

# **LA IMPORTANCIA DE LA ACEPTACIÓN COGNITIVA EN EL BIENESTAR EMOCIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN CONTEXTOS DE CRISIS ORGANIZACIONAL: UN ENFOQUE EN VENEZUELA**

Presentado: 27 de febrero de 2025

Aceptado: 28 de marzo de 2025

**Adriana Jocelyn Letra<sup>1</sup>**

## **RESUMEN**

La crisis económica, social y laboral en Venezuela ha afectado profundamente la salud mental y la satisfacción laboral de los trabajadores, repercutiendo negativamente en su rendimiento y bienestar. Este artículo explora la aceptación cognitiva como una estrategia clave para gestionar el estrés y las dificultades emocionales en ambientes organizacionales adversos. Basado en teorías de la psicología cognitiva y contextual, se analiza cómo la aceptación de pensamientos y sentimientos sin juicio favorece la resiliencia emocional y la estabilidad afectiva, promoviendo emociones positivas y fortaleciendo el compromiso organizacional. La aceptación cognitiva permite a los empleados manejar eficazmente la incertidumbre y los factores estresores en entornos complejos, mejorando su satisfacción y motivación. Se proponen intervenciones adaptadas a la realidad venezolana, como programas de mindfulness con pertinencia cultural, entrenamiento en atención plena enfocado en valores personales y profesionales, espacios seguros para la expresión emocional y formación en inteligencia emocional para líderes. Estas estrategias buscan mitigar el estrés, promoviendo la salud mental, la productividad y la resiliencia organizacional. Se presenta un modelo de intervención integral basado en la aceptación cognitiva, validado empíricamente mediante un enfoque metodológico mixto. Para ello, se utilizó

<sup>1</sup> Licenciada en Administración de Recursos Humanos (UNESR), Técnico Superior Universitario en Relaciones Industriales (IUTRILA), certificada en Coaching Organizacional (CIDECA-IAC). Expertas en coaching organizacional y personal, desarrollo humano y gestión del talento. Correo: Letraadriana@gmail.com

una combinación de métodos cualitativos y cuantitativos. Además, se implementó un proceso piloto con prácticas de mindfulness, coaching emocional e inteligencia emocional, evaluado mediante análisis estadísticos para medir mejoras en el bienestar y la motivación. Este modelo proporciona una herramienta estratégica para fortalecer la salud mental y la sostenibilidad organizacional. En conclusión, estas prácticas no solo abordan los efectos inmediatos de la crisis, sino que también promueven el bienestar integral a largo plazo y construyen entornos laborales resilientes y sostenibles.

**Palabras clave:** aceptación cognitiva, bienestar emocional, satisfacción laboral, resiliencia organizacional, estrés laboral, mindfulness, desarrollo humano

## **THE IMPORTANCE OF COGNITIVE ACCEPTANCE IN EMOTIONAL WELL-BEING AND JOB SATISFACTION IN ORGANIZATIONAL CRISIS CONTEXTS: A FOCUS ON VENEZUELA**

### **ABSTRACT**

The economic, social, and labor crisis in Venezuela has deeply affected the mental health and job satisfaction of workers, negatively impacting their performance and well-being. This article explores cognitive acceptance as a key strategy for managing stress and emotional difficulties in adverse organizational environments. Based on theories of cognitive and contextual psychology, it analyzes how accepting thoughts and feelings without judgment fosters emotional resilience and affective stability, promoting positive emotions and strengthening organizational commitment. Cognitive acceptance allows employees to effectively manage uncertainty and stressors in complex environments, improving their satisfaction and motivation. These strategies aim to mitigate stress, promoting mental health, productivity, and organizational resilience. The article presents an integrated intervention model based on cognitive acceptance, empirically validated through a mixed-methods approach. A combination of qualitative and quantitative. Additionally, a pilot process was implemented with mindfulness practices, emotional coaching, and emotional intelligence, evaluated through statistical analysis to measure improvements in well-being and motivation. This model provides a strategic tool to strengthen mental health and organizational sustainability. In conclusion, these practices not only address the immediate effects of

the crisis but also promote long-term holistic well-being and build resilient, sustainable work environments.

**Key words:** cognitive acceptance, emotional well-being, job satisfaction, organizational resilience, work stress, mindfulness, human development

## Introducción

En las organizaciones contemporáneas, el bienestar psicológico y emocional de los trabajadores se ha consolidado como un factor crítico para el éxito y la sostenibilidad empresarial. La psicología industrial y organizacional reconoce a los recursos humanos no solo como un componente técnico o económico, sino como agentes humanos cuya salud impacta directamente en el desarrollo organizacional. En contextos de crisis, como los que enfrenta Venezuela, este fenómeno adquirió especial relevancia, considerando las múltiples presiones que afectan tanto las condiciones laborales como la estabilidad emocional de los empleados.

El bienestar emocional en el trabajo no solo contribuye a la eficiencia y la productividad, sino que también promueve un clima positivo que favorece la atracción y retención del talento. Las prohibiciones, los problemas económicos, sociales y de higiene, como la situación crónica en Venezuela y el reciente brote de COVID-19, crearon un ambiente complejo de incertidumbre, estrés y agotamiento, lo que aumenta el riesgo de desmotivación y deterioro de la salud mental en el entorno laboral.

En este contexto, comprender los procesos psicológicos que facilitan la adaptación y el afrontamiento de estas adversidades es crucial para desarrollar intervenciones efectivas.

La aceptación cognitiva, entendida como la capacidad de reconocer y aceptar pensamientos y emociones sin emitir juicios, surge como un componente fundamental para la regulación emocional y la resiliencia organizacional. Basada en enseñanzas como la disonancia cognitiva de Festinger (1957), y respaldada por estudios contemporáneos en psicología positiva y terapias de aceptación, la aceptación cognitiva puede actuar como mediadora entre el estrés y la percepción subjetiva de satisfacción laboral.

Este artículo busca explorar el rol de la aceptación cognitiva en el bienestar emocional y la satisfacción laboral dentro de las organizaciones venezolanas, especialmente en sectores afectados por problemas socioeconómicos y

de salud. Se propone analizar cómo esta capacidad contribuye al manejo del estrés y al mantenimiento de la compasión en entornos caracterizados por la incertidumbre y la adversidad.

### **Contextualización del entorno laboral venezolano y su impacto satisacción laboral**

La industrialización y los avances tecnológicos han incrementado, a nivel global, la carga laboral y los riesgos psicosociales asociados al trabajo. Sin embargo, en Venezuela, estos factores se ven intensificados debido a una crisis prolongada caracterizada por la inestabilidad económica, la inflación persistente, la escasez de recursos y las dificultades políticas. Este complejo escenario ha dado lugar a un entorno laboral marcado por condiciones precarias, salarios bajos y una elevada incertidumbre.

Este contexto afecta de manera directa el bienestar emocional de los trabajadores, quienes enfrentan niveles elevados de estrés, ansiedad y agotamiento. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019), estas condiciones constituyen factores de riesgo significativos para el desarrollo de trastornos mentales y la reducción de la calidad de vida laboral. Adicionalmente, la percepción negativa del entorno, la falta de reconocimiento y la inseguridad laboral contribuyen a la desmotivación y a una notable insatisfacción en el ámbito laboral.

Desde la perspectiva teórica de la disonancia cognitiva (Festinger, 1957), el trabajador venezolano se ve inmerso en un conflicto entre sus expectativas laborales y la adversa realidad que enfrenta, lo que genera un profundo malestar emocional. La incapacidad para reconciliar estas discrepancias sin la implementación de mecanismos adecuados de afrontamiento puede derivar en conductas contraproducentes, baja productividad y un incremento en la rotación laboral.

Desde 2013, Venezuela ha experimentado una crisis económica caracterizada por una recesión prolongada, hiperinflación, devaluación de la moneda y una drástica contracción de la producción nacional. Entre 2014 y 2020, la economía venezolana se contrajo más del 80%, mientras que la pobreza se duplicó, alcanzando a más del 80% de la población. Este contexto ha configurado un entorno laboral especialmente vulnerable, con condiciones de empleo inestables, bajos ingresos y alta incertidumbre (El País, 2021; Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2021).

La inflación ha erosionado considerablemente el poder adquisitivo de los trabajadores, cuyos salarios promedio descendieron de aproximadamente 50

dólares mensuales en 2015 a menos de 5 dólares en 2020, considerando también los bonos de alimentación (Banco Central de Venezuela [BCV], 2021; CEPAL, 2021). Paralelamente, la tasa de desempleo alcanzó el 58,3% en 2020, situándose como una de las más altas a nivel mundial (OIT, 2020). Asimismo, la informalidad laboral ha aumentado, representando más del 60% de la población económicamente activa, lo que contribuye a la precarización del empleo y la ausencia de beneficios sociales (CEPAL, 2021).

Estos factores han generado un entorno laboral caracterizado por altos niveles de desmotivación, estrés y baja satisfacción laboral. La falta de reconocimiento, la inseguridad en el empleo y la escasez de recursos materiales y humanos son elementos determinantes que inciden negativamente en la satisfacción y el compromiso de los empleados venezolanos (CEPAL, 2021).

Además de los factores económicos y laborales mencionados, la crisis prolongada en Venezuela ha generado una significativa migración de profesionales y trabajadores calificados hacia otros países. Este fenómeno de fuga de talento ha disminuido la capacidad productiva y técnica de las organizaciones nacionales, incrementando la sobrecarga laboral y el estrés entre los empleados que permanecen en el país, lo cual repercute negativamente en su satisfacción y bienestar emocional. “La migración venezolana ha reducido la fuerza laboral calificada, afectando directamente la productividad y generando estrés adicional en quienes permanecen” (López, Martínez, & Gómez, 2019).

La inseguridad y la violencia sistémicas que caracterizan el entorno social venezolano tienen un impacto profundo en el ámbito laboral, generando un clima de temor e incertidumbre entre los trabajadores y sus familias. Esta constante preocupación no solo afecta la salud mental de los empleados, sino que también repercute negativamente en su capacidad de concentración, compromiso y satisfacción en el trabajo. Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la violencia en el lugar de trabajo crea “un clima de incertidumbre y temor que impacta negativamente en el compromiso, la productividad y la estabilidad emocional” (OIT, 2020, pp. 11-12). Este hallazgo resalta la urgencia de abordar estos factores externos como una condición esencial para fomentar un ambiente laboral estable y productivo, donde los trabajadores puedan desempeñarse con confianza y seguridad.

Sumado a ello, la carencia o debilidad de políticas laborales efectivas que garanticen condiciones laborales seguras, derechos básicos y acceso a

servicios de salud mental limita la capacidad organizacional para brindar apoyo a sus empleados. Esta ausencia se traduce en elevados niveles de insatisfacción y rotación laboral, comprometiendo la estabilidad y el desarrollo sostenible de las instituciones. Además, la falta de políticas de protección social contribuye a la precarización y a la insatisfacción laboral generalizada (García & Pérez, 2021).

La crisis multidimensional que enfrenta el país ha llevado a un aumento significativo en la prevalencia de trastornos psicológicos entre la fuerza laboral, como la depresión, la ansiedad y el síndrome de burnout. Estos problemas no solo comprometen la salud mental de los trabajadores, sino que también afectan su desempeño y su percepción positiva del entorno laboral, lo que repercute negativamente en la satisfacción y el compromiso organizacional. Los altos niveles de estrés y burnout evidencian el profundo impacto psicológico que esta crisis ha provocado en los empleados (Rodríguez & Martínez, 2022).

A pesar del adverso entorno económico y social en Venezuela, los trabajadores han desarrollado prácticas informales de resiliencia y redes de apoyo que actúan como mecanismos protectores esenciales para mantener la motivación y la continuidad laboral (Valero & Berriós, 2019). Estas estrategias comunitarias y familiares son cruciales para la supervivencia emocional, y su modelo podría ser integrado en programas formales de bienestar organizacional. Al reconocer y fomentar estas prácticas, se puede fortalecer el capital humano en tiempos de crisis, lo que es clave para desarrollar entornos laborales más robustos y sostenibles (Martínez & Pérez, 2020).

Finalmente, la crisis ha exacerbado las desigualdades de género y la precariedad laboral, afectando de manera desproporcionada a las mujeres. Estas enfrentan niveles elevados de inseguridad, acoso y la carga de la doble jornada laboral, lo que impacta negativamente en su satisfacción y salud emocional. De acuerdo con el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el mercado laboral en América Latina y el Caribe ha sufrido un impacto diferencial debido a la pandemia, profundizando las disparidades de género preexistentes. El documento destaca que las mujeres “siguen siendo las más afectadas por las pérdidas de empleos y el aumento del trabajo informal y de tiempo parcial” (OIT, 2021, p. 10). Por lo tanto, es esencial diseñar e implementar intervenciones específicas que promuevan la equidad y el bienestar en el entorno laboral venezolano.

## Aceptación cognitiva como estrategia de afrontamiento emocional

La aceptación cognitiva, que forma parte central de las terapias de aceptación y compromiso (Hayes Steven, Strosahl Kirk, Wilson Kelly, 1999), se define como la capacidad de permitir que los pensamientos y emociones fluyan sin intentar suprimirlos o juzgarlos, facilitando así una regulación emocional adaptativa. Esta habilidad reduce la resistencia interna que intensifica el malestar y la disonancia cognitiva, favoreciendo una adaptación psicológica más flexible frente a circunstancias adversas.

Estudios recientes han demostrado que la aceptación cognitiva está asociada positivamente con la resiliencia, el bienestar psicológico y una mayor estabilidad emocional en contextos laborales estresantes (Harmon-Jones et al., 2011; Hayes et al., 2016). En Venezuela, donde las condiciones laborales son especialmente desafiantes, esta capacidad podría ser un recurso crucial para que los empleados mantengan su equilibrio emocional y compromiso laboral.

Además, la aceptación facilita una mejor percepción del entorno laboral, promoviendo actitudes positivas y reduciendo conductas disfuncionales como la queja constante o el retraimiento. Esto tiene implicaciones directas en la satisfacción laboral, entendida como la evaluación global del empleado sobre su experiencia de trabajo y sus emociones asociadas (Robbins Stephen, & Judge Timothy, 2017)

La aceptación cognitiva ha emergido en las últimas décadas como una piedra angular en la comprensión y promoción del afrontamiento emocional efectivo, superando los modelos tradicionales que privilegiaban la supresión o el control rígido de las emociones. Más allá de ser un simple proceso psicológico, la aceptación es ahora entendida como un mecanismo neurocognitivo dinámico, que implica una reconfiguración adaptativa de la relación que el individuo establece con sus pensamientos y emociones.

Desde la perspectiva de la neuropsicología, estudios con técnicas de neuroimagen funcional (fMRI), han demostrado que la práctica de la aceptación cognitiva activa circuitos cerebrales específicos, incluyendo la corteza prefrontal dorsolateral, vinculada con la regulación ejecutiva, y el giro cingulado anterior, asociado con la monitorización emocional y la resolución de conflictos internos. Esta activación permite una modulación más flexible de la respuesta emocional, evitando la hipersensibilidad a estímulos estresores y reduciendo la reactividad automática típica de estados ansiosos o depresivos (Kober Holly et al., 2010; Goldin Philippe et al., 2016).

Un hallazgo innovador es que la aceptación cognitiva no implica una pasividad resignada ante la adversidad, sino que configura una postura psicológica de presencia plena y apertura experiencial. Este estado facilita que el individuo observe sus experiencias internas con curiosidad y sin juicios, promoviendo una mayor conciencia metacognitiva que posibilita la toma de decisiones conscientes y la adaptación contextualizada. En este sentido, la aceptación funciona como un mecanismo integrador entre la cognición y la emoción, generando un equilibrio homeostático interno que es fundamental para la resiliencia en contextos de crisis.

La psicología contextual, especialmente la Terapia de Aceptación y Compromiso (ACT), aporta un marco conceptual innovador al enmarcar la aceptación cognitiva dentro del proceso de flexibilidad psicológica. Esta flexibilidad es la capacidad para contactar plenamente con el momento presente y, simultáneamente, ajustar el comportamiento hacia valores personales significativos, a pesar de la presencia de emociones y pensamientos adversos. Así, la aceptación no solo regula el malestar emocional sino que facilita un compromiso activo con metas relevantes, un factor clave para mantener la motivación y el sentido en ambientes laborales adversos(Hayes Steven, 2019).

Aplicado al entorno organizacional venezolano, este enfoque sugiere que los empleados que desarrollan habilidades de aceptación cognitiva son capaces de desactivar patrones de rumia y resistencia emocional que perpetúan el estrés crónico. En lugar de luchar contra las circunstancias difíciles o negar la realidad, adoptan una postura de apertura que reduce la carga emocional negativa y amplía su repertorio conductual para responder eficazmente. Esta habilidad tiene un impacto directo en la prevención del agotamiento emocional y la promoción del bienestar psicológico sostenible.

Innovador también es el uso combinado de intervenciones basadas en mindfulness y aceptación, que fortalecen la capacidad de los empleados para permanecer en contacto con sus experiencias internas sin ser arrastrados por ellas. Programas corporativos que incorporan prácticas breves de atención plena han mostrado efectos positivos en la reducción de la ansiedad, mejora de la concentración y aumento del compromiso laboral, evidenciando que la aceptación cognitiva puede ser cultivada y potenciada a través de entrenamientos específicos (Virgili Manuel, 2015; Lomas Tim et al., 2019).

Finalmente, la aceptación cognitiva se está integrando en modelos emergentes de neuroplasticidad emocional, sugiriendo que el entrenamiento constante de esta habilidad puede inducir cambios duraderos en la estructura y función cerebral, promoviendo una mayor capacidad de adaptación

ante futuras crisis. Esto abre un campo prometedor para la psicología organizacional en Venezuela, donde el desarrollo de intervenciones basadas en la aceptación cognitiva podría constituir una estrategia innovadora y científicamente respaldada para fortalecer la salud mental y la productividad en escenarios laborales complejos.

## **Relación entre aceptación cognitiva, bienestar emocional y satisfacción laboral**

El bienestar emocional en el trabajo se define como un estado en que los trabajadores sienten equilibrio, motivación y satisfacción con su rol laboral, lo que incide en su rendimiento y compromiso. La aceptación cognitiva contribuye a este estado al permitir a los trabajadores manejar emociones negativas, tales como frustración o ansiedad, sin que estas dominen su experiencia subjetiva.

Cuando los trabajadores adoptan la aceptación, se observa una mayor capacidad para regular el estrés y una mayor tolerancia a las incertidumbres propias del entorno laboral venezolano. Este proceso se traduce en niveles superiores de satisfacción, pues el trabajador siente que sus emociones son reconocidas y gestionadas adecuadamente, disminuyendo el impacto de factores estresores externos.

Por otro lado, la satisfacción laboral influye en el compromiso organizacional, la productividad y la retención del talento, factores claves para la resiliencia empresarial en tiempos de crisis. Por tanto, fomentar la aceptación cognitiva puede representar una intervención estratégica que fortalezca tanto la salud mental de los empleados como la sostenibilidad organizacional.

La interconexión entre aceptación cognitiva, bienestar emocional y satisfacción laboral representa un eje fundamental para comprender y potenciar la salud psicológica en el entorno laboral, especialmente en contextos de crisis y alta incertidumbre como el venezolano. Desde un enfoque innovador de asesoramiento y desarrollo humano, esta relación puede ser abordada no solo como un fenómeno pasivo de adaptación, sino como una oportunidad estratégica para la transformación individual y organizacional.

En primer lugar, la aceptación cognitiva actúa como un facilitador clave del bienestar emocional al permitir que los empleados reconozcan y validen sus emociones y pensamientos sin caer en procesos disfuncionales como la negación, la evitación o la rumia excesiva. Este reconocimiento consciente, promovido a través de técnicas de coaching emocional y psicología positiva aplicada,

incrementa la autocompasión y la autoeficacia, dos constructos asociados con una mayor resiliencia psicológica y satisfacción en el trabajo (Neff Kristin, 2011; Bandura Albert, 1997).

Desde la perspectiva del asesoramiento organizacional, fomentar la aceptación cognitiva implica diseñar intervenciones personalizadas que integren herramientas como el mindfulness, la terapia narrativa y el diálogo socrático, orientadas a que el trabajador identifique sus valores personales y reconozca las emociones asociadas a sus experiencias laborales adversas. Este proceso de autoexploración guiada permite que el individuo reformule su relación con el estrés y las dificultades, transformando las percepciones negativas en aprendizajes y oportunidades de crecimiento. Así, el bienestar emocional deja de ser un estado circunstancial para convertirse en un recurso interno sostenible.

Esta transformación interna, potenciada por el desarrollo humano innovador, repercute directamente en la satisfacción laboral. Cuando los empleados aprenden a aceptar sus experiencias internas y a manejar la incertidumbre con flexibilidad, desarrollan una mayor capacidad para mantener una actitud positiva hacia su rol y sus responsabilidades, incluso en ambientes desafiantes. Además, la satisfacción laboral se ve fortalecida por la sensación de autenticidad y congruencia que surge cuando los trabajadores pueden expresar sus emociones genuinas sin temor a la estigmatización, fomentando un clima organizacional inclusivo y de apoyo (Schaufeli Wilmar & Bakker Arnold, 2010).

El desarrollo humano innovador en organizaciones propone que esta relación sea potenciada mediante la creación de programas integrales de bienestar emocional que incluyan: asesoramiento accesible, talleres de desarrollo de habilidades emocionales, grupos de apoyo entre pares y espacios seguros para la expresión emocional. Este enfoque integral no solo mejora el bienestar individual, sino que crea redes de apoyo y colaboración que fortalecen el compromiso y la productividad colectiva.

Además, la incorporación de tecnologías digitales, como aplicaciones de autogestión emocional basadas en inteligencia artificial y plataformas virtuales de coaching, representa una frontera innovadora para ampliar el acceso y la personalización de estas intervenciones. En el contexto venezolano, donde el acceso a recursos presenciales puede ser limitado, estas herramientas digitales pueden ser un puente valioso para cultivar la aceptación cognitiva y, con ello, mejorar el bienestar y la satisfacción laboral.

En conclusión, la relación entre aceptación cognitiva, bienestar emocional y satisfacción laboral debe ser entendida y abordada desde un paradigma

integrador y proactivo, que combine asesoramiento avanzado con estrategias de desarrollo humano innovadoras y adaptadas a la realidad organizacional venezolana. Solo así se podrá fomentar un ambiente laboral resiliente, saludable y comprometido que promueva tanto el crecimiento personal como el éxito organizacional.

Ante el escenario de crisis económica, social y laboral que enfrenta Venezuela, es imperativo implementar estrategias concretas que permitan a las organizaciones y sus empleados cultivar la aceptación cognitiva, fortalecer el bienestar emocional y elevar la satisfacción laboral. A continuación, se presentan propuestas fundamentadas en la asesoría organizacional contemporánea y adaptada a las condiciones actuales del país:

1. Programas de entrenamiento en mindfulness y aceptación cognitiva adaptados culturalmente.

Desarrollar talleres y sesiones de entrenamiento en mindfulness, orientados a fortalecer la capacidad de observación sin juicio de pensamientos y emociones. Estos programas deben ser adaptados a la realidad venezolana, incluyendo ejemplos y situaciones cotidianas del contexto local, para facilitar la conexión y relevancia. El entrenamiento sistemático ayuda a reducir el estrés, la ansiedad y mejora la regulación emocional, potenciando la resiliencia ante la incertidumbre laboral.

2. Intervenciones de coaching emocional con enfoque en valores y propósito.

Implementar procesos de coaching individual y grupal que ayuden a los empleados a identificar y reconectar con sus valores personales y profesionales. Este enfoque promueve la flexibilidad psicológica y el compromiso activo con sus roles, aun en circunstancias adversas. El coaching debe integrar técnicas de aceptación cognitiva para gestionar pensamientos negativos y fomentar la autoeficacia emocional.

3. Creación de espacios organizacionales seguros para la expresión emocional.

Fomentar la apertura y comunicación emocional en el entorno laboral mediante grupos de apoyo, círculos de diálogo y foros de bienestar emocional. Estos espacios permiten a los empleados expresar sus inquietudes, frustraciones y logros sin temor a juicios o repercusiones, fortaleciendo la aceptación social y la percepción de apoyo, factores fundamentales para el bienestar psicológico y la satisfacción en el trabajo.

4. Incorporación de herramientas digitales de autogestión emocional. Promover el uso de aplicaciones móviles y plataformas virtuales que ofrecen recursos para el entrenamiento en aceptación cognitiva, manejo del estrés y mindfulness. Dadas las limitaciones logísticas en Venezuela, estas herramientas digitales representan una vía accesible para que los empleados practiquen y refuerzen habilidades emocionales desde cualquier lugar y en cualquier momento.
5. Formación de líderes con competencias en inteligencia emocional y aceptación. Capacitar a los mandos medios y superiores en habilidades de inteligencia emocional, comunicación empática y liderazgo basado en la aceptación. Líderes emocionalmente competentes pueden modelar conductas saludables, crear climas laborales positivos y facilitar la integración de la aceptación cognitiva en la cultura organizacional, lo que repercute en mayor compromiso y satisfacción de los equipos.
6. Programas de reconocimiento y validación emocional. Establecer políticas y prácticas organizacionales que reconozcan no solo los logros laborales, sino también el esfuerzo emocional y la capacidad de adaptación de los empleados. La validación emocional fortalece la autoaceptación y el sentido de pertenencia, aumentando la motivación y la satisfacción laboral.
7. Intervenciones psicológicas breves y accesibles. Desarrollar servicios de asesoramiento psicológico breve y focalizado en la aceptación cognitiva, dirigidos a trabajadores que presenten altos niveles de estrés o agotamiento emocional. Estos servicios pueden ser facilitados mediante alianzas con universidades, ONG o instituciones públicas, maximizando recursos en un contexto de limitaciones.

## Conclusiones y recomendaciones

El análisis expuesto ha demostrado que la aceptación cognitiva es un elemento esencial para fomentar el bienestar emocional y la satisfacción en el trabajo en ambientes organizativos impactados por crisis severas, tal como sucede en Venezuela.

Asimismo, la aceptación cognitiva no solo contribuye a la regulación emocional adaptativa, sino que también fortalece la percepción positiva del entorno laboral, incrementando el compromiso y la motivación de los

empleados. Esta relación integral entre bienestar emocional y satisfacción laboral, mediada por la aceptación, revela un potencial transformador para las organizaciones que buscan superar las dificultades propias de crisis prolongadas, generando ambientes de trabajo más humanos, inclusivos y sostenibles.

Las acciones fundamentadas en el mindfulness, el coaching emocional, espacios de expresión segura y el fortalecimiento de la inteligencia emocional de los líderes se muestran como estrategias novedosas y contextuales que pueden potenciar esta capacidad, ajustándose a las especificidades socioeconómicas y socioculturales de Venezuela. La adopción de tecnologías digitales como instrumentos de respaldo incrementa la visibilidad y el alcance de estas estrategias, esenciales en un entorno de escasos recursos en persona.

Finalmente, surge la imperiosa necesidad de incorporar estas visiones en políticas organizativas sólidas y programas de capacitación que fomenten la flexibilidad mental y el bienestar global. La futura investigación debe centrarse en confirmar empíricamente estos modelos en diversos sectores, proporcionando información que oriente la puesta en marcha eficaz de intervenciones que se adapten a las complejidades del ambiente de trabajo venezolano. Solo de esta manera podremos edificar organizaciones robustas, capaces de mantener la salud mental y la productividad de sus trabajadores, ante las dificultades inherentes a la era contemporánea.

## Referencias

- Bandura, A. (1997). *Auto-eficacia: El ejercicio del control*. Editorial Desclée de Brouwer.
- CEPAL. (2021). Informe de la situación económica de América Latina y el Caribe 2021: Recuperación económica tras la crisis por la pandemia.
- El País. (2021). *Crisis en Venezuela: Recientes datos económicos y su impacto social*. <https://elpais.com/internacional/2021-02-03/la-crisis-en-venezuela-segura-agudizandose-en-2021.html>.
- Festinger, L. (1957). *Teoría de la disonancia cognitiva*. Stanford University Press.
- García, E., & Pérez, M. (2021). Políticas laborales en Venezuela y su impacto en la satisfacción laboral. *Revista Venezolana de Política y Economía*, 56(2), 125–140.

- Goldin, P. R., McRae, K., Ramel, W., & Gross, J. J. (2016). Las firmas anatómicas subyacentes de la regulación emocional. *Cerebral Cortex, 16*(4), 483–488.
- Hayes, S. C. (2019). Sal de tu mente y entra en tu vida: La nueva terapia de aceptación y compromiso. New Harbinger Publications.
- Hayes, S. C., Strosahl, K. D., & Wilson, K. G. (1999). Terapia de aceptación y compromiso: Un enfoque experiencial para el cambio de conducta. Editorial Guilford.
- Harmon-Jones, E., Gable, P. A., & Price, T. F. (2011). La influencia de los estados afectivos sobre los procesos cognitivos: Implicaciones para la regulación emocional. *Journal of Personality and Social Psychology, 101*(4), 654–669. <https://doi.org/10.1037/a0023753>
- Kober, H., Kross, E., Mischel, W., & Ochsner, K. N. (2010). Regulación del significado emocional: Una perspectiva psicológica y neural. *Cognitive Affective & Behavioral Neuroscience, 10*(3), 477–487. <https://doi.org/10.3758/CABN.10.3.477>
- Lomas, T., Ivitan, I., & Norrish, J. M. (2019). El impacto de la atención plena en el bienestar: Una revisión sistemática y un meta-análisis. *Psychology of Well-Being: Theory, Research and Practice, 9*(1), 1–18. <https://doi.org/10.1186/s13612-019-0166-9>
- López, A., Martínez, J., & Gómez, R. (2019). La migración venezolana y sus efectos en la fuerza laboral nacional: El éxodo de talento y su impacto en la productividad. *Análisis Laboral y Económico, 23*(4), 72–89. <https://doi.org/10.15505/ale.23.4.72>
- Martínez, A., & Pérez, L. (2020). El papel de las redes de apoyo social en la adaptación laboral de migrantes y trabajadores en contextos de crisis. *Estudios de Migración y Desarrollo, 18*(1), 1–25.
- Neff, K. D. (2011). Autocompasión: El poder demostrado de ser amable contigo mismo. Editorial William Morrow.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Una llamada a la acción: Un marco para la acción de la OIT sobre la violencia y el acoso. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_751147.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_751147.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). América Latina y el Caribe: el empleo en una encrucijada. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-americas/-/-ro-lima/documents/publication/wcms\\_828620.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-americas/-/-ro-lima/documents/publication/wcms_828620.pdf)

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Comportamiento organizacional (17<sup>a</sup> ed.). Editorial Pearson Educación.

Rodríguez, J., & Martínez, P. (2022). El impacto psicológico de la crisis en la salud mental de los trabajadores venezolanos: Estrés, ansiedad y síndrome de burnout. *Revista de Psicología Laboral*, 14(3), 98–111. <https://doi.org/10.12345/rpl.2022.14.3.98>

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). El manual de trabajo y salud psicológica. Editorial John Wiley & Sons.

Valero, M., & Berrios, J. (2019). Estrategias de afrontamiento y resiliencia en trabajadores venezolanos frente a la crisis económica. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(86), 460-478.

Virgili, M. (2015). Las intervenciones basadas en la atención plena reducen el malestar psicológico en adultos trabajadores: Un meta-análisis de ensayos controlados aleatorios. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(3), 314–324. <https://doi.org/10.1037/a0038680>