RCSO Revista Colombiana de Salud Ocupacional
ISSN 2322-634X

Revista Colombiana de Salud Ocupacional
16(2) dic 2026, e-13825. Doi: 10.18041/2322-634X/rcso.2.2026.13825
Derechos de copia© Universidad Libre, Colombia
https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/index

Artículo de Investigación Científica y Tecnológica

¿Cómo proteger la salud mental en el sector turístico en México? El rol del liderazgo transformacional y el empoderamiento estructural

How to protect mental health in the tourism sector in Mexico: the role of transformational leadership and structural empowerment

Andrea Jacqueline Rodríguez Pereyra [1], José Luis Calderón Mafud [2], Omar Alejandro Pérez Cruz [2],

Recibido: 10 julio 2026
Aceptado: 5 noviembre 2026

Resumen

Antecedentes: Las exigencias del sector hotelero requieren estudiar los factores organizacionales asociados con la salud mental ocupacional.

Objetivo: Analizar la relación entre liderazgo transformacional, empoderamiento estructural y síntomas de estrés, ansiedad y depresión en trabajadores de hoteles de Colima y Villa de Álvarez, México, así como evaluar el efecto mediador del empoderamiento estructural para contribuir a la evidencia empírica sobre estas relaciones en México.

Métodos: Se realizó un estudio cuantitativo, transversal y correlacional con 288 trabajadores de cinco empresas hoteleras. Se aplicaron un cuestionario de liderazgo transformacional de 24 ítems, el Conditions of Work Effectiveness Questionnaire-II (12 ítems) y la escala Depression Anxiety Stress Scales-21 y posteriormete se calcularon estadísticos descriptivos y correlaciones de Pearson, se estimaron regresiones múltiples y se probó la mediación con PROCESS para SPSS y 10 000 remuestreos bootstrap.

Resultados: El liderazgo transformacional se relacionó positivamente con el empoderamiento estructural y negativamente con los síntomas de estrés, ansiedad y depresión. El empoderamiento estructural también se asoció negativamente con estos síntomas. El apoyo y los recursos laborales destacaron entre los predictores por dimensiones, aunque el análisis no confirmó el efecto mediador del empoderamiento estructural. En esta muestra, mayor liderazgo transformacional y mejores condiciones de empoderamiento se asociaron con menor sintomatología psicológica.

Conclusión: Los hallazgos respaldan fortalecer el liderazgo, el apoyo y los recursos laborales en hoteles. El diseño transversal y el contexto geográfico acotado, limitan la interpretación de relaciones causales y la generalización a otras regiones o sectores

Palabras clave: Liderazgo; Empoderamiento; Salud Mental; Estrés Psicológico; Ansiedad

Abstract

Background: The demands of the hotel sector make it important to examine organizational factors associated with occupational mental health.

Aim: to analyze the relationship between transformational leadership, structural empowerment, and symptoms of stress, anxiety, and depression among hotel employees in Colima and Villa de Álvarez, Mexico, and to assess the mediating effect of structural empowerment, thereby contributing empirical evidence on these relationships in Mexico.

Methods: A quantitative, cross-sectional, correlational study was conducted with 288 employees from five hotel companies. Participants completed a 24-item transformational leadership questionnaire, the Conditions of Work Effectiveness Questionnaire-II (12 items), and the Depression Anxiety Stress Scales-21. Descriptive statistics and Pearson correlations were calculated, multiple regression models were estimated, and mediation was tested using PROCESS for SPSS with 10,000 bootstrap resamples.

Results: transformational leadership was positively associated with structural empowerment and negatively associated with symptoms of stress, anxiety, and depression. Structural empowerment was also negatively associated with these symptoms. Support and work resources emerged as relevant predictors across the dimensions, although the analysis did not confirm the mediating effect of structural empowerment. In this sample, higher transformational leadership and better empowerment conditions were associated with fewer psychological symptoms.

Conclusion: The findings support strengthening leadership, support, and work resources in hotels. The cross-sectional design and geographically limited sample restrict causal interpretation and the generalizability of the findings to other regions or sectors

Key words: Leadership; Empowerment; Mental Health; Stress, Psychological; Anxiety

[1] Maestría en Alta Dirección, Universidad de Colima, Colima, México
[2] Facultad de Contabilidad y Administración, Universidad de Colima, Colima, México

Autor de correspondencia: José Luis Calderón Mafud. Correo: joseluis_calderon@ucol.mx

Introducción

El turismo constituye una de las actividades económicas más relevantes a nivel mundial debido a su capacidad para generar empleo, ingresos y desarrollo social. En las últimas décadas, el sector ha experimentado importantes transformaciones impulsadas por la innovación tecnológica y los cambios en las demandas de los visitantes, consolidándose como un instrumento para promover el desarrollo sostenible y fortalecer la competitividad de los destinos turísticos. [1-3] En América Latina, el turismo se ha convertido en una estrategia clave para dinamizar las economías locales y atraer inversiones en infraestructura y servicios. [4]

En México, el turismo es una actividad que representa un componente significativo de la economía nacional. El país se posiciona entre los principales destinos turísticos del mundo, generando importantes ingresos por concepto de turismo internacional, el cual contribuye de manera relevante al producto interno bruto nacional. [5] A nivel estatal, Colima destaca por el potencial económico de su sector turístico, especialmente a través de la actividad hotelera y de servicios complementarios, que generan empleo e impulsan el desarrollo regional. [6]

No obstante, diversos estudios evidencian que el crecimiento del turismo no siempre se ha visto acompañado de procesos de planificación adecuados. Entre los principales desafíos identificados en el sector se encuentran las limitaciones en infraestructura, accesibilidad y gestión del destino, así como impactos ambientales y sociales derivados de modelos de desarrollo poco sostenibles. [7,8] Estos efectos no son atribuibles directamente al turismo, sino a la forma de gestionar y regular esta actividad productiva.

Además, investigaciones recientes han puesto de manifiesto la necesidad de considerar las condiciones laborales de quienes participan en esta industria. Toda vez que la temporalidad eventual y la alta demanda de servicios puede generar riesgos para la salud mental y el bienestar de los trabajadores. [9-12] En consecuencia, el fortalecimiento de entornos laborales saludables y la incorporación de estrategias de prevención y promoción de la salud mental representan elementos fundamentales para avanzar hacia un modelo de turismo más sostenible, responsable y centrado tanto en la experiencia del visitante como en la calidad de vida de los trabajadores.

En este sentido, los estudios sobre este tema, se ha enfocado principalmente en temas relacionados con competitividad de destinos, desarrollo regional, calidad de servicios, gestión turística y configuración territorial. [9] Sin embargo, existe escasa evidencia empírica sobre factores organizacionales asociados al bienestar de los trabajadores del sector hotelero, particularmente en relación con el liderazgo, el empoderamiento estructural y la salud mental. [2,11,13] Esta ausencia de investigación resulta relevante debido a que las organizaciones hoteleras dependen en gran medida de la calidad de las interacciones entre colaboradores y clientes, lo que convierte al capital humano en un recurso estratégico para la competitividad y sostenibilidad del sector. En consecuencia, estudiar los factores organizacionales que favorecen la salud mental y el desarrollo de los trabajadores representa una oportunidad para generar conocimiento aplicable al fortalecimiento de la industria hotelera regional.

El objetivo de esta investigación fue analizar el efecto del liderazgo transformacional sobre la salud mental de los trabajadores de empresas hoteleras de los municipios de Colima y Villa de Álvarez, evaluando tanto su influencia directa como su efecto indirecto a través del empoderamiento estructural, con el propósito de comprender la relación existente entre estas variables y generar evidencia que contribuya al desarrollo de prácticas organizacionales orientadas al fortalecimiento del bienestar psicológico y las condiciones laborales en el sector turístico.

La presente investigación propone un modelo de mediación basado en la literatura sobre liderazgo transformacional, empoderamiento estructural y salud mental en el trabajo. [13-15] Diversos estudios han mostrado que los líderes transformacionales favorecen el acceso a recursos, apoyo, información y oportunidades de desarrollo, elementos centrales del empoderamiento estructural. [16,17] A su vez, los trabajadores que perciben mayores niveles de empoderamiento presentan mejores indicadores de bienestar psicológico y menores niveles de estrés ocupacional. [8,18]

Con base en estos antecedentes, se plantea que el liderazgo transformacional puede influir sobre la salud mental de los trabajadores tanto de forma directa como indirecta a través del empoderamiento estructural. En consecuencia, el empoderamiento estructural es considerado una variable mediadora que explica parcialmente el mecanismo mediante el cual las prácticas de liderazgo influyen sobre el bienestar psicológico de los colaboradores.

El modelo conceptual propuesto se representa de la siguiente manera (Figura 1):

De acuerdo con este modelo, el liderazgo transformacional

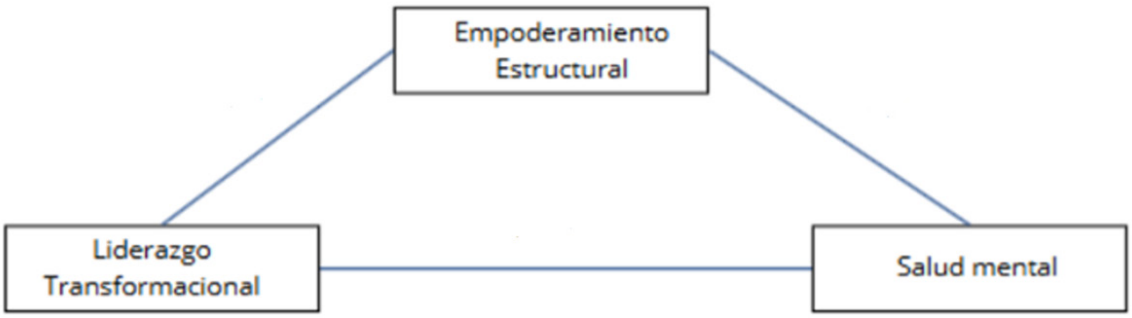

Figura 1. Representación del modelo de investigación. Fuente: Elaboración propia (2025).

constituye la variable independiente, el empoderamiento estructural la variable mediadora y la salud mental la variable dependiente. Por ello, los resultados de este estudio podrán aportar evidencia para el diseño de estrategias organizacionales orientadas a fortalecer las capacidades de liderazgo, promover ambientes de trabajo más saludables, incrementar la autonomía y el compromiso de los colaboradores, reducir la rotación de personal y contribuir al desarrollo sostenible del sector hotelero en los municipios de Colima y Villa de Álvarez.

Revisión de la literatura

El estudio de la salud mental en el trabajo ha adquirido una importancia creciente en las últimas décadas debido a su impacto sobre el bienestar de los trabajadores, la productividad organizacional y la sostenibilidad de las empresas. En el sector turístico y hotelero, esta preocupación resulta especialmente relevante debido a las características propias de la actividad, que incluyen una alta interacción con clientes, exigencias emocionales constantes, horarios irregulares, presión por la calidad del servicio y elevados niveles de rotación laboral. Estudios recientes han señalado que los trabajadores de la industria hotelera se encuentran expuestos a riesgos laborales que están relacionados con la inseguridad en el trabajo, el estrés psicosocial, conflictos interpersonales, sobrecarga de trabajo y en particular, demandas emocionales derivadas del servicio a clientes. [8,10] Estas condiciones convierten a la salud mental en un tema prioritario para gestionar personas dentro del sector turístico.

La literatura reciente ha mostrado que el interés por la salud mental en el turismo y la hospitalidad se han incrementado durante los últimos años. [11] Salem et al. [19], por ejemplo, identificaron un aumento sostenido de investigaciones sobre trastornos mentales, bienestar psicológico y calidad de vida laboral en trabajadores y usuarios de servicios turísticos, enfatizando que la industria enfrenta el desafío te desarrollar prácticas organizacionales que estén orientadas a la promoción del bienestar y la prevención de problemas psicológicos. Estos autores destacaron que aunque gran parte de la investigación se ha centrado en el estrés laboral y el síndrome de burnout, permanecen importantes vacíos de conocimiento acerca de los factores organizacionales que pueden contribuir a fortalecer la salud mental de los trabajadores.

Según Gómez-Acosta et al. [20], la salud mental se puede entender como un estado de bienestar psicológico que permite a las personas reconocer sus capacidades, afrontar las tensiones normales de la vida, trabajar de manera productiva y contribuir a su entorno social. [21] Desde la perspectiva de la psicología positiva, la salud mental no implica únicamente la ausencia de enfermedad, sino la presencia de recursos psicológicos como la autonomía, el autocontrol, la satisfacción personal, Las habilidades interpersonales en la capacidad para resolver problemas y adaptarse a situaciones adversas. [22] En el ámbito laboral, estos recursos favorecen el desempeño , la adaptación a los cambios organizacionales y la resiliencia frente a las demandas del trabajo. La evidencia empírica disponible en el sector turístico respalda la importancia de estos recursos psicológicos. Paredes-Pérez et al. [23], en un estudio realizado con trabajadores del sector turístico peruano, encontraron una relación negativa y significativa entre salud mental positiva y burnout ocupacional concluyendo que los colaboradores con mayores niveles de bienestar psicológico presentan menores niveles de agotamiento emocional y desgaste laboral. Estos hallazgos sugieren que el fortalecimiento de la salud mental puede constituir un mecanismo efectivo para reducir los efectos negativos de los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral turístico. [24]

Asimismo, investigaciones realizadas en trabajadores hoteleros han mostrado que factores como la inseguridad laboral y las condiciones precarias de empleo pueden afectar significativamente el bienestar psicológico. [12] Vargas-Jiménez et al. [25], en una muestra de 914 trabajadores de hoteles en Puerto Vallarta y Bahía de Banderas, encontraron que las mujeres presentaban mayores niveles de ansiedad, insomnio, síntomas somáticos y disfunción social que los hombres, evidenciando la vulnerabilidad de la salud mental dentro del sector hotelero. Los autores concluyen que las condiciones laborales y la percepción de seguridad en el empleo constituyen factores relevantes para comprender el bienestar psicológico de los trabajadores.

Dentro de los factores organizacionales que pueden favorecer la salud mental, el liderazgo ha sido identificado como uno de los elementos más influyentes. Entre los distintos enfoques teóricos, el liderazgo transformacional destaca por su capacidad para inspirar, motivar y desarrollar a los colaboradores. Bass, [26] a partir de los trabajos de Burns [27] y House, [28] definió el liderazgo transformacional como un proceso mediante el cual los líderes elevan los niveles de motivación, compromiso y desempeño de sus seguidores a través de la influencia idealizada, la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y la consideración individualizada. Este enfoque ha sido ampliamente estudiado en organizaciones debido a su capacidad para generar cambios positivos tanto a nivel individual como organizacional. [2]

En el contexto de la industria hotelera y turística, el liderazgo transformacional adquiere una relevancia particular debido a la necesidad de gestionar personas en entornos dinámicos, orientados al servicio y altamente dependientes de las relaciones interpersonales. [14,15] Yukl y Van Fleet [29] sostienen que este estilo de liderazgo favorece la creación de ambientes organizacionales orientados al aprendizaje y al desarrollo de los colaboradores. De manera similar, Hermosilla et. al. [30], señalaron que los líderes transformacionales son percibidos como modelos a seguir porque promueven no solo el cumplimiento de objetivos laborales, sino también el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores.

La investigación contemporánea muestra que el liderazgo transformacional se relaciona positivamente con variables como el compromiso organizacional, la satisfacción laboral, el engagement, la innovación, la confianza y el desempeño de los empleados. En el sector hotelero, estos efectos resultan particularmente relevantes debido a la influencia que tienen las conductas de los trabajadores sobre la calidad del servicio y la experiencia del cliente. [31] Adicionalmente, este tipo de liderazgo contribuye a la construcción de organizaciones psicológicamente saludables, capaces de generar recursos que favorecen la resiliencia individual y organizacional. [32]

Sin embargo, el efecto del liderazgo sobre la salud mental puede no producirse exclusivamente de forma directa. Diversos autores enfatizan la importancia de analizar cuáles son los mecanismos organizacionales a través de los cuales los líderes desarrollan entornos favorables para las personas. Desde esa perspectiva, la teoría del empoderamiento estructural propuesta por Kanter [16] ofrecen un marco conceptual para explicar como las condiciones organizacionales puede influir en las actitudes y conductas de los trabajadores. De acuerdo con la autora, el empoderamiento estructural se produce cuando los empleados tienen acceso a información, recursos, apoyo y oportunidades de desarrollo que les permiten desempeñar sus funciones de manera efectiva y participar activamente dentro de la organización. [13]

La relevancia del empoderamiento estructural ha sido destacada ampliamente en el ámbito de la hospitalidad y el turismo. Arhin et al. [18], a través de una revisión sistemática de 98 estudios sobre empoderamiento en el sector turístico, concluyeron que el empoderamiento constituye una estrategia fundamental para enfrentar problemas como la escasez de personal, la rotación laboral y la necesidad de mantener altos niveles de calidad en el servicio. Estos autores destacan que debido a las características propias de la industria —estructuras jerárquicas, diversidad de trabajadores y orientación al cliente— se hace especialmente relevante el desarrollo de prácticas que promuevan la autonomía, la participación y el acceso a recursos organizacionales. [33]

El enfoque de Total Worker Health propuesto por propuesto por el National Institute for Occupational Safety and Health [34] propone que la promoción de la salud y el bienestar laboral requiere intervenciones organizacionales enfocadas en mejorar las condiciones de trabajo, las políticas institucionales, el diseño del trabajo y la disponibilidad de recursos para los empleados. [8] Esta perspectiva coincide con los planteamientos del liderazgo transformacional y el empoderamiento estructural, al reconocer que los factores organizacionales pueden desempeñar un papel fundamental en la prevención de riesgos psicosociales y la promoción de la salud mental. [35] De este modo, se planteó la siguiente hipótesis de investigación:

Hipótesis 1: El liderazgo transformacional se relaciona positivamente con la salud mental de los trabajadores del sector hotelero de los municipios de Colima y Villa de Álvarez.

La relación entre liderazgo transformacional y empoderamiento estructural ha sido documentada en diversos estudios dentro del sector turístico. [36] Monje-Amor et al. [33], encontraron que el empoderamiento estructural media parcialmente la relación entre liderazgo transformacional y engagement en trabajadores del sector turístico español. Sus resultados sugieren que los líderes transformacionales contribuyen al bienestar y compromiso de los colaboradores al facilitar el acceso a información, recursos y oportunidades de desarrollo, fortaleciendo así las condiciones que permiten a los trabajadores desempeñarse de manera autónoma y efectiva. Es así que se diseñó la hipótesis dos:

Hipótesis 2: El liderazgo transformacional se relaciona positivamente con el empoderamiento estructural de los trabajadores del sector hotelero de los municipios de Colima y Villa de Álvarez.

La evidencia también sugiere que el empoderamiento estructural favorece el bienestar psicológico de los trabajadores. [37] Cuando los colaboradores perciben acceso a recursos, apoyo organizacional y oportunidades para participar en la toma de decisiones, desarrollan mayores niveles de autonomía, competencia y control sobre su entorno laboral, lo que contribuye a reducir el estrés y el agotamiento emocional. [38] Desde esta perspectiva, el empoderamiento estructural puede actuar como un recurso organizacional que protege la salud mental y fortalece la capacidad de los trabajadores para afrontar las demandas laborales. Finalmente, la hipótesis tres fue:

Hipótesis 3: El empoderamiento estructural se relaciona positivamente con la salud mental de los trabajadores del sector hotelero de los municipios de Colima y Villa de Álvarez.

En conjunto, la evidencia teórica y empírica sugiere que el liderazgo transformacional puede contribuir a la salud mental de los trabajadores tanto de forma directa, mediante el apoyo emocional, la inspiración y el desarrollo de las personas, como indirectamente, a través de la generación de condiciones organizacionales que favorezcan el empoderamiento estructural. Bajo esta lógica, el presente estudio propone analizar la relación entre liderazgo transformacional, empoderamiento estructural y salud mental en trabajadores de empresas hoteleras de los municipios de Colima y Villa de Álvarez, con el propósito de aportar evidencia que contribuya al desarrollo de prácticas organizacionales orientadas al bienestar psicológico y la sostenibilidad del capital humano.

En México, la importancia de la salud mental laboral ha sido reconocida mediante la publicación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, [39] cuyo objetivo es identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo, así como promover entornos organizacionales favorables. La norma establece que las organizaciones deben fomentar condiciones que fortalezcan el sentido de pertenencia, la claridad de roles, la comunicación efectiva, la participación de los trabajadores y el reconocimiento del desempeño. Asimismo, reconoce que factores como las cargas excesivas de trabajo , las jornadas prolongadas, la falta de control sobre las actividades laborales y los problemas en las relaciones interpersonales pueden afectar significativamente el bienestar psicológico de los trabajadores. En consecuencia, la NOM-035 representa un avance importante en el reconocimiento de la salud mental como una responsabilidad organizacional y no únicamente individual.

Las condiciones laborales propias de la industria turística incrementan la relevancia de estas disposiciones. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, [40] El sector turístico se caracteriza por las jornadas extensas durante temporadas de alta demanda, por proveer empleo temporal o estacional, horarios irregulares, turnicidad, contrataciones flexibles y una elevada dependencia de la interacción con clientes. Estas características tienen el potencial de generar incertidumbre laboral, fatiga, conflictos entre la vida laboral y personal, así como mayores demandas emocionales asociadas a la prestación de servicios. A causa de ello, la industria hotelera ha sido identificada como un contexto particularmente vulnerable a la aparición de riesgos psicosociales, lo que hace necesario es fortalecer prácticas

organizacionales que promuevan el bienestar psicológico, el apoyo laboral y la disponibilidad de recursos para los trabajadores. [2,10,11]

Materiales y métodos

La población objetivo estuvo conformada por aproximadamente 600 trabajadores pertenecientes a 5 empresas hoteleras ubicadas en los municipios de Colima y Villa de Álvarez en el estado de Colima, México. Estas empresas fueron seleccionadas debido a su importancia en el sector hotelero regional, su tamaño organizacional y su representatividad dentro del mercado turístico local.

El tamaño de la muestra se calculó a través de muestreo probabilístico estratificado con un nivel de confianza del 95%, un margen de error del 5% y máxima heterogeneidad (p = 0.50), con lo cual se obtuvo una muestra de 317 participantes.

Los participantes fueron trabajadores contratados de tiempo completo pertenecientes a áreas administrativas y operativas en los hoteles seleccionados. Como criterios de inclusión estuvieron ser trabajador activo y presencial del hotel, tener una antigüedad mínima de 6 meses, y participar de forma voluntaria en el estudio.

Análisis de datos

En la Tabla 1 se muestran las variables utilizadas y la Operativizacion. La confiabilidad de los instrumentos se evaluó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, considerando valores superiores a .70 como evidencia de consistencia interna adecuada. [41,42] Posteriormente se calcularon estadísticos descriptivos para caracterizar a la muestra y describir el comportamiento de las variables de estudio. Se evaluó la normalidad de los datos mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov y el análisis de indicadores de asimetría y curtosis.

Para contrastar las hipótesis se utilizaron análisis de correlación de Pearson, así como modelos de regresión múltiple para evaluar los efectos directos entre las variables. Finalmente, el efecto mediador del empoderamiento estructural fue analizado mediante modelos de mediación utilizando el procedimiento PROCESS para SPSS propuesto por Hayes, [43] estimando los efectos directos, indirectos y totales del liderazgo transformacional sobre la salud mental de los trabajadores. La significancia del efecto indirecto se evaluó mediante intervalos de confianza bootstrap de 10,000 remuestreos. Se consideraron evidencias de mediación cuando el intervalo de confianza del efecto indirecto no incluyera el valor cero conforme a los lineamientos de Hayes. [43]

Resultados

Los resultados muestran que el 53.3% de los participantes fueron mujeres (n= 154) y el 46.7 % hombres (n= 134). Respecto a la responsabilidad de supervisión, el 64.8 % de los participantes (n= 187) reportó tener personal bajo su cargo, mientras que el 35.2 % (n= 101) indicó no desempeñar funciones de supervisión. La edad promedio de los participantes fue de 40 años, lo que indica una muestra compuesta principalmente por trabajadores con experiencia laboral consolidada dentro del sector hotelero. Estas características sugieren una distribución relativamente equilibrada por sexo y una participación predominante de personal con responsabilidades de supervisión o liderazgo dentro de las organizaciones estudiadas.

Los resultados descriptivos permiten identificar el nivel promedio percibido por los participantes en cada variable de estudio, así como el grado de variabilidad existente en las respuestas. Estos análisis constituyen el primer paso para comprender el comportamiento de los constructos antes de realizar las pruebas de confiabilidad, correlación y análisis multivariados orientados a contrastar las hipótesis planteadas.

La Tabla 2 presenta los estadísticos descriptivos correspondientes a las dimensiones de liderazgo transformacional, empoderamiento estructural y salud mental. En términos generales, los resultados muestran niveles moderadamente altos de liderazgo transformacional percibido por los trabajadores (M= 3.84; DE= 0.95). Respecto al empoderamiento estructural, la puntuación global fue moderada (M= 3.14; DE= 0.93). En relación con la salud mental, las puntuaciones observadas fueron relativamente bajas en las dimensiones de estrés, depresión y ansiedad.

Análisis de correlación

Al analizar los puntajes obtenidos por los participantes en el estudio utilizando la correlación de Pearson entre las dimensiones de las variables estudiadas (Tabla 3), se encontró que hay correlaciones negativas y significativas entre el estrés y la estimulación intelectual, consideración individualizada, motivación e inspiracional e influencia idealizada que son los componentes del liderazgo transformacional. Igualmente se encontraron correlaciones negativas bajas con todas las dimensiones de liderazgo transformacional y la depresión; finalmente estas mismas dimensiones presentaron correlaciones positivas con las dimensiones del empoderamiento estructural. Especialmente las dimensiones de apoyo e información presentaron correlaciones medias y medias altas posteriormente la dimensión recursos y finalmente oportunidades encontrándose mayores correlaciones con el apoyo y la información como antes se mencionó.

En términos generales los resultados obtenidos ayudan a confirmar que el liderazgo transformacional se asocia de manera directa e indirecta con la salud mental de los trabajadores, mediado por el empoderamiento estructural. Asimismo, las dimensiones del empoderamiento estructural por sí mismas se relacionan negativamente con los indicadores de salud mental, confirmando su papel como factor protector en contextos laborales turísticos.

Los resultados de los modelos de regresión, muestran que el apoyo y el acceso a recursos, ambas dimensiones del empoderamiento estructural, son los predictores más consistentes de la salud mental, con impacto decremental sobre los niveles de estrés, depresión y ansiedad (Tabla 4). En contraste, la consideración individualizada, se suma al acceso a recursos para explicar el decremento de indicadores de ansiedad. Estos hallazgos sugieren que la percepción de recursos tangibles y apoyo en el trabajo tiene un peso mayor en la protección de la salud mental, como resultado de decisiones organizacionales y dinámica de los equipos de trabajo.

Variable	Definición conceptual	Instrumentos	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo Transformacional (Variable independiente)	Proceso mediante el cual los líderes inspiran, motivan y desarrollan a sus seguidores para alcanzar niveles superiores de desempeño y compromiso, promoviendo cambios positivos en individuos y organizaciones.[26]	Cuestionario de Liderazgo Transformacional basado en el modelo de Bass,26 24 ítems distribuidos en cuatro dimensiones.	1. Influencia idealizada 2. Motivación inspiradora 3. Estimulación intelectual 4. Consideración individualizada	Confianza y respeto hacia el líder; comunicación de una visión compartida; promoción de la creatividad e innovación; apoyo y desarrollo individual de los colaboradores.	Escala Likert de 1 a 5 (1 = Totalmente en desacuerdo; 5 = Totalmente de acuerdo).
Empoderamiento Estructural (Variable mediadora)	Condición organizacional derivada del acceso a información, recursos, apoyo y oportunidades que permiten a los trabajadores desempeñar eficazmente sus funciones y participar activamente en la organización.[16]	Conditions of Work Effectiveness Questionnaire-II (CWEQ-II) de Laschinger et al.,44 compuesto por 12 ítems.	1. Acceso a oportunidades 2. Acceso a información 3. Acceso a apoyo 4. Acceso a recursos	Disponibilidad de recursos para el trabajo; acceso a información organizacional; apoyo de supervisores y compañeros; oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional.	Escala Likert de 1 a 5 (1 = Muy poco; 5 = Mucho).
Salud Mental (Variable dependiente)	Estado de bienestar psicológico que permite a las personas afrontar las demandas de la vida cotidiana y desempeñarse de manera productiva en su entorno social y laboral. [22]	Presencia o ausencia de sintomatología asociada a depresión, ansiedad y estrés evaluada con la escala DASS-21.45	1. Depresión 2. Ansiedad 3. Estrés	Sintomatología depresiva; sintomatología ansiosa; niveles de estrés percibido durante la última semana.	Escala Likert de 0 a 3 (0 = Nada aplicable a mí; 3 = Muy aplicable a mí).

Fuente: Elaboración propia con base en Bass, (26) Kanter, (16) Laschinger et al., (44) y Lovibond y Lovibond. (45)

Modelo de mediación

Con el propósito de evaluar el papel mediador del empoderamiento estructural en la relación entre liderazgo transformacional y salud mental, se realizó un análisis de mediación utilizando el macro PROCESS para SPSS versión 26 (Hayes, 2022). El modelo permitió estimar los efectos directos e indirectos del liderazgo transformacional sobre los indicadores de salud mental, operacionalizados mediante los niveles de estrés, depresión y ansiedad.

La Tabla 5 presenta los resultados del análisis de mediación en el que se examinó el efecto del liderazgo transformacional (X) sobre la salud mental (Y), a través del empoderamiento estructural (M1), utilizando 10,000 muestras bootstrap con corrección de sesgo.

El liderazgo transformacional mostró un efecto positivo y significativo sobre el empoderamiento estructural (a_1= 0.43, p <0.01), explicando el 41 % de la varianza en esta variable (R^2= 0.41, F (62.17)= 1.00, p <0.001). A su vez, el empoderamiento estructural presentó un efecto negativo y significativo sobre la salud mental (b_1= −0.11, p <0.01), cuando se controló el efecto directo del liderazgo transformacional.

El efecto directo del liderazgo transformacional sobre la salud mental resultó negativo y significativo (c'= −0.11, p <0.01), lo que indica una relación directa independiente del mediador. El modelo completo explicó el 12 % de la varianza en salud mental (R^2= 0.12, F(6.31)= 2.0, p= 0.04).

En cuanto a los efectos totales, el liderazgo transformacional mostró un efecto total negativo y significativo sobre la salud mental (b= −0.11, IC 95 %: −0.27, 0.03). El efecto indirecto a través del empoderamiento estructural fue positivo y significativo (b= 0.64, IC 95 %: 0.13, 0.36), confirmado por la prueba de Sobel (z= 0.14, p <0.01), lo que sugiere un proceso de mediación parcial.

Discusión

Los resultados obtenidos en la presente investigación aportan importante evidencia sobre las relaciones existentes entre el liderazgo transformacional, el empoderamiento estructural y la salud mental de los trabajadores del sector hotelero en los

Tabla 2. Estadísticos descriptivos de las variables y dimensiones de estudio

Variable	Dimensión	M	DE
Liderazgo Transformacional	Estimulación intelectual	3.7708	0.94798
	Consideración individualizada	3.7121	1.03444
	Motivación inspiradora	3.9091	1.02675
	Influencia idealizada	3.9553	1.03213
	Liderazgo transformacional global	3.8376	0.95423
Empoderamiento Estructural	Oportunidades	3.2992	1.06738
	Apoyo	3.1477	1.11859
	Información	3.1061	1.04135
	Recursos	3.0038	1.04129
	Empoderamiento estructural global	3.1392	0.93223
Salud Mental	Estrés	0.5601	0.58169
	Depresión	0.5519	0.57314
	Ansiedad	0.5195	0.59680
	Salud mental global	0.5438	0.55789

Nota. M = Media; DE = Desviación estándar.

municipios de Colima y Villa de Álvarez. De manera general, los hallazgos demuestran que los trabajadores que perciben niveles mayores de liderazgo transformacional también reportan mayores niveles de empoderamiento estructural y menor sintomatología asociada al estrés , la ansiedad y la depresión. No obstante, los resultados no confirmar completamente el modelo de mediación que se planteó inicialmente, lo cual permite profundizar en la comprensión de los mecanismos organizacionales asociados al bienestar psicológico en el contexto hotelero.

Estos resultados responden al vacío identificado recientemente, sobre la necesidad de comprender cómo los factores organizacionales contribuyen a proteger la salud mental en la industria hotelera, más allá del estudio tradicional del burnout y el estrés laboral. [11,19]

La primera hipótesis planteó que el liderazgo transformacional se relacionaría con la salud mental de los trabajadores. Los resultados mostraron una correlación significativa entre ambas variables, indicando que mayores niveles de liderazgo transformacional se asociaban con menores niveles de estrés, ansiedad y depresión. Esto coincide con Saito et al. [10], quienes identifican estas demandas laborales como los principales factores que deterioran el bienestar psicológico de los trabajadores del sector. Así mismo, el análisis de mediación también confirmó que el liderazgo transformacional tiene un efecto directo y significativo sobre la salud mental, incluso después de controlar el efecto del empoderamiento estructural. Este hallazgo coincide con estudios recientes realizados específicamente en organizaciones hotelera, en la que señala que los líderes transformacionales favorecen el bienestar

Tabla 3. Matriz de correlaciones de Pearson de dimensiones

Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.Estimulación Intelectual	—									
2. Consideración individualizada	0.863**	—								
3. Motivación inspiracional	0.854**	0.886**	—							
4. Influencia idealizada	0.828**	0.838**	0.868**	—						
5. Oportunidades	0.381**	0.447**	0.445**	0.352**	—					
6. Apoyo	0.608**	0.627**	0.587**	0.609**	–0.346**	—				
7. Información	0.605**	0.633**	0.614**	0.545**	–0.260*	–0.307**	—			
8. Recursos	0.515**	0.600**	0.512**	0.458**	–0.187	–0.293**	–0.330**	—		
9. Estrés	–0.326**	–0.251**	–0.239**	–0.288**	-0.839**	–0.346**	–0.248*	–0.293**	—	
10. Depresión	–0.342**	–0.353**	–0.257**	–0.276**	- 0.858**	–0.307**	–0.248*	–0.330**	0.810**	—
11. Ansiedad	–0.307**	–0.339**	–0.259**	–0.264**	-0.885**	–0.307**	–0.209	–0.293**	0.810**	0.679**

Nota. N = (288). Se presentan coeficientes de correlación de Pearson. p <0.05, p <0.01.

Tabla 4. Modelos de regresión para Salud Mental

Variable Dependiente	Predictores	β estandarizado	R^2	F	p
Estrés	Apoyo	–0.34	0.12	11.4	<0.01
	Recursos	–0.21	0.16	8.7	<0.01
Depresión	Recursos	–0.33	0.11	10.6	<0.01
	Apoyo	–0.18	0.14	7.9	<0.01
Ansiedad	Recursos	–0.29	0.09	8.2	<0.01
	Consideración Individualizada	–0.22	0.14	7.1	<0.01

Nota. Se utilizó regresión lineal múltiple mediante el método stepwise. Los coeficientes β corresponden a valores estandarizados. Valores negativos indican menores niveles de sintomatología.

emocional de sus colaboradores mediante la inspiración, el apoyo, el reconocimiento y el desarrollo de las capacidades individuales. [2,14,15,26,30] De la misma forma, coincide con los planteamientos de Salanova, [32] quien afirmó que este estilo de liderazgo contribuía a construir organizaciones saludables, al generar recursos psicológicos para la resiliencia y la capacidad de afrontamiento frente a las demandas laborales.

La magnitud de esta relación encontrada adquiere especial relevancia para el sector hotelero, donde las exigencias emocionales que se derivan de la continua atención a clientes, la necesidad de mantener elevados estándares de servicio y la presencia frecuente de horarios irregulares pueden incrementar el riesgo de deterioro del bienestar psicológico. (8,40) En ese contexto, la capacidad del líder para proporcionar dirección, confianza, reconocimiento y apoyo parece constituir uno de los recursos organizacionales más importantes para proteger la salud mental de los trabajadores.

La segunda hipótesis estableció qué liderazgo transformacional se relacionaría positivamente con el empoderamiento estructural. Los resultados mostraron una correlación positiva moderada entre ambas variables, siendo esta la relación más robusta observada en el estudio. Por otro lado, el modelo de mediación evidenció que el liderazgo transformacional predice significativamente el empoderamiento estructural, ello significa que cuando los líderes demuestran comportamientos de ayuda, orientación información se convierten en fuentes de recursos, información y ayuda que facilita el desarrollo de carrera y el desempeño. Estos resultados son consistentes con la teoría del empoderamiento estructural de Kanter, [16] la cual sostiene que las condiciones organizacionales favorables surgen cuando las personas tienen acceso a recursos, apoyo, información y oportunidades de desarrollo. También, coinciden con los hallazgos de Monje-Amor et al. [17], quienes encontraron que los líderes transformacionales favorecen la creación de entornos de trabajo participativos y orientados al desarrollo de las personas. Los resultados también respaldan las conclusiones de Hoang, et al. [13], quienes identificaron al liderazgo empoderador como un antecedente del empoderamiento estructural en organizaciones turísticas.

Al igual que lo afirmado por Ali, [2] estos resultados sugieren que una de las principales contribuciones del liderazgo transformacional consiste en crear condiciones organizacionales que facilitan el desempeño laboral. En otras palabras, los líderes transformacionales no solamente influyen mediante procesos motivacionales o emocionales, sino también a través de la generación de contextos organizacionales que permiten a los colaboradores acceder a recursos y condiciones necesarias para desarrollar sus funciones de manera efectiva.

La tercera hipótesis propuso que el empoderamiento estructural se relacionaría con la salud mental de los trabajadores. Los resultados mostraron una correlación significativa entre ambas variables, indicando que los trabajadores que perciben mayores niveles de empoderamiento estructural presentan menores niveles de estrés, ansiedad y depresión. Este resultado coincide con Arhin et al. [18], y Ribeiro et al. [37], quienes encontraron que cuando los trabajadores tienen acceso a recursos organizacionales, apoyo y oportunidades de desarrollo, se incrementa su percepción de control sobre el trabajo y reduce el impacto de las demandas laborales sobre el bienestar psicológico. También es similar a lo encontrado por Arhin et al. [18], respecto a que el empoderamiento es un recurso de afrontamiento clave para los desafíos característicos en la industria turística y hotelera. Esto significa que la percepción de recursos funciona para mejorar la autoeficacia y las capacidades de afrontamiento, lo cual mitiga la sintomatología de estrés, ansiedad y depresión.

Sin embargo, el hallazgo más relevante del estudio radica precisamente en que el empoderamiento estructural no mostró el

Tabla 5. Comprobación de hipótesis del modelo de mediación

Relación	β	EE	p
H1: Liderazgo Transformacional → Salud Mental (c')	-0.116	0.048	0.019
H2: Liderazgo Transformacional → Empoderamiento Estructural (a)	0.633	0.073	<0.001
H3: Empoderamiento Estructural → Salud Mental (b)	-0.119	0.080	0.139
Efecto total (c)	-0.191	0.060	0.002

Nota. Modelo 4 de PROCESS con 10,000 muestras bootstrap. El intervalo de confianza del efecto indirecto incluye el cero, por lo que no se confirma el efecto mediador del empoderamiento estructural.

comportamiento esperado dentro del modelo de mediación. Aún cuando se encontró una correlación significativa con el liderazgo transformacional y con la salud mental, su efecto sobre la salud mental dejó de ser significativo al incorporarse simultáneamente con el liderazgo transformacional en el análisis de mediación. Este resultado contrasta parcialmente con estudios anteriores que habían encontrado efectos mediadores del empoderamiento estructural en la relación entre el liderazgo transformacional y diversas variables organizacionales. [2,13-15,17]

Aunque el liderazgo transformacional predijo el empoderamiento estructural de forma significativa, este último no explicó la relación mediadora entre liderazgo y salud mental , al analizarlas conjunta. Una posible explicación es que el liderazgo transformacional ejerza un efecto directo sobre el bienestar psicológico de los trabajadores mediante procesos interpersonales que no dependen necesariamente de la estructura organizacional. La consideración individualizada, el apoyo emocional, la inspiración y el reconocimiento pueden reducir la incertidumbre laboral, fortalecer la percepción de seguridad psicológica y aumentar la confianza en el supervisor, lo cual podría generar beneficios inmediatos sobre el estrés, la ansiedad y la depresión. Esta interpretación es consistente con los estudios recientes en organizaciones hoteleras, que muestran que la calidad de la relación entre el líder y colaborador constituye uno de los principales determinantes del bienestar psicológico de los empleados.

Otra explicación plausible para este resultado surge del análisis de las dimensiones específicas del empoderamiento estructural. Los modelos de regresión mostraron que el apoyo y el acceso a recursos constituyen los predictores más consistentes de la salud mental, mientras que otras dimensiones, como oportunidades e información, mostraron tener una influencia mucho menor. Estos resultados indican que el constructo global de empoderamiento estructural podría estar agrupando dimensiones que tienen efectos diferenciados sobre el bienestar psicológico. Desde este enfoque, los beneficios asociados al empoderamiento estructural podrían manifestarse principalmente a través de componentes específicos del entorno laboral más que mediante el constructo considerado de manera agregada34. Es decir, el empoderamiento estructural es un estado psicológico parcialmente obtenido, dependiendo de las condiciones organizacionales y las relaciones con el líder y el equipo de trabajo, más que un estado único y homogéneo, como sostiene Ribeiro. [37]

Particularmente, resultó relevante que el apoyo organizacional predijera tanto la salud mental global, como la ansiedad, mientras que el acceso a recursos explicó una importante proporción de la variabilidad observada en los niveles de estrés. Igualmente, la consideración individualizada, una de las dimensiones de liderazgo de liderazgo transformacional se observó como el principal predictor de la depresión. Estas evidencias sugieren qué distintos recursos organizacionales ejercen efectos diferenciados sobre los componentes de la salud mental. Ello significa que los niveles de ansiedad experimentados por los trabajadores, disminuyen cuándo existe apoyo social dentro del entorno organizacional; y que los niveles de estrés experimentados disminuyen principalmente porque se cuenta con los recursos necesarios para tener un buen desempeño. Finalmente, recibir una atención individualizada de parte del líder, mitiga los síntomas de depresión al brindar escucha y ayudar a tener arreglos de trabajo específicos de acuerdo a condiciones personales. Este último resultado es especialmente importante dentro del sector turístico, en donde mujeres y personas jóvenes podrían necesitar mayor flexibilidad y comprensión debido a su rol fuera de la organización.

En consecuencia, las futuras investigaciones podrían beneficiarse de analizar con mayor detalle las dimensiones específicas del empoderamiento estructural y de liderazgo transformacional en relación a variables como el work engagement, el burnout y el acoso laboral para identificar y sistematizar teóricamente modelos que sirvan de base a intervenciones organizacionales y prácticas de gestión en el sector.

Desde una perspectiva práctica, las implicaciones de los resultados para la gestión de personas en el sector hotelero son relevantes. En una industria caracterizada por elevadas exigencias emocionales presión por la calidad del servicio, constante interacción con clientes y condiciones laborales demandantes. [8,40] Los resultados obtenidos indican que las estrategias de promoción de la salud mental no deberían centrarse exclusivamente en intervenciones individuales y remediales, sino en el fortalecimiento de prácticas de liderazgo y la disponibilidad de recursos organizacionales para el trabajo. Especialmente, el fortalecimiento del apoyo organizacional, la provisión de recursos adecuados para el trabajo y el desarrollo de competencias de escucha activa y confianza interpersonal pueden constituir intervenciones organizacionales más efectivas para reducir los niveles de estrés ansiedad y depresión. Estos resultados respaldan las recomendaciones de la OMS [21] para intervenir sobre factores organizacionales y fortalecer la capacidad de los supervisores como estrategia para promover la salud mental laboral.

Los resultados también presentan implicaciones en la implementación de la NOM-035-STPS-2018. [39] Esta normativa mexicana para la prevención de riesgos psicosociales y la promoción de entornos favorables para el trabajo, enfatiza la importancia de promover la comunicación, el reconocimiento, la participación y el apoyo social. Las dimensiones de liderazgo transformacional y del empoderamiento estructural evaluadas en esta investigación mantienen una estrecha relación con dichas prácticas, por lo cual los hallazgos sugieren que ambos constructos funcionan como mecanismos preventivos para los riesgos psicosociales y protectores del bienestar laboral en las organizaciones hoteleras.

Finalmente, estos resultados deben interpretarse atendiendo sus limitaciones. Primero, el diseño transversal impide establecer relaciones causales definitivas entre las variables estudiadas, al igual que el uso de instrumentos de auto reporte podría introducir sesgos en la percepción subjetiva de los participantes. Así mismo, la muestra estuvo integrada por trabajadores de hoteles ubicados en la zona metropolitana de Colima y Villa de Álvarez, por lo cual debe tenerse cautela al generalizar estos resultados a otros contextos turísticos. Futuras investigaciones podrían emplear diseños longitudinales o cuasi experimentales, incorporar medidas objetivas de desempeño y salud así como explorar modelos alternativos que permitan predecir con mayor precisión los mecanismos mediante los cuales el liderazgo y las condiciones

organizacionales influyen en la salud mental de los trabajadores de la industria hotelera. Por último, el tamaño de la muestra se vio sustancialmente reducido debido a las cargas de trabajo y la rotación estacional de trabajadores.

Conclusiones

Esta investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre el liderazgo transformacional el empoderamiento estructural y la salud mental en trabajadores de empresas hoteleras de los municipios de Colima y Villa de Álvarez. Los resultados obtenidos permiten concluir que tanto el liderazgo transformacional, como el empoderamiento estructural constituyen importantes recursos organizacionales para mantener el bienestar psicológico de los trabajadores en el contexto hotelero.

En primer lugar, se encontró que el liderazgo transformacional tiene una relación significativa con menores niveles de estrés, ansiedad y depresión. Este hallazgo confirma que los líderes desempeñan un papel relevante no sólo en el desempeño y la productividad organizacional, sino también en la protección de la salud mental de sus colaboradores. Particularmente, la capacidad de inspirar, reconocer, apoyar y desarrollar a los trabajadores parece constituir un recurso psicosocial que favorece el bienestar individual y la adaptación a las demandas propias del trabajo en la industria hotelera.

En segundo término, se encontró que el liderazgo transformacional y el empoderamiento estructural tienen una correlación positiva y significativa. Los trabajadores que perciben niveles más altos del liderazgo transformacional, también reportan mayor acceso a recursos, información, apoyo y oportunidades de desarrollo. Este hallazgo respalda la investigación de Kanter y afirma el papel de los líderes en la creación de condiciones organizacionales favorables para la autonomía, el aprendizaje y el desempeño efectivo de los colaboradores.

Igualmente, el empoderamiento estructural mostró estar asociado a la salud mental, indicando que los trabajadores que cuentan con mayor acceso a recursos organizacionales también presentan menores niveles de sintomatología psicológica. No obstante, el análisis de mediación no encontró evidencia que confirme que el empoderamiento estructural actúa como mediador entre el liderazgo transformacional y la salud mental. Por lo tanto, los resultados sostienen que el liderazgo transformacional es quien ejerce una influencia directa sobre el bienestar psicológico de los trabajadores, más que a través del efecto mediador del empoderamiento estructural.

Entre los hallazgos más relevantes del estudio, se identificó que determinadas dimensiones específicas del empoderamiento estructural influían sobre la salud mental. El apoyo organizacional se presentó como el principal predictor de la salud mental global y de los niveles de ansiedad, mientras que el acceso a recursos mostró una relación especialmente importante con los niveles de estrés. Del mismo modo, la consideración individualizada se asoció con menores niveles de depresión punto estos resultados ilustran que el empoderamiento estructural obtenido por el acceso a recursos, información tienen efectos sobre el estrés y la ansiedad, es decir ayudan a reducir la incertidumbre que los trabajadores experimentan para tener un buen desempeño y poder predecir su permanencia en la empresa. Mientras que el liderazgo transformacional y el apoyo organizacional brindan soporte emocional para prevenir la depresión presente en trabajadores bajo alta demanda laboral.

Desde una perspectiva práctica, los hallazgos indican que las organizaciones hoteleras pueden fortalecer el bienestar psicológico de sus trabajadores mediante estrategias orientadas al desarrollo de líderes transformacionales y al fortalecimiento de sistemas de apoyo y provisión de recursos para el trabajo. En este sentido, las intervenciones organizacionales dirigidas a mejorar la calidad del liderazgo, incrementar el apoyo percibido y facilitar los recursos necesarios para el desempeño laboral podrían contribuir a reducir los niveles de estrés, ansiedad y depresión dentro de las organizaciones.

Finalmente, esta investigación contribuye a ampliar el conocimiento sobre los factores organizacionales asociados a la salud mental en el sector turístico y proporciona evidencia útil para el diseño de estrategias de prevención de riesgos psicosociales en el marco de la NOM-035-STPS-2018. Los resultados obtenidos destacan la importancia de promover entornos laborales caracterizados por el liderazgo positivo, el apoyo organizacional y la disponibilidad de recursos, favoreciendo así la construcción de organizaciones más saludables, sostenibles y competitivas.

Agradecimientos

A las empresas hoteleras y a los trabajadores que participaron voluntariamente en esta investigación por el tiempo dedicado y la información proporcionada para el desarrollo del estudio. Asimismo, a la Maestría en Alta Dirección de la Universidad de Colima por el apoyo técnico y logístico durante las diferentes etapas de la investigación.

Esta investigación fue financiada con recursos propios de la autora principal del estudio.

Conflictos de interés:

Los autores declaran que no existen conflictos de interés financieros, laborales, institucionales o personales que hayan influido en el diseño, desarrollo, análisis, interpretación de los resultados o publicación de este estudio.

Contribución de los autores:

AJRP participó en la conceptualización del estudio, la obtención y depuración de los datos, la revisión de la literatura, la elaboración del marco teórico y la integración de las bases de datos utilizadas en la investigación. JLCM participó en el diseño metodológico de la investigación, el análisis estadístico, la estimación del modelo de mediación mediante PROCESS para SPSS, la interpretación de los resultados, la redacción del manuscrito científico, la elaboración de la discusión y la integración de la versión final del artículo. OAPC participó en la revisión metodológica del estudio, colaboró en el análisis estadístico y en la revisión crítica del manuscrito, aportando observaciones para mejorar la calidad científica y la claridad del documento. Todos los autores participaron en la revisión de la versión final del manuscrito y aprobaron su contenido para publicación.

Referencias

1. World Tourism Organization. UNWTO Tourism Highlights 2022 Edition. Madrid: UNWTO; 2022. URL: https://www.unwto.org/

2. Ali B. What we know about transformational leadership in tourism and hospitality: a systematic review and future agenda. Serv Ind J. 2024; 44(1-2): 105-147. doi: 10.1080/02642069.2023.2250302.

3. Nguyen GNT, Wechtler H, Lai PH. Mapping leadership studies to the achievement of sustainable development goals in tourism and hospitality: a systematic literature review and future research agenda. J Hosp Tour Manag. 2025; 64: 101351. doi: 10.1016/j.jhtm.2025.101351.

4. Milan C, Icaza G, Del Valle M. Perspectivas laborales en el turismo en México post-COVID. Cienc Soc. 2021; 46(2): 85-106. doi: 10.22206/cys.2021.v46i2.pp85-106.

5. Secretaría de Turismo. DATATUR. Glosario turístico. Ciudad de México: SECTUR; 2022. citado 2026 Jun 25. Disponible en: https://www.datatur.sectur.gob.mx/SitePages/Glosario.aspx

6. Gobierno del Estado de Colima. Quinto Informe de Gobierno [Internet]. Colima: Gobierno del Estado de Colima; 2020. citado 2026 Jun 25. Disponible en: http://admiweb.col.gob.mx/archivos_prensa/banco_img/INFORMES/2020/5toInforTexto2020A.pdf

7. Fernández PAM. Turismo, negocio o desarrollo: el caso de Huasca, México. PASOS Rev Tur Patrim Cult. 2018; 16(1): 233-251. doi: 10.25145/j.pasos.2018.16.017.

8. Ciarlante K, Mejia C, Broker E. A research agenda for occupational safety, health, and well-being in hospitality and tourism management. Int J Hosp Manag. 2024; 123: 103887. doi: 10.1016/j.ijhm.2024.103887.

9. Pérez EL, Contreras RT, Alcántar AZ, Morales BD. El talento humano en el sector turismo: retos y estrategias de la satisfacción laboral. Jóvenes Cienc. 2024; 28: 1-11. doi: 10.15174/jc.2024.4416.

10. Saito H, Brozović D, Baum T. Well-being of hospitality employees: a systematic literature review. Int J Hosp Manag. 2025; 124: 103955. doi: 10.1016/j.ijhm.2024.103955.

11. Wong AKF, Kim S, Gamor E, Koseoglu MA, Liu Y. Advancing employees' mental health and psychological well-being research in hospitality and tourism: systematic review, critical reflections, and future prospects. J Hosp Tour Res. 2025; 49(5): 1014-1031. doi: 10.1177/10963480241271084.

12. Aguiar-Quintana T, Nguyen H, Araujo-Cabrera Y, Sanabria-Díaz JM. Do job insecurity, anxiety and depression caused by the COVID-19 pandemic influence hotel employees' self-rated task performance? The moderating role of employee resilience. Int J Hosp Manag. 2021; 94: 102868. doi: 10.1016/j.ijhm.2021.102868.

13. Hoang G, Wilson-Evered E, Lockstone-Binney L, Luu TT. Empowering leadership in hospitality and tourism management: a systematic literature review. Int J Contemp Hosp Manag. 2021; 33(12): 4182-4214. doi: 10.1108/IJCHM-03-2021-0323.

14. Abolnasser MSA, Abdou AH, Hassan TH, Salem AE. Transformational leadership, employee engagement, job satisfaction, and psychological well-being among hotel employees after the height of the COVID-19 pandemic: a serial mediation model. Int J Environ Res Public Health. 2023; 20(4): 3609. doi: 10.3390/ijerph20043609.

15. Walbeek LA. Employee psychological well-being, transformational leadership and the future of hospitality jobs. Res Hosp Manag. 2022; 12(2): 161-176. doi: 10.1080/22243534.2022.2133176.

16. Kanter RM. Men and women of the corporation. 2nd ed. New York: Basic Books; 1993.

17. Monje-Amor A, Abeal VJP, Faíña JA. Transformational leadership and work engagement: exploring the mediating role of structural empowerment. Eur Manag J. 2020; 38(1): 169-178. doi: 10.1016/j.emj.2019.06.007.

18. Arhin AK, Sarfo G, Martin D. Workforce empowerment in hospitality and tourism: the need for industry-specific considerations. Int J Tour Res. 2025; 27: e70020. doi: 10.1002/jtr.70020.

19. Salem IE, Fathy EA, Fouad AM, Ramkissoon H, Ben KF, Elbaz AM. Mental disorders in tourism and hospitality: a systematic review of the current landscape and future pathways. Tour Hosp Res. 2025. doi: 10.1177/14673584251408698.

20. Gómez-Acosta A, Vinaccia-Alpi S, Sierra-Barón W. Propiedades psicométricas de la escala de salud mental positiva en jóvenes colombianos: un estudio exploratorio. CES Psicol. 2020; 13(2): 102-112. doi: 10.21615/cesp.13.2.7.

21. World Health Organization. WHO guidelines on mental health at work. Geneva: World Health Organization; 2022. Disponible en: https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052

22. Lluch CMT. Construcción de una escala para evaluar la salud mental positiva. tesis doctoral. Barcelona: Universidad de Barcelona; 1999. Disponible en: https://hdl.handle.net/2445/42359

23. Paredes-Pérez MAJ, Palomino-Crispin AE, Ramírez-Arellano MA, Cárdenas-Tapia VR, Ortega-Révolo DID, Alania-Contreras RD. Positive mental health and occupational burnout in the Peruvian tourism sector. TECHNO Rev. 2023; 15(1): 183-191. doi: 10.37467/revtechno.v15.5099.

24. Wong AKF, Kim SS, Xu Y. Does hotel employees' mental health matter? Assessment of its antecedents and coping behavior. Int J Hosp Manag. 2025;126:104084. doi: 10.1016/j.ijhm.2025.104084.

25. Vargas-Jiménez E, Castro-Castañeda R, Agulló TE, Medina CR. Job insecurity, family functionality and mental health: a comparative study between male and female hospitality workers. Behav Sci. 2020; 10(10): 146. doi:10.3390/bs10100146.

26. Bass BM. Leadership and performance beyond expectations. New York: Free Press; 1985.

27. Burns JM. Leadership. New York: Harper & Row; 1978.

28. House RJ. A path-goal theory of leader effectiveness. Adm Sci Q. 1971; 16(3): 321-339. doi:10.2307/2391905.

29. Yukl G, Van Fleet DD. Theory and research on leadership in organizations. In: Dunnette MD, Hough LM, editors. Handbook of industrial and organizational psychology. Palo Alto: Consulting Psychologists Press; 1992. p.147-197.

30. Hermosilla D, Amutio A, da Costa S, Páez D. El liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. J Work Organ Psychol. 2016; 32(3): 135-143. Disponible en: https://journals.copmadrid.org/jwop/files/articulo20180730124249.pdf

31. Aftab J, Sarwar H, Amin A, Kiran A. Do transformational leadership and work engagement matter for job performance in luxury hotels? Exploring the role of leaders' managerial skills. J Hosp Tour Insights. 2022; 6(5): 1818-1843. doi:10.1108/JHTI-05-2022-0175.

32. Salanova M. Organizaciones saludables: una aproximación desde la Psicología Positiva. En: Vázquez C, Hervás G, editores. Psicología Positiva Aplicada. Madrid: Alianza Editorial; 2008. p.403-427.

33. Monje-Amor A, Xanthopoulou D, Calvo N, Vázquez JP. Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: a cross-country study. Eur Manag J. 2021; 39(6): 779-789. doi:10.1016/j.emj.2021.01.005.

34. Hudson HL, Nigam JAS, Sauter SL, Chosewood LC, Schill AL, Howard J, editors. Total worker health. Washington (DC): American Psychological Association; 2019. doi:10.1037/0000149-000.

35. Zada M, Khan J, Saeed I, Zada S. The role of health-oriented leadership in improving employee mental health in the hospitality industry. Tour Manag. 2025. doi: 10.1016/j.tourman.2025.105126.

36. Hoang G, Luu TT, Nguyen HTT, Duong CD. A systematic literature review of authentic leadership in tourism and hospitality: a call for future research. Cornell Hosp Q. 2025. doi: 10.1177/19389655241241471.

37. Ribeiro L, Santos J, Silva C, Passos AM. Structural empowerment and mental health in healthcare professionals: the role of civility. Análise Psicológica. 2021; 39(4): 475-489.

38. Alanis Carbajal J. Integración de modelos de liderazgo chinos y estrategias occidentales de formación de equipos para su aplicación en México [tesis de maestría]. Xalapa: Universidad Veracruzana; 2024.

39. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Diario Oficial de la Federación. 2018 Oct 23. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

40. International Labour Office. Human resources development, employment and globalization in the hotel, catering and tourism sector. Geneva: ILO; 2004. Disponible en: https://www.ilo.org/

41. Quero-Virla M. Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. Telos. 2010.

42. Roco-Videla Á, Flores SV, Olguín-Barraza M, Maureira-Carsalade N. Alpha de Cronbach y su intervalo de confianza. Nutr Hosp. 2024; 41(1): 270-271. doi: 10.20960/nh.04961.

43. Hayes AF. Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression-based approach. 3rd ed. New York: Guilford Press; 2022.

44. Laschinger HKS. A theoretical approach to studying work empowerment in nursing: a review of studies testing Kanter's theory of structural power in organizations. Nurs Adm Q. 1996; 20(2): 25-41. doi: 10.1097/00006216-199602020-00006.

45. Lovibond PF, Lovibond SH. The structure of negative emotional states: comparison of the Depression Anxiety Stress Scales with the Beck Depression and Anxiety Inventories. Behav Res Ther. 1995; 33(3): 335-343. doi:10.1016/0005-7967(94)00075-U.

© Universidad Libre. 2026. Licence Creative Commons CC-by-nc-sa/4.0. https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en