



Nota: elaboración propia.

### ***Instrumento***

Para la selección y elaboración de las técnicas del presente proyecto, se realizó una revisión de literatura de estudios similares en donde se sugiere el uso de entrevistas en profundidad (Pérez Ramírez *et al.*, 2016; Pérez Ramírez y Osornio Mora, 2021; Pérez Ramírez y Cruz Maldonado, 2023), para allegarse a información específica y concreta sin dejar de ser flexible, pues al tratarse de un fenómeno complejo, se abre un abanico de conceptos que tienden a relacionarse a la temática principal de la investigación, y el diseño de esta técnica exige de una revisión exhaustiva de teorías y conceptos para proporcionar el mayor orden y estructura posible, pensada principalmente para permitir a las personas participantes correlatar lógica y linealmente su historia de vida en relación a la temática seleccionada.

Es así como se optó por diseñar una entrevista semiestructurada, que consta de una ficha y guía de entrevista -véanse anexos 3 y 4-, ella adjunta una serie de datos sociodemográficos e indaga en 53 preguntas acerca de cuatro categorías, previamente mencionadas, importantes para responder al objetivo de la investigación, recapitulando se trata de: 1) Estatus Laboral; 2) Experiencias Autobiográficas; 3) Salud Emocional y; 4) Salud Mental, cada una comprendida por sus propias dimensiones -véase Tabla 2-, y cuyas definiciones fueron explyadas en el capítulo I del presente trabajo.

**Tabla 2**

*Categorías y dimensiones de la guía de entrevista*

<b><i>Categoría</i></b>	<b><i>Dimensiones</i></b>
Estatus Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrato</li> <li>• Salario</li> <li>• Derecho</li> <li>• Inestabilidad y vulnerabilidad</li> <li>• Empoderamiento</li> <li>• Profesionalización</li> </ul>

Experiencias Autobiográficas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Egreso</li> <li>• Empleo</li> <li>• Personal</li> <li>• Familiar</li> <li>• Desensibilización</li> </ul>
Salud Emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autocuidado</li> <li>• Mecanismos de afrontamiento</li> <li>• COVID-19</li> </ul>
Salud Mental	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Física</li> <li>• Mental</li> <li>• Social</li> <li>• Virtual</li> <li>• COVID-19</li> </ul>

---

Nota: elaboración propia.

Es preciso mencionar que, si bien la ficha y guía de entrevista son los instrumentos que funcionan como hilo conductor para el proceso de investigación, son el uso dirigido de categorías y la práctica de narrativa libre por parte de las entrevistadas, las herramientas que permiten la mayor aproximación al fenómeno de estudio.

### **Participantes y procedimiento**

Para el proceso la elección de participantes se optó por una muestra intencional no probabilística con base en los siguientes criterios de selección:

- Ser mujeres.
- Ser psicólogas.
- Realizar una actividad laboral -pública o privada- actual en relación con atención directa a víctimas de algún tipo de violencia.
- Haber laborado con anterioridad o laborar actualmente en una institución pública.

Es así como, la población participante se compone de 6 mujeres, entre 30 y 45 años, de nacionalidad mexicana, que actualmente laboran en el Estado de Puebla, trabajadoras del

sector público y privado en asistencia y/o servicio psicológico a personas víctimas de algún tipo de violencias –familiar, de género, de pareja, vicaria, sexuales, digital, entre otras–, cuyas particularidades se encuentran expuestas en la Tabla 10.

De esta forma, entre los meses de junio y julio de 2024, puesto que la investigadora principal ya poseía relaciones afines con las potenciales participantes, se dio comunicación a través de mensajería por *WhatsApp* y llamadas vía telefónica, para hacerles saber el panorama general del proyecto y conocer si estarían dispuestas a participar, asimismo que planteasen sus dudas u observaciones con respecto a su implicación en la investigación para poder contemplarlas dentro de la revisión de literatura y elaboración del consentimiento informado; seguido de lo anterior, y posterior al registro del proyecto –Ofc. No. PSI-CDT 013/2024, anexo 4–, así como su aprobación por parte del Comité de Investigación y Ética de la Facultad de Psicología BUAP –Ofc. No. SIEP 178/2024, anexo 5–, se otorgó a cada una de ellas el consentimiento informado -véase anexo 1-, en donde se establece de manera formal, concisa y concreta, la naturaleza y objetivo del trabajo, así como los fundamentos legales y éticos correspondientes bajo los que se rige el presente proceso de investigación, por último, entre los meses de agosto y septiembre de 2024 se agendó personalmente una cita con cada una de ellas para llevar a cabo las entrevistas, mismas que tuvieron lugar en lugares diversos de elección propia: domicilios personales, videollamadas, llamadas telefónicas y salón 202 del edificio San Jerónimo de la Facultad de Psicología BUAP.

Es preciso mencionar que se les informó, dispusieran de un tiempo aproximado de entre una hora y media a dos horas para premeditar este tiempo con el resto de sus actividades y se presentaran lo más tranquilas y serenas posibles.

**Tabla 3**

Tabla de entrevistadas

<b>No.</b>	<b>Pseudónimo</b>	<b>Edad</b>	<b>Escolaridad</b>	<b>Actividad Laboral</b>	<b>Adscripción</b>	<b>Estado Civil</b>
1	Mar	32	Licenciatura	Psicóloga	Institución pública	Casada
2	Juana	39	Maestría	Psicóloga, psicoterapeuta	Institución pública	Casada
3	Guerra	34	Licenciatura	Perita en psicología	Práctica privada	Soltera
4	Lucía	45	Licenciatura	Práctica clínica independiente	Práctica privada	Soltera
5	Ross	43	Doctorado	Perita en psicología	Institución pública	Concubinato
6	Nazaria	29	Licenciatura	Perita en psicología	Institución pública	Soltera

Nota: elaboración propia.

A la vez, durante la entrevista se reiteraron los caracteres de anonimato, confidencialidad y voluntariedad, resaltando que, si en algún punto del proceso necesitaban tomar un respiro, suspender la entrevista o incluso llegar a cancelar su autorización, estaban en todo su derecho a comunicarlo sin ningún tipo de penalización alguna.

Posterior a la recolección de narrativas, se transcribieron todas y cada una de las entrevistas para propiciar su correcto análisis, proceso que se realizó en el mes de mayo de 2025.

### **Aspectos Éticos**

Es preciso señalar que la realización del presente trabajo comprende y retoma los lineamientos presentados en el Código Ético del Psicólogo [CEP] (Sociedad Mexicana de Psicología, 2007) y los Principios Éticos de los Psicólogos y Código de Conducta (*American Psychological Association*, 2003), específicamente a los apartados que engloban la calidad del trabajo desempeñado por el psicólogo, la calidad de la enseñanza y supervisión e investigación y los resultados del trabajo, todo ello abarca desde la recolección, redacción y divulgación de información obtenida en un proceso de investigación.

Con respecto al proceso de entrevista, a través de un primer acercamiento y el consentimiento informado se resaltó sobre el carácter voluntario, confidencial, anónimo y no lucrativo de la participación, y particularmente lo relacionado la ficha de entrevista, se estructuró sujeta a la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Puebla (Orden Jurídico Poblano, 2017), ello se extendió a las participantes mediante la entrega y lectura del consentimiento informado y aviso de privacidad reducido.

### **Método de Análisis**

Seguido del proceso de recopilación de información, se dio paso al análisis de datos, que tiene como objetivo identificar los temas y patrones que surgen de la información obtenida, en este caso, puesto que se cuenta con una guía de entrevista, se realizó un análisis temático, este es un proceso de segmentación, categorización y revinculación de elementos

de la información sin procesar para llevarla a un estado interpretativo (Matthews & Ross, 2010).

Para ello, es preciso trabajar con la información en bruto [*Raw Data*] de las transcripciones de las entrevistas; en donde se deben identificar, organizar y analizar en detalle las tendencias, patrones y temáticas de la narrativa partir de una cuidadosa lectura y relectura de la información recogida. Es imperioso familiarizarse con los datos para poder codificarlos e identificar sus niveles sustanciales; la codificación debe ser sistemática para poder categorizar, y una vez hecho eso, esta debe permitir encontrar las temáticas, que son el patrón recursivo del conjunto de datos que se agrupa alrededor del concepto central, mismas que posibilitan captar redes de significado más amplias (Mieles Barrera *et al.*, 2013).

Es imprescindible cotejar los datos codificados y las temáticas para garantizar la exhaustividad y representación fiel de la información; esta revisión permite combinar o separar con base en las necesidades y objetivos de la pesquisa para definir y denominar la esencia, relevancia e interpretación de los datos que surgieron en las narraciones recopiladas (Matthews & Ross, 2010). Cabe resaltar que se debe buscar la saturación, entendiendo el término no en referencia al número de participantes, sino al punto en donde los datos ya no producen nuevo conocimiento, código o temas, lo que implica reconocer en qué momento se han recopilado suficientes datos para extraer conclusiones necesarias, en este tenor, el concepto de suficiencia depende de rigor del proceso analítico –suficiencia analítica– y de la riqueza de los datos –suficiencia de datos– (Escudero Sánchez y Cortez Suárez, 2018).

Asimismo, se hizo uso la técnica de observación y la herramienta del diario de campo alrededor de las entrevistas, para identificar factores clave en el proceso, mismos que más tarde, en conjunto con las herramientas analíticas de frecuencia de palabras y análisis de co-ocurrencia, ilustran la fuerza y desarrollo de las relaciones entre códigos, y permitieron la triangulación de información recabada. Para la realización de este proceso se hizo uso del programa *Archiv für Technik, Lebenswelt und Alltags-Sprache* –ATLAS.Ti, en su versión 25.

## CAPÍTULO IV. MARCO ANALÍTICO

### Presentación

Una vez que se han establecido los criterios empíricos y teórico-metodológicos de la investigación, se presenta el análisis de los hallazgos en cuatro partes, mismas que representan las cuatro categorías sobre las que se estructuró la entrevista. Al respecto, es imperioso mencionar que, si bien éstas se habían enlistado previo a las entrevistas, y contaban ya con dimensiones en sí mismas, ninguno de estos elementos reemplaza el proceso de codificación y análisis, pues cumplen únicamente con la función de indexar los contenidos de cada caso, es decir, visualizar dónde se encuentra la información en bruto de manera particular, más no permiten distinguir los tipos de datos, ni determinar si estos son similares o distintos.

De la misma manera, aun cuando el instrumento tiene una composición de 53 preguntas, la ejecución de este no fue lineal, pues en orden a la naturaleza de la narrativa en las respuestas obtenidas, algunas preguntas eran omitidas, sustituidas, alternadas o eliminadas de forma particular por entrevista, de manera que cada una exploró el objetivo de la pesquisa desde la narrativa libre e individual, lo que llevó a que la duración oscilara entre 2 horas con 30 minutos, para la de mayor lapso, a 1 hora con 23 minutos para la más breve.

Ahora bien, cada entrevista fue grabada para su posterior transcripción y escucha; en este tenor, a la par del proceso, la investigadora principal compiló notas, ideas y reflexiones de cada caso, lo que desarrolló un diario de campo, mismo que más adelante permitió cotejar información en el proceso de codificación y análisis. Es importante señalar que esta herramienta permite concientizar sobre los propios entendimientos e interpretaciones en contraposición a la información *per se*, lo que facilita no solo la descripción de los datos, sino la exploración de información y aproximación a sus significados personales, al mismo tiempo que posibilita buscar las relaciones entre diferentes partes de los datos y explicar relativamente similitudes, diferencias y aparentes relaciones entre ellos.

Dicho lo anterior, las entrevistas recabaron información centrada en las percepciones personales de las influencias que tiene la naturaleza del trabajo, en las vidas de aquellas mujeres psicólogas que trabajan directa e indirectamente con fenómenos de violencias, en este sentido, todas las participantes fueron seleccionadas con base en su objeto de trabajo, sin embargo, no todas ejercen las mismas actividades pese tener la misma profesión, y sus intervenciones se presentan en distintos momentos del proceso de atención a una víctima. Agregado a lo anterior, es imperioso mencionar que la decisión de conservar la población a solo 6 casos se debe a que, con esa información se aproximó una saturación teórica, lo que allegó a regularidades en el proceso de recolección.

En la primera parte, donde se presenta la categoría estatus laboral, se analiza la convergencia de factores propios de un empleo, en contraposición a la relación que se tiene personalmente con el desarrollo de este, es decir, cómo se construye y percibe el *habitus* profesional, retomando la premisa de la imposibilidad de disociar lo personal de lo laboral, a partir de ello, se intenta identificar los elementos que componen esta representación, con la intención de comprender cómo se estructuran las prácticas de atención.

Secundando, la parte dos alude a las experiencias autobiográficas, cuyo análisis da cuenta cómo la *praxis* previamente abordada se transversaliza con la propia existencia, para lo que es preciso ahondar en la biografización de experiencias personales, familiares, sociales, educativas y laborales. Desde este enfoque, la reflexión retrospectiva cumple entonces una función sustantiva: dotar de significado, lo que permite aproximarse a la esencia de las necesidades, expectativas, motivaciones, entendimientos y valores que sustentan las propias experiencias.

Por último, la tercera y cuarta parte organizan el análisis de factores asociados a la salud emocional y mental respectivamente, y son precisamente sus elementos aquellos que permiten responder a la pregunta central de la investigación: ¿Cómo la atención a víctimas de violencias impacta psicoemocionalmente a las psicólogas que realizan estas labores en contextos institucionales?; por un lado, lo referente a salud emocional centra su atención en los impactos, mientras lo comprendido en salud mental se enfoca a los cambios y afecciones.

Es destacable también el peso de las primeras dos categorías en la realización de los dos últimas, particularmente en lo que consideran les define como personas: la autoexigencia, su participación del sistema unidireccional del cuidado, y la vulnerabilidad ante su labor.

**Estatus Laboral: “¿Qué necesidad tienes de pagar para trabajar?”**

Esta categoría se aborda desde el *habitus* profesional, entendido como la subjetividad socializada de la práctica en torno al trabajo, ello abarca la estructuración y organización de roles, espacios, divisiones de tareas y organización del tiempo con respecto al panorama laboral; de manera más detallada, implica que el estado laboral se desarrolla en la medida en que el trabajo se convierte en una práctica inconsciente, casi mecanizada, que involucra no solo el ámbito económico, político, cultural y social, sino también la mente y cuerpo de quienes lo ejercen, es decir, se presenta como un fenómeno por sí mismo (Martín Cantero y Quilaqueo Rapimán, 2012; Huerta Rosas, 2010). Siguiendo esta misma línea, la construcción analítica retoma los elementos más relevantes de las narrativas, que, si bien parten de supuestos propios del concepto de trabajo, suman las relaciones que se tienen a él en términos materiales, simbólicos y emocionales, que cabe resaltar, no se presentan de manera aislada sino entrelazada en las narrativas.

Como ya se mencionó, las labores alrededor de la atención son varias, sin embargo, todas cuentan con supuestos propios del concepto, como proceso de contratación, salario y descripción de puesto, a este respecto si bien todas las participantes dieron una narración clara y fluida sobre sus actividades actuales, también refieren incertidumbre en relación con su ingreso.

[...] Mi proceso de contratación eh, pues fue como muy, yo **lo describo un poquito pesado, tedioso**, ... primero **tienes que pasar algunos filtros para ver si cumples con los con los requisitos para empezar ¿no?** ... pases un **examen de conocimientos**, pasas **exámenes básicos** ... toda tu documentación en regla, posteriormente, pues tienes que hacer un curso de 6 meses ... la cuestión del **examen de control** ... de **exámenes psicológicos, y el polígrafo** (Nazaria)

[...] se nos pedía pasar lo que era un **examen primero de conocimientos** ... aplicación de **pruebas psicométricas**, una **entrevista y exámenes toxicológicos** ... **polígrafo**, todo eso lo hizo muy **muy tardado** (Guerra)

[...] **Uy, el proceso de contratación sí es muy largo ... estresante porque pasas por ciertas y tanto etapas tanto físicas como emocionales**, son varias entrevistas que tienes que pasar. ... **varios protocolos**, tanto como **entrevistas psicológicas, entrevistas hasta económicas**, te aplican diversas **pruebas físicas, mentales, emocionales, médicas ... es un proceso de reclutamiento largo ...** puede ser como de 7 u 8 meses (Mar)

Sobre esta misma línea, la mayoría de las participantes declara que no les fueron especificadas sus funciones, sino que más bien las descubrieron en la práctica, y al ser contratadas, se tornó complicado tener contacto con personal directo de recursos humanos.

[...] **realmente te hablaban de muchas cosas menos de lo que ibas a hacer ... en si no te especificaban cuáles iban a ser tus funciones para el puesto específico que estaba centrado ...** pues vas a trabajar con víctimas, **pero no te especifican en qué va a consistir tu trabajo ...** a pesar de que tomamos la clínica como base para poder hacerlo ... son cuestiones completamente diferentes ... **yo no estaba empapada del trabajo que se iba a hacer ... bueno, todo esto lo fui aprendiendo a lo largo de la práctica ya ... al inicio nadie te explica, solo es firma y ya ... de hecho, es muy difícil tener contacto con gente directa de recursos humanos, y la verdad es que la carga de trabajo tampoco te lo permite** (Guerra)

[...] te **hacen mención**, pues de lo más importante y sobresaliente que a lo mejor iba en lo que te vas a enfrentar, **pero no con la totalidad**, o sea, **si de verdad es que cuando tú llegas te enfrentas a un mundo completamente diferente y pues no es como te lo te lo mencionan** (Mar)

Particularmente Lucía, señaló una modificación a lo preestablecido debido a una decisión directiva que no le fue consultada, por lo mismo, se vio en necesidad de recurrir a un segundo empleo para poder enfrentar las problemáticas que esto le contrajo.

[...] **hubo una situación, me habían ofrecido primero la atención a mujeres en situación de violencia ...** pero después otro personaje, **este de directivo, me cambia sin avisarme**, cuando llego el primer día de trabajo me cambia para ... **en donde el horario laboral, los días laborales y las condiciones laborales, eran totalmente distintas a lo de la convocatoria que yo apliqué ... después se arregló ... porque sí me reasignaron ...** pero mientras yo tuve que resolver (Lucía)

Cabe resaltar que todas las contrataciones son indefinidas, y los salarios establecidos no se consideran proporcionales a las tareas, además, con frecuencia es insuficiente para cubrir gastos regulares e imprevistos.

[...] es **contratación por honorarios**, es como la **contratación más baja** ... posteriormente firme ya un **contrato indefinido** ... el salario **no me da para cubrir todo** ... **he hecho otras actividades intermitentemente**, doy clases, cursos, en general lo que es la docencia, **comparto el tiempo** (Ross)

[...] **realmente es muy bajo con respecto a las cargas laborales** *—el salario—*, porque **a pesar de que tienes un horario establecido**, realmente le tienes que, pues poner o **dedicar más tiempo** ... **que quieran este asignarte fuera de tu horario laboral**, entonces no, **no es como compensatorio** (Guerra)

[...] **los sueldos oscilaban mucho, no eran parejos** ... aun cuando tuviéramos la **misma experiencia** ... **había muchas preferencias** sin siquiera conocernos, eso se me hizo injusto ... **a veces nos medimos por gastos** (Lucía)

Si bien declaran contar con las prestaciones de ley en cuanto a seguridad social, otro tipo de garantías como cesantía, vivienda y/o jubilación no tienen tanta presencia, siendo imperioso resaltar las complejidades con respecto al uso, ya sea debido a largos tiempos de espera, falta de información o presiones administrativas.

[...] ... sí, seguro médico... no, justamente nosotros ya no entramos en jubilación, tenemos lo que es el AFORE ... **tu no elegiste el seguro ni nada**, solamente estuvo en un banco y ya ... **ningún otro tipo de seguro, eso estoy segura** (Ross).

[...] **sí tenemos** ... **lo he utilizado en emergencias, pero ya muy, muy, muy grandes** ... **no estoy al tanto de otro seguro**, pero por lo poco que nos han comentado compañeras ya con mayor antigüedad, **no contamos con ninguno de esos** *—de cesantía, de vivienda, seguridad social—* (Nazaría).

[...] si tenemos el de ley ... lo he usado, pero **hace un par de meses hubo una reunión donde nos dijeron que había mucho trabajo y que ya no había permisos para nada**, por ejemplo, si mis hijos se enfermaban para llevarlos al médico y así, **y que ya no había incidencias, no se nos justifica el día** (Juana).

Estas tensiones se fundamentan en el fenómeno de precariedad laboral, bajo el cual se acentúa el limitado acceso a un trabajo estable, con ausencia de contratos escritos, informalidad laboral, desprotección social progresiva, omisión de derechos de las personas trabajadoras y desvalorización de la fuerza de trabajo (Llosa *et al.*, 2024; Martínez-Licerio *et al.*, 2019), en esta misma línea, se visualiza en las narrativas una brecha salarial basada en características adscriptivas por parte del personal directivo, por lo que no es posible aludir a una discriminación en razón de género, pues la desigualdad en los ingresos se impulsa por favorecer a quienes aparentemente pertenecen o se vinculan a redes sociales, económicas y/o políticas, lo que algunas autorías señalan puede relacionarse con factores como la corrupción (Flores Márquez *et al.*, 2023).

En función a lo anterior, las desigualdades y/o diferencias no son solo palpables en materia administrativa, sino en el ejercicio de las relaciones, primeramente, con respecto a la imprescindibilidad del puesto de trabajo, y progresivamente, en lo que refiere al trato por parte de superiores jerárquicos dentro de las organizaciones.

[...] el trato llegó a ser malo, muy **malo e inequitativo**, porque no solían **no repartir equitativamente las cargas laborales**, sí se sentía que había como **favoritismo** con algunos y algunas compañeras, **en el sentido de que a mí me cargaban mucho la mano** (Guerra)

[...] **de alguna manera presionan** con el trabajo, con los números ... con ciertas cuestiones de que, **tienes que hacerlo ... no te lo dicen tal cual, pero sí lo mencionan ...** pues de alguna manera **no eres indispensable ¿no?** (Nazaria)

[...] **empecé a tener problemas con los titulares, justamente por hacer conocer mis inconformidades** ... era salir los 5 días de la semana desde las 8 de la mañana a las 11 de la noche lo cual es extremadamente cansado, no solamente porque trabajaste con personas ... sino porque el viaje son 3 horas ... 3 horas y media, aparte **la camioneta que nos daban no eran las condiciones ni siquiera para poder viajar** ... cerrada sin asientos o exactamente esa es la espalda en la tarde-noche ya no la aguantaba, **la verdad había días que ni la aguantaba** (Ross)

[...] **había unas directoras que eran ... que era súper grosera** y en sus reuniones decía ... ‘Pues yo no sé qué están haciendo porque de números solo reportaron no sé, un número equis, entonces qué se pasan haciendo todo el día, y necesito que suban sus números’ ... y **había demasiada presión** ... hay una parte que **si se percibe como exigencia por parte de los jefes** (Juana)

A este respecto, las emociones más recurrentes en función del trato son enojo, frustración, desesperación, tristeza, miedo, y gradualmente resignación, cansancio e incertidumbre. A todos los casos les fue posible dar razón y lugar a estas emociones, lo que implica no solo reconocimiento y legitimación de estas, sino que les permite dotarles de comprensión para saber cómo actuar al respecto, fenómeno que se abordará más adelante.

[...] **estés inmersa en un ambiente hostil y un ambiente tan conflictivo** hace que tú te pongas a la defensiva, pero también **te sientas minimizado ...** donde te minimicen, **no respeten tus decisiones, donde no te permitan precisamente tomar decisiones** y sobre todo, que **te hagan sentir que lo que tú haces tampoco es tan valioso, si te hace sentir o tener sentimientos de menos valía** (Guerra)

Este recorrido lleva a denotar factores de vulnerabilidad con respecto al ejercicio de la profesión, como se observa en las narrativas anteriores, la inequidad genera descontento y sobrecarga laboral que, a su vez, también se representa en trabajo extraordinario y teletrabajo.

[...] se atravesó la pandemia y entonces **se pasó toda la atención a ... en línea por llamada telefónica**, sin embargo, no nos proporcionaron herramientas, entonces **teníamos que hacer uso de nuestros dispositivos particulares con nuestros recursos**, nuestro plan o nuestro crédito del celular (Lucía)

[...] llegaron unos **jefes que tenían demasiadas preferencias** y dentro de ellos pues no era yo una de esa ... **que nos van a cambiar a atención telefónica ...** prácticamente porque nunca nos los dijeron a ciencia cierta, te voy a cambiar a ti o alguien, pero sí nos llegaban a decir en reuniones **va a haber cambios y recuerden que aquí ... no hay personal específico ... simplemente todos pertenecemos ... y en cualquier momento habrá cambios** (Juana)

[...] **todo el tiempo tenía que estar pegada en mi teléfono**, todo el tiempo y era la 1:00 am y tenía que contestar, y **en ese tiempo estar resolviendo, estar llamando, pero aparte no había una compensación económica, o sea, era un estrés gratuito**. No tiene sentido (Ross).

Ahora bien, las narrativas a detalle permiten identificar los ejercicios de poder que producen conflictos en torno al desarrollo de la labor, mismos que se adjudican a la naturaleza y cantidad del trabajo, en este tenor, se despliegan perspectivas sobre violencia intrainstitucional, factores de riesgo psicosocial, negligencia institucional y hostilidad laboral.

[...] Se nos pedía, **se nos exigía**, este, que nos quedáramos no sólo una, sino varias **horas extras**, se nos exigía que estuviéramos los fines de semana. Y hubo una ocasión que, que se **nos cuestionó nuestro compromiso**, ante pues solicitar que también necesitábamos nuestros tiempos libres ¿no? Entonces... ahí yo sí me acerqué ... y le dije que ... **la camiseta se tiene puesta, y yo soy feminista** en el trabajo, en la casa, en mis relaciones, con mis amistades ... **no porque pida mi derecho de descanso**, que ya cubren mis horas de contrato, **quiere decir que no estoy comprometida con la causa** (Lucía)

[...] **Siempre buscaban como corromper tu determinación...**, y bueno cuando eso no se cumplía, **sí había como ciertas represalias** ... yo sí tuve varios roces por esa situación y bueno, **inclusive me llegó a prohibir pasar por los pasillos porque pues le molestaba mi presencia**. Entonces, realmente era muy intolerante, eran irrespetuosos, sí, **es pésimo el trato que te dan** (Guerra)

[...] **Empecé a tener problemas con superiores**, justamente por hacer conocer mis inconformidades de cómo no administrar bien el tiempo o creer que fuéramos días que no tenía caso ir o en algún momento **hasta me negué a ir porque al final de cuentas ya había cumplido** ... **la verdad había días que no lo aguantaba** ... lo considere totalmente injusto, tan es así que lo exprese y le dije no voy a ir, **me amenazaron con iniciarme un acta administrativa** ... no quiero ir, no por capricho, es un no quiero porque no puedo y **eso lo aprendí hasta que me enferme** porque antes todo era así , o sea me ponían a hablar a las 2 de la mañana y yo era así porque aparte **no tenía vida personal o sea nada más vivía yo para el trabajo, o sea ni había nada más importante que el trabajo** (Ross)

[...] Tuve una ocasión muy en particular que, cuando **estábamos en la atención en con nuestros dispositivos**, durante pandemia se me asignó un caso, **se me asignó una usuaria sin darme toda la información que se tenía completa de que el agresor pertenecía a una célula delictiva importante** ... **el agresor ya estaba preso, pero se comunicaba aun con ella** ... cambié, di de baja redes, di de baja mi número celular, este, me cambié de domicilio, porque pues **entré en paranoia** (Lucía)

Pese a lo anterior, predomina en todas las interlocutoras el sentido de compromiso y profesionalismo en su labor, lo que, si bien más adelante se ve reflejado en el aspecto de profesionalización, también se representa en la forma en que progresivamente van dando más de sí mismas no solo en lo laboral, sino también a nivel físico, emocional y económico.

[...] muchas veces haces lo mejor que puedes, es que tú das, como esta cuestión de resolver esas necesidades que tienes, y **buscas las herramientas para poder llevar a cabo tu trabajo** ... **tú tienes que buscar tus herramientas para poder sacar tu trabajo adelante, porque tienes que, porque es necesario, porque tienes que atender a las personas** (Nazaria)

[...] **te involucras mucho justamente con la persona**, de hecho, cada que trabajo con las personas siento un cansancio enorme después de que trabajo con ellas ... **tengo que darme el tiempo** ... tomar una decisión objetiva, **para mí eso es profesional**, sin embargo, me exigían más... había que acabar con rezago, aunque no fuera mío ... **y sí, se acabó con el rezago a costa de mí, ¿no?, del desgaste no solamente de físico, porque también fue desgaste económico ... que no eran reembolsados. O sea ¿qué necesidad tienes de pagar para trabajar?** (Ross)

[...] **Había solo pocos consultorios**, donde teníamos también ahí nuestro escritorio para trabajar, **éramos más psicólogas de los espacios que había**, entonces teníamos que compartir los lugares y todos los lugares se ocupaban ... ya no teníamos ningún lugar para poder trabajar o seguir avanzando en el trabajo de gabinete, el trabajo administrativo, **dábamos prioridad siempre para atender ... el escritorio de trabajo con las computadoras y los implementos, era el mismo lugar**, entonces pues era **tiempo que teníamos que, que buscar estar en otros lugares, en otros espacios** ... se atravesó la pandemia y entonces se pasó toda la atención a en línea por llamada telefónica, sin embargo, **no nos proporcionaron herramientas**, entonces **teníamos que hacer uso de nuestros dispositivos particulares** con nuestros recursos, nuestro plan o nuestro crédito del celular (Lucía)

Ahora bien, con respecto a utilizar las herramientas propias del centro de trabajo, refieren complejidad en referencia a la temporalidad.

[...] **hasta la fecha me sigo capacitando** tanto por parte de las instalaciones o del lugar que nos las ofrecen, **nos las exigen tanto de forma particular** ... sin embargo, **si es externo, no te dan el permiso o la facilidad o el tiempo para poderte capacitar** si es por parte de la institución, sí (Mar)

Es importante resaltar que previo a solventar estas situaciones con recurso propio, su primera acción fue comunicar sus necesidades a sus superiores, no obstante, las respuestas fueron poco favorables.

[...] en muchas ocasiones hablé con bueno ... el jefe directo para que mejoraran esas condiciones, **inclusive no solamente para mí como empleada, sino para las víctimas** ... pero pues realmente no te no te es tomado en cuenta (Guerra)

[...] **de alguna manera pasas como desapercibido** ... de repente te proporcionan algo, no sé, una computadora o algo para ti, y de repente pues no hay o no sirve la de otra área y bueno, trae para acá,

porque pues **sí la necesitas, pero no tanto como ellos ¿no?** entonces a veces **eso que solicitaste y lo poco que te han proporcionado, termina siendo como para otros** (Nazaria)

[...] tuve distintos cambios de superiores ... **Y en la gran mayoría ... pues lo que me decían que también no tenían en su disposición cosas como, las mejoras que yo solicitaba de espacios y todo,** pues, pues me hacían saber que **a lo mejor no estaba tan, tan directamente en sus manos,** pero bueno, había esa recepción, **excepto con un grupo ... que estuvieron por un periodo en donde pues sí, era como muy dictador el tema** (Lucía)

Las tonalidades de lo anteriormente expuesto representan experiencias mayormente negativas, sin embargo, la manera en cómo se elaboran las narrativas refleja la complejidad del trabajo subjetivo, en donde lo emocional y racional deben conciliar un balance, uno que en primer momento no les deje mal representadas, y que al mismo tiempo les permita conservar su autenticidad (Villagómez Ornelas, 2019), lo que se ve impregnado en la manera que hablan de sus actividades.

[...] actualmente doy consultas, soy especialista en tanatología, y me he especializado, **tengo 24 años en formación de perspectiva de género,** entonces **me he especializado en atención a víctimas de violencia en lo público y privado,** em... víctimas de delitos, y procesos de duelo, y soy consultora externa de una universidad (Lucía)

[...] evaluación psicológica ... dictamen médico-psicológico especializado para casos de tortura y otros tratos crueles e inhumanos ... estas evaluaciones, **a diferencia de las evaluaciones que regularmente se hacen con otras víctimas del delito, es que ya hay un estigma previo** ... he trabajado en el sistema ... para adolescentes, que también **tiene sus propias diferencias,** sobre todo por la etapa de desarrollo ... que hay conductas impulsivas, que no hay dimensión de consecuencias ... **he tenido la fortuna de estar en lugares especializados y obviamente estar en lugar especializados requieren una capacitación previa ... creo que tienes que tener un compromiso y tienes que tener vocación de servicio y eso me hizo darme cuenta de las deficiencias que había con lo que según era la capacitación y empezar a aprender, a entrenarme, a adquirir habilidades, adquirir conocimientos** (Ross)

Los relatos seleccionados corresponden a narrativas donde las participantes consideraron necesario argumentar o justificar sus experiencias laborales, ello con el fin de explicar cómo se ha estructurado su estatus laboral, destacando episodios donde el panorama hostil resultó revelador para ellas mismas, lo que se representó en silencios y/o risas de

incomodidad, a través de los cuales reestructuraban la narrativa para poder externarla en términos que resultaran auténticos y reales.

En total, se desarrollaron 12 códigos para el análisis de esta sección, y en algunos casos, fue necesario desarrollar subdimensiones para poder condensar mejor la información sin perder de vista el objetivo al que responde esta parte, lo que se presenta a continuación: 1) Actividades –*actuales o en retrospectiva*–; 2) Contratación; 3) Salario; 4) Prestaciones –*salud, seguridad social, jubilación, cesantía*–; 5) Violencia intrainstitucional –*acoso, hostigamiento, vulneración, omisión*–; 6) Sobrecarga laboral; 7) Trabajo extraordinario; 8) Factores de riesgo psicosocial; 9) Teletrabajo; 10) Negligencia; 11) Inequidad; 12) Hostilidad.

**Experiencias Autobiográficas: “*Las expectativas de cumplir... siento el compromiso social*”**

El proceso de biografización es esencial para construir y dotar de significado la existencia, pues a través de la verbalización permite acceder a la subjetividad y experiencias personales, lo que aproxima a una comprensión y/o entendimiento de las emociones, motivaciones, actitudes, valores y creencias bajo las que subyace la conciencia (Soto Yonhson y Jiménez Morales, 2023); sobre ello, las narrativas proporcionan un recurso único para desarrollar, entrelazar y nutrir la cotidianidad (Bergonzi Martínez, 2022).

Es claro que en toda narrativa permea lo subjetivo, pues el proceso de recreación responde a la memoria, misma que es susceptible al componente afectivo, por lo que se trata de una reproducción con sentido y significado (Mair *et al.*, 2024), al indagar sobre las generalidades con respecto al empleo, es inherente que las respuestas estén sujetas a las experiencias personales, por ejemplo, todas las participantes señalaron que pese a la larga duración del ingreso fue largo, visualizaron la necesidad de capacitarse para ejercer prácticas de mayor ética y calidad, pues realizaron en la insuficiencia del conocimiento teórico, y optaron por ampliar su panorama para mejorar su ejercicio profesional; y aun cuando algunos procesos son solicitados y/o facilitados por el centro de trabajo, la motivación para participar activamente de estas actualizaciones y especializaciones radica en la competitividad, ya sea para obtener mejores condiciones socioeconómicas o como respuesta a su autoexigencia.

[...] **entender la responsabilidad que tienes** [...] o sea, es un compromiso muy, muy grande, y tienes que entender, y **empezar desde cero para ir avanzando justamente en mejorar tu trabajo, ver cuáles son tus deficiencias**. De hecho, por eso también estudié la maestría [...] **vi la necesidad de saber derecho, ¿no? [...] para entender de forma conjunta todas las necesidades de mi trabajo** (Ross).

[...] claro, **vi la importancia de seguirme preparando**, y la institución brinda muchos apoyos constantes para que tengas a la mano **oportunidades de capacitarte, de formarte ... vinculaciones ... talleres ...** entonces sí, durante el tiempo que estuve trabajando ... **todos los años ... tomé y tomo la oportunidad de seguir formándome** (Lucía)

[...] **que seas responsable profesionalmente**, que tengas el conocimiento y que puedas defenderlo ... **es prácticamente mi carta de recomendación** ... lo que me lleva a seguir preparándome, y me he dado cuenta últimamente que también **tiene que ver un poquito con ser una persona competente**, porque me gusta la competencia de decir, **quiero estar más allá, ir más allá** (Guerra)

Esta información empata con los hallazgos donde se señala a esta población como una de las más activas en actualización y extensión de conocimientos teórico-prácticos, ello en función a su relación con el factor humano y amplia contribución en la atención a otras personas, además de la necesidad de alimentar y fortalecer su identidad vocacional y/o profesiográfica (Llerena- Companioni, 2018 y Moreno-Almazán, 2015). Asimismo, se propone que el género puede fungir como otro agente de motivación, pues las mujeres tienden a realizar mayores procesos de profesionalización ya que les allega a mejores condiciones socioeconómicas, mismas que hacen extensivas a sus personas más cercanas y/o dependientes económicos (Tonali *et al.*, 2024).

Al promover una reflexión retrospectiva de eventos relacionados a la profesión, particularmente en la selección del programa de estudios y empleo, la pesquisa se orientó más allá del factor económico, lo que detonó narrativas profundas vinculadas al propósito de vida, aptitudes, habilidades, intereses, valores e influencias.

[...] estando en la universidad me di cuenta de que **traía un propósito en la vida de ayudar a las personas**, pero no desde la parte clínica ... **recuerdo mucho a un maestro** ... ya de las últimas materias que tuve ... cuando me pasa, **se empezó a reír de mí, me dijo ‘Estás consciente de dónde estás? porque tú no sirves para dar terapia’** ... me sentí muy frustrada y entonces este dije ¿qué voy a hacer si no

sirvo para dar terapia? **porque yo no me veía haciendo otra cosa ... pero este dio la casualidad de que en una optativa ... me fui a hacer prácticas ... fue donde yo me enamoré de esta parte** (Guerra)

[...] **me gusta trabajar con las personas, me gusta escuchar, sabes, siempre que ando por la vida ando observando y escuchando**, y no es porque digan que los psicólogos todo el tiempo estamos analizando simple y sencillamente que me gusta mucho escuchar y ver el comportamiento de las personas ... **en el lugar donde trabajo, el escuchar y el observar y el saber que eso puede hacer y ayudar a la gente, creo que me da esa motivación y ese placer de seguir trabajando de donde estoy; el éxito de esa persona, el que haya, el que el hecho de que haya venido a confiar no en la institución, sino en mí, me hace sentir como esa satisfacción de seguir trabajando en ese lugar y muy independiente de eso y de lo económico, siento que como mujer sí te da esa ese empoderamiento emocional que sabes que ayudaste y que sabes que lo lograste** (Mar)

[...] **previamente en servicio social lo hice de manera integral, entonces me fui todo un semestre a laborar a una a una ONG, a una organización de la sociedad civil en Chiapas, y ahí el tema era atención a violencia entonces, pues desde siempre me marcó ... expectativas personales ... tenía también las expectativas de cumplir con, pues con ese tema que me llama, que siento el compromiso social** (Lucía)

De la misma manera con respecto al ejercicio laboral, pese a previamente exponerse factores negativos vinculados a las relaciones a nivel organizacional, en esta parte se aproximó a la percepción del ejercicio y vivencia de estas relaciones, es decir, cuáles son las impresiones que se tienen de las personas que las desarrollan y cómo se reciben en lo personal.

[...] de mis superiores hacia mi persona ... yo creo que, de manera directa con el jefe a cargo no hay tanto conflicto, pero yo creo que de subordinados un poquito más arriba del jefe directo **ha sido como una cuestión de ignorar como de olvidarnos ahí ¿no?** ... muchas veces es como que **te tengo vigiladito, pero también no me importas ... ¿Cómo me percibo a mí?** ... yo creo, **la palabra que podría utilizar sería resignada...** estoy dando un servicio, estoy trabajando y pues el que tú me trates así, **en el momento pues a lo mejor sí me hace sentir mal, pero de alguna manera tengo que continuar laborando por las personas que necesitan mí, pues mi trabajo ¿no?** (Nazaria)

[...] Yo, por ejemplo, me sentía con mucha necesidad de cubrir expectativas, de decir, bueno, si no es suficiente esto, tengo que hacer algo más, **todo el tiempo estás como en expectativa de hacer, de hacer, de hacer para cumplir precisamente lo que ellos quieren**, pero pues te das cuenta de que **nunca puedes**

**llegar a complacer a todas las personas** y que finalmente tienes que empezar por ti misma. Pero todo esto es un conjunto de situaciones que se mezclan con tu vida personal, porque es ... **como una relación tóxica donde tú encajas perfectamente con esa otra persona, porque hay cosas como que los pusieron en ese mismo sistema o en esa misma dinámica** ... en lo personal, yo identifiqué eso ya estando afuera, que precisamente mí, mi historia de vida, mis rasgos de personalidad, el ser muy dejada y el ser como muy tolerante, pues hizo que yo me quedara ahí. **Y pues realmente si no hubiera sido por estas situaciones de violencia que sufría en un punto, yo hubiera seguido trabajando** ... pero es como un trabajo más consciente que tienes que hacer (Guerra)

[...] **me siento... no se si confían en mi realmente**, porque de repente digo me saluda muy amable y todo, **pero por el otro lado también se me hace muy injusto entonces no sé cómo describirlo, me siento un tanto impotente** por las dos formas, porque por un lado soy como una más, muy amable, pero por el otro lado es tan no amable, **creo que eso me hace distanciarme, yo a lo mío y como no tomarle importancia a lo demás** (Juana)

[...] **puse una queja ... por discriminación** ... porque *—suspiro—* **me sentí en estado de indefensión y vulnerabilidad** ... los actos de discriminación justamente fueron, en que **no me dejaron hacer mi trabajo por 6 meses porque tengo un diagnóstico de trastorno psicológico** que es el TLP, Trastorno Límite de la Personalidad, un trastorno de inestabilidad emocional ... yo estoy en el espectro funcional ... **en la parte laboral siempre he cumplido, siempre he tratado de hacer lo correcto, y me he preparado**, y me preparo, y me preparo, y me preparo ¿no? **porque es un deber** ... que, **viniera alguien que aparte ni es psiquiatra, ni es médico, ni es psicólogo ... a decirme que yo no era apta para hacer mi trabajo ... fue un ataque muy, muy, muy indignante, denigrante, humillante, porque no es posible... que te digan después de 17 años de haber hecho tu trabajo, que no lo puedes hacer —resoplido—** ... es algo raro ... después *—de la queja—* **no me decían nada, no se metían con horario, no nada** ... no sé cómo entenderlo, la verdad ... si yo lo veo desde la parte personal, pues funciona muy bien porque justamente: yo decido qué hago, cuando lo hago, a qué hora voy, todo; pero **si lo veo realmente como es, pues eso también es una forma de violencia** (Ross)

Pese a ser un trastorno muy común, con una prevalencia global del 1.6% a 6% de la población mundial, con preponderancia en Latinoamérica, el TLP es considerada una de las psicopatologías más complejas de abordar, ello ya que su sintomatología es de difícil diagnóstico, destaca por comprender un amplio espectro de signos y síntomas de suma irritabilidad, desamparo, impulsividad, inestabilidad, conductas autolesivas y/o suicidas, así como alternancia entre extremos de idealización y devaluación personal; es por ello, que quienes le padecen se encuentran en un alto riesgo y vulnerabilidad de no tener una

intervención efectiva. Existen muchos sesgos cognitivos alrededor del fenómeno, principalmente por la tendencia a interpretar negativamente sus premisas, sin embargo, el acompañamiento de tratamientos psiquiátricos, farmacológicos y cognitivo-conductuales orientan a un funcionamiento individual y social muy prometedor (González Marín *et al.*, 2023)

Retomando las narrativas en conjunto, lo anteriormente expuesto se presenta paralelamente con sobrecargas excesivas de trabajo, factores laborales desfavorables e incertidumbre, lo que tiende a perturbar el desarrollo profesional, sentido de vocación y generar desesperación al sentir amenazada la estabilidad personal (Brouwer *et al.*, 2021), sin embargo, las respuestas de las interlocutoras denotaron persistencia y resiliencia, particularmente en lo que refiere a resiliencia organizacional, definida como la capacidad que permite evitar o reducir estragos de situaciones laborales adversas, potenciando el aprovechar oportunidades para atenuar amenazas, y partiendo de la premisa de la inexistencia de equivalencias estratégicas de recursos dentro de las organizaciones (IIE).

Es en momentos disruptivos cuando la narrativa permite desarrollar operaciones cognitivas que tornan a los recuerdos con mayor claridad, pues las respuestas no son reducidas, dicotómicas ni mecanizadas, sino que exigen de esfuerzos adicionales para llegar a la articulación del significado que se da a esos eventos, pues destacan por generar en la persona exaltación, crisis o desfase (Villagómez Ornelas, 2019). La memoria autobiográfica permite combinar generalidades y particularidades acerca de los eventos vividos, desde lo aislado hasta las cargas emocionales que generan un impacto y, que, por ende, moldean las conductas (Juliao Vargas, 2021), si bien las narrativas anteriores derivan de un ambiente laboral prolongado, es posible para las interlocutoras identificar las expectativas con respecto a su ingreso, y cómo han ido modificándose a través del tiempo.

[...] **una expectativa que yo tenía era ayudar, que yo ayudara como lo en la terapia, superar, y creo que ya cuando realmente vimos como los temas de violencia como tal, que las mujeres llegan golpeadas, fracturadas, violadas y todo ... ahora de mis expectativas es como el que ellas trabajen en su autoestima, que puedan poner límites, atender sus necesidades, ahora esas expectativas son en relación a ellas** (Juana)

[...] **mi expectativa era esa, tener una mejor calidad de vida**, sobre todo porque mi papá siempre me había inculcado el hecho de que trabajara en un como ... algo muy estable y fijo y algo que te iba a hacer **tener crecimiento personal, económico, familiar, etcétera**; entonces, eh, sí, mi expectativa era eso, crecer profesionalmente laboralmente, crecer familiarmente ... Y **he aprendido mucho**, de hecho, **agradezco todo esto que pasó ... las cargas de trabajo, el que me sacaran en días de descanso todo eso lo agradezco porque me formaron como profesional a este punto**, ahora lo veo diferente. Ahora los retos son obviamente diferentes, ahora mis retos son precisamente poder sostener científicamente todo mi trabajo ... sobre todo es **esta parte del crecimiento profesional y ya no tanto laboral**, sino profesionalmente, seguir creciendo para **seguir dando servicios de calidad** y sobre todo, pues **ayudar a las víctimas** (Guerra)

[...] pues yo creí que iba a tener tiempo ... al contrario, **yo creo que mis expectativas quedaron muy cortas**, yo creo que pensé que solamente era platicar con la gente y ya, pero no, creo que **no me imaginaba, ahora soy consciente del grado de responsabilidad que tengo** para poder trabajar con ellos, con las personas (Mar)

[...] yo creo que desde afuera lo ves como esa parte **de poder hacer algo con lo que tú conoces, con tus conocimientos, poder aportar algo bueno**. Y este, y, y poder hacer algún tipo de *—silencio—* ... **poder hacer algún tipo de cambio en lo que tú realizas ... hacer esa aportación adecuada sin, sin tantas trabas para las personas de ahí afuera**. Y justo, siento la satisfacción de poder ver que ... que **mi trabajo, lo que yo realizo, está llegando a ... nuestras víctimas llegaron a un término y que salió como pues a beneficio de nuestras víctimas, eso es lo más satisfactorio para mí** (Nazaria)

Para llegar a las conclusiones anteriores, fue preciso hacer un recorrido por las habilidades necesarias para realizar sus actividades.

[...] **primero que nada, el trato** ... que sepas manejar relaciones interpersonales; **conocimiento, pero no solamente en psicología, conocimiento en derecho** ... aunque sea una embarrada. Necesitas ... actualización constante ... **habilidades de oralidad ... de argumentación ... saber también de metodología** ... requieres... **conocer los delitos con los que vas a intervenir, los fenómenos, ... especializarte** (Ross)

[...] **empatía, compasión e inteligencia**. Emm... **la sed de estarte formando**, de saber más, de no quedarte con lo que ya tienes, y bueno, **ser objetiva** (Lucía)

[...] tener esa **capacidad de escucha, la tolerancia ... trabajo bajo presión ... tolerancia a la frustración, conocimiento de las situaciones que trabajas**, desde lo **teórico sí**, pero también **desde como el contexto**, un poco de derecho, o **lo que sea necesario ... formación continua** (Nazaria)

Ahora bien, con respecto a las modificaciones a nivel personal, se apuntó a modificaciones en el estilo de vida individual y/o familiar debido al trabajo *per se*.

[...] por los tiempos ... nuestro horario laboral ... nos alargaron el horario ... y siento que, pues que ya realmente que ya el tiempo se me acaba, **que todo el día se va a ir, ya nomás llevo bien cansada a la casa**, y entre que llevo a cocinar, a hacer la comida, este a darles de cenar a mis hijos y **ya se me hizo noche y me duermo y al otro día muy temprano me levanto ... primero como en el tiempo y por otro lado también como el estrés** (Juana)

[...] con los **horarios extras ... la mala planeación de la contención emocional** para quienes atendíamos, y los temas que atendíamos, pues **sí generaba cierta carga emocional, cierto estrés emocional** que, aunado a, si se **te extendía la jornada laboral**, pues sí, sí **llegó a afectar mi vida personal, y también de pareja en su momento** (Lucía)

[...] en realidad, **cuando entras hay algo que te dicen que vas a terminar separada, si eres casada, vas a terminar divorciada ...** Y yo pensaba ay, no es cierto, pero sí terminé separada ... **creo que más qué a cambiar, modificar ... para mi todo eso fue cuando mi hija nace, porque hasta antes no ... sí**, había mucha carga de trabajo, pero siempre he tratado de organizarme ... **pero en el sentido que se modificaba, porque si por ejemplo ... en lo que eran las vacaciones decembrinas o en periodos vacacionales, pues yo no podía disponer de sus tiempos porque siempre me ponían a cubrir ...** entonces realmente sí perdí muchas Navidades con mi familia, años nuevos ... cumpleaños de mi familiar ... de mi hija ... **era horrible, no podía yo ya estar como más esta parte social** (Guerra)

[...] **en salidas, en vacaciones** tengo algún plan y desafortunadamente **cuando me necesitan o requieren me solicitan**, pues entonces **tengo que dejar o cambiar ese plan o posponer no fiestas, convivencias con amigos, conocidos ... al inicio me frustraba, en la actualidad he aprendido a sobrellevarlo ... pero no, no quita que en su momento sí es estresante** (Mar)

Dentro de estas narrativas, nuevamente vislumbra la carga extraordinaria de trabajo, sin embargo, ahora se contrapone a las esferas sociales, en donde se observa que, aunado al empleo asalariado, se suman actividades de cuidado y atención domésticas, es decir, la doble jornada. Esta complica la conciliación laboral y personal, particularmente para quienes ocupan

puestos de mayor responsabilidad o prestigio a nivel organizacional, pues se ven en necesidad de reestructurar y/o reorganizar sus estructuras familiares y personales previas, lo que tiende a orillarles a posiciones donde deben escoger entre el éxito profesional y la estabilidad personal en lo familiar, social y/o de pareja, lo que culmina constantemente en aislamiento laboral o jefaturas de familia femeninas que tienden a restituir el tejido social y los ejes de simbolización de la feminidad y maternidad (Cortés-Rodas *et al.*, 2021; García, 2025).

[...] la **carga** ... ahora lo pienso y digo, hijole, sí, **estar maternando mientras trabajas y sin apoyo realmente** ... era todo el tiempo estar con mi hija, **pegada con depresión posparto**, entonces, pues fue como que **todo se juntó** ... las cargas laborales ... no dormir a mis horas (Guerra)

En su mayoría las interlocutoras apuntan a una reorganización de estructuras en lo familiar, lo que lleva a su vez a identificar factores de soporte emocional, o, por el contrario, ausencia de apoyo percibido, con respecto a sus ejercicios laborales.

[...] Cuando empecé, hijole, fueron como **sentimientos ambivalentes** ¿no?, por una parte, muchos **estaban muy contentos, pero también estaban preocupados** porque era un lugar en el que tanto como yo, tanto como ellos desconocían, no sabían cómo iba a ser, pues la respuesta tanto, no de peligro, sino emocional para mi persona ... de cómo yo iba a manejar, pues toda ese nuevo mundo, porque es un nuevo mundo ... **Han tratado de comprender y ser empáticos conmigo para poder, si en su momento íbamos a tener alguna convivencia, modificar el tiempo, por ejemplo, o el lugar y en ocasiones, pues el si hay alguna convivencia pues el yo no asistir y ellos ir, entonces siento que sí se ha modificado en ese aspecto o hasta a veces hasta en las horas laborales** ... me sigue esperando o va por mí, entonces se modifica tal vez su hora de dormir (Mar)

[...] No ... perdón quisiera regresar ... lo que pasa, es que antes, **prácticamente también no tenía familia**, desde hace 4 años ... para mí, el parteaguas es hace 4 años, ahorita que tengo una pareja, que mi hijo ya vive conmigo, definitivamente **prefiero estar con ellos a cualquier otra actividad. Entonces, si es antes de los 4 años, claro, no tenía familia**, prácticamente no tenía tiempo para ellos, no tenía tiempo para verlos, o **salía de 36 horas de trabajo, 8 horas para dormir y luego, lo poco que te quedaba para hacer** ... no tenía familia prácticamente, **no le dedicaba tiempo a mi mamá, no le dedicaba tiempo a mi papá, no le dedicaba tiempo a mi hijo, más que al trabajo** (Ross)

Estas experiencias llevan a reconocer la valía del trabajo realizado y plantear esperanza sobre el futuro, pues la red de apoyo, soporte emocional y ejercicio de actividades

recreativas, se presentan como motivadores para crecer en lo profesional, agradecer los aprendizajes y establecer satisfacción con los alcances próximos que permite el trabajo; es preciso destacar que mayormente, el soporte emocional tiende a provenir de pares dentro del ambiente laboral, pues se señala que en esferas familiares se debe “tantear el terreno”.

[...] encontré personas muy empáticas, muy abiertas, muy solidarias, encontré, hice amigas ... **encontré buenas alianzas, el ingreso estuvo bien** ... a eso, pues he tenido ya muchos años de acompañar en el área clínica, tanto institucionalizada como de manera particular, **tengo muchas historias de éxito de pacientes dadas de alta, de pacientes que sanaron, que transformaron su vida** (Lucía)

[...] **siento que en esta vida constantemente voy a estar aprendiendo de todo**, llegan diferentes personas con nuevos retos y llegan diferentes personas con nuevas enseñanzas, tanto compañeros de trabajo como personas con las que hemos trabajado ... **creo que, en esta trayectoria he dado y he sido reconocida por mi trabajo profesional y ético**, y creo que tal vez no seré la mejor ni muy buena, pero siento que **sí tengo las herramientas y las habilidades para poder seguir trabajando con esas personas**, tanto así que cada vez que sé que ayudamos y que se logró el objetivo de mi trabajo ... **esa satisfacción de decir sabes qué sí se llegó a lo que se tenía que llegar con la información que tú nos otorgaste, me hace sentir tan satisfecha** (Mar)

[...] si me sentí yo muy **cansada**, muy **desgastada**, **pero tranquila**, es que **sí me gustaba mi trabajo a pesar de todo eso, lo malo** ... creo que también el hecho de que hubiera personas que fueran compañeras como mi compañera de turno ... estos algunos compañeros, pues hacían como que fuera menos pesado (Guerra)

[...] siento que... **tengo que tantear el terreno para que puedan como prestarme esa oportunidad de poder compartirles** ... el trato... yo creo que a veces son como un poquito más—*silencio*— ... Sabes, como que **ya no hay como ese más ese acercamiento** de repente de compartir es difícil, **porque pues ya no pueden tener ese espacio, ese tiempo conmigo**. Me hace sentir como triste porque, de repente quieres acercarte en alguna cuestión y—*silencio*— ... y de repente no sabes ni el contexto, y te sientes como mal por no poder ayudar (Nazaria)

*A priori*, las narrativas en este apartado denotan la presencia de factores de riesgo ante la salud emocional y mental, pues cómo se mencionó en la primera parte, es imposible generar una separación objetiva entre lo individual y el trabajo. Ahora bien, particularmente la ausencia de salud en lo laboral tiende a desarrollar fatiga, misma que se expresa

emocionalmente con frustración, desesperanza, apatía, desinterés y/o desmotivación con respecto al empleo, y asimismo va promoviendo ira, irritabilidad, aburrimiento y nerviosismo alrededor de otras áreas de la vida, lo que orienta a la aparición de enfermedades físicas, emocionales y/o mentales (Vidal Lacosta, 2021); estos impactos se abordan a detalle en las siguientes partes.

Para esta sección de análisis, se trabajó con 12 códigos: 1) Violencia intrainstitucional –*acoso, hostigamiento, vulneración, omisión*–; 2) Sobrecarga laboral; 3) Trabajo extraordinario; 4) Factores de riesgo psicosocial; 5) Doble jornada; 6) Desgaste profesional; 7) Vocación; 8) Orientación profesiográfica; 9) Ausencia de apoyo percibido; 10) Soporte emocional percibido; 11) Autoexigencia; 12) Resiliencia organizacional.

### **Salud Emocional: “*Ya no tengo la necesidad de querer aguantar*”**

Esta parte explora los impactos que las experiencias en torno al trabajo tienen en lo emocional y social, retomando la implicación de las emociones en la salud y calidad de vida, asimismo se planteó indagar sobre la frecuencia de estas alteraciones y cómo se afrontan desde la autoconciencia, autogestión y gestión de relaciones interpersonales (Ortega Navas, 2010; Peña Ahumada, 2024).

En función a la naturaleza del fenómeno abordado alrededor de la práctica y de la sobrecarga de trabajo referido, se dio prioridad a las narrativas sobre el fenómeno de desensibilización a la violencia en el desarrollo laboral, a este respecto, las repuestas fueron muy claras, pues es un factor al que prestan suma atención.

[...] **llega un momento en que te acostumbras y emocionalmente**, como qué crees que es normal ... **cuando pasa eso y te das cuenta, es cuando creces, porque entonces adquieres una nueva herramienta y el nuevo conocimiento para poder ver de diferente forma la información** que te está llegando ... no me sucede con regularidad, pero siento que ... en el trayecto de la vida laboral, en ese lugar si pasa como a la mitad del trayecto de esa línea de trabajo pasa ... **porque tú piensas que ya puedes manejar la información, porque piensas que toda la información es similar, pero como te comentaba hace ratito, siempre llegan nuevos retos y entonces cuando llega esa nueva reta es cuando te saca de esa zona de confort y es cuando creces.** Y eso cuándo cambia (Mar)

[...] al final de cuentas **creo que te vas desensibilizando, y tienes que darte cuenta** cuando eso está pasando, para que **no vuelva a suceder**, es lo que te decía, de repente **empiezas a hacer ya comentarios inapropiados, o fuera de tono**, y que al final de cuentas sí ... y yo creo que todos nos pasa, aunque te digan que no, eso es mentira (Ross)

[...] cuando **ya estoy como muy agotada y cansada**, ajá, como que ya no existe ... ya, no, **no sientes esa cercanía, el contacto se pierde** ... en lo personal, yo acudo a mis **redes de apoyo** ... me ayuda **sostener alguna platica**, y de ahí, pues como volver como a reiniciar, a **reiniciar** y ver cómo ... tener **consciente o presente lo que lo que yo hago, lo importante** (Nazaria)

[...] realmente inclusive **llegué a minimizar las conductas violentas** que me contaban ... **realmente ya no empatizas** es como ‘ah, sí, cuénteme y rápido’ y ya casi casi ‘no llore porque tengo otra persona’, **entonces sí te vuelves muy plana** y ya digamos que, **trascendiendo a la parte personal**, ese aplanamiento que tienes también trasciende con **tus demás emociones, porque sí, hay partes o momentos de la vida que vives** y ya es como que ‘ay, bueno, pero está bien, no te moriste. ¿Estás aquí? Entonces sígueme’, y **sí, sí, trasciende** (Guerra)

[...] me llegó a pasar en algún momento, pero creo que **fue cuando tuve como el mayor estrés ... siento que fue más como por cuestiones laborales**, porque llegaron unos jefes que tenían demasiadas preferencias y dentro de ellos pues no era yo una de esas ... y en cualquier momento puede haber cambios ... en ese tiempo yo llegué a manifestar **demasiado estrés**, mucho **cansancio, dolor de cabeza**, y si, **también llegué un poco como a no sentir empatía por las usuarias** (Juana)

Cabe recordar que el concepto de desensibilización se presenta de forma gradual ante la constante exposición al fenómeno, y se trata de un mecanismo de defensa a los afectos negativos de angustia e impresión que tienden a desencadenar los resultados de las violencias ejercidas, tornándoles inconscientemente como normales y cotidianos, y cuyas primeras señales precisamente tienen lugar desde el léxico (Galán Jiménez, 2018; Galán Jiménez *et al.*, 2022). Las participantes mayormente indican no solo reconocerlo, sino reaccionar ante él, pues nuevamente se vislumbra la importancia que dan a mantener su profesionalismo y sostener su ética; en correspondencia, buscan dialogar con otras personas, tanto quienes encuentran redes de soporte emocional en su familia, como quienes se orientan más hacia compañeras o compañeros de trabajo.

[...] estaba yo muy **plan emocional con las lágrimas**. Sí, sí, me daba cuenta, porque sí te digo, llegaba un punto donde yo decía ‘ay, no, es que creo que sí estoy minimizando’ y sobre todo cuando escuchas estos cursos donde te dicen es que parte de la violencia es la minimización, que no la reconozcas, y yo decía, ‘sí, eso me pasa’, entonces qué hacía yo, pues **tratar de volver como a conectar** con las víctimas. Pero pues es algo mecánico, o sea, lo haces, pero te vuelves a otra vez, o sea, te funciona una semana y de ahí otra vez, **como que vuelves a agarrar el hilo de volverte plana** (Guerra)

[...] Me sucedió solamente en una instancia ... hace cuatro años ... **me ayudó mucho platicar con otra compañera**, o sea **darnos cuenta**, ella se dio cuenta, me platicó, es que ya mi irrita, trabajar con las víctimas ... ella también este nos comentamos, no sé, solamente fue así porque en realidad **no había otra manera** (Ross)

[...] **influye mucho mi familia** porque cuando en su momento hago el comentario de esta información, no sé, pasó esto, pasó lo otro y me dicen, y yo **veo ellos cómo se sorprenden**, es cuando me doy cuenta de que **yo no me sorprendí** y digo ‘a ver, espérate, **qué está pasando aquí**’ ¿no? Mi familia ha influido también a que me dé cuenta de esa ... de que no todo es igual y que entonces **tengo que prestar más atención a esa información que me está llegando** (Mar)

A este respecto, solo un caso señaló no percibir este fenómeno en su práctica actual, sin embargo, en el pasado reconoce el momento en que se tornó una experiencia significativa, al punto que hoy día procura evitarlo o reducirlo.

[...] *Ay—suspiro—* ... pues por **la vida, 45 años, aprende una ... me vi una necesidad muchos años atrás, porque como te comento desde hace 24 años que, yo trabajo el tema de atención a situación de violencia —suspiro—**, y en otros espacios de la sociedad civil, atendiendo estos temas, sí experimenté grandes afectaciones emocionales ... **Ya estaba como muy enojada en la vida, con los hombres ... de estar escuchando tantas historias de agresión**, en donde el principal ejecutor de la agresión pues eran los hombres ... un día **me caché en la calle, que un chico me sonrió** y, y a mí en vez de darme gusto, **me llenó de cólera**, así de por qué ... **con qué derecho se siente a sonreírme...** y ahí me di cuenta ... me está afectando demasiado el estar tan de cerca el tema de violencia, entonces en ese momento ... cerré el proyecto y... me metí a trabajar temas de ecología y feminismo. Me di—*suspiro*—... casi 3 años de **desintoxicarme del tema de violencia**, trabajando ... en vez de lucharme contra la sociedad, sino que mi labor fuera aportando a la sociedad que sí quiero ... pero bueno, **luego, el tema de la justicia y de la atención a la violencia, me volvió a llamar y bueno, regresé** (Lucía)

En la parte dos, se aludió a la reincorporación fuera de horarios y/o jornadas laborales y sus impactos en el ámbito social, en este apartado, se retoman las mismas experiencias, ahora aproximándose desde lo personal, cómo se perciben y reacciona a ellas.

[...] llegué yo a tener **muchos pensamientos** como ... **y si me despiden y si no sé qué** ... en ese tiempo lo que a mí me había pasado —*suspiro*—, **me dio preeclampsia** ... dejé de ir a trabajar y luego me decían “Qué crees que va a haber cambios” ... **me generaba demasiado estrés** ... **pues yo estoy como sí con la incertidumbre** ... la probabilidad en que nosotros y nosotras, que tenemos puestos bajos, nos despidan, estás y está, pero realmente ni me preocupa a estas alturas no, en otro momento, tal vez sí. Porque a estas alturas no. **Este, yo creo que es que esa vez fue cuando lo de mi hijo y yo sentía** ... **llegué a tener un pensamiento muy negativo** ... **por el tiempo que he estado, ya he estado cansada** y digo pues es que, si ya no es para nosotros, pues ya nos vamos y buscamos otro espacio (Juana)

[...] casi siempre que te reincorporan es por algo “relevante”, y cuando son relevantes, **no quisieras tener ese asunto** porque va a tener repercusiones ... **tienes un pie afuera y un pie en la cárcel**, no por lo que hagas, sino **por lo que te obliguen a hacer** ... por eso, debes de tener muy firme y, muy claro, qué estás dispuesto a hacer, y qué no estás dispuesto a hacer, y yo **ya no tengo miedo, pero si era muy cansado** (Ross)

[...] Yo creo que me ha pasado ... cuando te incorporan este este tipo de asuntos, de relevancia ... por la cuestión de lo que sucede ... a veces dices bueno... ok, ya estoy aquí, pero claro... a veces relevancia para ellos ... que atiendas a esas personas “de relevancia” —*hace comillas con las manos*— por así decirlo, y que a veces **la situación pues no es como lo más relevante que puedas hacer**, sin embargo, **tienes que atender con la prioridad que ellos solicitan, y sí, pasa eso de que ... ya me quiero ir, porque pues esto es como que pues ¡ah!** —*soplido, aprieta las manos, risa*—, **frustrante, muy frustrante** (Nazaría)

En razón a las tensiones argumentadas anteriormente, se indagó sobre la necesidad de acudir a algún servicio de apoyo o ayuda como terapia psicológica, fisioterapia, consejería, grupos de apoyo o similares.

[...] sí, sí **me he atendido en terapia**, siento que ha sido por el **estrés**, por el **cansancio** ... también para **saber tener esas herramientas para poder trabajar** ... **saber dividir como la cuestión laboral y la cuestión familiar** (Mar)

[...] sí claro, yo **medito**, escucho podcast que me **nutren**, salgo mucho a la **naturaleza**, convivo con mi familia, **me doy mis espacios**, en su momento **tomé terapia, soy muy partícipe** (Lucía)

[...] **he ido a terapia ... pero también lo cancelé** desde que será *–suspiro–*, uy te estoy hablando ya como de tal vez de 6 meses, pero sí **toda la vida he recibido terapia**, toda, toda, toda la vida y **también por parte del trabajo nos dan este a veces sesiones**, por ejemplo, tres sesiones por proyecto, **aunque honestamente es casi nada**, verdad, y por eso **yo lo he buscado y recibido por particular** (Juana)

[...] **sí tuve la necesidad, pero no me atendí ...** lo dejas pasar, bueno, yo **lo dejaba pasar**, es como que bueno, sí, me duele aquí, pero ya se me va a quitar, o sea, lo dejaba o sí tienes ... te das cuenta de esto que estás **minimizando**, que **te estás volviendo violenta** y es como que **sólo te das tu terapia de solita**, pero pues no es como no, no, no puedes con ninguna institución que te ayude a quitar esa sobrecarga, y **tampoco en el trabajo se ofertaba nada al respecto** (Guerra)

[...] **me he atendido medianamente**, honestamente porque **es caro ...** de repente... **tengo muchas contracciones**, me duele mucho la espalda y el cuello, cada terapia son 600 o 1000 pesos y **pues con el salario, nada más no, además no te da tiempo a atenderte pronto ...** con **psiquiatría** estoy desde hace 6 años, pero **no había tenido necesidad específica por mi diagnóstico**, sino más bien por el **estrés** (Ross)

[...] Sí, sí, **en la cuestión psicológica**, como la en la cuestión del de poder ... **que te puedan atender en la cuestión de una algún tipo de crisis ... y fisioterapia, sí, sí**, he acudido, porque de momento **pues te sientes como muy cansada físicamente** y pues acudes para que un poquito puedan como estabilizar esa parte del dolor muscular, para mí el dolor por ejemplo está en las piernas (Nazaria)

Dando seguimiento a las emociones y sentimientos referidos a través de las narrativas anteriores, se cuestionó sobre el interés y aplicación que dan al autocuidado, que cabe resaltar, radica su éxito en su sostenibilidad, pues no se vale únicamente de iniciativa, sino también de la constancia, conciencia, control e incentivos, mismos que deben equilibrarse a través de factores externos saludables (Brouwer *et al.*, 2021; Posluns & Gall, 2020; Zeb *et al.*, 2020).

[...] **mi autocuidado ... sí lo he abandonado ... llegó un momento en que de tanto estrés sentía yo como mucha tensión en los hombros**, creo que es lo que más me ha dado, que me duelen los hombros, dolor de cabeza, y empecé a hacer yoga y ya llevaba ... como que será, como 1 año, creo. Y llegó un momento en que nos alargaron el horario este y llegaba tan cansada *–suspiro, risa–*... Ah, el cansancio (Juana)

[...] ... creo que **este trabajo me ha enseñado muchísimas cosas** y en la actualidad procuro ir al gimnasio, me voy antes de entrar al trabajo ... en las mañanas, del gimnasio me voy al trabajo, y los fines de semana procuramos en familia salir, y me encanta muchísimo las cuestiones artísticas, entonces, la pintura me encanta. Entonces **me dedico a tratar de darme ese tiempo de desarrollar el arte visual**, o ver alguna serie o películas (Mar)

[...] **por el momento no tengo ninguna práctica**, aunque **en el pasado si** hacía deporte y ejercicio, **porque me gusta** ... de hecho desde la universidad siempre **he tratado de hacerme esos espacios y tiempos** (Nazaria)

En la actualidad, el autocuidado es considerado de poca valía o importancia debido a los acelerados estilos de vida y la proliferación de productos y/o servicios que prometen una reducción rápida, aunque efímera, a los síntomas de perturbación, sin embargo, sus aplicaciones son necesarias para promover el equilibrio emocional y desarrollar estrategias que no solo prevengan cambios dañinos a la salud en cualquier nivel, sino que también permitan mejorar la calidad de vida. Se requiere de un sistema duradero y autogestivo para hacerle sostenible, y es preciso mencionar que las prácticas de autocuidado no aluden únicamente a estrategias de atención a la salud, sino que abarcan prácticas de esparcimiento y prevención, donde el componente sociocultural tiene un papel muy importante, pues a través de él es posible encontrar espacios que generen conciencia, control y resiliencia (Martínez *et al.*, 2021).

[...] **lo que me apoya mucho es que camino diario** ... unos 25 minutos, ... lo hago si por el tema de ir a dejar a mis hijos, pero también **lo tomo como ejercicio**, voy caminando y de regreso que **voy sola me doy ese tiempo solita, platico conmigo misma, veo el paisaje, trato de meditar**, también de repente hago Tai Chi, me encanta ... si a veces llego tan cansada que no ... mejor me voy a dormir y ya me dormí o porque ya es muy tarde ... pero **si busco espacios**, igual yoga ... **hasta con mi hija hacía yoga**, y lo procuro, cuando hay esos espacios, si descanso pero también esto a mí me apoya mucho (Juana)

En este mismo orden de ideas, el ámbito social permite generar estrategias de autocuidado en donde las personas se sientan acompañadas alrededor del proceso.

[...] a lo mejor de vez en cuando, como hacer **algún tipo de reunión solo con la familia** ... hacer una reunión y **compartir como ciertas experiencias**, pero casi no porque precisamente se ha vuelto difícil coincidir por el tiempo ... **pero tratamos de hacerlo siempre que es posible** (Nazaria)

[...] **voy al cine, voy al teatro** ... voy a las **luchas**, al **fútbol**, de **viaje... sola o con mi hijo, con mis amistades, con mi familia, si** ... voy a **fiestas** (Ross)

[...] **me gustan mucho las cosas holísticas**, entonces voy no muy seguido, pero sí cada vez que tengo oportunidad voy como esas cuestiones holísticas en centros holísticos (Mar).

Como se presentó en la parte anterior, referente al empleo existen habilidades necesarias para poder llevar a cabo la labor, destacando la calidad del trato, conocimiento especializado, empatía, compasión, tolerancia, saber trabajar bajo presión y formación continua, es en orden a estas exigencias que puede detonarse el Síndrome de Desgaste por Empatía, un estado de tensión por la prevalente inquietud de brindar apoyo ante la experimentación de eventos traumáticos, este reduce el interés y capacidad para soportar y tolerar el sufrimiento ajeno (Ondrejková & Halamová, 2021), por lo que se cuestionó sobre la familiaridad y conciencia para con el concepto.

[...] como servicio público, si claro, es que esta la parte de que, **pues a fuerza yo me tengo que hacer cargo del caso**, entonces pues esta parte como un poquito de **tragarse los sentimientos** y tener que sacar adelante el caso, yo creo que también se me ha pasado ... y pues **lo he dejado pasar**, aunque por eso trabajo mi **autocuidado**, hacer ejercicio, actividades para liberar el estrés, también comentando con otras compañeras ayuda (Juana)

[...] Sí, sí conozco el término, pero yo no, no los viví en atención, porque pues **intentaba... solucionar lo que estaba en mis manos y con comunicación de frente, personal, y siempre marcar límites** (Lucía)

[...] yo creo que **primero debes reconocer, darte cuenta** de que ya has perdido esta empatía que te digo sí, sí, me sí me pasó ... es importante precisamente acudir con otro profesional que te ayude a volver a empatizar con las personas con las que estás trabajando, porque finalmente estás ofreciendo un servicio que va a guiar o que va a **repercutir en la salud también emocional de las de las víctimas** ... buscar ayuda profesional para **minimizar esas cargas de estrés o de ansiedad** que tienes y **que te impiden ya no este seguir empatizando** ... también las **vacaciones** son muy buenas ... te olvidas un poquito y bueno, regresas fresca ... pero el hecho de que no te den esos descansos o que no haya como mayor este reconocimiento del desgaste físico y emocional y mental ... va repercutiendo en tu trabajo (Guerra)

[...] definitivamente, hay una discusión, y que siempre hemos tenido ¿no?, que relacionan la empatía con generar simpatía y no, o sea, son cosas diferentes ... tiene que haber empatía necesariamente, no simpatía, pero sí empatía. Ni tampoco lo contrario ... **no puede haber ni simpatía ni antipatía, te debes de quedar solamente en empatía, pero esa empatía, si te desgasta necesariamente porque es una persona que está sufriendo** ... es tan desgastante porque la gente sufre por lo que vivió, y sufre por estar yendo ... y sufre por seguir el procedimiento, y sufre porque se siente **desatendido**, se siente **invisibilizado**. Entonces imagínate tanto sufrimiento (Ross)

Se presentaron narrativas en donde contrario al desgaste por empatía, se denotó presencia del fenómeno de Traumatización Vicaria, que es el impacto indirecto del trauma que se atiende, se haya experimentado de forma personal o no, pues resulta de la acumulación de estrés y agotamiento, por lo que produce confusión en quien brinda la atención, al punto que gradualmente se va identificando con los sentimientos de la víctima (Losada y Marmo, 2020).

[...] de hecho, este en esta parte **solía yo disociarme** cuando de repente había algo que decían las personas y que me llevaban algo, **o no sé qué pasaba**, pero de repente ellas **me contaban algo y de repente yo empezaba a disociarme recordando cosas de mi infancia, que me habían hecho sentir muy feliz**, no sé por qué me pasaba mucho eso **y luego ya sentía que ni le estaba poniendo atención** porque yo estaba en mi mente trayendo los recuerdos de mi infancia y era bien curioso, pero sí ... me disociaba, **y cuando caía en cuenta estaba muy muy cansada**, además de que, de repente era como que **por partes sentía que eso que había contado me había pasado a mí** (Guerra)

[...] **Sí, definitivamente, pero al contrario de que me imposibilite, me posibilita, justamente me permite ver cuando las personas tienen un diálogo** y no saben qué más decir, solo las víctimas que realmente fueron víctimas saben cómo pueden pasar las cosas ... lo que vives en la violencia, entonces eso **me permite como identificar, realmente cuando las personas están viviendo la violencia** porque hay cosas que no, no dice en ningún otro lado más que las personas que lo que lo viven (Ross)

Hecho este recorrido, las narrativas se orientaron hacia cómo enfrentan las dificultades en el centro de trabajo, y cómo se expresan los sentimientos tanto con otras personas como consigo mismas, pues resulta un efecto de los fenómenos previamente abordados.

[...] Para ser honesta, si se presenta algún tipo de conflicto, al menos en el área de donde, donde yo trabajo, **yo trato de ignorar**, porque ... de alguna manera confrontarlo siento que se va, **se va todavía a hacer un poco más grande el conflicto** ... a veces siento que entre nosotros mismos no logramos

escucharnos, no logramos darnos la oportunidad de decir, de decirnos estás mal o esto no es lo adecuado, no es lo correcto. **No nos dejamos como retroalimentar por las demás gentes. A mí me apoya sentirme comprendida** —*risa*— por mi círculo de amistad más cercana, a **mis compañeras más cercanas** (Nazaria)

[...] **me comunico, me informo**, por todos los... podría decirle como chismes, pero me enfoco un poco para tomar decisiones, yo **me siento comprendida por todos los compañeros de trabajo**, todos, todos, todos. O sea, la verdad es que, **la gente me trata bien porque yo trato bien a la gente** ... le presto atención a todas las personas que cuando me pasa algo están pendientes y me dicen cómo estás y cómo te sientes, y quieres que hagamos algo ... **una red de apoyo muy importante**. Emocionalmente, uff —*suspiro y risa*—, **no los expreso**, tan es así que hasta ... una ocasión **me regañó una jefa, pero delante de todos, porque me equivoqué**, y yo le dije ‘no soy una niña, me equivoqué, lo estoy aceptando, que me equivoqué, ¿pero que más que quiere?, ¿qué me hinque?, ¿qué le pida perdón?, ¿qué?’ ... me equivoqué, o sea, es verdad, soy ser humana y me equivoqué. Y ella seguía, y seguía, y seguía, y seguía. **Llegó un momento en que me sentí tan agobiada que**—*suspiro*—, ... **empecé a llorar** y todavía... ¡ah!, **porque aparte me empezó a gritar ... entonces llegó un momento en que como no podía decir nada, ya, y seguí llorando**, aunque me dijo que no llorara, pues seguí llorando, y **todavía seguí llorando día y medio** ... no podía dejar de llorar, no podía dejar de llorar y se me veían las lágrimas, y se venían las lágrimas ... **coincidió que eso me pasó cuando recién empecé a experimentar el hipotiroidismo** (Ross)

[...] Cuando hay una dificultad en general en el trabajo que tenga que ver, por ejemplo, entre compañeros o jefes, pues es **hablar, comunicación siempre ante todo** y siento que es fácil llegar a hacer malentendidos en el lugar en donde yo trabajo, entonces la comunicación siento que es lo más importante y es lo que trato de hacer, **comunicarme para solucionar** ... cuando es personal, siento que también hago un poco de **introspección ... y ser como consciente de la situación o del problema** que estás pasando, si yo tengo el problema ver cómo lo voy a solucionar, si yo no tuve el problema es **no tomarme las cosas personales y tratar de solucionarlo de la forma de comunicación** ... comprendida—*suspiro*—, hay un **núcleo laboral**, yo comparto con nuevas personas que siento que **comparten ciertas ideas y cierta mentalidad en la cuestión laboral** (Mar)

[...] siempre intento **solucionar lo que está en mis manos**, con **comunicación asertiva y efectiva**, siempre, de frente, directo ... yo creo que **me comprenden mucho mis pares ... en su gran mayoría, con los distintos equipos ... incluso no solo por mis, mis jefes inmediatos, siempre que haya una buena vía de comunicación** (Lucía)

Por último, se pretendía abordar cómo impactó el fenómeno de confinamiento en función a las modificaciones de desarrollo laboral, no obstante, no todas las participantes tuvieron la oportunidad de aislarse ante la pandemia por COVID-19, por lo que los resultados de estas respuestas fueron mayormente con respecto a cómo les hubiera gustado vivir esta experiencia y las secuelas que dejó el no confinarse.

[...] **me hubiera gustado estar en confinamiento** ... A veces como que te acostumbras, a que debes de hacer las cosas, aun cuando sean de riesgo, entonces, creo que es normalizado. De hecho, por eso nos contagiamos todos, porque aun cuando había pandemia hacían reuniones de 8 personas, 9 personas y luego esas personas iban a trabajar con nosotros y entonces terminamos contagiados como 14 ... Y, aun así, por ejemplo, les dije que me sentía muy mal, muy, muy mal, hubo un momento que no quería ir, bueno quería, pero no podía, o sea, **me sentía muy mal, en verdad me sentía muy mal y me obligaron a ir ... yo ya presentía que era COVID**, entonces **me encerré en mi oficina y no dejé que nadie se acercara a mí, pero por conciencia social**, y luego pues obviamente avisas ¿no? Si tuviste contacto conmigo, salí contagiado en COVID, pues **nos prohibieron eso, que no podías comunicar, lo cual se me hizo totalmente sin sentido** ... y si me contagié, **me contagié 3 veces, eso me dañó mi pulmón izquierdo**, entonces, pues, justo eso **¿porque te tenían que exponer cuando no era necesario?** ... laboralmente no hubo cambios ... tenías que seguir presentando, atender ... el hipotiroidismo te hace sudar mucho, mucho, entonces tener el cubrebocas era terrible (Ross)

[...] **me impactó en el sentido de que falleció mi papá y mi abuelito ... a ninguno me dejaron ir a los a los velorios por el trabajo**, o sea, y me tocaba guardia entonces no me dejaron y sí me impactó ... sobre todo con la pérdida de mi papá, sí fue como muy algo que me pegó y **ni siquiera pude trabajar ese duelo o esa pérdida** por estar en la oficina ... sí, fue como muy complejo digo, sobre todo porque igual **en ese período, pues no pude llevar a mi hija, me tuve que buscar como otros lugares donde dejarla, me preocupaba**, me preocupaba que le fuera a pasar algo, porque pues es otra parte que también te empieza a afectar el hecho de escuchar tantas cosas de violencia, entonces **empiezas a desconfiar de todo mundo y ya no le confías a nadie el cuidado de tu hija** ... ay, no era muy feo ... fue muy muy desgastante ... **sentía tristeza, miedo, desesperanza y también un poquito de impotencia** ... me daba coraje, sobre todo porque a muchas compañeras les dieron la cuarentena, precisamente porque sus hijos o hijas estaban pequeñas, y cuando yo dije que también me correspondía, me dijeron que no (Guerra)

[...] Híjole, creo que siento que fue donde lo más me—suspiro— ... **yo tengo ansiedad, un TOC** [Trastorno Obsesivo Compulsivo] **en la cuestión de la limpieza**, entonces esa situación me afectó, en el que creo que mi TOC ... **en la cuestión laboral no se suspendieron las labores**, seguimos trabajando y trabajamos ... **con personas que están relacionadas o tenían algún tipo de cercanía hacia el COVID**

**entonces afectó en la forma en que tenía que cuidarme**, no solamente en la cuestión **emocional** de lo que yo iba yo a ir a escuchar, sino también de la cuestión **médica** no de que no llegara, que me enfermara, que ahora limpiaba mi lugar de trabajo varias veces al día, me iba a lavar las manos constantemente, entonces siento que **se volvió estresante porque hacía más cosas de las que hacía anteriormente en cuestión de higiene ... y vivía con mucho estrés y miedo de contagiarme** (Mar)

[...] yo creo que fue como ... **fue más como la cuestión emocional**, de ver cómo la gente, que en el trabajo en el que me desempeñaba, durante ese en ese momento, era más como en la cuestión de salud, entonces sí vi como muchas cosas de la gente en ese momento con la enfermedad, y **me impactó de manera emocional, tenía mucho miedo, estrés, me hubiera gustado quedarme en casa**, porque me **afectó negativamente** ... porque siento que de alguna manera se presentó un poco el decir ‘ah tu estas joven, te toca quedarte’, y sí siento que apoyé a lo mejor que quienes tuvieran más riesgo, pudieran cuidarse, y **trataba de sacar lo bueno dentro de lo que estaba en mis manos**, pero... fue muy muy estresante, y me daban de repente **ataques de ansiedad** (Nazaria)

Para aquellas con la oportunidad de confinarse, las actividades desarrollaron otro tipo de impactos, presentados durante y después de la pandemia por COVID-19.

[...] Ah, pues ahí estuvo, ahí fue como lo más pesado, porque ... **primero mezclábamos, presencial y llamadas** ... y a las usuarias les afectó a ellas, a nivel personal, sí me preocupó la pandemia ... sí, me generó muchísimo **estrés**, mucha **preocupación** este, pero llegó un momento en que también, el estar en mi casa, tener esa oportunidad de cuidarme ... le encontré este, pues que me calmé simplemente ... después lo mantuve con mucha calma ... **Cuando regresamos, pues yo creo que sí, como la emoción, el miedo, mucha incertidumbre, este, más cuando muchas compañeras empezaron a comentar casos de fallecidos cercanos a ellas, y estrés, sí estrés**. Laboralmente, considero que **dejó un cambio a favor de las usuarias**, porque yo creo que, pues que nos dio la oportunidad de **ampliar las atenciones**, por vía telefónica, **lo malo** es que nos dio muchísimo **más trabajo que no repartieron o ampliaron**, entonces para nosotras **como trabajadoras, no hubo beneficio** (Juana)

[...] **En un principio fue muy grave**, porque se me atravesaron temas personales, en ese entonces yo estaba en una relación de pareja y, por tema del, de COVID-19, y por un accidente teníamos a mi suegra una persona de condición de salud delicada en casa, entonces, pues había muy poco, muy poca información cuando surgió la pandemia, y **era como el pensar en el riesgo que podía yo llevar, de estar dando atención, y el contacto ... y llevarlo a casa con una persona en una condición de salud dedicada, pues sí, me generó estrés, ansiedad**, pensar que podía yo ser responsable de algún contagio para una persona adulta mayor delicada, entonces me acerqué con mis superiores, lo hablé y me dieron la oportunidad desde el principio de llevar atención, la atención desde casa ... **Aun cuando regresamos, ya**

**con vacunas**, no dejaba de tener cierto **nervio**, **sobre en poder contagiarme**, que yo creo que, pues se traducía en **conductas, este compulsivas de estar desinfectando** todo antes, después de cada atención este ... Y pues bueno, se vino también una **sobrecarga de, de exigencias, porque como se amplió la atención, pedían de llegar a cierto número, de ciertas metas de atención, pero seguíamos siendo el mismo número de psicólogas, y pues rebasaban, rebasaban los límites humanos, ¿no?** (Lucía)

El confinamiento por COVID-19, producto de una emergencia sanitaria, tuvo gran impacto en diversos sectores debido a los efectos biológicos, infecciosos, psicosociales y económicos que contrajo, se considera que a diferencia de otras pandemias por las que ha atravesado la humanidad, esta promovió mayores crisis debido a la combinación de epidemia, urbanización, aislamiento social y multiconectividad del mundo actual, conllevó en sí misma una grave pandemia social cuyos resultados abarcan disfunciones emocionales masivas, desde todas las emociones primigenias –alegría, tristeza, miedo, ira, asco, sorpresa y desprecio–, repercusiones en las inequidades y vulnerabilidades socioeconómicas, marginación social, ausencia de sistemas sanitarios efectivos, aumento en la presencia de trastornos mentales, desarrollo de enfermedades crónicas, e incremento en las violencias familiar y digital (Buitrago Ramírez *et al.*, 2020).

Es por lo anterior que resulta imperioso indagar sobre las narrativas en retrospectiva, pues más allá de reflejarse en la sobrecarga laboral, también se desencadenaron factores en relación con lo familiar, emocional y psicológico que, a su vez, vuelven a impactar en el desarrollo de la labor, lo que le torna en un círculo vicioso que solo incrementa estresores en todas las esferas del desarrollo.

[...] estoy bajo tratamiento psiquiátrico, creo que eso me ayudó y me sigue ayudando, obviamente tengo ansiolíticos ... **tengo justamente 6 años tomando medicamento, y creo que sí, es lo que a mí me regula mucho.** Sin embargo, **no dejó de tener crisis, porque ya hay demasiado estrés, o situaciones conflictivas en el trabajo**, llega un punto donde no quiero regresar a trabajar, **aunque no estaba mal**, no estoy mal en estos momentos, pero **ya no tengo la necesidad de querer aguantar** (Ross)

Sobre este punto, se desarrollaron 9 códigos para generar el análisis de esta sección:  
1) Desensibilización; 2) Emociones negativas; 3) Ausencia de apoyo percibido; 4) Soporte

emocional; 5) Autocuidado; 6) Actividad física; 7) Aislamiento; 8) Mecanismos de afrontamiento; 9) Efectos pandemia.

### **Salud Mental: “Yo... necesitaba que me cuidaran”**

Puesto que el concepto parte de la visión biomédica de la salud, esta parte presenta la perspectiva que se tiene de sintomatologías físicas y mentales en función al ejercicio profesional, y cómo estos indicios generan cambios, modificaciones y/o se agudizan desde lo social en modalidades presenciales y digitales.

El término sintomatología refiere al conjunto de signos y/o síntomas que presenta una persona con relación a una condición particular, es a través de estas manifestaciones que el cuerpo indica una alteración a su estado regular; es preciso ahondar en dónde subyacen estos síntomas, es decir, averiguar el origen o causa, además de prestar suma atención a la frecuencia, intensidad y duración de signos, todo ello con la intención desarrollar estrategias que prevengan la gravedad de sus daños, y mejoren el pronóstico y calidad de vida (Clínica Universidad de Navarra, 2023).

Las narrativas a este respecto comenzaron denotando episodios de cansancio y sus implicaciones en los estados de sueño y/o apetito, tanto en el nivel inhibitorio como de agotamiento o exacerbación, mismos que se ven agudizados o reflejados en el ámbito físico, familiar y social.

[...] **me siento muy cansada ... me da mucho sueño ... me siento agotada** y he tenido **dolores en los hombros**, en los hombros, **en la nuca y la cabeza** ... sí me han dado como cuatro veces en cada 6 o 4 cuatro meses, un dolor de cabeza ... **reconozco que duermo muy pocas horas, como el horario es muy largo y aparte yo tengo 2 chicos**, entonces llego a la casa ... no es nomás cocinar, si no hay que hacer la tarea, haces la tarea, preparas el uniforme de mañana, en la mañana preparas el desayuno, la comida de mañana de los niños y me estoy durmiendo ¿qué será? Como al cuarto para las 12 o a las 11:00 de la noche y al día siguiente me tengo que levantar 5:30 de la mañana ... **estoy durmiendo como 5 horas diarias o 6 horas diarias** y así me levanto ... **llego cansada al trabajo y cansada a la casa** ... entonces como que **siento que siempre tengo mucho sueño, pero también sé que duermo muy poco** (Juana)

[...] **afectada en ambas** –risas y suspiro–... **en distintos momentos, sí** ... principalmente algunos casos como más emblemáticos ... más impactantes ... **algunos casos de violencia extrema** ... eran como muy **extremos**, muy **impactantes**, y sí, **a veces se alteraban mi sueño, tenía pesadillas, me costaba conciliar el sueño**, nunca ni acidez ni gastritis, tampoco atracones, **a mi se me iba el hambre**, pero **incluso ahí sí tengo muy muy bien acordados mis tiempos conmigo misma** para comer, eso sí (Lucía)

[...] **Dolor de cabeza**, este mucho dolor en toda esta parte –se coloca el dorso de la mano acariciando la nuca y el cuello– ... **me duelen mucho los hombros**, o sea, y están durísimo, tú lo sientes y están, parecen una roca –risas–, **creo que ahí es donde esta toda la tensión ... la carga emocional** ...mmm de comer, sí, o sea, chucherías ... ¡ah también! –*abre más los ojos y hace ademán con las manos*–, **estuve tomando mucho tiempo Red Bull**, que hasta me regañaban las doctoras, me decían ‘**te va a dar un paro cardíaco**’, y yo les respondía ‘**pero tengo mucho sueño y tengo que acabar esto... ¿no?**’, entonces, si llegué a tomar como **2 por jornada, más café**, entonces sí, definitivamente interfería muchísimo (Ross).

[...] **cansancio excesivo**, sí ... últimamente se ha presentado en que ya no quiera dormir ... siento que se combina muy feo con el estrés ... **no quiero dormir porque me dan ataques de ansiedad** ... me siento **desorientada** (Nazaria)

[...] **cansada, agotada** ... tanto **física** como **emocionalmente** ... no hago muchas cosas físicas, pero el **desgaste mental es muy muy grande**, entonces se presenta con cansancio, y a veces andas un poquito –risas–, **poquito irritable** –*tono sarcástico*– ... en ocasiones de comer, yo soy muy antojadiza, entonces **como demasiado, sí, y más cuando es picoso**, entonces si llego a sentir **acidez** (Mar)

Puesto que el estrés se ha convertido en el principal acompañante de las interlocutoras, actúa también como común denominador en la convergencia de eventos contextuales y dinámicas sociales que conjuntamente reducen la calidad del sueño, dando paso inicial al insomnio, pesadillas, terrores nocturnos e incluso sueño por agotamiento, todos fenómenos caracterizados por dificultar la conciliación de un sueño efectivo al descanso, lo que tiende a promover ciclos de fatiga y ansiedad, señales de un organismo al límite, y que conlleva en sí mismo afecciones en los patrones en la alimentación, también como respuestas comunes ante estrés crónico, pues se desregulan las hormonas vinculadas al hambre y saciedad: por un lado la grelina, que produce inhibición del apetito y funge como reserva energética, y por el contrario la leptina, que genera atracones de comida rica en azúcares y grasas para proporcionar la energía necesaria que supla momentáneamente la falta de descanso. En cualquier caso, ambas fenomenologías son perjudiciales para la salud, pues reducen el

funcionamiento del sistema inmunológico, operaciones cognitivas superiores y regulación emocional, de la misma manera que aumentan las tendencias a contraer enfermedades crónico-degenerativas (Faber & Häusser, 2022; Gardani *et al.*, 2022).

En esta línea, para Ross, quien ya poseía una predisposición genética al hipotiroidismo, los altos y constantes niveles de estrés se reflejaron en una anticipación y gravedad de síntomas relacionados a esta condición.

[...] me dijo el doctor **es que la cantidad de estrés que yo tenía hizo que se adelantara –el hipotiroidismo–**, y que aparte, me diera de una manera que *–suspiro–*, **me dieron todos los síntomas y en una intensidad muy alta ...** en algún momento una doctora **pensó que era edema cerebral**, porque **no podía hacer tareas básicas ...** y el cansancio, o sea, **era como si no hubiera descansado nada**, dormía bien solo como 3 o 4 horas ... **eso es producto de tanto estrés** (Ross)

El hipotiroidismo, o tiroides hipoactiva, es una condición de la glándula tiroides – glándula localizada en el cuello en forma de mariposa, encarga de regular el metabolismo, crecimiento y desarrollo– en donde no se producen los niveles suficientes de hormonas, por lo que progresivamente los sistemas del organismo disminuyen su actividad, esta afección se presenta con más frecuencia en mujeres y su incidencia aumenta alrededor de los 40 a 50 años, atacando particularmente desde lo autoinmune, de ahí que conlleve un alto grado de mortalidad y sea imperioso establecer un diagnóstico certero que permita desarrollar un tratamiento óptimo e inmediato –de por vida–, que prevenga complicaciones, mejore la calidad de vida y mantenga el estado de salud (Galofré Ferrater, 2025).

Ahora bien, las narrativas también denotaron que la cantidad de estrés manejado, si bien fue constantemente minimizado, también las llevó a generar estrategias para intentar sobrellevarle.

[...] cuando **me di cuenta que me atracaba de alimentas, incluso sin sentir hambre, empecé a llevar alimentos desde casa ...** últimamente he implementado eso, precisamente porque me percaté de que me veo afectada en salud ... llegó un momento que como se me antojaban cosas así de fuera, como dulces o antojitos ... ya empiezo a padecer un poco de gastritis ... infecciones estomacales muy continuas ... cuestión de la inflamación del colon ... entonces **ya procuro prepararme los alimentos en casa, y**

**tratar, de verdad tratar de no comer lo que no sea eso, evitar los atracones, porque a veces también son como por ansiedad, entonces trato de ver qué me los da, y voy como previniendo, antes de que llegue el atracón** (Nazaria)

Este orden de ideas conllevó a desarrollar narrativas relacionadas a perturbaciones en la esfera mental que se vislumbraron tras la desmotivación con su ejercicio profesional, estas se manifestaron con embotamiento emocional, un fenómeno de restricción emocional que genera el organismo para reducir los niveles de alerta y/o hipervigilancia, se caracteriza por la indiferencia, desapego, reducción de respuestas empáticas y apatía (Barbosa Eyler, 2023), todo lo anterior progresivamente les hizo reducir su incentivo prosocial y esperanza con respecto al empleo.

[...] **me he decepcionado mucho del trabajo**, más como por el ambiente laboral ... **mucha decepción, mucha impotencia, frustración, coraje** ... las preferencias, los abusos ... choca, que este pues como que en mi cara me mintieran ... y fue ahí que también **después de que no te escuchan, te lo quedas** ... llega un punto que **no lo percibes**, pasa ... soy como más consciente cuando me pasa con las víctimas, porque pues te cuentan, pero conmigo ... no, es raro, **como que es esa apatía para contigo** ... el trabajo ... las personas como cercanas ... **como que estas en automático** (Juana)

[...] cuando **tengo mucha carga de trabajo**, sí, muy independiente del trabajo **yo sufro de ansiedad, entonces el estrés me pone más fuerte la ansiedad** ... como que más latente entonces, **ya no sé si es el estrés contra la ansiedad o la ansiedad contra el estrés** –risas– ... yo creo que he aprendido a conocerme y a saber controlar mi mente, porque creo que uno de los factores importantes ahí es mi mente ... y **si trato de ir a terapia, pero como te comentaba, el tiempo** ... no siempre se puede ... hay mucho trabajo ... no poder ir, **eso me hace recaer** (Mar)

[...] aislado, desmotivado, decepcionado ¿qué otra era? desinteresado, pues **todas las anteriores** –risas–, a ver te voy a platicar –suspiro– ... **a mí me iniciaron un expediente por consumo de cocaína cuando en la vida he probado** ... **me trataron como delincuente** ... fuimos solamente 2 mujeres, y la otra compañera estaba amamantando a su hijo ... o sea, no había manera ... pero fue un daño de estar yendo y viniendo ... **nos hicimos otros exámenes y obviamente resultaron negativos**, pero fue un daño de estar, y me mandaban a traer, y dinos y dinos, y dinos ... **hasta después de 1 año ... que se solucionó, se archivó, me dejaron en paz ... pero el estrés que eso te causa** ... deja que te reprobren, porque te reprobren, porque quieren tu lugar ... **te suspenden mientras se abre el expediente ... para mí eso fue como burla** ... me llegaban a decir ‘ja, ja, tú qué dices que haces bien las cosas y trabajas te reprobren’, **luego me utilizaban como para cosas básicas, como las copias, cosas que no eran de mí trabajo** ...

hasta los 2 años después que volvió a ser la evaluación, la pasé, o sea por eso te digo que ¿entonces cuáles son los parámetros? no existen ... y eso te afecta, te digo siempre tratas de sacar el trabajo ... **pero como que tu solo estas ahí, existes** ... luego vinieron lo de los actos de discriminación, entonces **sí ha habido muchas cosas negativas**, qué ya tendría que haberme salido *–risas–* (Ross)

Para aquellas con dinámicas más exacerbadas, estas sintomatologías conllevaron a trastornos mentales.

[...] de hecho, cuando yo renuncié ... **salí diagnosticada psiquiátricamente por depresión y ansiedad**, este subía yo mucho de **peso**, de repente **comía en exceso, la vista fue lo primero que me afectó** ... por todo el tiempo de estar en la computadora, y sentía yo **mucha tensión en parte de los hombros** ... es eso, más que nada, la ansiedad ... **no puedes ya ni siquiera comer tranquila** ... era casi siempre salir y al otro día pues dormir, dormir, dormir *–estaba en turno de 24 horas–*... pero pues **eso te impide ya hacer otras actividades o inclusive convivir con tu familia** (Guerra)

[...] cuando me enfermé de hipotiroidismo, eso **exacerbó toda mi sintomatología del TLP** *–juega con sus manos–*, entonces, tuve **problemas de concentración, de memoria, de fuerza, de como de energía, depresión, pensamientos suicidas**, o sea, **fue una bomba**, una bomba muy fuerte, o sea, por ejemplo, algo tan fácil como hacer tablas de Excel no podía ... no entendía tampoco por qué ... **estuve 3 meses y medio internada en una casa de salud**. Y *–suspiro–*... estaba tan inestable, que **ni siquiera soportaba un cambio de cama**, o sea *–comienza a hablar con rapidez–*, imagínate qué nivel de inestabilidad emocional o qué nivel de daño de estar viendo que, lo único seguro que tenía era la cama que te daban, y yo ni siquiera era capaz de que me cambiaran porque... todo se derrumbaba, después entendí *–suspiro–*, ... me mandaron a psiquiatría, y si me ayudó mucho, la verdad es que **yo no quería salir**, o sea, ahora que me cuestiono ¿cómo puedo estar 3 meses y medio encerrada? *–mira al vacío–* porque estás encerrada literal, o sea, no sales para nada, nada más van visitas ... pero me sentía bien estando adentro, tenía mis amigas, o sea, sentía que me cuidaban ... te hacen la cama, casi te obligan a bañarte, porque como estas deprimida, pues no quieres bañarte, ¿verdad? ... tienes horarios establecidos hasta para dormir, o sea te cuidan. Entonces yo... *–suspiro–*, **necesitaba que me cuidaran** (Ross)

Debido a que anteriormente, ya se han descrito las etiologías de la ansiedad y TLP, en este apartado únicamente se ahondara en el desarrollo de la depresión, considerada una de las patologías más comunes en las consultas de atención primaria a nivel psiquiátrico, pues tiene una prevalencia del 7% a nivel mundial, se trata de un trastorno del estado de ánimo con síntomas cognitivos y físicos caracterizados por pérdida de interés en lo placentero,

dificultad para realizar actividades cotidianas, hipersomnia –somnolencia diurna excesiva–, pérdida de apetito, fatiga, quejas somáticas y sensibilidad extrema al rechazo. De acuerdo con la temporalidad y origen de su sintomatología puede clasificarse como depresión mayor, reactiva, enmascarada y distimia o neurosis depresiva, y pese a ser una psicopatología común, no se reconocen sus causas exactas, sin embargo, se considera que la incidencia de factores biológicos, psicológicos y sociales fungen como una tendencia a su aparición; el tratamiento ideal debe ser personalizado a las características específicas de su clasificación, las estrategias se orientan principalmente a tratamiento farmacológico y psicoterapia (Corea Del Cid, 2022).

Muchos estudios indican que las personas expuestas a fenómenos intensos de violencia tienden de desarrollar en mayor o menor grado psicopatologías como una forma de adaptación a los sucesos traumáticos experimentados, destacando paralelamente somatizaciones como disnea –dificultad para respirar–, mareos, inestabilidad, pérdida de conciencia y control, y despersonalización; asimismo, se considera que la baja autoestima se relaciona directamente con la cantidad de agresiones que las víctimas son capaces de soportar, pues en este factor se reflejan distorsiones en lo psicológico, afectivo, intelectual, conductual y somático (Costales Zavgorodniaya y Argüello Yonfá, 2023; Aguilar Maita *et al.*, 2022), siendo que tanto Guerra como Ross, describen episodios de violencias en sus vidas, más allá de las vivenciadas en el ámbito laboral.

[...] Con el papá de mi hija, que era con el que estaba yo en ese entonces, pues **se molestaba porque me decía ‘ya es tu hora de descanso ¿por qué te traes tus pendientes?’**, y yo como soy muy obsesiva, le decía ‘es que no quiero tener pendientes’ ... si algo tuve en mi estancia ... fue eso, que nunca tuve pendientes, pero dedicaba más tiempo del que estaba asignado y pues **era molesto para él**, y sí, muchas veces **peleamos por esa parte de las incorporaciones** de que me decía ‘**No es cierto ¿dónde vas a ir?’**, y yo le decía ‘voy a incorporarme’ y era de ‘**bueno, te llevo entonces**’ ‘**¿y a qué hora vienes?’** ‘**¿con quién estas?’**, entonces si era como **mucho conflicto con él ... de hecho, yo aquí no tengo familia, solo vivía yo con el papá de mi hija** ... yo sabía por ejemplo que una cosa era que yo viniera a trabajar, pero otra cosa era el trabajo de la casa, entonces todo lo que tenía en cuestión de limpieza, comida, y eso pues era conmigo, o sea yo pues era dividirme en 2 ... es lo que te digo, **fueron todas estas presiones**, en la casa, en lo laboral, todo se me acentuó ... y eso también me llevó a **episodios de violencia con el papá de mi hija** (Guerra)

[...] Justamente yo viví 2 cosas, que es lo que me generó el TLP ... **abuso sexual en la infancia y violencia familiar en la adolescencia** por parte del **papá de mi hijo ... violencia familiar que casi llega al feminicidio** ... fue muy **grave durante el embarazo** ... haz de cuenta que las películas se quedan cortas con lo que tú vives de violencia, aparte era muy chica, tenía 16 años, de 16 a 18 años, **no tenía ni herramientas, no tenía redes de apoyo, porque yo nunca le dije a mis papás que estaba viviendo**, hasta que me separé, porque yo sabía que, si me separaba, yo jamás iba regresar. **Y me separé justamente porque trató de ahorcarme**, me puso una corbata y yo—*suspiro*— de hecho, hasta la fecha todavía sigo pensando si fue disociación o qué demonios —*silencio*— ... yo me vi, o sea, desde el, desde el, como el techo, vi mi cuerpo tirado en el piso y vi a mi hijo, tenía 2 años en la cuna. O sea, por eso hasta ahorita me pregunto ... Y vi a mi hijo y —*silencio*— ... como que regresé por él, o sea por eso es, que a veces digo, es que las cosas de verdad que viven las víctimas son, de verdad, aunque veas la Rosa de Guadalupe, no se ve lo que vives en la violencia (Ross)

Partiendo de las narrativas donde señalaron el uso de TIC para el desarrollo de su labor, se indagó sobre la presencia de tecnoestrés, así como con el ejercicio y familiarización con la desconexión digital.

[...] **nos han dicho que siempre tenemos que estar atentas a los teléfonos de lunes a domingo**, así te envíen un mensaje sábado, tenemos que contestar ... **ha habido ocasiones en que a veces en sábado nos dicen mañana necesito que se presente porque vamos a ir el domingo a no sé qué** ... siempre debemos tener el pendiente del teléfono ... **yo sí llegué a tener un teléfono con 2 chips** ... incluso hace 2 años tal vez, **todavía me escribían usuarias en sábado y yo les contestaba, llegué como a generar como cierta adicción**. Llegué a pensar que era una **adicción al trabajo**, como que tener todo bien **por miedo a que me despidieran** y echaba muchos números y **muchas llamadas y muy atentas a mis usuarias, hasta en sábados y domingos**. Pero llegó un momento en que el mismo agotamiento y los tiempos no me lo permitían y **me puse una firme decisión de meter otro número**. **Entonces nunca les contesto, por aquí me mandan un mensaje viernes después de las 6:00 de la tarde, yo ya no lo contesto** (Juana)

[...] **cuido mucho ... lo que veo, los canales que sigo** ... me doy, **me limito como mi tiempo a determinada hora en las noches**, por ejemplo, ya no, no tomo redes sociales, no, nada ... **hubo un tiempo en que me buscaban las usuarias los fines de semana** ... **les daba opciones, y ya a determinada hora y día, ya no contestaba**, porque es muy fácil dar entrada, y te sigues, y es cansado (Lucía)

[...] yo creo que **sí estoy al pendiente en la cuestión de mensajes por alguna cuestión de incorporarte**, que te avisan por los medios electrónicos o llamadas, **o entregar algún tipo de pendiente que les urge**. Entonces no, no estoy como ‘ay, no lo voy a contestar’ o ‘ahorita no’, **siempre estoy como ... atenta a lo que me vayan a poder mandar o indicar** (Nazaria)

[...] **yo no estoy al pendiente de mi teléfono, o sea, no me interesa** ... es más, si se me olvida *–el teléfono–*, lo dejo ... aun me llame quien me llame, o me digan lo que me digan, mejor. O sea, **no me pueden obligar a tener el celular a la mano todo el tiempo, entonces, eso es lo que hago** (Ross)

Para esta parte, el análisis se realizó con 7 códigos: 1) Distrés; 2) Despersonalización; 3) Trastornos psicológicos; 4) Afecciones psicosomáticas; 5) Tecnoestrés; 6) Desconexión digital; 7) Aislamiento.

### **Síntesis**

El análisis expone los entramados que presentan las narrativas en torno al desarrollo de la práctica profesional de mujeres que se desenvuelven en contextos de atención a víctimas de violencias, y cómo ello les hace modificar, cambiar y/o reconfigurar sus trayectorias individuales, emocionales, sociales e incluso cognitivas para poder equilibrar su vida laboral y personal, lo que genera en sí mismo un impacto en su existencia. Esta sección, resume los principales hallazgos en los apartados previamente detallados en las Tablas 11, 12, 13 y 14.

**Tabla 4**

Principales hallazgos: Estatus Laboral

<b>Categoría</b>	<b>Hallazgos principales</b>	<b>Impactos y/o modificaciones</b>
<i>Contratación y funciones</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procesos extensos de reclutamiento.</li> <li>• Sin claridad en el puesto</li> <li>• Descubrimiento “sobre la práctica”</li> </ul>	Inseguridad e improvisación que fomenta incertidumbre y sobrecarga inicial.
<i>Salario y prestaciones</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Honorarios indefinidos o mal remunerados</li> <li>• Prestaciones mínimas</li> <li>• Uso complejo de seguridad social</li> </ul>	Necesidad de empleos secundarios, problematización de situaciones familiares.
<i>Ejercicios de poder</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brecha salarial con base en conexiones</li> <li>• Favoritismo y/o corrupción</li> </ul>	Percepción de inequidad; sentimientos de enojo, frustración, miedo y resignación
<i>Sobrecarga laboral y teletrabajo</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornadas extensas</li> <li>• Comunicación 24/7 sin compensaciones económicas</li> <li>• Atención remota intensificada con la pandemia</li> </ul>	Dificultad de límites entre el trabajo y la vida personal; desarrollo de fatiga crónica y tecnoestrés.
<i>Violencia intrainstitucional</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hostigamiento y represalias</li> <li>• Recordatorio de imprescindibilidad</li> <li>• <i>Mobbing</i></li> </ul>	Deterioro de autoestima y autoeficacia; aumento de riesgos psicosociales y burnout.

Nota: elaboración propia.

**Tabla 5**

Principales hallazgos: Experiencias Autobiográficas

Narrativas emergidas	Hallazgos en las percepciones
<i>Vocación y compromiso social</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reafirmación del compromiso profesional mediante capacitación autodirigida.</li> <li>• Desarrollo de altos niveles de competitividad debido a la autoexigencia</li> </ul>
<i>Expectativas VS realidad</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingreso con la expectativa de ayudar y/o apoyar a otras personas</li> <li>• Choque con procesos burocráticos y violencia intrainstitucional</li> <li>• Evolución a metas concretas dentro de procesos estratégicos</li> </ul>
<i>Doble jornada y vida familiar</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reorganización familiar, de pareja, de maternidad y de redes sociales</li> <li>• Pérdida de rituales personales, mayormente familiares</li> </ul>
<i>Resiliencia organizacional</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redes de apoyo en compañeras y compañeros de trabajo</li> <li>• Desarrollo de estrategias para poner límites</li> <li>• Regulación de autoexigencia</li> </ul>

Nota: elaboración propia.

**Tabla 6**

Principales hallazgos: Salud Emocional

Fenómenos	Hallazgos	Impactos percibidos
Desensibilización a la violencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplanamiento emocional</li> <li>• Minimización de narrativas y vivencias</li> <li>• Mecanización afectiva</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento de señales y/o síntomas</li> <li>• Dialogo con pares, familiares</li> <li>• Rotación de casos</li> <li>• Pausas activas</li> </ul>
Síndrome de desgaste por empatía y traumatización vicaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Irritabilidad, disociación e identificación con víctimas</li> <li>• Minimización de violencias en la propia vida</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Psicoterapia ocasional</li> <li>• Vacaciones</li> <li>• Autocuidado intermitente</li> </ul>
Autocuidado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades como: yoga, caminata, arte, contacto con la naturaleza, toque de queda digital.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de constancia por horario laboral</li> <li>• Percepción del autocuidado como lujo, no prioridad</li> </ul>
Soporte emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo principal de pares laborales</li> <li>• Se requiere ser precavidas con la familia y/o parejas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reforzamiento de alianzas profesionales como sostén emocional</li> </ul>

Nota: elaboración propia.

**Tabla 7**

Principales hallazgos: Salud Mental

Hallazgo principal	Causa aparente	Cambios percibidos
Estrés crónico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornadas extendidas</li> <li>• Reincorporaciones inesperadas</li> <li>• Presión administrativa por números reportados</li> </ul>	Fatiga, ansiedad, dolores musculares, hipertensión, gastritis.
Trastornos psicológicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inseguridad laboral</li> <li>• Presión directiva</li> <li>• Casos extremos de violencias fuera del trabajo</li> </ul>	Atracones y/o inhibición alimentaria, insomnio, aislamiento, diagnósticos clínicos de ansiedad, depresión y trastorno límite de la personalidad.
Tecnoestrés y desconexión digital	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exigencia de disponibilidad</li> <li>• Uso de recursos personales para fines laborales</li> </ul>	Desarrollo de estrategias: doble SIM y límite de horario, evitación.
Otras patologías	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfermedades hereditarias</li> <li>• Sintomatologías exacerbadas por sobrecarga laboral</li> </ul>	Interrupción laboral Hospitalización Medicación y tratamiento a largo plazo

Nota: elaboración propia.

## CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

### Discusión

La pesquisa tiene por objetivo identificar los impactos de las afecciones en la salud emocional y mental que presentan las psicólogas que atienden víctimas de violencias debido a su labor, como se plantea en el Capítulo I del presente trabajo, aludir al concepto de panorama laboral refiere a una perspectiva muy amplia de entramados que dan lugar a un contexto de trabajo específico, ello abarca información particular sobre el empleo en cuestión, las condiciones promedio con respecto a las contrataciones, jornadas, salarios y otros supuestos inherentes, el perfil idóneo para desarrollar las actividades que exige, las tendencias y/o desafíos en torno a la labor, el volumen de la fuerza laboral, y claro, sus implicaciones sociales y económicas.

Es por lo anterior que fue preciso para la investigación partir no solo de las premisas propias del empleo, sino del concepto de estatus laboral para ahondar en la relación que guardan las personas para con su empleo, desde la familiaridad con los supuestos a cómo gradualmente se involucran personalmente en el ejercicio de este (Prieto Diez, 2023), de la misma manera, las experiencias autobiográficas brindan narrativas que si bien se desarrollan en torno a las sugerencias hechas en la entrevistas, también permiten dimensionar cómo se representan a sí mismas en esos contextos, pues la biografización no solo reconstruye episodios del pasado, sino que vislumbra una historia con lugar, sentido y significado (Soto Yonhson y Jiménez Morales, 2023)

Retomando los hallazgos principales y destacando las aportaciones del análisis, se da lugar, primeramente, a las narrativas con respecto al trabajo, partiendo de la internalización del desempeño laboral que progresivamente se convierte en un *habitus* al tornarse una práctica inconsciente, en ella se entreteje lo laboral, económico, político, cultural, social, mental, emocional y corporal (Martín Cantero y Quilaqueo Rapimán, 2012). Aquí las narrativas denotaron un ingreso largo y lleno de incertidumbre, compuesto de sesiones muy rigurosas sobre conocimiento teórico, entrevistas personales, pruebas físicas, exámenes toxicológicos y socioeconómicos, y prueba de polígrafo.

En su mayoría, los procedimientos aludidos son los más utilizados, ya que, con frecuencia, los procesos de reclutamiento se enfocan en obtener a las y los mejores candidatos centrándose no solo en lo teórico, sino en métodos dinámicos, realistas y de desempeño que evalúen actitudes y respuestas con respecto al puesto en cuestión, mismos que deben evolucionar conforme al crecimiento del mercado, por lo que es cada vez más constante que al convertirse en procesos más rigurosos, sean de mayor duración debido a que se componen de más fases y progresivamente van reduciendo el número de candidatas y candidatos de mayor potencial (Mendoza Armijos, 2021), no obstante a lo anterior, la prueba de polígrafo se trata de una evaluación poco recurrente, ya que exige de requisitos estrictos para poder realizarla de manera óptima.

A menudo denominado detector de mentiras, el polígrafo es un instrumento que mide las reacciones del sistema nervioso central bajo situaciones controladas, está diseñado para medir las alteraciones fisiológicas de las personas ante respuestas que se asocian a determinada actividad cognitiva, por lo que no detecta veracidad, sino que está al tanto de la frecuencia cardíaca, respiratoria, presión arterial, sudoración y movimiento; para ello se deben colocar sensores en puntos clave del cuerpo –tórax, abdomen, dedos y brazos–, y se requiere que la persona evaluada esté lo más cómoda posible, se mantenga sentada y erguida, con manos sobre las piernas o apoyadas sobre una superficie plana, no debe encontrarse bajo la influencia de ninguna sustancia y, desde el ámbito ético, se requiere de su voluntariedad y consentimiento (Gómez Gualdron, 2024).

Una prueba poligráfica es una evaluación de carácter criminológico que requiere a una persona experta en *rapport*, observación, empatía, entrevista y conocimientos en el área que se evaluará, con la intención de indagar sobre potenciales concausas de conducta antisocial, es decir, en contra de la sociedad. Dentro del ámbito organizacional, se instauró como una prueba de confianza, pues se trata de un recurso para reducir o eliminar posibles riesgos de corrupción interna, a través de sus resultados se decide si una organización asume o no el riesgo de contratar a una persona con alguna tendencia a cometer un ilícito durante su estancia como empleada, es preciso contrastar sus resultados con pruebas y/o técnicas complementarias, pues el polígrafo es propenso a inexactitudes (Martínez Cabrera, 2022).

El proceso *per se* funge como un ejercicio de poder al implicar vigilancia y control, pues cabe destacar que las evaluaciones se distinguen por su carácter hostil, en donde se debe producir verdad en cualquier forma, el polígrafo funciona como herramienta para regular el comportamiento, pues si bien se limita a medir respuestas fisiológicas, el proceso mediante el que se le da uso inmoviliza el cuerpo, moldea la conducta hacia una respuesta esperada y produce contestaciones en orden a las normativas estimadas; el que una persona sepa que está siendo evaluada de esta forma genera escrutinio, y es desde ese punto donde se establece una relación asimétrica de poder entre quien interroga y quien es interrogada o interrogado, reforzando así el discurso de punitividad y autovigilancia, que inicialmente genera autocontrol y que si sostiene a través del tiempo, se transforma en autocensura (Gómez Gualdron, 2024; Martínez Cabrera, 2022).

Sobre esta misma línea, se señalan contrataciones indefinidas, salarios no proporcionales a la labor, prestaciones y/o seguridad social y de salud limitadas por tiempo, disponibilidad y/o accesibilidad. Todo ello se fundamenta la precariedad laboral, que como indican Peláez González y García Villanueva (2022), se acentúa en esta parte del mundo y es caracterizado por la imposibilidad de equilibrar el esfuerzo aplicado a la labor y los beneficios obtenidos a través de él, en donde no hay garantía de condiciones sociales ni económicas mínimas para el desarrollo o sostén de una vida digna. En adición a lo anterior, este fenómeno formula empleos inestables, donde el crecimiento es muy limitado, normalizando el multiempleo y conllevando a una perspectiva de trabajo ‘por amor al arte’, ya que sostiene la premisa de que el trabajo no refleja ni ahora ni en un futuro, la cantidad y calidad invertidas a él (Guadarrama Olivera *et al.*, 2015; 2012).

Ahora bien, con respecto a las diferencias ejercidas en el trato administrativo y social, exigencia de atenciones proyectadas en números de reportes, y recurrente recordatorio de imprescindibilidad al demandar mejoras de espacios, recursos, horarios, salarios u otras condiciones, todas reflejo de actos de violencias diversas como discriminación, *mobbing* o acoso laboral, hostigamiento laboral, asecho, amenazas, intimidación e invalidación, las cuales se presentan como efecto sociopolítico dentro de las organizaciones, particularmente las de orden público, donde abunda el abuso en el trato del funcionariado no solo desde

posiciones jerárquicas superiores, sino también en pares y subalternas, debido a la presión institucional del Estado (Poblete Toloza y Jiménez Figueroa, 2022).

La intención no es reprimir, sino como bien explica Foucault desde el biopoder y la biopolítica, es administrar, regular y optimizar la vida de las personas desde las instituciones, es decir, organizar la vida y su desarrollo desde las normas, estadísticas y otras prácticas de control diversas (Chamorro, 2025); así el biopoder gestiona tiempos, emociones y rendimientos a través de las exigencias administrativas, protocolos que fragmentan el sentido de las intervenciones y supervisiones constantes al aparente desempeño, que más bien se enfoca a la productividad observable, mientras que desde la biopolítica se instrumentaliza a las personas con la administración de sus tiempos y disponibilidad para gestionar emociones, mecanismos de regulación como la prescindibilidad y violencias intrainstitucionales varias, expresadas en cargas excesivas de trabajo –inequitativas entre el personal–, desatención institucional, burocracia excesiva e invalidación de procesos humanos, produciendo una sensación de ser funcional y desechable al mismo tiempo.

Asimismo, se relaciona con la necromáquina de Rossana Reguillo (2021), aludiendo este concepto a una categoría analítica para describir la extrema violencia, y fungiendo como hilo conductor desde su premisa sistemática, que establece la confluencia de poderes económicos, políticos y criminales, cuyo epítome de domino no es la extinción de la vida, sino la normalización y socialización de la muerte. En donde las violencias operan como una forma de entender e internalizar el mundo, de manera que los ejercicios constantes de poder vacían territorios –públicos y privados– y establecen jerarquías de vida y muerte –o uso–, particularmente en entornos donde no hay presencia del Estado, o en este caso, especialmente donde hay presencia del mismo, pues paradójicamente no es posible aplicar la ley ante el ente que representa la ley.

Siguiendo lo anterior, en relación específica al teletrabajo, es destacable que la pandemia se trató de un evento sin precedentes, por lo que no se tenían legislaciones vigentes al respecto –y que hoy en día se encuentran en el Título Sexto: Trabajos Especiales de la L.F.T. (Cámara de Diputados del H. Congreso De La Unión, 1970) –, no obstante si bien la

pandemia por COVID-19 no dio pie a nuevas problemáticas laborales, si profundizó las ya existentes, elevando la carga de trabajo, que cabe resaltar tuvo que abordarse con recursos personales, agudizando el tecnoestrés, difuminando los límites entre espacio privado y público, intensificando las interacciones para quienes si tuvieron la oportunidad de confinarse y exacerbando la vigilancia directiva. Esta información es contrastable con los argumentos de Foucault sobre los mecanismos de control, dispositivos instaurados a través de elementos en cotidianidad que facilitan el internalizar una figura y/o entidad de autoridad, misma que refuerza su poder mediante instituciones y normativas, de manera que una autoridad pasa de ser una entidad física con presencia limitada, a una omnisciencia internalizada, lo que lleva a las personas a auto disciplinarse y obedecerle enteramente por miedo a ser descubiertas de cometer una falta (Zermeño Flores, 2020).

Este concepto evoluciona al ecosistema digital desde la noción del panóptico, una arquitectura carcelaria cuyo diseño circular permite la observación de todas las personas prisioneras sin que ellas sepan que están siendo observadas, restándoles de alguna manera su privacidad y apoderándose de sus comportamientos. La llegada de la era digital y tecnológica alteró la barrera de lo público y privado, dando lugar a espacios que buscan documentar todo, todo el tiempo, incorporando constantemente nuevas herramientas para registrar y compartir la vida, de esta forma se puede observar a las demás personas incluso sin ser vista o visto, al igual que el panóptico (Soler Fernández y Suárez Álvarez, 2018).

En otro orden de ideas, se presentó un entramado de las expectativas en contraparte a las realidades laborales fuera o no su primer empleo, las ilusiones respondían a una vocación de servicio a otras personas, destacando un desempeño por alta competitividad, compromiso, aprendizaje y proactividad, enfrentándose en el ejercicio a las grandes cantidades de trabajo, ambientes organizacionales poco favorables, relaciones asimétricas de poder y excesiva burocracia, todas estas situaciones perturban el desarrollo profesional, sentido de vocación y promueven un sentimientos de desesperanza, pues se amenaza la estabilidad personal a través del estatus laboral (Brouwer *et al.*, 2021).

Este fenómeno se ha estudiado en otras poblaciones, particularmente en el personal médico interno de pregrado del área de la salud, quienes inicialmente se caracterizan por un sentimiento de satisfacción debido al logro de llegar a esa etapa, mezclado con temor e incertidumbre de no tener la preparación para enfrentarla. Sus temores son superados por el deseo de aceptación, de ser consideradas y considerados parte del ambiente, lo que les lleva a responder activamente a las exigencias de sus superiores y convertir el hospital en una segunda casa; la estructura jerárquica del gremio les coloca en sometimiento a las órdenes del resto del personal, aumentando la tensión física y emocional, permitiendo que abunde el temor al castigo y reprimenda, lo que merma el desempeño y tiende a orientar hacia realizar tareas que pueden o no estar relacionadas a su labor (Crues *et al.*, 2015; Sánchez Flores *et al.*, 2008).

Sobre esta línea, las participantes encuentran fortaleza en la competitividad en forma de profesionalización, pues en su mayoría, las interlocutoras son partícipes de la educación continua, la capacitación se transforma en una estrategia de sostén y resistencia frente a los contextos laborales de exigencias desmedidas, donde al converger lo cognitivo, emocional y precario, la constante actualización surge como una noción de poder, creando nuevos regímenes de entendimiento y validación de conocimiento, permitiendo construir nuevos criterios teórico-técnicos y forjando nuevas comunidades, pues fomenta el intercambio horizontal de experiencias, metodologías de intervención y evidencia de resultados (González Ortuño, 2022).

Otro fenómeno de soporte es la resiliencia organizacional, una dinámica interna de oposición ante contextos laborales volátiles, que hace uso de la creatividad de sus integrantes para generar entre ellas y ellos el respeto, confianza y motivación que no se obtiene de la institución, favoreciendo las relaciones interpersonales con personas pares y superiores que otorguen mutuo apoyo, y promoviendo empatía y gestión ante la crisis, pues desarrolla flexibilidad en sus integrantes, quienes constantemente se encuentran en estado de alerta ante potenciales cambios, lo que tiende a generar liderazgos efectivos (Barrón-Torres y Sánchez-Limón, 2022; Mucharraz y Cano, 2021).

No obstante, el constante ambiente laboral negativo que glorifica agentes estresores normaliza el trabajo sobrecargado y extraordinario, así como el abuso de autoridad y poder, orilla a las personas no solo a silenciarse al respecto, sino que fomenta nuevos comportamientos; por un lado, está ‘la gran renuncia’, un proceso masivo de altos índices de rotación, renuncias silenciosas, ausentismo –ausencia laboral por motivos justificados o injustificados– y presentismo –asistencia física al empleo sin rendimiento óptimo– en la organización, pues sus integrantes son conscientes de la precariedad, y optan por silenciosamente deslindarse de las instituciones. Por otro lado, se hallan los comportamientos psicopáticos debido a la falta de consecuencias ante los fenómenos antes mencionados, pues constantemente les imposibilita a las personas encontrar una solución o salida del conflicto. En suma, lo sucedido en el trabajo no queda en el trabajo, sino que traspasa a sus ámbito personal, emocional y social (Guerrero-Sánchez y Guerrero-Grajeda, 2023).

Ahora bien, esto subraya la presencia de desgaste profesional, modificación del estilo de vida individual y social, dobles jornadas, y factores de riesgo a la salud mental y emocional. La naturaleza del trabajo exige de empatizar constantemente con las personas que se atienden, por lo que se desarrolla una empatía sostenida, más no basal, lo que implica un sobreesfuerzo continuo y consciente por parte de la persona profesional, misma que al no tener contención genera desensibilización y/o traumatización vicaria en función de la disociación presentada (Huanqui Tovar, 2024). Ello se conjunta con el *burnout*, sintomatología física, psicológica y social en respuesta a los niveles crónicos de estrés, mismos que al mermar el desempeño generando agotamiento y desmotivación, conllevan no sólo a la pérdida de energía, idealismo y empatía, sino que potencian las tendencias a padecer algún trastorno psicológico relacionado al estrés y/o ansiedad, cuyos signos pueden ser confundidos con la despersonalización, cansancio y dificultades propias del *burnout* (Lozano-Vargas, 2021; Saborío Morales e Hidalgo Murillo, 2015).

Al allegarse a estas perspectivas, se develan también otros factores que agudizan las problemáticas, siendo un ejemplo la doble jornada, que monopoliza las tareas domésticas y de cuidados al género femenino, sin desatender las actividades que les tornan económicamente activas, incluyendo la crianza de hijos e hijas, tanto si se tiene una pareja

estable como si se adopta una jefatura de familia autónoma, prevaleciendo roles y/o estereotipos sexuales y de género en el hogar, familia y empleo, pues se trata de una jornada aparentemente invisible, ya que si bien no es palpable de manera retributiva, los estragos del sobreesfuerzo que implica son palpables en el bienestar físico, mental y emocional de quienes lo ejercen (Lagarde y de los Ríos, 2022; Musarella y Discacciati, 2020).

Sobre esta misma línea se hallan las modificaciones a los estilos de vida, pues idealmente debería existir un balance entre la vida personal y laboral, sin embargo, el trabajo demanda recursos y tiempo extraordinarios que ameritan la reorganización de las estructuras preconcebidas. Esto requiere de un equilibrio no solo simbólico sino afectivo y cognitivo, pues las personas deben ser plenamente conscientes de dónde se encuentran situados sus recursos, afectos, tiempos, energías y compromisos, en orden a distribuirles equitativamente entre todos sus espacios, lo que implica negociar y compartir para poder integrar en armonía (Brough *et al.*, 2020). Sin embargo, es común que mientras mayor sea el desempeño en lo laboral, mayor sea el descuido de las demás esferas del desarrollo, a este respecto, las respuestas obtenidas son varias, pues existen quienes conservan sus estructuras, aunque con menor participación de su parte, agentes sociales en disposición a amoldarse a las nuevas rutinas de las interlocutoras, o quienes, en función del agotamiento por el trabajo, deciden dejar de participar y contribuir en actividades prosociales.

Aproximarse a estas cuestiones desde una mirada más humana permite comprender el panorama laboral desde una perspectiva crítica, donde converge lo individual, estructural e institucional, y más allá de concebir el empleo como un concepto estático delimitado, se muestra como el entramado complejo de experiencias y ejercicios de capital, sistemas, poderes, violencias, vocaciones y resistencias; las narrativas permiten observar que no se trata de un proceso neutral, sino que conforme se concientizan las exigencias, los mecanismos de control se inscriben en la corporalidad y subjetividad de cada persona. Un fenómeno cuyas condiciones, si bien reflejan en sí mismas formas de precarización que se fomentan en contextos más amplios, se extienden también en el bienestar emocional y mental de quienes forman parte de él, pues encuentran en la vida laboral una normalización de la

deshumanización para aquellas personas que sienten el compromiso de atender desde lo psicosocial.

Conjuntado e impulsado por varios sucesos simultáneos, el panorama en el que ahonda esta pesquisa permite revelar que el trabajo en atención a víctimas de violencias debe comprenderse desde su estructura y configuración, no solo desde sus resultados, pues quienes ejercen estas prácticas enfrentan desafíos no sólo teóricos, técnicos y metodológicos en constante cambio, sino perturbaciones emocionales que habitan el sistema donde se desarrollan las labores, lo que no permite prácticas sostenibles y potencia el riesgo de su integridad hasta las últimas consecuencias.

Un ejemplo palpable de lo anterior es el caso de Luis Abraham Reyes Vázquez, médico residente del Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS] en Monterrey, quien se quitó la vida el 02 de junio de 2025 tras ser víctima constante de una cadena de maltratos de *mobbing* y violencia intrainstitucional en dicho Instituto. Era un joven de 27 años que, 8 meses antes de su fallecimiento, mostró de manera abierta su agradecimiento por haber sido seleccionado para la especialidad de medicina interna, incluyendo gratitud a su familia, pareja, docentes y comunidad espiritual; él tenía grandes aspiraciones y una buena historia académica, sin embargo, dentro del ámbito laboral se encontró con jornadas extenuantes, normalización de violencias injustificadas, castigos desproporcionados y humillaciones públicas, todo sostenido bajo la premisa de convertirlo en un gran médico, sus pares y superiores expresan incertidumbre tras su muerte, pues no se trata de un caso aislado, por lo que es posible hablar de una crisis de seguridad y salud mental en el ámbito. A este respecto, el IMSS se respalda, o más bien se excusa, bajo el argumento que “*no existían reportes formales de acoso*”, por lo que no existe un expediente, y por tanto, no hay un caso que atender; no obstante, los comunicados por parte de médicos y médicas del mismo hospital refieren un ‘ambiente laboral tóxico’, y aluden tener miedo de ser las siguientes víctimas, exigiendo justicia por su compañero y firmando bajo la leyenda “*No queremos mártires, queremos justicia y transformación...*” (Flores, 2025; Rivera, 2025).

Bajo estas premisas es preciso resaltar también la necesidad universal de los cuidados, cuya intención no es sostener la vida, sino permitir a las personas alcanzar un desarrollo digno, lo que implica proteger, mantener, recuperar y promover sus capacidades de acuerdo con la etapa cíclica de vida y/o situación o grado de dependencia que atraviesen; ahora bien, los cuidados recopilan actividades materiales, subjetivas, relacionales y de gestión mental visibles y enraizadas a distintos ámbitos, no sólo el doméstico, sino también el sector público y el mercado, por lo que es preciso incorporar la perspectiva de género y de cuidados tanto a las políticas públicas y legislaciones vigentes, como generar mayores esfuerzos en estas materias que enfatizan en integrar las perspectivas antes mencionadas desde las Seis Rs – reconocimiento, redistribución, reducción, representación, remuneración digna y relaciones afectivas–, con la finalidad de gestionar una justicia social que verdaderamente considere a la población en lo diverso y en lo particular (ENTS, 2021).

El reconocer las tensiones y hechos anteriores resulta fundamental para desarrollar líneas de acción que gestionen estrategias y sistemas de cuidado para quienes se han encargado de salvaguardar la vida de otras personas, especialmente de quienes se desenvuelven en atención pública, pues cumplen con la responsabilidad de hacer valer los derechos de quienes acuden a ellas y ellos.

### **Conclusiones**

Para desarrollar este apartado es importante retomar la pregunta que guio esta investigación: ¿Qué cambios existen y cuáles son los impactos que presentan las mujeres psicólogas cuyo trabajo implica atender a personas víctimas de violencias, más allá de su panorama laboral?; es a partir de ella que fue posible llegar al objetivo, pues develó las experiencias atravesadas por los entramados objetivos y subjetivos.

En primer lugar, la pesquisa permitió identificar las dimensiones en dónde se presentan mayores cambios e impactos con respecto al empleo, ello desde la configuración de experiencias biográficas, pues están dotadas de significado, de manera que cuando una persona identifica con claridad un evento, esto implica una valoración específica al mismo. Destacan las modificaciones al estilo de vida personal, familiar, social, en desarrollo del autocuidado y el uso de tecnologías de la información y comunicación, pues en mayor o

menor forma las participantes aluden reducción de actividad prosocial, aislamiento, cansancio excesivo y normalizan mecanismos de control y violencias hacia sus personas y relaciones interpersonales debido a la constante hostilidad en la que se encuentran expuestas.

Secundando, los impactos surgen en tanto se reconocen los ejercicios y expresiones de violencias dentro de las organizaciones, pues se instauran de manera gradual y directa hacia las personas sin importar su posición dentro de la organización, siendo posible identificar las reacciones psicológicas y emocionales en torno a un escenario en concreto, incluyendo cambios en el estado de ánimo, síntomas físicos de agotamiento y estrés, comportamientos aversivos, pensamientos fatalistas con respecto a sanciones, y exacerbación de sintomatologías de otras enfermedades previas o detectadas alrededor de la labor.

El análisis permite allegarse a una comprensión más allá de lo obvio, pues si bien se parte de supuestos contractuales, el desarrollo de esas premisas conlleva violencias simbólicas, dinámicas de precariedad y vigilancia persistente, y afecciones en el bienestar emocional, físico, mental y social, condiciones que provocan modificaciones significativas en la vida cotidiana, profesional y personal, y cuyas consecuencias, contrarias a lo previsto, no terminan, sino que empiezan con *Burnout*. No obstante, pese a la hostilidad en el entorno las participantes ejercen a través de su práctica diversas formas de resistencia, creando redes de apoyo internas, fomentando resiliencia organizacional en sí mismas así como en otras y otros, y aprovechando los recursos a su alcance para generar estrategias que les permitan sostener su trabajo y resignificar su rol en la labor, mismo que en determinado momento ya no depende de la institución, sino que se fortalece lo suficiente para ejercerlo de manera particular.

Los hallazgos de esta investigación, a través de las voces de Juana, Lucía, Guerra, Mar, Ross y Nazaria, buscan sumar al entendimiento del ejercicio profesional en psicología en contextos marcados por violencias estructurales, destacando la necesidad imperiosa de formular nuevas formas de trabajo desde la ética y el cuidado. Además, también invita a continuar explorando los efectos subjetivos del trabajo en la salud física, mental y emocional, con la intención de generar espacios y acciones afirmativas dignas y sostenibles para quienes

cuidan y atienden directa e indirectamente a otras personas en condiciones de vulnerabilidad. Estos ejercicios llevan a visualizar la dignidad de lo que no se nombra, pero se sostiene, para lo que es preciso adentrarse en sus memorias y presencias no desde su trabajo, sino desde sus personas, quienes sobrellevan el cansancio, vigilancia e indiferencia de instituciones que buscan desdibujar la humanidad a toda costa.

Concluir esta pesquisa no implica el cierre de la inquietud que la generó, sino asumirla como punto reflexivo para una siguiente etapa que pueda formular respuestas objetivas ante las necesidades expuestas, con la responsabilidad de redignificar y como toda investigación, de generar nuevas preguntas, particularmente aquellas cuyas respuestas no caben en cifras ni discursos, sino que habitan en el cuerpo, voz, experiencia y práctica de quienes las viven, porque reconocerlas también es una forma de resistencia.

### **Consideraciones y limitaciones**

La presente investigación se realizó con énfasis en atender los cambios e impactos que se viven más allá del panorama laboral formal, por lo que se hizo uso de una metodología cualitativa que permitiera allegarse a las narrativas subjetivas donde es posible visibilizar estas variables, lo que a su vez aproxima a vivencias particulares de las participantes.

Una primera consideración metodológica es el valor que se agrega a estas experiencias como fuente de conocimiento situada, efecto que puede visualizarse desde el desarrollo del instrumento, que orientó las narrativas de las entrevistas hacia recolectar información a cuenta del entorno laboral y sus entramados con lo personal, emocional y simbólico. Debido a ello, el proceso de investigación cualitativa debe ser lo suficientemente sólido para producir hallazgos transferibles en lugar de generalizables, lo que implica promover o crear reflexiones, cuestionamientos e informar o modificar acerca de las prácticas más allá de la investigación, siendo fundamental para lograr esto que las investigaciones no sean necesariamente válidas, replicables o representativas, sino ser creíbles, resonantes y ricas en contenido en función de la subjetividad de sus criterios (Köhler *et al.*, 2021).

Un indicador positivo de la entrevista es la duración de la misma, pues si bien existe una guía que orienta hacia el objeto de la pesquisa, esta no es determinante y abre la

posibilidad de entrevistas a profundidad con base en las narrativas de las personas participantes, de esta manera, las entrevistas de preguntas abiertas de mayor duración producen más y mejores datos que entrevistas cortas y superficiales, siempre que los datos obtenidos aporten nuevas ideas y reflexiones sobre conceptos y/o prácticas vinculadas al objeto de estudio (LaDonna *et al.*, 2021).

Partiendo de lo anterior, es preciso que la calidad de la pesquisa se fundamente en tres criterios: credibilidad, auditabilidad y transferibilidad; pues de ellos depende el rigor metodológico, si bien son la creatividad, sensibilidad, flexibilidad y habilidad de la persona investigadora lo que permite responder a los sucesos que se presentan durante la investigación, es preciso que esas respuestas comprendan y respeten las raíces ontológicas y epistemológicas del abordaje que les orienta (Castillo y Vásquez, 2003). En este tenor, los criterios para evaluar el trabajo deben ser explícitos y apropiados, eludiendo aplicar criterios cuantitativos para evaluar métodos cualitativos.

Ahora bien, es importante señalar que la presente investigación no se encuentra exenta de limitaciones, por lo que a continuación se describen las principales. Cabe resaltar que si bien el enfoque cualitativo funge como una fortaleza al propiciar aportes novedosos a sucesos sociales para comprender y allegarse de manera científica a las experiencias humanas mediante el razonamiento inductivo, mostrando interés por la interpretación, enfatizando en la importancia del contexto y procesos, y manifestando los datos del sentir, es decir, aproximándose al significado del fenómeno investigado (Jiménez Chaves, 2021; Molano de la Roche *et al.*, 2021), es la misma razón aquello que dificulta el procesamiento y comparación de la información obtenida, no siendo posible generar relaciones causales entre conceptos, ni realizar diferencias significativas por algún tipo de grupos; asimismo, el propio corte y alcance de esta pesquisa imposibilitan obtener evidencia suficiente para hacer otro análisis adicional al ontológico, pues el carácter descriptivo alude a la esencia de la gestión del conocimiento a la que, nuevamente, no es posible acceder mediante otro tipo de enfoque.

Ahora bien, con respecto a la población, esta fue seleccionada con base en los criterios de inclusión y exclusión a conveniencia de la investigación, que en adición al carácter

voluntario y a la propia naturaleza del trabajo al que se les asocia, implica cierta reserva por su parte. En este mismo sentido, no es posible aludir a una generalización de resultados, pues las participantes no figuran como parte representativa de su población.

En el ámbito instrumental, con reiteración en la premisa de que no es posible allegarse a la pregunta que dirige la investigación mediante otro enfoque, se cuenta con una guía de entrevista que estructura las categorías y sus dimensiones para organizar la información obtenida; es destacable por algunas autorías que, si bien el uso de una guía no evita la presencia de procesos analíticos como la codificación, si puede crear la ilusión de una práctica de investigación lineal, lo que puede conducir a una simplificación excesiva y falta de rigor en las preguntas, ello siempre que la guía en cuestión no se ajuste o que se aplique sin ajustes adecuados para adaptarse a la epistemología, población, entorno u otras especificidades de la investigación, lo que imposibilita la replicabilidad del estudio; al respecto, es preciso mencionar que el valor de la evidencia radica no solo en la rigurosidad de las y los revisores acerca del proceso y la riqueza de los datos obtenidos, sino en la claridad y efectividad de las y los investigadores con respecto a sus hallazgos y el cómo demuestran la importancia e innovación de sus contribuciones (Köhler *et al.*, 2021; LaDonna *et al.*, 2021).

Finalmente, es imperioso considerar la presencia de deseabilidad social, entendida como una tendencia de las personas participantes de una investigación a sesgar sus respuestas con el propósito de lucir socialmente favorables, y si bien los efectos en el enfoque cualitativo son pequeños en comparación al cuantitativo, pues se cuenta con una mayor proximidad al objeto de estudio, no se descarta su presencia ante concepciones subjetivas, particularmente en lo que refiere a asociaciones fuertes y directas entre comportamientos, intenciones y actitudes, lo que descarta a su vez un carácter predictivo (Sepúlveda *et al.*, 2020; Vesely y Klöckner, 2020).

### ***Contribuciones***

Los hallazgos de esta investigación brindan aportes en el campo de la psicología con respecto al estudio del trabajo y sus implicaciones a la salud, pues visibiliza las experiencias profesionales subjetivas de mujeres psicólogas que atienden a víctimas de violencias, lo que promueve narrativas con perspectivas situadas, feministas y estructurales.

Se contribuye al ampliar la comprensión del impacto psicosocial del ejercicio profesional más allá de los supuestos teóricos, pues al ahondar en las vivencias se identifican las dimensiones que entretienen durante el acompañamiento, las cuales llegan a ser invisibilizadas en discursos institucionales, académicos y abordajes concretos a presencia y/o ausencia de factores; a su vez, el análisis ofrece una exploración crítica de los entramados de poder que atraviesan las prácticas, particularmente en escenarios donde prevalecen la precarización, el control y la exigencia, lo que fundamenta el desgaste profesional no sólo como un síntoma individual, sino estructural de las instituciones. Por último, se destacan nuevas formas de resistencia y estrategias de sostenimiento de la labor, mismas que las participantes construyen en cotidianidad alrededor de su labor para llevarla a cabo día con día y hacerla sostenible en el tiempo, se trata de acciones que parten desde su formación profesional, acompañamiento colectivo, reconocimiento de los propios límites, y exploración de la creatividad personal para enfrentar los contextos adversos, posibilitando una *praxis* más ética, autocuidada y comprometida.

Finalmente, todo lo anterior parte de una ruta metodológica que puede ser adaptada a otras poblaciones profesionales que también aborden problemáticas sociales complejas, de la misma manera, estos hallazgos permiten complementar los resultados de investigaciones cuantitativas previas sobre el fenómeno que determinan la presencia de factores estresores en sintomatologías concretas.

### ***Futuras líneas de investigación***

Considerando todo lo anterior, es preciso puntualizar en las posibles nuevas líneas de estudio, pues los hallazgos permiten vislumbrar potenciales indagaciones que pueden complementar, profundizar y/o diversificar lo aquí desarrollado.

En un primer momento, se propone el realizar un estudio prospectivo con una población más diversa y amplia que permita observar el desarrollo de resultados y hallazgos más específicos ante el fenómeno abordado, ello desde una perspectiva más extensa que enfatice en las trayectorias profesionales y permita transversalizar variables como las

diferencias socioeconómicas, diversidad sexo-genérica y funcional, edad, racialidad, etnia y otras variables identitarias que construyan un panorama más extenso. Es preciso añadir la perspectiva de las masculinidades y el factor de punitividad.

También resulta interesante generar hallazgos y/o resultados mediante estudios comparativos con otros contextos laborales para poder identificar similitudes y/o diferencias entre las dinámicas observadas; sobre esta misma línea es preciso sumar la triangulación de datos, es decir, recurrir a otras fuentes y/o metodologías a la par, con la intención de obtener una imagen más completa del fenómeno de estudio, y de esta manera, poder contrastar las narrativas con registros u otras formas de información que respalden las afirmaciones. Asimismo, con respecto al análisis de datos, otro enfoque que permitiría obtener bastante riqueza de datos es el Análisis Fenomenológico Interpretativo – AFI.

## REFERENCIAS

- Aguado Herrera, I. y García Hernández, A. (2020). Apuntes Desde la Perspectiva de Género a la Historia de la Psicología en México. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 23(4), 1971-1990. <https://dx.doi.org/10.35366/101753>
- Aguilar Maita, A. P., Sánchez Salinas, M. V., Medina Muñoz, R. P. y Torres Pozo, M. P. (2022). Ansiedad y depresión en mujeres víctimas de violencia en la relación de pareja. *RECIAMUC*, 6(2), 199-207. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/6.\(2\).mayo.2022.199-207](https://doi.org/10.26820/reciamuc/6.(2).mayo.2022.199-207)
- American Psychological Association. (2003). *Principios Éticos de los Psicólogos y Código de Conducta*. IBIS International Bioethical Information System.
- Arana, J. M., Meilán, J. J. G. y Pérez, E. (2006). El concepto de psicología. Entre la diversidad conceptual y la conveniencia de unificación. Apreciaciones desde la epistemología. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 8(1), 111-142. <https://www.redalyc.org/pdf/802/80280107.pdf>
- Arellano Gutiérrez, L. A. y Rivera-Heredia, M. E. (2021). Dilemas éticos en la práctica psicológica forense: Revisión sistemática y análisis bibliométrico. *Psicumex*, 11, 1-29. <https://doi.org/10.36793/psicumex.v11i2.380>
- Arias Gallegos, W. L. (2021). Antecedentes, desarrollo y consolidación de la psicología cognitiva: un análisis histórico. *Tesis Psicológica*, 16(2), 172-198. <https://doi.org/10.37511/tesis.v16n2a9>
- Atalay, R., Ayele, G., Clarke, S. & Michael, M. (2022). The quarantine paradox: The economic cost of the increase in violence against women and girls in Sub-Saharan Africa. *Frontiers in Global Womens Health*, 1-4. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.1029823>

- Barbosa Eyler, G. E. (2023). ¿Apatía o embotamiento emocional por ISRS? Una revisión de la literatura. *Vertex. Revista Argentina de Psiquiatría*, 34(161), 61-66. <https://doi.org/10.53680/vertex.v34i161.486>
- Barrón-Torres, J. G. y Sánchez-Limón, M. L. (2022). Resiliencia organizacional: una revisión teórica de literatura. *Estudios Gerenciales. Journal of Management and Economics for Iberoamerica*, 38(16), 235-249. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4912>
- Beltrán Castillo, T. (2024). *Mujeres en la Ciencia y Tecnología. Presupuesto para los desafíos del mercado laboral*. Centro de Investigación Económica y Presupuestaria, A.C. (CIEP).
- Bergonzi Martínez, J. (2022). Atemporalidad en la investigación autobiográfica: Un viaje de ida al universo de las palabras-antídotos. *Revista Argentina de Investigación Narrativa*, 1(2), 287-291. <https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/rain/article/view/5634>
- Brough, P., Timms, C., Chan, X.W., Hawkes, A. & Rasmussen, L. (2020). Work–Life Balance: Definitions, Causes, and Consequences. En Theorell, T. (eds) *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health. Handbook Series in Occupational Health Sciences*. Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-31438-5\\_20](https://doi.org/10.1007/978-3-030-31438-5_20)
- Brouwer, K. R., Walmsley, L. A., Parrish, E. M., McCubbin, A. K., Welsh, J. D., Braido, C. E. C. & Okoli, C. T. C. (2021). Examining the associations between self-care practices and psychological distress among nursing students during the COVID-19 pandemic. *Nurse Education Today*, 100, 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2021.104864>
- Buitrago Ramírez, F., Ciurana Misol, R., Fernández Alonso, M. C. y Luis Tizón, J. (2020). Pandemia de la COVID-19 y salud mental: reflexiones iniciales desde la atención

- primaria de salud española. *Atención Primaria*, 53(1), 89-101.  
<https://doi.org/10.1016/j.aprim.2020.06.006>
- Caamaño Rojo, E. (2010). Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora. *Revista de derecho*, 34, 179-209.  
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512010000100005>
- Camacho Solís, J. I. (2021). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19. *Revista latinoamericana de derecho social*, 32, 125-155.  
<https://doi.org/10.22201/iiij.24487899e.2021.32.15312>
- Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. (01 de febrero de 2007). Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, [L.G.A.M.V.L.V.]. Reformada 17 de enero de 2024, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], (México).
- Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. (01 de abril de 1970). Ley Federal del Trabajo, [L.F.T.]. Reformada 24 de diciembre de 2024, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], (México).
- Cantuaria, M. L., Brandt, J., y Blanes-Vidal, V. (2023). Exposure to multiple environmental stressors, emotional and physical well-being, and self-rated health: An analysis of relationships using latent variable structural equation modelling. *Environmental Research*, 227. <https://doi.org/10.1016/j.envres.2023.115770>
- Cardós, P. D., Iglesias, I. y Scharagrodsky, C. J. (2009). *Contexto histórico y profesionalización del psicólogo* [Trabajo Libre]. I Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVI Jornadas de Investigación Quinto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, Argentina.

- Carrera García, G. y Marín Espinoza, A. Y. (2022). Memoria e identidad: una experiencia autobiográfica. *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 11(22). <https://doi.org/10.23913/ricsh.v11i22.297>
- Castillo, E. y Vásquez, M. L. (2003). El rigor metodológico en la investigación cualitativa. *Colombia Médica*, 34(3), 164-167. <https://www.redalyc.org/pdf/283/28334309.pdf>
- Catarina Canal, G., de Almeida Alcantara, N. S. y Vier Machado, I. (2018). Feminicídio: o gênero de quem mata e de quem morre. *Simpósio Gênero E Políticas Públicas*, 1(5), 275-288. <https://doi.org/10.5433/SGPP.2018v5.p275>
- Chacón Delgado, E., Xatruch De la Cera, D., Fernández Lara, M. y Murillo Arias, R. (2021). Generalidades sobre el Trastorno de Ansiedad. *Revista Cúpula*, 35(1), 23-36.
- Chamorro, E. (2025). El lugar de la «Biopolítica» en la obra de Michel Foucault. *Ágora. Papeles de Filosofía*, 4(1). <https://doi.org/10.15304/ag.44.1.9827>
- Clínica Universidad de Navarra (2023). Sintomatología en *Diccionario Médico*. <https://www.cun.es/diccionario-medico/terminos/sintoma>
- Coaston, S. C. (2017). Self-Care Through Self-Compassion: A Balm for Burnout. *The Professional Counselor*, 7(3), 285-297. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1165683.pdf>
- Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (2019a). Encuesta en Línea Programa de Atención Integral a Víctimas [PAIV] 2019-2024. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/ceav/articulos/encuesta-en-linea-paiv-2019-2024>
- Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (2019b). Resultados Consulta Pública Abierta Sobre Atención a Víctimas en México 2019. Gobierno de México. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/489219/Informe\\_Encuesta\\_PAIV\\_2019-2024\\_1.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/489219/Informe_Encuesta_PAIV_2019-2024_1.pdf)

- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2025). *Se promulga la primera Ley Federal del Trabajo*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. <https://www.cndh.org.mx/noticia/se-promulga-la-primer-ley-federal-del-trabajo-0>
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (2018). *Brecha salarial, una de las grandes barreras para la igualdad de género*. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/conavim/articulos/brecha-salarial-una-de-las-grandes-barreras-para-la-igualdad-de-genero?idiom=es#:~:text=Brecha%20salarial%20y%20discriminaci%C3%B3n%20estructural&text=El%20estudio%20Discriminaci%C3%B3n%20Estructural%20y,mayor%20al%20de%20las%20mujeres.>
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. (2017). *Ley General de Acceso, 10 años combatiendo la violencia contra las mujeres*. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/conavim/articulos/ley-general-de-acceso-10-anos-combatiendo-la-violencia-contra-las-mujeres?idiom=es>
- Comité Nacional Mixto de Protección al Salario. (2016). *Derechos Laborales de los Trabajadores*. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/conampros/acciones-y-programas/derechos-laborales-de-los-trabajadores>
- Consejo Nacional de Población (21 de marzo 2024). *Estadísticas de violencia*. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/conapo/articulos/estadisticas-de-violencia>
- Corea Del Cid, M. T. (2022). La depresión y su impacto en la salud pública. *Revista Médica Hondureña*, 89(1), 46-52. <https://doi.org/10.5377/rmh.v89iSupl.1.12047>
- Córdova Osnaya, M. (2005). La mujer mexicana como estudiante de educación superior. *Psicología para América Latina*, 4.

[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-350X2005000200002](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2005000200002)

- Cortés-Rodas, L., Ruiz-Turizo, M. J. y Flórez-Marín, G. (2021). Mujer y trabajo: transformaciones familiares tras su incorporación al escenario laboral. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 13(2), 78-100. <https://doi.org/10.17151/rlef.2021.13.2.5>
- Cruess, R. L., Cruess, S. R., Boudreau, J. D., Snell, L. & Steinert, Y. (2015). A Schematic Representation of the Professional Identity Formation and Socialization of Medical Students and Residents. *Academic Medicine*, 90(6), 718-725. <https://doi.org/10.1097/acm.0000000000000700>
- Costales Zavgorodniaya, A. I. y Argüello Yonfá, E. D. (2023). Somatización, ansiedad y depresión en mujeres víctimas de violencia de pareja íntima. *Interdisciplinaria*, 40(1), 173-189. <https://doi.org/10.16888/interd.2023.40.1.11>
- Cristancho Giraldo, L. A. (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica. *Secuencia*, (112), 1-23. <https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i112.1827>
- Cuartero, M. E. (2018). Desgaste Por Empatía: Cómo Ser Un Profesional Del Trabajo Social Y No Desfallecer En El Intento. *Cuaderno de Trabajo Social*, 11(1), 9-31. <https://repositorio.utem.cl/handle/30081993/1123>
- Cubillos Muñoz, C. (2022). El ser, la naturaleza y la Psicología: algunos apuntes sobre la interpretación psicológica del concepto de persona. *Stadium. Filosofía y Teología*, 25(49), 130-149. <https://doi.org/10.53439/stdfyt49.25.2022.129-140>
- Cudris-Torres, L., Barrios-Núñez, A. y Bonilla-Cruz, N. (2020). Coronavirus: epidemia emocional y social. *AVFT – Archivos Venezolanos De Farmacología Y Terapéutica*, 39(3). <https://doi.org/10.5281/zenodo.4069507>

- Dávila, L. F., Moreno-Quirós, C., Arias-Acevedo, C., Vallejo, J.D., Fajardo-Puerta, L., Rivera, L. A. y Durán-Suárez, P. (2020). Violencia Simbólica: Revisión De Los Estudios Que Acuñan El Concepto En América Latina (2009-2019). *Novum Jus*, 14(2), 45-82. <https://doi.org/10.14718/novumjus.2020.14.2.3>
- de Agüero Servín, M., Sánchez -Mendiola, M., del Pilar Martínez- Hernández, A. M. y Pompa- Mansilla, M. (2021). La formación y profesionalización para la docencia universitaria en México desde la voz de los profesores. *Revista Electrónica en Educación y Pedagogía*, 5(8), 62-79. <https://doi.org/10.15658/rev.electron.educ.pedagog21.04050804>
- De Garay, A. y Del Valle-Díaz, G. (2012). Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 6(3), 3-30.
- Del Rey Gómez, C., Ruiz Robledillo, N., Bellosta-Batalla, M., Sariñana-González, P., & Luis Moya Albiol, L. (2016). El Contagio Emocional Conlleva Un Deterioro De La Salud En Población No Clínica. *Revista Electrónica De Psicología Iztacala*, 19(1). <https://www.revistas.unam.mx/index.php/repi/article/view/54908>
- Dibble, J. (2021). Romance and Dating in the Digital Age: Impacts of computer-Mediated Communication and a Global Pandemic. *Cyberpsychology, Behavior and Social Networking*, 24(7), 437-438. <http://doi.org/10.1089/cyber.2021.29220.jld>
- Domínguez Torres, L. y Rojas-Solís, J. L. (2024). Desconexión Digital, su evaluación y relación con estrés, ansiedad, depresión: estudio exploratorio en docentes universitarios. *Revista de Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 13(39), 171-202. <https://revistapsicologia.uaemex.mx/article/view/25047>

- Domínguez-Torres, L., Totolhua-Reyes, B. A., Rodríguez-Vásquez, D. J., Figueroa-Ortega, M. E., Fragoso-Luzuriaga, R. y Rojas-Solís, J. L. (2022). Tecnoestrés en docentes de preescolar: Un análisis exploratorio durante la pandemia por COVID-19. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 9(3), 1-25. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i3.3192>
- Escobar Arango, F., Florez Torres, A. M., Estrada Jiménez, M. J. y Agudelo Valencia, A. (2022). Panorama de las intervenciones psicológicas virtuales en Hispanoamérica y España antes de la pandemia COVID-19. Revisión documental. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 67, 217-248. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n67a9>
- Escuela Nacional de Trabajo Social [ENTS]. (2021). *Un Panorama sobre los Cuidados* [infografía]. Universidad Nacional Autónoma de México. [https://www.trabajosocial.unam.mx/copred/doc/infografia\\_un\\_panorma\\_cuidados.pdf](https://www.trabajosocial.unam.mx/copred/doc/infografia_un_panorma_cuidados.pdf)
- Escudero Sánchez, C. L. y Cortez Suárez, L. A. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Editorial UTMACH.
- Esparza Escalante, M. A. (2020). Uso del tiempo, trabajo doméstico y la doble jornada laboral de las mujeres en Hermosillo, Sonora México, un análisis desde la perspectiva de género. *Trabajo y Sociedad*, 21(35), 1-3. [https://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1514-68712020000200022&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1514-68712020000200022&script=sci_arttext)
- Faber, N. S. & Häusser, J. A. (2022). Why stress and hunger both increase and decrease prosocial behaviour. *Current Opinion in Psychology*, 44, 49-57. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2021.08.023>

- Fan, M., Huang, Y., Qalati, S. A., Muhammad Shah, S. M., Ostic, D. & Pu, Z. (2021). Effects of Information Overload, Communication Overload, and Inequality on Digital Distrust: A Cyber-Violence Behavior Mechanism. *Frontiers in Psychology*, 12, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.643981>
- Finkelstein, A., Bachner, Y. G., Greenberger, C., Brooks, R. y Tenenbaum, A. (2018). Correlates of burnout among professionals working with people with intellectual and developmental disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research*, 62(10), 864-874. <https://doi.org/10.1111/jir.12542>
- Fernández Alonso, M. C., Polo Usaola, C. y Casas Rodríguez, P. (2024). Impacto de la atención a las víctimas de violencia de género en los y las profesionales de la salud. *Atención Primaria*, 56(11), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2023.102856>
- Fernández Alonso, M. C. Salvador Sánchez, L., González Bustillo, M. B. y Escribá-Agüir, V. (2024) La respuesta necesaria de los servicios de salud ante la violencia de género. Atención integral y prestación de servicios integrados. *Atención Primaria*, 56(11). <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2023.102858>
- Ferreira, C. y Vera, C. (2020). El derecho a la desconexión digital. El teletrabajo: una necesidad. *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral*, (2), 131-144. [https://doi.org/10.37767/2683-8761\(2020\)010](https://doi.org/10.37767/2683-8761(2020)010)
- Flores, M. (07 de junio 2025). Tras suicidio de médico residente del IMSS, surgen nuevas denuncias de acoso: “Pude haber sido yo”. *INFOBAE*. <https://www.infobae.com/mexico/2025/06/07/tras-suicidio-de-medico-residente-del-imss-exresidente-de-urologia-cuenta-que-tambien-sufrio-acoso-pude-haber-sido-yo/>

- Flores Márquez, H., Neme Castillo, O. y Ríos Bolívar, H. (2023). Corrupción y desigualdad de ingresos, evidencia empírica para México (2010-2020). *Estudios de Economía*, 50(1), 193-219. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-52862023000100193>
- Formanowicz, M., Bedynska, S., Cislak, A., Braun, F. & Szczesny, S. (2013). Side effects of gender-fair language: How feminine job titles influence the evaluation of female applicants. *European Journal of Social Psychology*, 43(3), <https://doi.org/10.1002/ejsp.1924>
- Franco Gallegos, L. I., Aguirre Chávez, J. F., Ponce de León, A. C., Robles Hernández, G. S. I. y Montes Mata, K. J. (2023). Intersecciones entre la salud mental y la actividad física: revisión de beneficios y mecanismos neurofisiológicos. *Vitalia. Revista Científica y Académica*, 4(2), 303-325. <https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v5i2.137>
- Fuster Guillen, D. E. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósito y Representaciones*, 7(1), 201-229. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- Gabarda, C., Cuevas, N., Martí, A., Rodríguez, A. y Agustí, A. I. (2021). Ciberacoso y ciberviolencia de pareja: ¿Fenómenos relacionados? *Psicología Conductual*, 29(3), 597-610. <https://doi.org/10.51668/bp.8321305s>
- Galán Jiménez, J. S. F., Calderón Mafud, J. L., Sánchez-Armáss Cappello, O. y Guzmán Sescosse, M. (2022). Exposición y Desensibilización a la Violencia en Jóvenes Mexicanos en Distintos Contextos Sociales. *Acta de Investigación Psicológica*, 12(3), 5-17. <https://doi.org/10.22201/fpsi.20074719e.2022.3.458>
- Galán Jiménez, J. S. F. (2018). Exposición a la violencia en adolescentes: desensibilización, legitimación y naturalización. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 14(1), 55-67. <http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2018.0001.04>

- Galán Jiménez, J. S. F. y Preciado Serrano, M. L. (2014). Desensibilización a la violencia una revisión teórica para la delimitación de un constructo. *Uriacha*, 11(25), 70-81.  
<https://www.revistauriacha.umich.mx/index.php/urp/article/view/65/477>
- Galofré Ferrater, J. C. (2025). *Hipotiroidismo*. Clínica de la Universidad de Navarra.  
<https://www.cun.es/enfermedades-tratamientos/enfermedades/hipotiroidismo>
- García, A. K. (07 de marzo 2025). #8M 2025: 5 gráficos sobre las mujeres y la economía en México. *EL ECONOMISTA*. <https://www.economista.com.mx/economia/8m-5-graficos-sobre-mujeres-economia-mexico-20250307-749540.html>
- García Álvarez, D. y Soler, M.J. (2021). Docentes agradecidos y con bienestar efecto de una intervención psicoeducativa. *Informes Psicológicos*, 21(1), 201-215.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8333037>
- García-Bajos, E. y Migueles, M. (2016). Recuperación de experiencias autobiográficas positivas y negativas del pasado y futuro. *Ciencia Cognitiva*, 10(3).  
<https://www.cienciacognitiva.org/files/2016-26.pdf>
- García-González, D. E. (2023). Un acercamiento para repensar la voz y construir la paz: resistencias ante la Violencia de Género. *Revista Clepsydra*, 25, 51-70.
- García Guzmán, B. (2013). Precariedad Laboral y Desempleo en México. *Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*. 157-177.  
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3538/10.pdf>
- García-López, E. (Ed.) (2019). *Psicopatología de la Violencia. Repercusiones Forenses*. Manual Moderno y Universidad Nacional Autónoma de México. ISBN 978-607-448-749-7
- García López, E. [Direc.] (2010). *Fundamentos de psicología jurídica y forense*. Oxford.

- Gardani, M., Bradford, R. R. D., Russell, K., Allan, S., Beattie, L., Ellis, G. E. & Akram, U. (2022). A systematic review and meta-analysis of poor sleep, insomnia symptoms and stress in undergraduate students. *Sleep Medicine Reviews*, 61. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2021.101565>
- Gazcón, F. (29 de junio 2023). 'Burnout' laboral en México: 67% de los empleados lo padece. *El Financiero*. <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/2023/06/29/bournout-laboral-en-mexico-67-de-los-empleados-lo-padece/>
- Godoy, D., Eberhard, A., Abarca, F., Acuña, B. y Muñoz, R. (2020). Psicoeducación en salud mental: una herramienta para pacientes y familiares. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 31(2), 169-173. <https://doi.org/10.1016/j.rmcl.2020.01.005>
- Gómez Bustillo, R. G. (2018). Panorama del derecho laboral en México. *Revista Jurídica Derecho*, 7(9), 54-72. [http://www.scielo.org.bo/pdf/rjd/v7n9/v7n9\\_a04.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rjd/v7n9/v7n9_a04.pdf)
- Gómez Gualdron, L. M. (2024). Polígrafo en el Ámbito Laboral de Colombia: Perspectivas, Requisitos y Controversias Legales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(3), 1473-1506. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i3.11348](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11348)
- González Marín, E. M., Montoya Otálvaro, J. A., Cadavid Buitrago, M. A., Gaviria Gómez, A. M., Vilella, E. y Gutiérrez-Zotes, A. (2023). Trastorno límite de la personalidad (TLP), experiencias adversas tempranas y sesgos cognitivos: una revisión sistemática. *Revista de investigación e innovación en ciencias de la salud*, 5(1), 273-293. <https://doi.org/10.46634/riics.174>
- González Ochoa, C. (2018). Una teoría de la sociedad. *Cultura y representaciones sociales*, 12(24), 273-309. <https://doi.org/10.28965/2018-024-10>
- González Ortuño, G. (2022). Capitalismo tecnológico, trabajo y Sur global. *Journal of the Philosophy of History*, 3(5), 2-12. <https://doi.org/10.46652/resistances.v3i5.84>

- González Rey, F. (2022). *La subjetividad en psicología: su importancia para una psicología crítica*. En Flores Osorio, J. M. y Bravo, O. A. (Eds.), *Caminando por las veredas de la psicología* (pp. 29-46). Editorial Universidad Icesi.
- González Saavedra, M. P. (2021). *La brecha de género en las trayectorias educativas de estudiantes de la BUAP en áreas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas)* [Tesis de licenciatura, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla - BUAP]. Repositorio Institucional BUAP <https://hdl.handle.net/20.500.12371/15442>
- Guadarrama, R., Hualde, A. y López, S. (2015). *La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados*. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Guadarrama Olivera, R., Hualde Alfaro, A. y López Estrada, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista mexicana de sociología*, 72(2), 213-243. <https://doi.org/10.22201/iis.01882503p.2012.2.31199>
- Guerrero-Sánchez, P. y Guerrero-Grajeda, J. (2023). La gran renuncia, aspectos psicológicos, económicos y la resiliencia organizacional en EUA y México. *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 12(23). <https://doi.org/10.23913/ricsh.v12i23.300>
- Guzmán-Pimentel, M., Sarquiz-García, G. C. y Arias-Gómez, T. M. (2023). Capítulo 5. Principales Tipos de Violencia de Pareja en Jóvenes: Una Revisión Narrativa. En J. L. Rojas-Solís (Coord.), *La investigación, prevención e intervención en la violencia de pareja de adolescentes y jóvenes del estado de Puebla* (pp. 81-100). Puebla, México: Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Puebla (CONCYTEP).
- Haar, R. J., Read, R., Fast, L., Blanchet, K., Rinaldi, S., Taithe, B., Wille, C. & Rubenstein, L. S. (2021). Violence against healthcare in conflict: a systematic review of the

- literature and agenda for future research. *Conflict and Health*, 15(37), 1-18.  
<https://doi.org/10.1186/s13031-021-00372-7>
- Hernández Aguilar, M. (2022). *Ferguson (2020). Mujeres y Trabajo: Feminismo, trabajo y reproducción social*. Editorial Viento Sur; 174 pp. Relaciones Internacionales, 49,147-149.  
[https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A16%3A16087376/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A155711371&url=c&link\\_origin=scholar.google.com](https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A16%3A16087376/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A155711371&url=c&link_origin=scholar.google.com)
- Hernández Corona, M. E. (2022). *Comparación de niveles de burnout, malestar psicológico y satisfacción con la vida en policías a un año del inicio de la contingencia sanitaria por COVID-19*. [Tesis de Licenciatura, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP)]. Repositorio Institucional de la BUAP  
<https://hdl.handle.net/20.500.12371/19434>
- Hersch-Martínez, P. y Salamanca-González, M. G. (2022). El cuidado y los procesos de atención-desatención como referentes analíticos y operativos para la salud colectiva. *Revista Nacional de Salud Pública*, 40(1), 1-12.  
<https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.e345191>
- Hricová, M. (2020). The mediating role of self-care activities in the stress-burnout relationship. *Health Psychology Report*, 8(1), 1-9.  
<https://doi.org/10.5114/hpr.2019.89988>
- Hochschild, A. R. y Machung, A. (2021). *La doble jornada. Familias trabajadoras y la revolución en el hogar*. Capitán Swing Libros. ISBN: 9788412281736.
- Horton, A. M., Jr., & Soper, H. V. (2019). Forensic psychology: Practice issues. In G. Goldstein, D. N. Allen, & J. DeLuca (Eds.), *Handbook of psychological*

- assessment* (4th ed., pp. 533–550). Elsevier Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-802203-0.00017-1>
- Huanqui Tovar, L. A. (2024). *Clima laboral y empatía en los trabajadores asistenciales del CLAS Centro de Salud Leoncio Prado, Tacna 2023* [Tesis de grado, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Institucional de la Universidad Privada de Tacna <http://hdl.handle.net/20.500.12969/3680>
- Huerta Rosas, A. (2010). El habitus y el trabajo profesional de las mujeres. Una perspectiva desde Pierre Bourdieu. *Iberoforum. Revista de Ciencias Sociales*, 5(9), 89-99. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=211014857005>
- Iglesias, J. J. (2012). *La violencia en la Historia. Análisis del pasado y perspectiva sobre el mundo actual*. Universidad de Huelva. ISBN. 978-84-15-14738-1
- Inchauste Comboni, M. G., Isik-Dikmelik, A., Rodriguez Chamussy, L., Cadena Kotsubo, K. E., Jaen Torres, M. P., Avila Parra, C., Steta Gandara, M. C., Minoso, M. C., Gutierrez De Diaz, Y., Sarrabayrouse, M., Londono Aguirre, D. I., Gonzalez, D. D. e Islas Orduno, D. O. (2021). *La participación laboral de la mujer en México*. Grupo Banco Mundial.
- Incháustegui Romero, T. (2014). Sociología y política del feminicidio; algunas claves interpretativas a partir de caso mexicano. *Sociedad y Estado*, 29(2), <https://doi.org/10.1590/S0102-69922014000200004>.
- Infante Contreras, C. (2022). *Violencia contra la mujer en la pareja: Implicancias en la vida personal de psicólogas y psicólogos que trabajan en programas de SERNAMEG*. [Tesis de Pregrado, Universidad de Chile]. Repositorio Académico de la Universidad de Chile <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/199799>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (27 de febrero 2025a). *Encuesta Nacional De Ocupación y Empleo (ENOE)*. [Boletín de Indicador número 130/25].

[https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/iooe/ioe2025\\_02.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/iooe/ioe2025_02.pdf)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (21 de enero 2025b). *Defunciones por homicidio*. [Comunicado de prensa 2/25].

[https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/edr/dh2024\\_en-Jn.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/edr/dh2024_en-Jn.pdf)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (22 de noviembre 2024a). *Estadísticas A Propósito Del Día Internacional De La Eliminación De La Violencia Contra La Mujer* [Comunicado de Prensa número 678].

[https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2024/EAP\\_VCM\\_24.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2024/EAP_VCM_24.pdf)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (18 de abril 2024b). *Encuesta Nacional De Seguridad Pública Urbana (ENSU)*. [Comunicado de Prensa número 229/2024].

[https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ENSU/ENSU2024\\_04.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ENSU/ENSU2024_04.pdf)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (30 de agosto 2022). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021. Principales Resultados*.

[https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/endireh2021\\_presentacion\\_ejecutiva.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/endireh2021_presentacion_ejecutiva.pdf)

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (23 de noviembre 2023a). *Estadísticas A Propósito Del Día Internacional De La Eliminación De La Violencia Contra La Mujer* [Comunicado de Prensa número 706]. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP\\_VCM\\_23.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP_VCM_23.pdf)
- Instituto Nacional de Estadístico y Geografía [INEGI] (septiembre 2023b). *Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) 2023. Principales Resultados.* INEGI. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/envipe/2023/doc/envipe2023\\_cdmx.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/envipe/2023/doc/envipe2023_cdmx.pdf)
- Instituto Nacional de Estadístico y Geografía [INEGI] (agosto 2021). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021. Principales Resultados* Puebla. INEGI. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/21\\_puebla.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/21_puebla.pdf)
- Instituto para la Economía y la Paz [IEP] (2025). *Índice de Paz México 2025: identificación y medición de los factores que impulsan la paz.* IEP. <http://visionofhumanity.org/resources>
- Jiménez Arraiga, K. y Pozas Rivera, J. (2024). Impacto psicológico y sociocultural de la violencia de género en México. *LIMINALES. Escritos sobre psicología y sociedad*, 13(26), 81-109. <https://doi.org/10.54255/lim.vol13.num26.843>
- Jiménez Brito, L. G. (2024). ¿Quién, cómo y por qué cuida? Análisis y propuestas para desmontar la organización social, política y económica de los cuidados en América Latina. *Revista de Estudios de Género*, 59, 112-152. <https://doi.org/10.32870/lv.v7i59.7744>

- Jiménez Chaves, V. E. (2021). Triangulación metodológica cualitativa y cuantitativa. *Revista Sobre Estudios E Investigaciones Del Saber académico*, (14), 76-81. <https://revistas.uni.edu.py/index.php/rseisa/article/view/276>
- Jin, Y., Bhattaai, M., Kuo, W. & Bratzke, L. (2022). Relationship between resilience and self-care in people with chronic conditions: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Clinical Nursing*, 32(9-10), 2041-2055. <https://doi.org/10.1111/jocn.16258>
- Juárez, F. (2011). El concepto de salud: Una explicación sobre su unicidad, multiplicidad y los modelos de salud. *Journal of Psychological Research*, 4(9), 70-79. <https://www.redalyc.org/pdf/2990/299022819009.pdf>
- Juárez-García, A., Camacho-Ávila, A., García-Rivas, J., & Gutiérrez-Ramos, O. (2021). Psychosocial factors and mental health in Mexican healthcare workers during the COVID-19 pandemic. *Salud mental*, 44(5), 229-240. <https://doi.org/10.17711/sm.0185-3325.2021.030>
- Juliao Vargas, C. G. (2021). El relato autobiográfico: narrar la experiencia como ejercicio de escritura de sí mismo y construcción social de la realidad. *Revista de filosofía*, 78, 79-95. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-43602021000100079>
- Köhler, T., Smith, A. & Bhakoo, V. (2021). Templates in Qualitative Research Methods: Origins, Limitations, and New Directions. *Organizational Research Methods*, 25(2), 183-210. <https://doi.org/10.1177/109442812111060710>
- Kuhlmann, E., Briñzac, M. G., Czabanowska, K., Falkenbach, M., Ungureanu, M-I., Valiotis, G., Zapata, T. & Martin-Moreno, J. M. (2022). Violence against healthcare workers is a political problem and a public health issue: a call to action. *European Journal of Public Health*, 33(1), 4-5. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckac180>

- Quezada, F., Castro A. y Silva, F. (2010). Diagnóstico de la calidad de vida laboral percibida por los trabajadores de cuatro servicios clínicos del complejo asistencial “Dr. Víctor Ríos Ruiz” de Los Ángeles (CAVRR). *Horizontes empresariales*, 9(1), 55-68. <https://doi.org/10.22320/hem.v9i1.2037>
- Lacunza, A. B. (2012). Las intervenciones en habilidades sociales: revisión y análisis desde una mirada salugénica. *Psicodebate*, 12, 63-84. <https://doi.org/10.18682/pd.v12i0.367>
- LaDonna, K. A., Artino, A. R. & Balmer, D. F. (2021). Beyond the Guise of Saturation: Rigor and Qualitative Interview Data. *Journal of Graduate Medical Education*, 13(5), 607-611. <https://doi.org/10.4300/JGME-D-21-00752.1>
- Lagarde y de los Ríos, M. (2022). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. (2da edición). Siglo veintiuno editores.
- Laz-Pin, R. A. y Valdivieso-López, I. P. (2021). Nivel de efectividad de la intervención psicológica en violencia de género en los tiempos de confinamiento. *Polo del Conocimiento*, 58(6), 906-921. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8016887>
- Lee, B. X. (2019). *Violence: An Interdisciplinary Approach to Causes, Consequences, and Cures*. Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781119240716>
- Ledermann-Dehnhardt, W. (2021). Definiendo la cuarentena. *Revista chilena de infectología*, 38(4), 583. <http://dx.doi.org/10.4067/S0716-10182021000400583>
- Leiva-Peña, V., Rubí-González, P. y Vicente-Parada, B. (2021). Determinantes sociales de la salud mental: políticas públicas desde el modelo biopsicosocial en países latinoamericanos. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 45. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2021.158>

- Lilienfeld, S. O., Lynn, S. J., Namy, L. L. y Woolf, N. J. (2011). *Psicología. Una introducción*. Editorial Pearson.
- Llerena- Companioni, O. (2018). Aproximaciones a la profesionalización del psicólogo de la salud. *Revista Ciencia Unemi*, *11*(28), 18-32.  
<https://www.redalyc.org/journal/5826/582661251002/html/>
- Llosa, J. A., Cristina Rea-Rodríguez, C., Agulló-Tomás, E., Menéndez-Espina, S. y Oliveros, B. (2024). Psicología social del trabajo y renta básica universal: Renovando la comprensión de la precariedad laboral. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, *100*, 8-25.  
<https://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/jallosa2.pdf>
- Losada, A., Zambrano Villalba, C. y Marmo, J. (2022). Clasificación de Métodos de Investigación en Psicología. *Psicología UNEMI*, *6*(11), 13-31.  
<https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol6iss11.2022pp13-31p>
- Losada, A. V. y Marmo, J. (2020). El cuidado de quienes cuidan: Miembros de Equipos de Atención de Violencia Familiar. *Revista Psicología UNEMI*, *4*(6), 8-19.
- Loya-Murguía, K. M., Valdez-Ramírez, J., Bacardí-Gascón, M. y Jiménez-Cruz, A. (2017). El síndrome de agotamiento en el sector salud de Latinoamérica: revisión sistemática. *Journal of negative & no positive results*, *3*(1), 1-85.  
<https://doi.org/10.19230/jonnpr.2060>
- Lozano-Vargas, A. (2021). El síndrome de burnout en los profesionales de salud en la pandemia por la COVID-19. *Revista de Neuropsiquiatría*, *84*(1): 1-2.  
<https://doi.org/10.20453/rnp.v84i1.3930>
- Majcherek, D., Kowalski, A.M. & Lewandowska, M.S. (2022). Lifestyle, Demographic and Socio-Economic Determinants of Mental Health Disorders of Employees in the

- European Countries. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19. <https://doi.org/10.3390/ijerph191911913>
- Márquez García, I. F., Hernández Meléndrez, D. E. y Gafas González, C. (2022). Potencialidades de la Psicología ante una intervención psicoeducativa en cuidadores primarios. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42, 1-16. <https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/2424>
- Martín Cantero, D. S. y Quilaqueo Rapimán, D. (2012). *Habitus* profesional y relaciones intersubjetivas entre profesores principiantes y experimentados. *Perfiles educativos*, 34(136), 63-78. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982012000200005](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982012000200005)
- Martínez, N., Connelly, C. D., Pérez, A. & Calero, P. (2021). Self-care: A concept analysis. *International Journal of Nursing Sciences*, 8(4), 418-425. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2021.08.007>
- Martínez Cabrera, J. G. (2022). El polígrafo como herramienta para prevención del delito empresarial. *Archivos de Criminología, Seguridad Privada y Criminalística*, 9(18), 144-167. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8333109>
- Martínez-Licerio, K. A., Marroquín-Arreola, J. y Ríos-Bolívar, H. (2019). Precarización laboral y pobreza en México. *Análisis Económico*, 34(86), 113-131. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ane/v34n86/2448-6655-ane-34-86-113.pdf>
- Martínez Pérez, A. (2010). El Síndrome de Burnout. Evolución Conceptual y Estado Actual De la Cuestión. *Revista de Comunicación Vivat Academia*, 112, 42-80. <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>

- Martínez-Taboas, A. (2014). Prácticas psicológicas basadas en la evidencia: beneficios y retos para Latinoamérica. *Revista Costarricense de Psicología*, 33(2), 63-78. <https://www.rcps-cr.org/openjournal/index.php/RCPs/article/view/33>
- Matthews, B. & Ross, L. (2010). *Research Methods. A practical guide for the social sciences*. Pearson.
- Mendoza Armijos, H. E. (2021). Nuevos desafíos en la contratación de personal: cómo la evolución del proceso de reclutamiento está transformando el mercado laboral. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(3), 54-67. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n3/37>
- Mercader Juan, C. (2021). Presentación. Profesionalización y Empleabilidad: Una Relación Necesaria. *Educación*, 57(1), 11-13. <https://doi.org/10.5565/rev/educar.1329>
- Mieles Barrera, M. D., Tonon, G. y Alvarado Salgado, S. V. (2013). Investigación cualitativa: el análisis temático para el tratamiento de la información desde el enfoque de la fenomenología social. *Universitas Humanística*, 74(74). <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/univhumanistica/article/view/3648>
- Mittal, S. & Singh, T. (2020). Gender-Based Violence During COVID-19 Pandemic: A Mini-Review. *Frontiers in Global Womens Health*, 1(4), 1-7. <https://doi.org/10.3389/fgwh.2020.00004>
- Molano de la Roche, M., Valencia Estupiñán, A. M. y Apraez Pulido, M. (2021). Características e importancia de la metodología cualitativa en la investigación científica. *Revista Semillas del Poder*, 1(1), 18-27. <https://revistas.unicatolica.edu.co/revista/index.php/semillas/article/view/314/178>

- Monteiro, R. (2022). La configuración del derecho a la desconexión digital del trabajo en Chile y su vulneración. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (35), 27-58. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2022.35.17271>
- Montero, M. y Valobra, A. M. (2021). Asunción Lavrin: el trabajo del género, el trabajo de la historia. *Descentrada*, 5(1). <https://doi.org/10.24215/25457284e140>
- Montoya-Cáceres, P., Bello-Escamilla, N. y Neira, J. (2020). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(26), 220-229. <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2020000400004>
- Morales Sánchez, L. Gil, P., Gómez Molinero, R. y Guil, R. (2019). Estrategias de afrontamiento y crecimiento postraumático en mujeres con y sin cáncer de mama. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1), 95-106. <https://www.redalyc.org/journal/3498/349861666010/349861666010.pdf>
- Moreno-Almazán, O. (2015). Profesionalización de la psicología mexicana. Un estudio sobre los egresados de educación a distancia. *Revista Digital Internacional de Psicología y Ciencia Social*, 1(1), 50-69. <https://doi.org/10.22402/j.rdi.pycs.unam.1.1.2015.34.50-61>
- Mucharraz y Cano, Y. (2021). Leadership and Organizational Resilience in a Catastrophic Scenario: An Empirical Study. *The Anáhuac Journal*, 21(1), 40-65. <https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2021v21n1.02>
- Musarella, N. y Discacciati, V. (2020). Doble jornada laboral y percepción de la salud en mujeres: investigación cualitativa. *Evidencia - actualización En La práctica Ambulatoria*, 23(3), 1-9. <https://doi.org/10.51987/evidencia.v23i3.6868>

- Nájera González, E. A. (2023). Mecanismos de afrontamiento ante el dolor crónico. *Revista Académica Sociedad del Conocimiento CUNZAC*, 3(2), 203–212. <https://doi.org/10.46780/sociedadcunzac.v3i2.106>
- Nateras González, M.E. (2021). Aproximación teórica para entender la violencia desde un enfoque crítico. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 23(2), 305-324. <http://www.doi.org/10.36390/telos232.07>
- Nitti, P. (2021). Feminine-specific job titles: a research on sexism in the Italian language. *Modern Italy*, 26(1), 1 – 12. <https://doi.org/10.1017/mit.2020.31>
- Nolet, A-M., Morselli, C. & Cousineau, M.-M. (2021). The Social Network of Victims of Domestic Violence: A Network-Based Intervention Model to Improve Relational Autonomy. *Violence Against Women*, 27(10) 1630–1654. <https://doi.org/10.1177/107780122094716>
- Observatorio de Cuidados [OCU] (2024). *Observatorio de Cuidados*. INMUJERES. <https://observatoriodecuidados.inmujeres.gob.mx>
- Ondrejková, N. & Halamová, J. (2022). Prevalence of compassion fatigue among helping professions and relationship to compassion for others, self-compassion and self-criticism. *Health and Social Care in the community*, 30, 1680–1694. <https://doi.org/10.1111/hsc.13741>
- Onofre Santiago, M. A., Rodríguez García, S., Jaramillo Vázquez, J., Salazar Mendoza, J., Hernández Montesinos, M. G. y Luna Hernández, O. D. (2021). Ansiedad, depresión y estrés en prestadores de servicios de salud ante el COVID-19. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(5), 6837-6857. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.804](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.804)

- Orden Jurídico Poblano. (16 de julio de 2017). Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Puebla [L.P.D.P.P.S.O.E.P.]. Reformada el 30 de agosto de 2017. Periódico Oficial del Estado de Puebla [P.O.E.P.], (México).
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] (2021). *Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?* Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377183>
- Orozco Corona, M. y Sánchez Buendía, J. (2020). *Tiempo de cuidados: las cifras de la desigualdad.* ONU Mujeres. [https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Colombia/Documents/Publicaciones/2020/01/Tiempo\\_de\\_Cuidados-Resumen\\_Ejecutivo.pdf](https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Colombia/Documents/Publicaciones/2020/01/Tiempo_de_Cuidados-Resumen_Ejecutivo.pdf)
- Ortega Navas, M. C. (2010). La educación emocional y sus implicaciones en la salud. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21(2), 462-470. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338230785025>
- Osio Havriluk, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5), 93-109. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3252786>
- Ozamiz-Etxebarria, N., Dosil-Santamaria, M., Picaza-Gorrochategui, M. e Idoiaga-Mondragon, N. (2020). Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España. *Cadernos de Saude Publica*, 36(4), 1-10. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00054020>
- Palma-Contreras, A. y Ansoleaga, E. (2020). Asociaciones entre factores de riesgos psicosociales, dimensiones organizacionales y problemas de salud mental,

- relacionados con la violencia laboral, en trabajadores de tres hospitales chilenos de alta complejidad. *Cad Saude Publica*, 36(3). <https://doi.org/10.1590/0102-311X00084219>
- Park, S. & Kim, S.-H. (2023). A systematic review and meta-analysis of bystander intervention programs for intimate partner violence and sexual assault. *Psychology of Violence*, 13(2), 93–106. <https://doi.org/10.1037/vio0000456>
- Peláez González, C. y García Villanueva, C. (2022). El estudio de la precariedad laboral en México: retos y desafíos para pensar el siglo XXI. *VEREDAS*, 23(45), 95-124. <https://veredasojs.xoc.uam.mx/index.php/veredas/article/view/613/575>
- Peña Ahumada, N. B. (2024). *La salud emocional de las estudiantes universitarias que llevan a cabo múltiples jornadas. Estudio bajo una nueva propuesta de perspectiva cualitativa en México y Perú*. (1ª ed., vol. 1). McGraw Hill.
- Pérez-González, J. C., Yáñez, S., Ortega-Navasa, M. C. y Piqueras, J. A. (2020). Educación emocional en la educación para la salud: cuestión de Salud Pública. *Clínica y Salud*, 31(3), 127-136. <https://dx.doi.org/10.5093/clysa2020a7>
- Pérez Ramírez, B. y Cruz Maldonado, N. (Coord.) (2023). *La Intervención Encarnada Reflexiones En Torno A Las Experiencias De Trabajadoras/es Sociales Del Sector Salud Frente Al Covid-19*. Escuela Nacional De Trabajo Social [ENTS] - Universidad Nacional Autónoma De México.
- Pérez Ramírez, B. y Osornio Mora, L.L. (2021). De la intervención al acompañamiento. Una propuesta para construir conocimiento desde nuestra experiencia encarnada en Trabajo Social. *Itinerarios de Trabajo Social*, 1, 7-14. <https://doi.org/10.1344/its.v0i1.32484>

- Pérez Ramírez, B., Enríquez Ramírez, G. G. y Franco García, N. K. (2016). El diario de campo como método autobiográfico en trabajo social. *Documentos de trabajo social: Revista de trabajo y acción social*, 58, 7-22.
- Pérez-Tarrés, A., Cantera Espinosa, L. M. y Silva, J. P. (2018). Salud y autocuidado de profesionales que trabajan contra la violencia de género: un análisis desde la teoría fundamentada. *Salud Mental*, 41(5), 213-222. <https://doi.org/10.17711/sm.0185-3325.2018.032>
- Periodistas de a Pie [PdP]. (19 de octubre de 2021). *El peso de las palabras o los relatos del racismo en México* [Taller]. Ciclo de Webinarios “Decolonizar la palabra o cómo hacer periodismo antirracista”. W. K. Kellogg Foundation.
- Piccato, P. (2022). *La violencia en México*. El Colegio de México.
- Pineda-Rasgado, X. M. (2016). La importancia de la profesionalización del servicio público. avances y retrocesos en materia de profesionalización en el Estado de Nuevo León. *Política, Globalidad y Ciudadanía*, 3(5), 44-56. <https://www.redalyc.org/journal/6558/655868327003/html/>
- Poblete Toloza, Y. P. y Jiménez Figueroa, A. E. (2022). Impacto de la pandemia clima laboral, Mobbing y Burnout en funcionarios públicos chilenos. *RAN: Revista Academia & Negocios*, 8(2), 247-260. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9385231>
- Posluns, K. & Gall, T. L. (2020). Dear Mental Health Practitioners, Take Care of Yourselves: a Literature Review on Self-Care. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 42, 1-20. <https://doi.org/10.1007/s10447-019-09382-w>
- Prieto, M. T., Carrillo, J. C. y Águila, L. M. (2019). La violencia en el noviazgo tiene un nuevo invitado: Las TIC's. *Educarnos*, 32, 77-92.

<https://seureservercdn.net/198.71.233.213/da1.1f6.myftpupload.com/wp-content/uploads/2019/01/articulo-maria-teresa.pdf>

Prieto Díez, F. (2023). *Compromiso laboral: Evaluación y Factores Moduladores*. [Tesis de doctorado, Universidad de Oviedo]. Repositorio institucional UniOvi. <https://hdl.handle.net/10651/71917>

Rajkumar, R. P. (2020). COVID-19 and mental health: A review of the existing literature. *Asian Journal of Psychiatry*, 52. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102066>

Ramírez-Cruz, J. C., Santana-Cárdenas, S. y Javier-Juárez, S. P. (2022). Intervenciones psicológicas para mujeres en situaciones de violencia de género: una revisión paraguías. *Uaricha, Revista de Psicología*, 19, 29-40. [https://www.revistauaricha.umich.mx/ojs\\_uaricha/index.php/urp/article/view/629](https://www.revistauaricha.umich.mx/ojs_uaricha/index.php/urp/article/view/629)

Ramos Guachalla, C. E. (2023). La investigación básica como propuesta de línea de investigación en psicología. *Revista de Psicología*, 30, 153-163. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-30322023000200151](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322023000200151)

Rappaccioli Salinas, R., Hernández Flores, F. y Zamora Madrigal, A. (2021). Repercusiones en la salud a causa del teletrabajo. *Revista Médica Sinergia*, 6(2). <https://doi.org/10.31434/rms.v6i2.641>

Redondo Pacheco, J., Meza Thorrens, D. M., Pérez Rodríguez, S. y Torrado Arenas, J. S. (2023). Tipos de violencia y factores sociodemográficos asociados a la violencia intragénero en Colombia. *Avances en Psicología: Revista de la Facultad de Psicología y Humanidades*, 31(1), 1-15. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2023.v31n1.2842>

Reguillo, R. (2021). *Necromáquina. Cuando morir no es suficiente*. NED ediciones.

- Rivera, M. (05 de junio 2025). Quién es Abraham Reyes, el médico residente del IMSS que murió y exigen justicia en Monterrey. *MILENIO*.  
<https://www.milenio.com/estados/abraham-reyes-medico-residente-imss-murio-exigen-justicia-monterrey>
- Rivera Garza, C. (2022). ¿De qué hablamos cuando hablamos de feminicidio?. *INSITE Journal Actos de Habla*. <https://insiteart.org/es/journal-speech-acts/essays/cristina-rivera-garza>
- Rivero Soto, S. y Sáenz Breckenrige, S. (ed.) (2024). *Nuevas Respuestas A Viejos Desafíos En América Latina Y El Caribe. Un Análisis Comparativo De Las Políticas Públicas De Protección Social Y Mercado Laboral En El Contexto De La Emergencia Sanitaria*. FLACSO.
- Rodríguez-Riesco, L. y Senín-Calderón, C. (2022). Aplicaciones móviles para evaluación e intervención en trastornos emocionales: una revisión sistemática. *Terapia psicológica*, 40(1), 131-151. <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-48082022000100131>
- Rodríguez-Terán, R. y Cotonieto-Martínez, E. (2020). Importancia de la epistemología en la consolidación de la psicología como ciencia. *Educación y Salud. Boletín Científico*, 8(16), 42-47. <https://doi.org/10.29057/icsa.v8i16.5453>
- Roesch, E., Amin, A., Gupta, J. & García-Moreno, C. (2020). Violence against women during covid-19 pandemic restrictions. *Editorials*.  
<https://www.bmj.com/content/bmj/369/bmj.m1712.full.pdf>
- Romero, E. (2021). La lucha por la equidad de género en Latinoamérica y el Caribe, en el marco del COVID-19. *InterNaciones*, 8(21),111-133.  
<https://doi.org/10.32870/in.vi21.7185>

- Rojas-Solís, J. L. [Ed.] (2022). *Investigación, prevención e intervención en la violencia de pareja hacia la mujer*. Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Puebla [CONCYTEP].
- Rubio Rodríguez, G. A. y García Callejas, V. C. (2022). Atención a mujeres víctimas de violencia institucional basada en género. *Informes Psicológicos*, 22(2), 237-252. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v22n2a14>
- Ruensuk, M., Oh, H., Cheon, E. Oakley, I. & Hong, H. (2019). *Detecting negative emotions during social media use on smartphones* [Conference paper]. AsianHCI '19: Proceedings of Asian CHI Symposium 2019: Emerging HCI Research Collection. Glasgow UK. <https://doi.org/10.1145/3309700.3338442>
- Ruiz López, P., Pullas Tapia, P., Alberto Parra, C. y Zamora-Sánchez, R. (2017). Double Presence In Feminine Workers: Balance Between Work And Family Life. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 21(44), 33-51. <http://dx.doi.org/10.15198/seeci.2017.44.33-51>
- Saborío Morales, L. e Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 1409-0015. [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014)
- Salazar-Concha, C., Ficapal-Cusí, P. y Boada-Grau, J. (2020). Tecnoestrés. Evolución del concepto y sus principales consecuencias. *Teuken Bidikay*, 11(17), 165-180. <https://doi.org/10.33571/teuken.v11n17a9>
- Salazar-Valseca. M. G., Casique Rodríguez, I. y Constant, C. (2022). Trabajo extradoméstico remunerado y empoderamiento de las mujeres en México. *Revista interdisciplinaria*

- de estudios de género de El Colegio de México*, 8, 1-27.  
<https://doi.org/10.24201/reg.v8i1.873>
- Samper, P., Mestre, V., Tur, A., Santolaria, Y. y Llorca Mestre, A. (2012). Los mecanismos de afrontamiento como predictores de la disposición prosocial. *Revista de Psicología y Educación*, 7(2), 31-47. <https://rpye.es/pdf/77.pdf>
- Sánchez Flores, A., Flores Echavarría, R., Urbina Becerra, R. y Lara Flores, N. L. (2008). Expectativas y realidades del internado médico de pregrado. Un estudio cualitativo. *Investigación en Salud*, 10(3), 14-21. [www.redalyc.org/pdf/142/14219995004.pdf](http://www.redalyc.org/pdf/142/14219995004.pdf)
- Sanjuán, C. (2019). *Violencia viral. Análisis de la violencia contra la infancia y la adolescencia en el entorno digital*. Save the children.  
[https://www.savethechildren.es/sites/default/files/imce/docs/informe\\_violencia\\_viral\\_1.pdf](https://www.savethechildren.es/sites/default/files/imce/docs/informe_violencia_viral_1.pdf)
- Secretaría de Economía. (2025). *Psicólogos. Data México*. Gobierno de México.  
<https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/occupation/psicologos?employSelector3=salaryOption&employSelector4=workforceOption&growthWorkforce=growthOption&quarters3=20242&typeJob1=formalOption>
- Secretaría de Salud. (22 de junio de 2023). *México cuenta con más de 350 mil profesionales de la psicología*. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/salud/articulos/mexico-cuenta-con-mas-de-350-mil-profesionales-de-la-psicologia?idiom=es>
- Sepúlveda, J., Schnettler, B., Denegri, M., Orellana, L., Sepúlveda, S., Canales, P., González, S., Mardones, C. & Reyes, I. (2020). Social desirability in the measurement of subjective well-being: A study with Chilean university students. *INTERDISCIPLINARIA*, 37(2), 117-128.  
<https://dx.doi.org/10.16888/interd.2020.37.2.7>

- Serrano-Villavicencio, O., Rebolledo-Yange, N., Villavicencio-Aguilar, C. y Nagua-Jiménez, L. (2024). Abordaje En Casos De Violencia: Repercusiones En Psicólogos Clínicos. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 26(1), 52-73. <http://www.doi.org/10.36390/telos261.04>
- Sinclair, S., Raffin-Bouchal, S., Venturato, L., Mijovic-Kondejewski, J. & Smith-MacDonald, L. (2017). Compassion fatigue: A meta-narrative review of the healthcare literature. *International Journal of Nursing Studies*, 69, 9-24. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.01.003>
- Sociedad Mexicana de Psicología (2009). *Código Ético del Psicólogo* (4a edición). México. Editorial Trillas. [https://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite\\_etica/CODIGO\\_ETICO\\_SMP.pdf](https://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/CODIGO_ETICO_SMP.pdf)
- Solares, I. G. y Vera, H. (2023). Precariedad laboral y desigualdad salarial entre profesores universitarios. El caso de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). *Perfiles educativos*, 45(182), 45-68. <https://doi.org/10.22201/iissue.24486167e.2023.182.61081>
- Soler Fernández, J. y Suárez Álvarez, R. (18 de octubre 2018). *El Panóptico en relación con las redes sociales*. [Simposio 01-04 Adolescentes y medios sociales]. I Congreso Internacional sobre vulnerabilidad y cultura digital. <https://congreso.provuldig.com/ponencia/el-panoptico-en-relacion-con-las-redes-sociales/>
- Soriano-Sánchez, J.-G. y Jiménez-Vásquez, D. (2023). La influencia de la inteligencia emocional sobre el síndrome burnout: una revisión sistemática. *Revista de Estudios Psicológicos*, 3(2), 19-34. <https://doi.org/10.35622/j.rep.2023.02.002>

- Sotgiu, I. (2021). *The psychology of autobiographical memory: History, theory, research*. Palgrave Macmillan/Springer Nature. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-69571-2>
- Soto Yonhson, A. F. (2023). Tendiendo puentes didácticos entre las narrativas autobiográficas, el pensamiento histórico disciplinar y los procesos de subjetivación: una propuesta teórica. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 22(48). <http://dx.doi.org/10.21703/0718-5162.v22.n48.2023.019>
- Soto Yonhson, A. F. y Jiménez Morales, M. S. (2022). El rol de las narraciones autobiográficas en la comprensión histórica del sujeto y su comunidad. *Revista de Investigación en Didáctica de las Ciencias Sociales*, 11. <https://doi.org/10.17398/2531-0968.11.118>
- Søvold L. E., Naslund J. A., Kousoulis A. A., Saxena S., Qoronfleh M. W., Grobler C. & Münter L. (2021) Prioritizing the Mental Health and Well-Being of Healthcare Workers: An Urgent Global Public Health Priority. *Frontiers in Public Health*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.679397>
- Spiendler Rodríguez, S. Y., da Silva Marques, V., Engers TaubeII, M. y Sandra Carlotto, M. (2020). Síndrome de Burnout em Psicólogos: Revisão Sistemática da Literatura. *Contextos Clínicos*, 13(3), 967-991
- Spitzer, M (2018). *Demencia digital*. Penguin Random House.
- Statista. (Diciembre, 2023). *Número de víctimas de feminicidio en México de 2015 a 2023*. Statista. <https://es.statista.com/estadisticas/1290921/numero-de-victimas-de-feminicidio-en-mexico/>
- Strauss, A. y Corbin, J. M. (1998). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. SAGE Publications.

- Thorsteinsen, K., y Vittersø, J. (2018). Striving for wellbeing: The different roles of hedonia and eudaimonia in goal pursuit and goal achievement. *International Journal of Wellbeing*, 8(2), 89-109. <https://doi.org/10.5502/ijw.v8i2.733>
- Tolsá, M. D. y Malas, O. (2021). COVID-19: Impacto Psicológico, Factores de Riesgo e Intervenciones Psicológicas en el Personal Sanitario. Una Revisión Sistemática. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, 12(2), 58-75. <https://doi.org/10.23923/j.rips.2021.01.045>
- Tomasina, F. y Pisani, A. (2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(2), 147-161. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.07>
- Tonali González, T., Cabrera Zepeda, G., Castillo Intriago, V. R., Gallardo Córdova, M. y Roldán Reyes, E. (2024). La profesionalización como factor clave en la competitividad de emprendimientos femeninos. *LATAM: Revista latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(1), 3116-3127. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1820>
- Undurruga, R. y López Hornickel, N. (2021). Trayectorias Laborales de Mujeres y Violencia en el Trabajo: Una Cuestión de Género. *Psyche*, 29(2), 1-14. <https://doi.org/10.7764/psykhe.29.2.1494>
- Universidad Nacional Autónoma de México (2023a). *Estatuto General de la UNAM*, Reformado el 23 de octubre de 1962. Gaceta Universitaria. <https://www.juntadegobierno.unam.mx/legislacion/estatuto-general-unam>
- Universidad Nacional Autónoma de México (30 de abril 2023b). México: alarmantes cifras de estrés laboral. *UNAM Global Revista*.

[https://unamglobal.unam.mx/global\\_revista/mexico-alarmantes-cifras-de-estres-laboral/](https://unamglobal.unam.mx/global_revista/mexico-alarmantes-cifras-de-estres-laboral/)

Varela, P. (2023). Las luchas en el seno de la reproducción social: repensar los puentes entre trabajo y vida. *Revista Controversia*, (221), 19-51.

<https://doi.org/10.54118/controver.vi221.1298>

Vargas Huanca, G. (2021). Aproximación a los conceptos de campo, habitus, capital y violencia simbólica de Bordieu. *PURIQ*, 3(2), 328-344.

<https://doi.org/10.37073/puriq.3.2.166>

Vesely, S. & Klöckner, C. A. (2020). Social Desirability in Environmental Psychology Research: Three Meta-Analyses. *Frontiers in Psychology*, 11(23).

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01395>

Vidal Lacosta V. (2021). La fatiga pandémica: Un antes y un después en Salud Laboral. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 67(265), 250-252.

<https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2021000400001>

Villagómez Ornelas, P. (2019). *La Constitución Social De Experiencias Alimentarias En La Pobreza. Un Estudio Cualitativo Con Familias De Estratos Populares En Iztapalapa, Ciudad De México* [Tesis Doctoral, Colegio de México (COLMEX)]. Repositorio Institucional del COLMEX

<https://hdl.handle.net/20.500.11986/COLMEX/10001833>

Wolf, A., Gray, R. & Fazela, S. (2014). Violence as a public health problem: An ecological study of 169 countries. *Social Science & Medicine*, 104, 220-227.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.socscimed.2013.12.006>

- Yeşil, A. & Polat, Ş (2023). Investigation of psychological factors related to compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction among nurses. *BMC Nurs*, 22(12). <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01174-3>
- Zambrano Villalba, C. G. (2021). Revisión sistemática: Violencia intrafamiliar en tiempos de confinamiento por COVID 19. *Revista Perspectivas Metodológicas*, 21. <https://doi.org/10.18294/pm.2021.3605>
- Zeb, H., Younas, A., Ahmed, I. & Ali, A. (2020). Self-care experiences of Pakistani patients with COPD and the role of family in self-care: A phenomenological inquiry. *Health and Social Care in the community*, 29(5), 174-183. <https://doi.org/10.1111/hsc.13264>
- Zermeño Flores, A. I. (2020). El panóptico ubicuo del poder digitalizado. *Estudios sobre las Culturas Contemporáneas*, 26(51), 5-8. <https://www.redalyc.org/journal/316/31662848007/html/>

## ANEXOS

### Anexo 1. Formato de Consentimiento Informado

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

A través del siguiente documento se pretende obtener su consentimiento para participar de la investigación titulada **“Percepciones sobre la (des)atención psicoemocional de psicólogas en atención a víctimas de violencias”**, es preciso mencionar que el presente escrito se realizó con margen en las especificaciones del Código Ético del Psicólogo [CEP] –artículo 118 a 131– (Sociedad Mexicana de Psicología, 2007) referentes al Consentimiento Informado. El objetivo es recolectar información mediante una entrevista semiestructurada que indague brevemente sobre su historia de vida, particularmente lo relacionado al aspecto laboral, que permita la realización del trabajo de tesis para la obtención del grado de licenciatura en psicología.

El presente trabajo de investigación será realizado por la C. Ana Lucia Bonilla Calvario, alumna de la Facultad de Psicología de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla [BUAP], bajo la supervisión de las profesoras-investigadoras: Mtra. María Leticia Cervantes Hernández (Facultad de Psicología BUAP) y Dra. Mirza Aguilar Pérez (Facultad de Ciencias Políticas y Sociales BUAP).

Es importante que previo a su participación lea la siguiente información y este consciente que:

- Su participación es voluntaria, si en determinado momento usted desea o requiere interrumpir, retirarse o cancelar su entrevista puede hacerlo sin ningún inconveniente; esta consistirá en un diseño semiestructurado de narrativa libre cuya guía fue previamente revisada y aprobada por las co-directoras del proyecto.
- No se solicitará ni ofrecerá ningún tipo de pago por su participación.
- El manejo de la información proporcionada será confidencial y utilizada con fines meramente académicos y científicos; en ningún momento se mencionará dato alguno que le pueda identificar, por lo que no se le solicitará información personal, como su nombre ni otro específico.
- El proceso de recolección, uso y manejo de los datos aquí proporcionados se realizará bajo la supervisión de las profesoras-investigadoras de las facultades antes mencionadas.

- Los resultados de esta investigación se tratarán de manera integrada, por lo que la información recolectada se destinará únicamente a la divulgación de los hallazgos dentro de la Facultad de Psicología para la presentación de obtención de grado, así como en foros académicos y científicos especializados de ser requerido.
- Si requiere más información sobre la investigación o en caso de que llegase a tener alguna pregunta, duda o incomodidad durante el proceso puede comunicarse al siguiente correo: [ana.bonillac@alumno.buap.mx](mailto:ana.bonillac@alumno.buap.mx)

En todo momento, el proceso de investigación -recolección, redacción y divulgación de datos- estará sujeto al cumplimiento de la legislación mexicana vigente, particularmente a la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Puebla (Orden Jurídico Poblano, 2017), a los Principios Éticos de los Psicólogos y Código de Conducta (American Psychological Association, 2003) y a los preceptos establecidos en el CEP, con especial énfasis al Capítulo 2. De la Calidad del Trabajo Desempeñado por el Psicólogo –artículo 29 a 49– que refiere a la calidad de la enseñanza/supervisión e investigación y al Capítulo 3. De los Resultados del Trabajo del Psicólogo –artículo 50 a 69– que alude a la comunicación y confidencialidad de los resultados (Sociedad Mexicana de Psicología, 2007).

Ahora bien, partiendo de lo anteriormente mencionado y en cumplimiento a las normativas de investigación en Psicología, se solicita el consentimiento de su participación bajo la siguiente declaración:

**“Declaro haber leído la naturaleza y objetivo de esta investigación, por lo que estoy consciente que mi participación es voluntaria, así como del carácter confidencial de los datos obtenidos. Por lo que acepto libre y voluntariamente participar de esta investigación.**

**Entiendo que se mantendrán en confidencialidad mis datos y que solo el equipo de investigación tendrá acceso a ellos con fines académicos y científicos, de la misma manera entiendo que los resultados obtenidos sólo se divulgarán con fines académicos y de investigación.”**

<b>Firma participante</b>	
<b>Fecha</b>	

### **AVISO DE PRIVACIDAD SIMPLIFICADO**

Las investigadoras principales de este estudio son responsables del resguardo de los datos personales que proporcione, los cuales serán protegidos conforme a lo dispuesto por la Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Puebla (Orden Jurídico Poblano, 2017), los Principios Éticos de los Psicólogos y Código de Conducta (American Psychological Association, 2003) y a los preceptos establecidos en el Código Ético del Psicólogo (Sociedad Mexicana de Psicología, 2007).

Los datos solicitados serán utilizados exclusivamente para las finalidades expuestas en este documento.

Usted puede solicitar la corrección o eliminación de sus datos de nuestras bases o retirar su consentimiento para su uso. En cualquiera de estos casos por favor dirigirse a C. Ana Lucia Bonilla Calvario ([ana.bonillac@alumno.buap.mx](mailto:ana.bonillac@alumno.buap.mx)).

**Muchas gracias por su consentimiento, autorización y colaboración en esta investigación.**

## Anexo 2. Ficha de Entrevista

***FICHA DE ENTREVISTA***

<b><i>No. de entrevista</i></b>	<b><i>Pseudónimo</i></b>	<b><i>Fecha</i></b>	<b><i>Lugar</i></b>
<b><i>No. de audio</i></b>			

*Datos de identificación*

<b><i>Edad</i></b>	
<b><i>Sexo</i></b>	
<b><i>Género</i></b>	
<b><i>Estado civil</i></b>	
<b><i>Lugar de nacimiento</i></b>	
<b><i>Lugar de residencia</i></b>	
<b><i>Escolaridad</i></b>	
<b><i>Ocupación</i></b>	
<b><i>Antigüedad</i></b>	

## Anexo 3. Guía de Entrevista

<b>OBJETIVO</b>	<b>CATEGORÍAS</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>PREGUNTAS</b>
	<b>Encuadre</b>		<p style="text-align: right;">*Cuestionar por dudas finales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué es para ti la psicología?</li> <li>• ¿Cuáles consideras que son los grandes aportes de esta ciencia a la sociedad actual?</li> </ul>
<i>Identificar los impactos de las afecciones en la salud emocional y mental que presentan las psicólogas que atienden víctimas de violencias debido a su labor.</i>	<b>Estatus Laboral</b>	<i>Contrato</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿En qué consiste tu actividad laboral?</li> <li>2. ¿Cómo fue tu proceso de contratación?</li> <li>3. Alrededor de tu proceso de contratación ¿te fue posible conocer en su totalidad las particularidades de puesto de trabajo? ¿podrías describirmelas?</li> <li>4. ¿Cuánto tiempo tienes con tu contrato actual?</li> </ol>
		<i>Salario</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. ¿Tu ingreso salarial cubre tus necesidades básicas y gastos regulares?</li> <li>6. ¿Tu ingreso salarial cubre gastos imprevistos (emergencias, diversiones, etc.)?</li> </ol>
		<i>Derechos</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. ¿Tu centro de trabajo contempla un seguro social como IMSS [Instituto Mexicano del Seguro Social], ISSSTE [Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado], ¿ISSSTEP [Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Puebla] u otro? En caso de que si ¿en qué momento haces uso de él?</li> <li>8. ¿Estas al tanto si en tu empleo se cuenta con un sistema de jubilación o seguro de cesantía? En caso de que no ¿tú cotizas de manera personal a uno?</li> </ol>

## Anexo 3. Guía de Entrevista (continuación)

<b>OBJETIVO</b>	<b>CATEGORÍAS</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>PREGUNTAS</b>
<i>Identificar los impactos de las afecciones en la salud emocional y mental que presentan las psicólogas que atienden víctimas de violencias debido a su labor.</i>	<b>Estatus Laboral</b>	<i>Derechos</i>	<p>9. ¿Es de tu conocimiento si tu centro de trabajo cotiza para INFONAVIT [Instituto del Fondo Nacional de Vivencia para los Trabajadores] o algún otro seguro de vivienda? En caso de que no ¿tú cotizas de manera personal a uno?</p> <p>10. En cuanto a periodo o periodos vacacionales ¿se trata de periodos pagados?</p>
		<i>Inestabilidad y vulnerabilidad</i>	<p>11. ¿Alguna vez se te ha hecho sentir/saber que puedes ser fácilmente reemplazada en tu puesto de trabajo? ¿cómo te sentiste al respecto?</p> <p>12. En relación con la naturaleza y carga del trabajo ¿en alguna ocasión has sentido la necesidad de solicitar mejores condiciones de trabajo? ¿cómo fue este suceso?</p> <p>13. ¿Cómo percibes el trato de tu o tus superiores hacia ti? ¿Cómo te percibes con respecto a este trato?</p>
		<i>Empoderamiento</i>	<p>14. ¿Reside en ti la velocidad con qué se realiza el trabajo?</p> <p>15. ¿Te es posible influir en la cantidad de trabajo que te es asignado?</p> <p>16. ¿Es posible para ti decidir en qué momento tomar un descanso (tiempo de comida, periodo vacacional, días económico, etc.)?</p>
		<i>Profesionalización</i>	<p>17. Alrededor del desarrollo de tu labor ¿viste o tuviste la necesidad de capacitarte con respecto a la naturaleza del trabajo? ¿de qué manera?</p>

## Anexo 3. Guía de Entrevista (continuación)

<b>OBJETIVO</b>	<b>CATEGORÍAS</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>PREGUNTAS</b>
<p><i>Identificar los impactos de las afecciones en la salud emocional y mental que presentan las psicólogas que atienden víctimas de violencias debido a su labor.</i></p>	<p><b>Experiencias autobiográficas</b></p>	<p><i>Egreso</i></p>	<p>18. Con respecto a tu programa académico/licenciatura/carrera ¿recuerdas la razón por la que lo escogiste? ¿cuál fue?</p> <p>19. ¿Te consideras un buen profesionalista? ¿por qué?</p> <p>20. ¿Cuáles consideras que son las habilidades necesarias para el buen ejercicio de esta profesión? ¿son las que tú utilizas en tu labor?</p>
		<p><i>Empleo</i></p>	<p>21. Independientemente del factor económico ¿Cuál es la razón por la que decidiste tomar este empleo?</p> <p>22. Al aceptar tu empleo actual ¿cuáles eran tus expectativas?</p> <p>23. ¿Cómo describirías que fue tu ingreso a tu centro de trabajo? ¿cómo te sentías? ¿qué recuerdas?</p> <p>24. ¿Cuál es la parte que más te agrada de tu empleo? ¿Cuál es la parte que menos te agrada de tu empleo?</p> <p>25. ¿Alguna vez te han incorporado a una jornada laboral fuera de tu horario asignado? ¿Cuál fue la razón? ¿Qué hiciste al respecto?</p> <p>26. ¿Reconoces la proporcionalidad de hombres y mujeres que hay en tu centro de trabajo? ¿cómo se presenta con respecto a personas en tus mismas funciones?</p> <p>27. ¿Has notado algún tipo de diferencia(s) con respecto a tus pares masculinos en el trato dentro de tu centro de trabajo?</p>
		<p><i>Personal</i></p>	<p>28. Desde el ingreso a tu actual empleo ¿consideras que tu vida personal se ha visto afectada de alguna forma? ¿podrías contarme al respecto?</p> <p>29. ¿Consideras que debido a algún factor de tu trabajo has tenido que postergar y/o abandonar algún interés o actividad? ¿cómo cuál?</p>

## Anexo 3. Guía de Entrevista (continuación)

<b>OBJETIVO</b>	<b>CATEGORÍAS</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>PREGUNTAS</b>
<i>Identificar los impactos de las afecciones en la salud emocional y mental que presentan las psicólogas que atienden víctimas de violencias debido a su labor.</i>	<b>Experiencias autobiográficas</b>	<i>Familiar</i>	<p>30. ¿Cómo reaccionó tu familia cuando obtuviste este empleo?</p> <p>31. ¿Percibes que puedes compartir con tu familia ideas, sentimientos, situaciones y/o problemas relacionados a tu trabajo?</p> <p>32. ¿Percibes si desde tu ingreso a este empleo se ha modificado el estilo de vida de tu familia? ¿de qué manera?</p>
		<i>Desensibilización</i>	<p>33. ¿Alguna vez te has auto-percibido con una reacción “plana” ante el desarrollo de tu labor? ¿Sucede con regularidad? ¿Qué haces al darte cuenta de ello?</p> <p>34. Ante casos de incertidumbre y/o relevancia ¿Has notado algún tipo de afecto negativo de tu parte hacia el asunto? ¿Cómo fue?</p>
	<b>Salud Emocional</b>	<i>Autocuidado</i>	<p>35. ¿Practicas alguna actividad de autocuidado? De ser así ¿podrías describirmela?</p> <p>36. En algún punto desde tu ingreso al trabajo ¿has sentido la necesidad de acudir a algún servicio de apoyo/ayuda (terapia psicológica, fisioterapia, etc.)? ¿Te has atendido? De no ser así ¿Qué has hecho al respecto?</p> <p>37. ¿Estas familiarizada con la presencia del “Síndrome de Desgaste por Empatía” y/o la “Traumatización Vicaria” durante el proceso de intervención? En caso de que sí, ¿qué acciones tomas para hacerle frente?</p>

## Anexo 3. Guía de Entrevista (continuación)

<b>OBJETIVO</b>	<b>CATEGORÍAS</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>PREGUNTAS</b>
<i>Identificar los impactos de las afecciones en la salud emocional y mental que presentan las psicólogas que atienden víctimas de violencias debido a su labor.</i>	<b>Salud Emocional</b>	<i>Mecanismos de afrontamiento</i>	38. Al presentarse una dificultad en tu centro de trabajo ¿cómo sueles afrontarlo? ¿por quién o quiénes te sientes comprendida? 39. ¿Tiendes más a permitirte expresar tus sentimientos o a evitar comunicarlos (incluso contigo misma)?
		<i>COVID-19</i>	40. Al presentarse el fenómeno de la pandemia por COVID-19 ¿cómo te afectó con respecto a tu actividad laboral? ¿cuáles fueron tus sentimientos? 41. Tras reinsertarte en tu centro de trabajo ¿qué emociones reconociste? 42. ¿Qué significó laboralmente para ti la pandemia?
		<i>Física</i>	43. ¿Te ha sido posible identificar si se te han suscitado episodios de cansancio o pesadez con respecto a tu trabajo? ¿cómo se presentan? 44. ¿Reconoces si se te han presentado dificultades para conciliar el sueño o por el contrario tienes cansancio excesivo por la carga de trabajo? ¿cuándo y por qué? 45. ¿Padeces de algún síntoma con respecto a tu apetito?
	<b>Salud Mental</b>	<i>Mental</i>	46. ¿Reconoces si en alguna ocasión debido al trabajo te has aislado, desmotivado, decepcionado, desinteresado o presentado sentimientos ligeramente embotados con respecto a cualquier otra actividad? ¿cómo te diste cuenta y qué hiciste al respecto?

## Anexo 3. Guía de Entrevista (continuación)

<b>OBJETIVO</b>	<b>CATEGORÍAS</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>PREGUNTAS</b>
<i>Identificar los impactos de las afecciones en la salud emocional y mental que presentan las psicólogas que atienden víctimas de violencias debido a su labor.</i>	<b>Salud Mental</b>	<i>Mental</i>	47. ¿En alguna ocasión con respecto al trabajo has percibido en ti actitudes aprensivas, tensiones, irritabilidad o inquietud motriz/tics? ¿cuándo lo notas y cómo reaccionas?
		<i>Social</i>	48. ¿Realizas alguna actividad recreativa en familia o amigos? ¿por qué? ¿con qué frecuencia? 49. ¿Dedicas algún día o tiempo determinado para actividades colectivas fuera de tu familia y/o amigos?
		<i>Virtual</i>	50. ¿Estas familiarizada con la “Desconexión digital”? En caso de que sí, ¿qué acciones tomas para hacerle frente? 51. En el caso de alguna vez haber tenido que trabajar desde casa ¿hay en tu hogar un espacio determinado para realizar estas actividades? ¿Por qué?
		<i>COVID-19</i>	52. Cuando se presentó la pandemia ¿realizabas alguna actividad para combatir los síntomas del confinamiento? (individual o en conjunto) ¿por qué? 53. Al reingreso al centro de trabajo ¿te propusiste alguna actividad o recomendación para disponerte a la reinserción? ¿por qué?
<b>Cierre</b>			Agradezco mucho tu participación y tiempo, además de la información que ya me has compartido ¿deseas agregar algo más?  *Se reiteran los criterios de confidencialidad y ética de la investigación.

## Anexo 4. Oficio de registro de proyecto [Ofc. No. PSI-CDT 013/2024].



Oficio No. PSI-CDT 013/2024

**ASUNTO: REGISTRO DE TESIS**

**C. ANA LUCIA BONILLA CALVARIO**  
**Matrícula: 201963814**  
**P R E S E N T E**

Por este medio le saludo atentamente, y al mismo tiempo comunico a usted que se ha registrado en la Coordinación de Titulación, su proyecto de Tesis de la Licenciatura en Psicología titulado: "*La (des)atención psicoemocional de psicólogas en atención a víctimas de violencias*", bajo la dirección de la **MTRA. MARÍA LETICIA CERVANTES HERNÁNDEZ**.

Asimismo, le informo que, a partir de esta fecha tendrá doce meses, con posibilidad de extensión de seis meses más, para la terminación de su trabajo, según el Manual de Titulación vigente.

Sin otro particular le reitero la seguridad de mi atenta y distinguida consideración.

ATENTAMENTE

"Pensar bien para vivir mejor"  
 H. Puebla de Z. a 29 de agosto del 2024

**Doctora María Iliana Osorio Guzmán**  
 Coordinadora de Titulación de la  
 Facultad de Psicología, BUAP

C.c.p Archivo  
 D'MIOG



## Anexo 5. Carta de aprobación SIEP [Oficio N°178/2024].



Ofc. N° SIEP 178/2024

**C. Ana Lucia Bonilla Calvario**

**P r e s e n t e**

*Por este medio le salud atentamente y al mismo tiempo, me permito informarle que su anteproyecto de Tesis de la Licenciatura en Psicología intitulado “La (des) atención psicoemocional de psicólogas en atención a víctimas de violencias”, ha sido evaluado por el Comité de Investigación y Ética de esta facultad, el cual resolvió declararlo APROBADO.*

*Las rúbricas de la evaluación fueron enviadas a su correo institucional.*

*Sin otro particular le reitero la seguridad de mi atenta y distinguida consideración.*

**A t e n t a m e n t e**

**“Pensar bien para vivir mejor”**

**H. Puebla de Z., a 23 de agosto de 2024**

**Dra. Rosalía Tenorio Martínez**  
**Secretaría de Investigación y**  
**Estudios de Posgrado**

C.c.p.- Archivo.  
C.c.p.- Directora de Tesis Mtra. María Leticia Cervantes Hernández

Facultad  
de Psicología

3 Oriente Núm 1413, Barrio de Analco  
Puebla, Pue. C.P. 72500  
Tel. 222 229 55 00 ext. 3200