

Estrategias de afrontamiento para el riesgo psicosocial en el entorno laboral de mujeres en situación de desplazamiento forzado

Coping strategies for psychosocial risk in the workplace for women in situations of forced displacement

Marcela María Morales Córdoba

Corporación Universitaria Minuto de Dios (Colombia)

(marcela.morales@uniminuto.edu) (<https://orcid.org/0000-0002-3763-8580>)

Jarledis Salas Gutiérrez

Corporación Universitaria Minuto de Dios (Colombia)

(jarledis.salas@uniminuto.edu) (<https://orcid.org/0000-0002-7197-525X>)

Información del manuscrito:

Recibido/Received: 20/09/25

Revisado/Reviewed: 03/02/26

Aceptado/Accepted: 10/03/26

RESUMEN

Palabras clave:

Salud mental, Desplazamiento forzado, Riesgo psicosocial, Mujeres, psicología Organizacional

En el sector agrícola, las organizaciones enfrentan el desafío de atender las necesidades de su talento humano, integrando temas críticos como la salud mental, el género, el desplazamiento forzado y el riesgo psicosocial. A pesar de la relevancia de estos temas, la literatura actual presenta un vacío de información respecto a las estrategias de afrontamiento que emplean las mujeres en situación de desplazamiento que trabajan en este tipo de entornos, a pesar de la alta prevalencia del fenómeno. Por esta razón, la presente investigación tuvo como objetivo analizar las estrategias de afrontamiento utilizadas por un grupo de mujeres frente a las dificultades laborales. El estudio se realizó bajo un enfoque cualitativo con un diseño fenomenológico, empleando entrevistas semiestructuradas para la recolección de datos. El grupo de participantes, seleccionado intencionalmente, estuvo compuesto por 30 mujeres con experiencia de desplazamiento forzado y empleadas en fincas del eje bananero del Urabá, Colombia. El análisis, llevado a cabo mediante codificación abierta y axial, reveló que las colaboradoras perciben en sus entornos laborales indicadores de riesgo psicosocial, como la discriminación, el acoso y la violencia de género. A pesar de estas adversidades, las mujeres disponen de un conjunto de estrategias de afrontamiento enfocadas en la resolución de problemas, el manejo de emociones, la modificación de pensamientos egodistónicos y la búsqueda de redes de apoyo. Se concluye que los recursos de afrontamiento de estas trabajadoras son multidimensionales y les permiten gestionar de manera resiliente las situaciones de estrés.

ABSTRACT

Keywords:

Mental health, Forced displacement, Psychosocial risk, Women, Organizational psychology

In the agricultural sector, organisations face the challenge of addressing the needs of their human talent, integrating critical issues such as mental health, gender, forced displacement and psychosocial risk. Despite the relevance of these issues, the current literature presents a gap in information regarding the coping strategies employed by displaced

women working in these types of environments, despite the high prevalence of the phenomenon. For this reason, the present research aimed to analyse the coping strategies used by a group of women in the face of work-related difficulties. The study was conducted using a qualitative approach with a phenomenological design, employing semi-structured interviews for data collection. The group of participants, selected intentionally, consisted of 30 women with experience of forced displacement and employed on farms in the banana-growing region of Urabá, Colombia. The analysis, carried out using open and axial coding, revealed that the participants perceive indicators of psychosocial risk in their work environments, such as discrimination, harassment and gender-based violence. Despite these adversities, the women have a set of coping strategies focused on problem solving, emotion management, modification of egodystonic thoughts, and the search for support networks. It is concluded that these workers' coping resources are multidimensional and allow them to manage stressful situations in a resilient manner.

Introducción

En octubre de 2023, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) alertó sobre un aumento significativo en la problemática del desplazamiento forzado alcanzando los 114 millones de personas a nivel mundial. Este incremento de 1.6 millones respecto a 2022 se intensificó por conflictos en Ucrania, Sudán, la República Democrática del Congo, Myanmar, así como por crisis humanitarias en Somalia, Afganistán y la Franja de Gaza (ACNUR, 2023). Dentro de esta población, la mujer es un grupo especialmente vulnerable: para diciembre de 2023, 46% de los 22.1 millones de personas en situación de desplazamiento forzado (SDF) eran mujeres, siendo la violencia de género un motivo principal y una estrategia de dominación en contextos de grupos criminales (Organización de las Naciones Unidas [ONU Mujeres], 2023).

El desplazamiento forzado se define como la migración no voluntaria, donde las personas huyen por amenazas a su integridad, lo que genera empobrecimiento y la pérdida de redes de apoyo social (Besil, 2023). En el caso de la mujer en SDF, las consecuencias son devastadoras y afectan su salud, derechos y seguridad (Donnelly et al., 2023). Estas mujeres enfrentan problemáticas como la viudez, el desvalimiento y el sometimiento a tácticas de violencia física, psicológica, sexual y económica. Deben, además, reestructurar sus dinámicas sociofamiliares y adaptarse a un nuevo entorno (Ramírez et al., 2016). Diversas investigaciones demuestran que el SDF afecta la salud mental, generando síntomas emocionales, cognitivos y fisiológicos que pueden detonar trastornos mentales (Aceros et al., 2023). Por lo tanto, diversos autores como Kyaw et al. (2023) sugieren que los programas de intervención deben enfocarse en el desarrollo de recursos psicosociales para manejar los factores estresantes.

En julio de 2023, la ACNUR, con base en que la cifra de personas en situación de desplazamiento forzado superó los 108.4 millones en 2022, advirtió sobre la necesidad de conformar ambientes inclusivos y de promocionar los derechos de esta población víctima del conflicto. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) (2023) destacan que esta población encuentra obstáculos significativos para acceder al mercado laboral y al empleo formal, en parte por la poca cualificación con respecto a las ofertas de trabajo disponibles. En este contexto, las mujeres en SDF enfrentan realidades que conllevan a la discriminación, la estigmatización social y pocas oportunidades económicas, lo que agudiza los problemas de la pobreza y la marginación. Las mujeres, en particular, tienen mayor prevalencia de empleo informal y condiciones laborales inadecuadas, como la falta de aseguramiento médico o remuneraciones insuficientes (Jolof et al., 2024), lo cual pone en riesgo su salud mental y física (Cabrera et al., 2023). De hecho, se hace necesaria la creación de sistemas de adaptación que faciliten la inserción a nuevas normativas culturales y desafíos (Smokova et al., 2023), así como mecanismos de incorporación organizados para disminuir el impacto negativo de las situaciones traumáticas (Salazar-Araujo et al., 2019).

La estigmatización en diversos ámbitos es una realidad para las personas en situación de desplazamiento forzado (SDF). Esto, aunado a la vulneración de derechos humanos fundamentales como la vivienda, la educación y el trabajo, expone a esta población a situaciones de alta vulnerabilidad. De hecho, se ha observado que las experiencias de desplazamiento y las condiciones adversas de vida se asocian con indicadores de ansiedad, estrés postraumático y depresión (Kyaw et al., 2023), lo que evidencia la necesidad de diseñar programas psicosociales que se focalicen en la calidad de vida y el bienestar. Sin embargo, a pesar de que las mujeres en esta situación enfrentan un alto riesgo de desempleo, lo que agudiza su vulnerabilidad (García et al., 2023), la literatura ha prestado poca atención a las estrategias internas que estas mujeres desarrollan para hacer frente a estas adversidades.

Las mujeres en situación de desplazamiento forzado (SDF) enfrentan una serie de problemáticas que gestionan a través de estrategias de afrontamiento. Estas estrategias, según la literatura reciente, son mecanismos cognitivos y conductuales flexibles, con funciones adaptativas, que un individuo utiliza para solucionar experiencias estresantes o adversas (Marino et al., 2024). El concepto se centra en el manejo de los pensamientos, las emociones y la conducta, e incluso pueden ser motivacionales, pues se emplean para mantener la esperanza y el entusiasmo (Tennen & Affleck, 2020). En la práctica, estas estrategias se manifiestan como habilidades para gestionar vínculos sociales, redes de apoyo y relaciones interindividuales, lo que permite la estructuración grupal, la búsqueda de servicios sociales y, en última instancia, la supervivencia (Castañeda-García et al., 2022).

Aunque la abundante literatura ha abordado el impacto del desplazamiento, existe un vacío de información con respecto a las estrategias de afrontamiento que las mujeres en esta situación utilizan específicamente en escenarios laborales. Los investigadores coinciden en que los estudios sobre mujeres trabajadoras en situación de desplazamiento forzado (SDF) son insuficientes y señalan la necesidad de realizar investigaciones que analicen la contribución del empleo a su bienestar. Para subsanar este vacío, la mirada de los estudios requiere el abordaje del riesgo psicosocial y su relación con las cuestiones de género, así como las estrategias de afrontamiento en el ámbito laboral, tal como lo han demandado estudios recientes (Morales-Franceschi et al., 2021).

El riesgo psicosocial se define como la amenaza de daños físicos, mentales y sociales a los empleados, derivada de las condiciones y la planificación organizacional del trabajo (Gil-Monte et al., 2016). La literatura reciente ha demostrado que estos modelos son insuficientes para explicar los desafíos contemporáneos, resaltando la importancia de mecanismos psicosociales como el apoyo social y la resiliencia en poblaciones vulnerables como las personas en situación de desplazamiento (Castañeda-García et al., 2022). Para las mujeres en situación de desplazamiento forzado (SDF), el riesgo psicosocial es particularmente relevante, pues la afectación de base que ya traen desde el desplazamiento, que puede incluir ansiedad, estrés postraumático y depresión (Kyaw et al., 2023), se agrava por el proceso de aculturación y las problemáticas de adaptación laboral. Por lo tanto, en estos escenarios, las estrategias de afrontamiento son cruciales para solucionar problemas y enfrentar los riesgos psicosociales.

A partir del contexto y del vacío de información identificado, esta investigación se centró en la subregión de Urabá, Colombia, para analizar las estrategias de afrontamiento que las mujeres en situación de desplazamiento forzado (SDF) utilizan para manejar el riesgo psicosocial en su entorno laboral. El estudio se desarrolló específicamente en el sector agrícola de fincas bananeras del eje bananero entre agosto de 2022 y diciembre de 2023. La pregunta que guió esta investigación fue: ¿Cuáles son las estrategias de afrontamiento utilizadas por mujeres en situación de desplazamiento forzado para manejar el riesgo psicosocial en su entorno laboral? Para lograr este objetivo, se planteó, primero, caracterizar las afectaciones físicas, mentales y sociales que las mujeres experimentaron a partir de su vivencia del desplazamiento forzado; segundo, caracterizar los factores de riesgo psicosocial que las mujeres perciben en su entorno laboral; y tercero, analizar las estrategias de afrontamiento que emplean para manejar dicho riesgo.

Método

Este estudio se fundamentó en un enfoque cualitativo bajo un paradigma interpretativo, buscando comprender los significados y la lógica que las mujeres en situación de desplazamiento forzado atribuyen a sus experiencias de riesgo psicosocial en el entorno

laboral. Para ello, se empleó un diseño fenomenológico descriptivo (Wertz, 2005), el cual se enfoca en describir la esencia de la experiencia vivida por las participantes. Este diseño es particularmente relevante para el estudio porque permite analizar la estructura de sus vivencias para identificar las estrategias de afrontamiento tal como son percibidas y empleadas por ellas mismas.

La selección de los participantes se realizó de forma intencional para asegurar que las unidades de análisis compartieran un perfil similar, lo cual fue clave para obtener la profundidad necesaria en sus vivencias (Wertz, 2005). Los criterios de inclusión fueron: 1) ser mujer en situación de desplazamiento forzado; 2) haber inmigrado de un municipio de origen por desplazamiento; y 3) estar empleada en el sector agrícola de fincas bananeras en la subregión del Urabá antioqueño, Colombia. Se contó con la participación de 30 mujeres, cuyo número fue suficiente para alcanzar la saturación categórica. Las participantes, con edades entre 36 y 61 años, desempeñaban diversas funciones en fincas bananeras, incluyendo administración, coordinación, cartonado, desmane, sellado, empaque y oficios varios. Su nivel de escolaridad fue el siguiente: el 53.3% no culminó sus estudios básicos; el 23.3% no tiene estudios; el 13.3% son profesionales; el 6.7% finalizó la educación media; y el 3.3% completó los estudios básicos.

El régimen operacional de esta investigación se dio a través de tres fases. En la primera fase, se procedió a socializar el proyecto de investigación a las mujeres que se tenían previamente identificadas y están SDF. Se les hizo la invitación a participar de manera libre y voluntaria en dicho proceso, logrando consolidar un grupo significativo de 30 empleadas que laboran en fincas bananeras de los municipios del eje bananero de la Subregión del Urabá Antioqueño. Posteriormente, en la segunda fase, se procedió a programar dos encuentros: uno de manera individual para administrar la entrevista semiestructurada y otro de manera grupal, en aras de desarrollar el grupo focal. Luego, en la tercera fase, se analizó la información obtenida con el fin de construir los hallazgos.

La entrevista se eligió para obtener una comprensión profunda y detallada de las experiencias individuales de las participantes, lo que es coherente con el enfoque fenomenológico (Wertz, 2005). Se estructuró en torno a categorías clave como las afectaciones a raíz del desplazamiento, la influencia de este en el entorno laboral y las estrategias de afrontamiento para el manejo del riesgo psicosocial.

Por su parte, el grupo focal se seleccionó de manera complementaria, con el fin de permitir que las participantes expresaran sus experiencias, percepciones y creencias de forma colectiva. El diseño de las preguntas guía se planteó desde una perspectiva general para preservar la integridad emocional de las mujeres.

Las categorías se crearon con el apoyo del software de análisis de datos cualitativo (NVIVO), lo que permite facilitar la comprensión, codificar y generar matrices categoriales de agrupamiento. Debido a las condiciones de las participantes, se trabajó con dos tipos de codificación en aras de mantener la profundidad y la fundamentación teórica. Teniendo presente la necesidad de cumplir con los objetivos específicos, se desarrollaron dos subfases. La primera fue la realización de una codificación abierta, que consistió en revisar 30 transcripciones de casos a fin de clasificar la secuencia de las unidades de significados; en ese sentido, permite identificar los patrones que se repiten de tal manera que se pudieron conceptualizar, lo cual permitió la categorización (Flick, 2015). Después, se realizó la codificación axial con la intención de relacionar las categorías emergentes con las categorías, permitiendo así la explicación de los resultados en relación con la construcción categorial (Flick, 2015). El análisis de los datos cualitativos se realizó con el apoyo del software NVivo. El proceso se fundamentó en el enfoque del análisis temático para identificar patrones recurrentes en las narrativas de las participantes. En línea con los objetivos de la investigación

y para garantizar la profundidad y la fundamentación teórica, se desarrolló en dos subfases principales (Flick, 2015).

Resultados

Presentación clara de los resultados obtenidos. En la tabla 1 se muestra la codificación axial con relación a la categoría y categorías emergentes. Se encuentra que el desplazamiento forzado impactó a las mujeres de manera multidimensional; sobresale, por el evento, una emoción inmediata que es el temor/miedo, tal y como lo afirma MC4 (selladora, 38 años): “[...] *mucho miedo porque como veníamos para tierra ajena, no sabíamos dónde estábamos, tenía mucho miedo*” (comunicación personal, 26 de mayo de 2023). El miedo es una emoción que aparece para alertar sobre situaciones de riesgo y amenaza a la integridad; por consiguiente, da pie a que emerja la categoría constante desplazamiento debido a la percepción de peligro, tal y como lo describe MT2 (empacadora, 46 años): “*Yo tuve que desplazarme y andar de casa en casa huyendo porque pensaba que me iban a matar. Eso me afectó mucho, no podía estar tranquila*” (comunicación personal, 23 de mayo de 2023). Simultáneamente, vivieron el fenómeno de la desaparición forzada a partir de la pérdida de las personas con las que tenían vínculos afectivos, fraternos y amistosos. Un ejemplo de esto es el relato: “*Muchos familiares, amigos y primos los desaparecieron, no nos dimos cuenta por dónde quedaron*” (MC4, selladora, 38 años, comunicación personal, 26 de mayo de 2023). Lo anterior conlleva a reforzar, para estas mujeres, los sentimientos de pérdida en la medida en que experimentaron el duelo, entendiendo que este surge como respuesta a cualquier tipo de quebrantos. Esto lo afirma el caso de MA6 (empacadora, 46 años): “*Despegarme de todos mis bienes materiales, mi casa, mi gato, mi perro, mi ganado, me dolió tener que dejar abandonado no solo a mis amigos, sino también a mis bienes*” (comunicación personal, 24 de mayo de 2023).

Con respecto a la pérdida de las redes de apoyo formal, la tabla 1 sintetiza los impactos negativos desde el relacionamiento social; es decir, se describe un quiebre institucional. La pérdida de las redes formales implica, en este grupo de participantes, un rompimiento con las entidades del estado, en especial aquellas dedicadas a la protección de la familia, la infancia y la adolescencia, así como las instituciones educativas. Estas entidades tienen personas especializadas que apoyaron a las participantes, así como a sus familias; son referentes en cuanto a los aportes en el desarrollo de la calidad de vida y la restauración o proveedor de derechos. Por ejemplo, MA1 (Cartonera, 42 años) afirma: “*Mis tres hijos estaban en un programa del ICBF que les daban recursos, que ayudaban mucho [...]*” (Comunicación personal, 24 de mayo de 2023). En cuanto a la pérdida de las instituciones educativas, MA5 (oficios varios, 46 años) da cuenta de la experiencia relatando: “*Tenía a mis hijos estudiando y me tocó salir huyendo con ellos; es algo que me afecta. Tuve que venir a la zona de Urabá a volver a empezar y volver a buscar nuevas formas de ayuda*” (Comunicación personal, 24 de mayo de 2023).

Con referencia a los impactos en las redes informales, entendiendo estas como la rotura del vínculo a causa de la inmigración forzada, se desestructuran las conexiones que se establecen con familiares, amigos, amigas y vecinos con los que hay un intercambio de cubrimiento de necesidades de diversa índole. La tabla 1 relaciona una variable cualitativa que emerge y es la desintegración familiar. Las mujeres en situación de desplazamiento que fueron estudiadas reportaron haber vivenciado este tipo de pérdida; es el caso de MA2 (Selectora, 56 años), quien describe: “*Muchos familiares se desplazaron a otros lugares y no se volvió a saber de mucho de ellos. Contaba con ellos, me ayudaban, me daban consejos*” (Comunicación personal, 24 de mayo de 2023). Asimismo, se desestructuran los círculos amistosos, tal y como afirma este relato: “*Muchos de mis amigos murieron, otros se metieron*

a la guerra obligados y otros porque quisieron, pero muchos murieron” (MA7, empacadora, 41 años, comunicación personal, 24 de mayo de 2023).

Otro punto es que la Tabla 1 muestra la relación de los sentimientos y emociones generadas a raíz del desplazamiento forzado con cuatro categorías emergentes. De este modo, se identifica en las participantes dificultad para expresar, así como nombrar emociones y sentimientos, tal y como afirman: *“Es muy duro porque no solamente afecta desde lo psicológico, sino que también lo afecta desde su parte de emociones, no sé cómo decirle”* (MT 10, desmanadora, 49 años, comunicación personal, 12 de mayo de 2023). El nerviosismo, comprendiéndolo como una emoción que genera intranquilidad, MA2 (selectora, 56 años) lo manifestó: *“Yo me sentía extraña porque la verdad es un cambio un poco brusco; a pesar de que llegué a una casa familiar, las cosas no se tornaron tan fáciles. Estaba nerviosa, yo no estaba tranquila”* (comunicación personal, 26 de mayo de 2023). Asimismo, el miedo también fue consecuencia de una impresión de peligro, como lo narra MC3 (empacadora, 57 años): *“Fue una situación muy dura, muy difícil, mi mayor temor es que una situación de esas vuelva a repetirse. Lo que más me dolió de toda esta situación de desplazamiento y me duele que haya afectado a mi familia”* (comunicación personal, 26 de mayo de 2023).

Tabla 1

Las afectaciones a raíz del desplazamiento

Categoría	Categoría emergente	Secuencia
Impactos a corto plazo	Temor/miedo	11 de 30 casos
	Constante desplazamiento	7 de 30 casos
	Desaparición forzada	6 de 30 casos
	Sentimiento de pérdida	4 de 30 casos
Pérdida de Redes de apoyo formal	Entidad estado/protección integral familia, infancia, adolescencia	21 de 30 casos
	Instituciones educativas	20 de 30 casos
Impactos en las redes informales	Desintegración familiar	19 de 30 casos
	Desestructuración de los círculos amistosos	19 de 30 casos
Sentimientos y emociones generadas	Dificultad para nombrar emociones/sentimientos	12 de 30 casos

Nervosismo	7 de 30 casos
Miedo	6 de 30 casos
Tristeza	3 de 30 casos

Nota. Elaboración propia.

De acuerdo con la codificación axial que se muestra en la tabla 2, hay nexos entre la influencia que tuvieron las participantes, desde su condición de desplazamiento forzado, y los impactos que esto puede generar en el escenario laboral agrícola en el cual las participantes están inmersas. De hecho, una categoría que emergió fue la percepción de discriminación que la mayoría de las mujeres tuvo al ingresar a la empresa. Esto conllevó a un riesgo de revictimización debido a que consideran que fue a raíz de la condición de la inmigración. Esto lo declara el siguiente relato:

Me decían guerrillera, me ponían apodos, por parte de los hombres y cuando me gritaban guerrillera yo sentía como un puñal en el pecho, porque me hacían recordar lo que esa gente era, quienes me arrebataron a mi familia y que me compararan con ellos me ofendía (MT3, administradora de finca, 55 años. Comunicación personal, 12 de mayo de 2023)

De forma similar, se dieron experiencias de violencia de tipo económico en el escenario laboral, ya que mencionan que al ingresar a trabajar lo hicieron por un salario menor. Tenían la imagen de que esto era resultado de situaciones de desigualdad por el sexo, aun ejerciendo la misma tarea que los hombres. También hubo violencia psicológica, toda vez que reportaron agresiones verbales y/o hostigamientos. Un ejemplo de ello es esta descripción: “Si, no solo por eso, sino también por ser mujer, me pagaban menos y como yo soy muy fuerte, algunos hombres me miraban mal o me insultaban” (MC8, selladora, 47 años, comunicación personal, 9 de mayo de 2023).

Tabla 2

Influencia del desplazamiento en el escenario laboral agrícola

Categoría	Categoría emergente	Secuencia
Influencia del desplazamiento en la vinculación laboral	Percepción de discriminación	19 de 30 casos
	Experiencia de violencia de género	15 de 30 casos
	Ninguna – Clima laboral adecuado	10 de 30 casos
	Ninguna por empleo adecuado de los autoesquemas	9 de 30 casos

Nota. Elaboración propia.

La tabla 2 también contiene variables cualitativas que indican que no hubo ninguna repercusión por dos motivos. En primer lugar, el clima laboral se apreciaba adecuado, y esto significó que la presunción por parte de las participantes era que había un buen ambiente de trabajo, cooperación y aceptación entre los equipos de trabajo. Según lo indica esta respuesta: *“Me acogieron bien, me ayudaron hombres y mujeres. Me ayudaron, entonces por eso pienso que no influyó para nada mi condición de desplazada”* (MA3, empacadora, 56 años, comunicación personal, 5 de mayo de 2023). En segundo lugar, no se dieron secuelas, dado que hubo participantes que posiblemente tenían un adecuado desarrollo de los autoesquemas, es decir, las ideas con respecto a sí mismas fomentaban la incorporación y la adaptación debido a la articulación acorde entre la autoestima, el autoconcepto y la autoimagen. Así lo percibe este relato: *“Yo les demostré que era y soy una berraca, les demostré que todo lo que me ponían a hacer lo hacía bien, que yo sabía trabajar y que me ganaba mi plata con dedicación y amor”* (MC2, empacadora, 40 años, comunicación personal, 10 de mayo de 2023).

Es necesario recalcar que las participantes dan cuenta de estrategias de afrontamiento que están encaminadas a manejar situaciones que implicaron riesgo laboral, como, por ejemplo, las situaciones de discriminación en el ámbito de trabajo y las condiciones salariales. Con esto se quiere decir que en la Tabla 3 se expone la codificación axial que muestra la relación entre estrategias de afrontamiento intrínsecas y extrínsecas de las participantes con unas categorías emergentes. Primero se identifica que las estrategias de afrontamiento centradas en los problemas son interlocutoras, es decir, privilegian el diálogo como mecanismo para resolver situaciones difíciles ante una situación que genera tensión y estrés laboral o emociones displacenteras; es el caso de MA4 (empacadora, 59 años):

Con el diálogo yo conversaba y, si el otro estaba molesto, yo no conversaba; yo esperaba a que se le pasara su enojo y, después, con calma o al otro día, le decía: Hombre, tienes razón, discúlpame, yo tuve el error o usted tuvo el error, pero cogía a la persona cuando ya estaba calmada para no seguir con la pelotera. Eso bajaba mucho el problema (Comunicación personal, 2 de junio de 2023).

Habría que decir que emerge una categoría que corresponde al agenciamiento; según los testimonios, se resalta que hay habilidades para encaminar las acciones a fin de conseguir propósitos, metas o incluso resolver problemáticas que amenazan el bienestar de las mujeres en situación de desplazamiento. Participaron en el presente estudio, como opina MC6 (administradora de finca, 40 años): *“Yo sé que hay distintas entidades que me pueden ayudar con todos los temas. Me he dirigido, también, a los laborales que se salen de control y yo no los puedo solucionar”* (comunicación personal, 28 de abril de 2023).

Después, se observa en la tabla 3 la relación que se tiene entre las estrategias de afrontamiento centradas en la emoción, entendiéndolas desde el punto de vista del manejo de aquellos acontecimientos laborales que suscitan malestar, estados de angustia, estrés, entre otras. Llama la atención que surge la categoría fe en Dios; esto quiere decir que acuden a la creencia religiosa de un ser supremo para que les dé fortalezas de regulación y gestión de las emociones, como señala MC4 (selladora, 38 años): *“Fortaleza en Dios, porque en ocasiones hasta era más fácil tratar de ocultar esos sentimientos, porque sí había mucha conmoción, dolor, tristeza, decepción, algo, pues, terrible, porque no era fácil la situación, pero gracias a Dios se pudo sobrellevar”* (comunicación personal, 26 de mayo de 2023). A su vez, surge la variable cualitativa expresión de emociones y sentimientos, esto como estrategia de resolución de conflictos. Las participantes perciben que es funcional expresar sentimientos para dejar claro lo que sienten con respecto a situaciones que demandan estrés laboral, pero hacen énfasis en que se debe hacer con la presencia de áreas administrativas

que tengan la competencia para mediar y manejar eventos que puedan exacerbar el problema, según MA4 (empacadora, 59 años):

La mejor estrategia para afrontar las dificultades es dialogar sobre lo que se siente, pero el diálogo debe contar con el apoyo y la ayuda de la parte administrativa, porque de lo contrario se pueden presentar más dificultades y más problemas. Yo, por eso, recurro a la parte administrativa (comunicación personal, 24 de mayo de 2023).

Luego, la tabla 3, mediante la codificación axial, relaciona estrategias de afrontamiento para el manejo de pensamientos desadaptativos con categorías emergentes que implican el cambio de actividad y la reestructuración del pensamiento. En otras palabras, las ideas o representaciones que se tienen sobre un evento son negativas; por ende, dan pie a generar errores humanos en las actividades desempeñadas por estas empleadas desplazadas. Las participantes afirmaron que pudieron manejarlo mediante el cambio de labores; es el caso de MT1 (barcadillera, 37 años):

La empresa lo que hizo fue ayudarme, me acordaba de lo que pasó y el hijo que me mataron, empecé a tener ideas en la cabeza y me hacía difícil hacer mi trabajo. El administrador me dio permiso y me cambió a otra labor, como cartonera, para que estuviera más ocupada. Eso me ayudó (Comunicación personal, 23 de mayo de 2023).

En la línea del manejo de los pensamientos desadaptativos, las participantes también han trabajado en la reestructuración de los pensamientos. Esto quiere decir que modifican ideas por otras que reducen los niveles de malestar y promueven la adaptación. Una muestra de ello se sustenta en esta afirmación de MA3 (empacadora, 56 años):

Cuando las dificultades, yo creía que el problema era mío y me ensañaba con las personas. Pero trataba de pensar en otra cosa y no sé cómo tratar de ver las cosas más fáciles para darles una solución al problema. Eso me ponía más tranquila (Comunicación personal, 24 de mayo de 2023)

Seguidamente, la tabla 3 indica la correspondencia entre las estrategias de afrontamiento centradas en la búsqueda de redes de apoyo informales como respuesta a situaciones y condiciones laborales que implican riesgo psicosocial para las participantes, porque implica para ellas el desequilibrio, la revictimización o la afectación de las áreas psicológicas. Las mujeres en situación de desplazamiento que fueron estudiadas manifestaron que ellas hicieron frente a las situaciones complejas con la búsqueda de apoyo familiar, según muestra este relato: *“Yo normalmente todo lo que hago cuando hay alguna dificultad del trabajo es comentarla ahí en la casa, frente a mis hermanos, y me libera de cosas negativas que me quitan tranquilidad”* (MA2, Selectora, 56 años. Comunicación personal, 30 de mayo de 2023).

La estrategia de afrontamiento centrada en la búsqueda de redes de apoyo formales también es un recurso que se muestra en la tabla 3 tanto como una habilidad que muestran las participantes para activar redes externas de apoyo institucional que orientan, restauran y/o son veedores de derechos. Las inmigrantes recurren a tres instituciones que, a criterio de ellas, son útiles en la resolución de sus conflictos laborales. En primer lugar, ellas dan pie para generar la categoría ministerio de trabajo. La entidad colombiana garante de derechos de los trabajadores ejerce control y seguimiento a las empresas con respecto a las condiciones laborales; esto lo plantea el siguiente relato:

Si tiene problemas con algún compañero, allá póngale la queja al coordinador de campo. Si él no es capaz, entonces le va a decir al administrador. Si el administrador no es capaz, nosotros vamos donde el comité obrero o para el sindicato que allá nos van a ayudar. Y si ellos ya no pueden, entonces nos vamos para el Ministerio, que el Ministerio sí nos ayuda y hace lo que tienen que hacer (MA3, comunicación personal, 5 de mayo de 2023).

En segundo lugar, visibilizan a los sindicatos como una fuente que soluciona problemas que pueden ser causa de daños sociales, organización o dirección, teniendo en

cuenta que las asociaciones de trabajadores también son garantes de derechos económicos y laborales, esto lo muestra este relato: “Conozco el sindicato bananero, sé que ellos están en representación de nosotros y han ayudado a resolver problemas que hemos tenido” (MC7, comunicación personal, 28 de abril de 2023). En tercer lugar, las mujeres inmigrantes consideraron que la unidad para la atención y reparación integral a víctimas es una entidad que las ha escuchado en el territorio con la asesoría, la escucha y el apoyo tal y como lo plantea esta participante: “Oficina víctima, yo sé que hay una oficina de víctimas, yo he ido y me han escuchado, aconsejado, ayudado con problemas de la finca y la casa” (MC2, empacadora, 40 años, comunicación personal, 10 de mayo de 2023).

Tabla 3

Estrategias de afrontamiento multidimensionales

Categoría	Categoría emergente	Secuencia
Centrado en el problema	Interlocutora	15 de 30 casos
	Agenciamiento	5 de 30 casos
Centrado en la emoción	Fe en Dios	18 de 30 casos
	Expresión de emociones y sentimientos al área de gestión humana	10 de 30 casos
Manejo de pensamientos desadaptativos	Cambio de labores	19 de 30 casos
	Reestructuración de pensamiento	9 de 30 casos
Centrada en la búsqueda de redes apoyo informales	Búsqueda de apoyo familiar	20 de 30 casos
Centrada en la búsqueda de redes apoyo formales	Sindicatos	17 de 30 casos
	Entidades de protección integral a víctimas	14 de 30 casos

Nota. Elaboración propia.

Discusión y conclusiones (14 puntos)

Cabe destacar que las mujeres en situación de desplazamiento forzado (SDF) que participaron en este estudio experimentaron afectaciones a corto plazo que impactaron su calidad de vida, en la medida en que tienen secuelas emocionales y rotura de las redes de apoyo formales e informales (Owuor et al., 2023). En coherencia con este hallazgo, los autores Benzaken et al. (2023) afirman que la reubicación en un entorno estresante genera un riesgo eminente de problemas de salud mental. Esto se evidencia en las mujeres en el contexto laboral bananero, quienes experimentan una gran inseguridad ante los nuevos retos sociales, económicos, familiares, laborales y de género, que pueden ser emocionalmente difíciles. De hecho, los hallazgos sugieren que, al ingresar al mundo laboral, las mujeres ya tienen indicadores intrínsecos que alertan sobre la aparición de malestar psicológico, que se agudiza cuando se exponen a situaciones de estrés. En este sentido, y en línea con Crispin et al. (2023), se puede inferir que los escenarios laborales, en especial el clima organizacional, influyen en el aumento de problemas de salud mental en estas mujeres.

En coherencia con lo anterior, y en el contexto de su situación como desplazadas, los hallazgos de este estudio evidencian que las mujeres que se emplean de manera informal en escenarios de producción agrícola del sector rural perciben un riesgo elevado de vivir violencia por parte de sus compañeros y compañeras, un problema que se agudiza en un clima laboral inadecuado (Morales- Franceschi et al., 2021). Las participantes reportaron haber sido discriminadas y vivir experiencias de violencia de género. Estos hechos son factores que aluden a un riesgo psicosocial y a un alto nivel de estrés laboral (Seguin et al., 2017).

Los autores Rapisarda et al. (2024) afirman que existen componentes del clima organizacional y aspectos individuales, como los estilos de afrontamiento y los recursos psicosociales, que se relacionan con la angustia psicológica o las afectaciones en la salud mental. Estos mismos autores destacan la importancia de realizar diagnósticos psicológicos para prever posibles impactos en el desempeño, las incapacidades por enfermedad, el funcionamiento y las dinámicas grupales, entre otros aspectos de las condiciones laborales.

Se puede considerar que las estrategias de afrontamiento de las mujeres en SDF que laboran en escenarios de producción agrícola tienen un enfoque multidimensional. Lo multidimensional se refiere a la variedad de estrategias funcionales que ellas utilizan para hacer frente a las demandas de las condiciones laborales y a los aspectos del clima organizativo que perciben como discriminatorios o permeados por la violencia de género, debido a la complejidad de la dinámica que se considera un detonante del estrés laboral. Los recursos de afrontamiento que identificaron están centrados en la resolución del problema (diálogo y agenciamiento), la gestión de las emociones (expresión de emociones y la fe en Dios), y el manejo de los pensamientos desadaptativos (reestructuración del pensamiento). Estas estrategias son consistentes con la noción de "capital psicológico" que promueve la adaptación y el desempeño laboral (Chen et al., 2024), y se alinean con estudios que señalan la importancia de las creencias internas para encontrar fortaleza y seguridad ante situaciones difíciles.

(Grieshop et al., 1996) y el desarrollo de habilidades de autogestión y manejo de conflictos (Goleman, 2002). La reestructuración de los pensamientos les ayudó a modificar ideas desadaptativas y a cambiar sus percepciones del clima organizacional (Köbler et al., 2024).

Finalmente, la búsqueda de redes de apoyo se presentó como una estrategia fundamental. Las participantes recurrieron tanto a redes informales, como el apoyo familiar, como a redes formales, incluyendo sindicatos, el Ministerio de Trabajo y entidades de atención a víctimas. Estos recursos, que son consistentes con estudios sobre resiliencia, donde el apoyo social actúa como un factor protector ante sucesos de vida estresantes (González Lugo et al., 2018), son esenciales para afrontar los riesgos psicosociales y proteger la salud mental (Seff et al., 2024).

Agradecimientos

Las autoras expresan su sincero agradecimiento a las participantes del estudio por su valiosa colaboración y generosidad al compartir sus experiencias. Asimismo, reconocen al Comité Regional de Ética de la Investigación de UNIMINUTO Rectoría Antioquia – Chocó por su rigor y el aval ético otorgado al proyecto (Referencia CB22-07).

Conflicto de intereses

No se declara ningún conflicto de intereses en relación con la publicación de este artículo.

Referencias

- Aceros, L. J. B., Galván, G., Poches, D. K. P., De La Hoz, F. V., Bustos, P. E. R., Martelo, M. F. G., Fernández, M. S., Torres-Oviedo, J. M., Vergara, B. B., Salgado, D., & Padilla, V. (2023). Situaciones traumáticas en víctimas de desplazamiento forzado en Colombia con diagnóstico de TEPT: inicio, tipos, frecuencias, gravedad e impacto. *Revista Colombiana De Psiquiatría*, 52, S25–S35. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2021.08.004>
- Benzaken, Y. B., Zohar, S., Yuval, K., Aizik-Reeb, A., Gebremariam, S. G., & Bernstein, A. (2023). COVID-19 and mental health among people who are forcibly displaced: The role of socioeconomic insecurity. *Psychiatric Services*, 74(2), 158-165. <https://doi.org/10.1176/appi.ps.202200052>
- Besil, J. E. S. (2023). Conflicto armado, desplazamiento forzado y transformaciones socioespaciales en Barrancabermeja, 1980-2005. *Territorios*, 48. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/territorios/a.12309>
- Cabrera, M., Muñoz-Quezada, M. T., Antini, C., & Díaz, M. (2023). A cross-sectional study on the quality of life and psychosocial risk of migrant workers. *Medwave*, 23(03), e2640. <https://doi.org/10.5867/medwave.2023.03.2640>
- Castañeda-García, P. J., Alejo-Trujillo, T., Cota-Bedoya, M. R., García-Torres, M. F., & Cruz-Santana, V. (2022). Análisis cuantitativo de resiliencia y apoyo social en estudiantes universitarios de primero y último curso de Psicología. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 15(1), 79-90. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.15108>
- Chávez, C. L. A., De la Cruz, M. I., & Jiménez, M. L. E. (2024). Estrés laboral, burnout y factores asociados a su aparición en técnicos en urgencias médicas. *Psicología y Salud*, 34(1), 93–101. <https://doi.org/10.25009/pys.v34i1.2847>
- Chen, H., Kewou, N. Y. N., Atingabili, S., Sogbo, A. D. Z., & Tcheudjeu, A. T. (2024). The impact of psychological capital on nurses' job performance: A chain mediation analysis of problem-focused coping and job engagement. *BMC Nursing*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01802-6>

- Crispin, C. N., Afsharian, A., Loh, M. Y., Dollard, M. F., Dormann, C., Glozier, N., Gill, T., & Taylor, A. W. (2023). Psychosocial safety climate (PSC) and working conditions, predictors of mental health and antidepressant and opioid use in Australia: A study protocol for longitudinal data linkage. *BMJ Open*, 13(12), e074235. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2023-074235>
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos, enfoque latinoamericano* (Quinta ed.). PEARSON.
- Donnelly, A., Haintz, G. L., McKenzie, H., et al. (2023). Influencias en la toma de decisiones reproductivas entre mujeres desplazadas por la fuerza que se reasientan en países de altos ingresos: Una revisión de alcance y un análisis temático. *International Journal for Equity in Health*, 22, 179. <https://doi.org/10.1186/s12939-023-01993-5>
- El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados [ACNUR]. (2023, July 10). La OIT y ACNUR se comprometen con empleo digno para las personas refugiadas, desplazadas y comunidades de acogida. ACNUR, La Agencia De La ONU Para Los Refugiados. <https://www.acnur.org/noticias/aviso/la-oit-y-acnur-se-comprometen-con-empleo-digno-para-las-personas-refugiadas>
- El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados [ACNUR]. (2023, October 25). El desplazamiento forzado continúa creciendo por la escalada de conflictos. ACNUR, La Agencia De La ONU Para Los Refugiados. <https://www.acnur.org/noticias/acnur-el-desplazamiento-forzado-continua-creciendo-por-la-escalada-de-conflictos>
- Flick, U. (2015). *Introducción a la investigación cualitativa*. Ediciones Morata S. L.
- García, V. V., Capistrán, D. M. S., & Gutiérrez, D. O. (2023). Género y desplazamiento interno forzado. El caso de Salaverry, Zacatecas. *Secuencia. Revista De Historia Y Ciencias Sociales*. <https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i116.2079>
- Gil-Monte, P. R. (2020). Teoría de Burnout en el Siglo XXI. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 13(2), 1-10.
- Goleman, D. (2002). *El líder resonante crea más: El poder de la inteligencia emocional*. Plaza & Janés.
- González Lugo, S., Gaxiola Romero, J. C., & Valenzuela Hernández, E. R. (2018). Apoyo social y resiliencia: predictores de bienestar psicológico en adolescentes con suceso de vida estresante. *Psicología y Salud*, 28(2), 241–251. <https://doi.org/10.25009/pys.v28i2.2553>
- Grieshop, J., Stiles, M., & Villanueva, N. (1996). Prevention and resiliency: A cross-cultural view of farmworkers' and farmers' beliefs about work safety. *Human Organization*, 55(1), 25-32. <https://doi.org/10.17730/humo.55.1.x473300476185n30>
- Jolof, L., Rocca, P., & Carlsson, T. (2024). Support interventions to promote health and wellbeing among women with health-related consequences following traumatic experiences linked to armed conflicts and forced migration: A scoping review. *Archives of Public Health*, 82(1). <https://doi.org/10.1186/s13690-023-01235-8>
- Kiremit, E. Y., & Akfirat, S. (2023). Social psychological dynamics of migrant women employment: The experiences of displaced Syrian women in Turkey. *International Journal of Intercultural Relations*, 96, 101869. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2023.101869>
- Köbler, P., Vogel, R. T., Joraschky, P., & Söllner, W. (2024). Zusammenhänge von Belastungsthemen und Coping-Strategien mit psychischer Gesundheit und Lebenszufriedenheit bei COPD – eine Mixed-Methods-Studie. *PPmP. Psychotherapie, Psychosomatik, Medizinische Psychologie/Psychotherapie, Psychosomatik, Medizinische Psychologie*. <https://doi.org/10.1055/a-2255-8695>
- Kyaw, K. W. Y., Platt, L., Bijl, M., Rathod, S. D., Naing, A. Y., & Roberts, B. (2023). The effect of different types of migration on symptoms of anxiety or depression and experience of

- violence among people who use or inject drugs in Kachin State, Myanmar. *Harm Reduction Journal*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12954-023-00766-1>
- Marino, V. R., Trudel-Fitzgerald, C., Aldwin, C. M., Spiro, A., III, & Lee, L. O. (2024). The Costs of Coping: Long-Term Mortality Risk in Aging Men. *The Journals of Gerontology: Series B, Psychological Sciences and Social Sciences*, 79(4), gbae011. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbae011>
- Morales Franceschi, J., Martín Ayala, J. L., Amutio Careaga, A. & Rosario Nieves, I.C.(2021).Acoso psicológico laboral (Mobbing)y su impacto en el clima y desempeño laboral en maestros del sistema público de enseñanza del área sur de Puerto Rico. *MLS Psychology Research* 4 (1), 79-98. doi: 10.33000/mlspr.v4i1.642.
- Ministerio de Salud. (1993, 4 de octubre). Resolución Número 008430 de 1993. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. *Diario Oficial*. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-8430-de-1993.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU Mujeres]. (2023, December 5). Creciente número de mujeres, adolescentes y niñas refugiadas y migrantes en riesgo de sufrir violencia de género en las Américas. *ONU MUJERES América Latina Y El Caribe*. <https://lac.unwomen.org/es/stories/noticia/2023/12/creciente-numero-de-mujeres-adolescentes-y-ninas-refugiadas-y-migrantes-en-riesgo-de-sufrir-violencia-de-genero-en-las-americas>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), y Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR). (2023). Plan de Acción Conjunto OIT-ACNUR para 2023-2025. OIT. <https://www.ilo.org/es/media/359751/download>
- Owuor, P. M., Awuor, D. R., Ngave, E. M., & Young, S. L. (2023). “The people here knew how I used to live, but now I have to start again:” Lived experiences and expectations of the displaced and non-displaced women affected by the Thwake Multipurpose Dam construction in Makueni County, Kenya. *Social Science & Medicine*, 338, 116342. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2023.116342>
- Ramírez, N. H., Juárez, F., Baños, A. J. P., Luzardo, J. G., Chávez, Y. M. R., Castilla, A. M., & Amaya, M. (2016). Afectaciones psicológicas, estrategias de afrontamiento y niveles de resiliencia de adultos expuestos al conflicto armado en Colombia. *Revista colombiana de Psicología*, 25(1), 125-140. <https://doi.org/10.15446/rcp.v25n1.49966>
- Rapisarda, F., Guay, S., Ouellet-Morin, I., Bond, S., & Geoffrion, S. (2024). Longitudinal assessment of psychological distress and its determinants in a sample of firefighters based in Montreal, Canada. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1303063>
- Salazar-Araujo, E. J., Delgado-Muñoz, D. C., & Narváez-Navarro, R. M. (2019). Emigraciones forzadas de colombianos en el periodo 2014-2018: Efectos en el entorno socioeconómico nacional. *Revista Venezolana De Gerencia*. <https://doi.org/10.37960/revista.v24i2.31497>
- Seff, I., Meinhart, M., Sarraf, D., Abu Zuhair, A., Sofia, J., Atuheire, R., Lee, J., Ahmed, N., Poulton, C., & Stark, L. (2024). Women’s collectives and social support: Exploring pathways and

- impacts among forcibly displaced women. *Frontiers in Sociology*, 9, Article 1409332. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1409332>
- Smokova, L., Zhylin, M., & Puzanova, A. (2023). Factors and causes of migration processes of Ukrainians: Gender aspect. *Balkan Social Science Review*, 22(22), 251–271. <https://doi.org/10.46763/bssr232222251s>
- Tennen, H., & Affleck, G. (2020). Post-Traumatic Growth as Positive Personality Change: Challenges, Opportunities and Recommendations. *Journal of Personality*, 89(1), 145–165. <https://doi.org/10.1111/jopy.12591>
- Wertz, F. J. (2005). Phenomenological research methods for psychology. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *The SAGE handbook of qualitative research* (3rd ed., pp. 154-178). SAGE Publications.