

LA IRA/DISGUSTO COMO DETONANTE DEL DESGASTE LABORAL Y FACTORES ATENUANTES: ESTUDIO EN POBLACIÓN TRABAJADORA MEXICANA

ANGER/DISGUST AS THE MAIN TRIGGER OF BURNOUT AND MITIGATING

FACTORS: A STUDY IN THE MEXICAN WORKING POPULATION

Alma Guadalupe Mejía Aragón*, **María del Rocío Hernández Pozo***,

Norma Aguilar Morales**, **Erika Rivero Espinosa*****

Universidad Nacional Autónoma de México FES Iztacala, México*.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México**

CRIM, México***

Correspondencia: herpoz@unam.mx

Resumen

El desgaste laboral es un fenómeno que se ha abordado desde el estudio del estrés y de las emociones negativas, son pocos los estudios que lo investigan desde la Psicología positiva. El propósito de esta comunicación se centró en generar un modelo predictivo del desgaste laboral a partir del interjuego entre el estrés percibido, el afecto emocional y las fortalezas de carácter como elementos detonantes o protectores. Participaron 90 adultos económicamente activos que respondieron en línea a 4 cuestionarios: PANAS, EEP14, MBI y VIA-120. A partir de un modelo de regresión múltiple se detectaron factores que impactaron de manera directa (ira/ disgusto y religiosidad) o inversa (entusiasmo, afecto positivo y autocontrol) al desgaste laboral. Un análisis exhaustivo mediante regresiones lineal por sexo, develó relaciones diferenciales: el afecto positivo protegió solamente

a las mujeres, mientras que la ira/disgusto tuvo un impacto mayor sobre el desgaste en los varones, adicionalmente 4 fortalezas presentaron una relación inversa robusta con el desgaste laboral (curiosidad, entusiasmo, amor y trabajo en equipo), mientras que 9 fortalezas no ejercieron impacto alguno sobre éste. Se concluye que un enfoque de género y de psicología positiva son imprescindibles para planear intervenciones que alivien el desgaste laboral de los trabajadores.

Palabras clave: Afecto emocional, estrés percibido, desgaste laboral, fortalezas de carácter, modelo de regresión múltiple.

Abstract

Burnout is a phenomenon that has been addressed through the study of stress and negative emotions; however, few studies investigate it from the perspective of positive psychology. The purpose of this communication was to generate a predictive model of burnout based on the interplay between perceived stress, emotional affect, and character strengths as triggering or protective factors. Ninety economically active adults participated, responding online to four questionnaires: PANAS, PSS14, MBI, and VIA-120. Using a multiple regression model, factors that directly (anger/disgust and religiosity) or inversely (enthusiasm, positive affect, and self-control) impacted burnout were identified. A comprehensive analysis using linear regressions by sex revealed differential relationships: positive affect protected only women, while anger/disgust had a greater impact on burnout in men. Additionally, four strengths showed a robust inverse relationship with burnout (curiosity, enthusiasm, love, and teamwork), while nine strengths had no impact whatsoever. It is concluded that a gendered and a positive psychology approaches are essential for planning interventions to alleviate burnout among workers.

Key words: Emotional affect, perceived stress, burnout and character strengths, multiple regression model.

Introducción

En el ámbito laboral, el estrés y el desgaste laboral se expresan como problemáticas que afectan tanto a empleadores como a los trabajadores. El estrés se presenta como un colorario de la interacción entre el individuo y su entorno, el cual es percibido como demandante, o bien, superior a las capacidades del sujeto, poniendo en riesgo su bienestar y equilibrio personal (Lazarus, 2000), la percepción del sujeto del entorno como amenazante, es justamente la que tendría que ser analizada, ya que es el producto de identificar sus capacidades o recursos como insuficientes para afrontar las situaciones demandantes.

El desgaste laboral o “burnout” por su denominación en inglés, se define como una reacción psicológica ante la exposición prolongada a estrés laboral, con un componente interpersonal y emocional muy marcado, que afecta a quienes desempeñan actividades profesionales en las organizaciones (Gil-Monte et al., 2016). El carácter crónico de este fenómeno no solo afecta la salud y el bienestar de los empleados, sino que también impacta sobre la productividad y la satisfacción en el trabajo. El análisis de las variables estudiadas es de gran relevancia para hacer consciencia de la necesidad de promover el bienestar emocional y la salud mental de los trabajadores (Ballard et al., 2025), permitiendo tanto al trabajador como al empleador reconocer la importancia de disminuir los niveles de estrés del entorno laboral.

El estrés puede ser conceptualizado como una reacción tanto física como psicológica que permite al individuo adaptarse frente a las demandas del entorno. Esta respuesta está profundamente influenciada por elementos personales, sociales y culturales, donde el género y la edad juegan un papel muy destacado (Coulombe, et al. 2025).

El estrés puede impactar negativamente la salud y el bienestar, esto sucede cuando una persona percibe que una situación supera sus capacidades para afrontarla, especialmente si esta condición de estrés persiste durante un período prolongado; esta idea adquiere mayor importancia al resaltar que el estrés incrementa la vulnerabilidad del organismo a diversas enfermedades (Lazarus, 2000).

Cuando el nivel del estrés se hace crónico se produce el fenómeno conocido como el desgaste laboral o síndrome de burnout. El desgaste laboral se describe como una respuesta en la que los profesionales tienden a percibir de forma negativa sus capacidades para desempeñar su trabajo y establecer relaciones con las personas a las que atienden o con las que interactúan. Esto suele manifestarse como un agotamiento emocional intenso, acompañado de actitudes cínicas, sentimientos desfavorables y comportamientos deshumanizantes. Estas conductas surgen como resultado de un endurecimiento emocional provocado por la constante exposición a situaciones laborales adversas (Gil-Monte, 2003).

La vinculación entre el desgaste laboral, el estrés y las emociones como componentes de la vida laboral, subraya la necesidad de elaborar políticas públicas que presten atención a esta problemática. Actualmente existe un cuerpo de literatura sólido, construido desde hace más de dos décadas en el que se ha documentado que el síndrome de desgaste laboral es un problema de salud relevante (Toker & Melamed, 2017).

Ante la realidad laboral actual, en donde las dinámicas laborales existentes suelen presentar exigencias mayores, aumenta la posibilidad de encontrar que factores como el estrés y el desgaste laboral repercutan sobre el bienestar subjetivo y psicológico de los trabajadores. La globalidad e

inestabilidad laborales presentes, generan condiciones que favorecen el desarrollo de niveles de tensión emocional, que se pueden ver acompañadas de altos niveles de estrés y desgaste laboral (Rodríguez & Rivas, 2011). El desgaste laboral como una respuesta al estrés crónico en el ámbito laboral, entorpece de múltiples maneras el comportamiento de las personas, impactando no solo a los individuos, sino también al rendimiento y la sostenibilidad de las propias organizaciones (Gil-Monte et al., 2016).

Frente a esta realidad, se hace imprescindible investigar factores protectores que contribuyan a disminuir los impactos negativos del estrés laboral. Un modelo útil para el análisis de estas interacciones es el modelo de las fortalezas de carácter propuesto en la clasificación VIA (Values In Action); este modelo establece criterios específicos que definen a una colección de fortalezas de carácter que a su vez se organizan en diferentes grupos. Se considera que las fortalezas de carácter son pilares del quehacer humano para generar una vida armoniosa (Park et al., 2004).

Se han logrado avances significativos en la comprensión de las dinámicas del estrés y el desgaste laboral, sin embargo, existen vacíos en el conocimiento acerca de cómo las fortalezas de carácter podrían influir en estos procesos. En particular, falta profundizar en el papel que fortalezas de carácter específicas pueden jugar en la gestión del estrés y su interacción con las exigencias laborales para mitigar los impactos emocionales negativos. Por ello, resulta importante investigar la relación entre el desgaste laboral y las fortalezas de carácter, así como la interacción entre el desgaste laboral, los afectos emocionales positivos y negativos y las fortalezas, partiendo del supuesto de que éstas últimas pueden servir de amortiguadores de las situaciones adversas que enfrentan las personas activas laboralmente.

Las fortalezas de carácter, entendidas como disposiciones personales que guían y motivan la conducta, desempeñan un papel crucial en la forma en que los individuos se enfrentan a situaciones de su entorno (Góngora-Coronado et al., 2020), por ello, en la medida en que éstas se activan, podrían influir sobre el bienestar emocional y la resiliencia del individuo ante el estrés. De esta manera, al identificar las fortalezas de carácter de un sujeto se logra comprender cómo éstas pueden mediar en la experiencia del estrés, permitiendo al individuo afrontar de manera más efectiva las demandas del exterior.

El uso de las fortalezas de carácter, así como del afecto positivo podría tener un papel crucial en la mitigación de los efectos del estrés y el desgaste laboral, y a su vez identificar ¿si existe alguna modalidad particular del afecto negativo que aumente la probabilidad del síndrome de desgaste.

Es de conocimiento general que en el escenario laboral por lo general se contraponen dos intereses aparentemente contrarios, el desgaste laboral del trabajador y el beneficio económico de las organizaciones, sin embargo a un mediano y a largo plazo se puede compaginar ambos sectores atenuando los gastos asociados para las empresas como consecuencia de la atención a trabajadores con trastornos de salud psicológica y mejorando el bienestar y florecimiento de los empleados, con un beneficio adicional a la productividad de las organizaciones; resultaría ventajoso tanto para las organizaciones como para los trabajadores llegar a un punto de acuerdo que balance los intereses de ambas partes.

El objetivo de la investigación fue analizar la relación entre el desgaste laboral con tres indicadores: el afecto emocional, el estrés percibido y las fortalezas de carácter, y desglosar cómo cada una de estas variables

y sus componentes impactan sobre la probabilidad de presentar índices de desgaste laboral en personal económicamente activo masculino y femenino.

Método

El estudio se llevó a cabo utilizando un diseño cuantitativo correlacional transversal a partir de la aplicación en línea de instrumentos psicométricos y una ficha de identificación sociodemográfica, con miras a construir un modelo de regresión lineal múltiple, para describir y explicar cabalmente la interacción entre las variables seleccionadas. Con el fin de analizar relaciones específicas entre el desgaste laboral de los trabajadores con el estrés percibido, las modalidades de afecto emocional y las fortalezas de carácter por sexo, se emplearon modelos de regresión lineal entre esas variables.

Participantes

Aceptaron participar 99 adultos inicialmente, de los cuales solamente 90 completaron la encuesta en línea. Las edades de la muestra final oscilaron entre 20 y 61 años. Por sus respuestas a la ficha de identificación, la muestra se autoidentificó de la siguiente manera: 18 hombres cisgénero (20%), 56 mujeres cisgénero (62.2%) y 16 personas (17.8%) en la categoría LGBT+ (hombres que con identificación femenina, mujeres con identificación masculina, género fluido, o ninguna categoría de las opciones adicionales al listado de género binario), de las cuales 11 eran de mujeres por nacimiento y 5 de hombres.

En cuanto a su situación laboral por sexo, los participantes se distribuyeron de la siguiente manera: 60 mujeres contaban con trabajo asalariado (66.7%),

20 hombres reportaron tener trabajo asalariado (22.2%) y 10 mujeres y hombres reportaron contar con trabajo informal (11.1%).

La escolaridad de los participantes se registró de la siguiente manera: a) 11 personas con educación básica y media (12.3 %), 50 con estudios de licenciatura (55.6%) y 29 con estudios de posgrado (32.2%). El estado civil de la muestra se describe a continuación: a) 63 solteros (70%), 8 casados (8.9%), 5 divorciados (5.6%) y 14 en unión libre (15.5%).

Instrumentos

La encuesta en línea contó con cuatro cuestionarios para medir desgaste laboral, afectos emocionales, fortalezas de carácter y estrés percibido.

El Maslach Burnout Inventory (MBI) es una de las herramientas más empleadas para diagnosticar el síndrome de fatiga laboral. Esta prueba consta de 22 preguntas que exploran los pensamientos y emociones relacionados con la interacción del individuo con su trabajo. Las respuestas se evalúan en una escala de 6 opciones, que van desde "nunca" hasta "diariamente", dependiendo de la frecuencia con que el participante experimenta las situaciones descritas en los reactivos (Maslach & Jackson, 1986; Saborío & Hidalgo, 2015).

Los enunciados están organizados para evaluar los tres principales componentes del desgaste laboral: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo, distribuidos en tres subescalas. La Escala de Estrés Percibido (EEP) fue diseñada con el fin de evaluar cómo las personas perciben los eventos cotidianos en términos de estrés (Campo-Arias et al., 2009; Cohen et al., 1983) En este estudio se utilizó la versión original de 14 ítems (EEP-14), la cual mide de manera subjetiva el nivel de estrés experimentado por el individuo.

La Escala de Afecto Positivo y Negativo (siglas en inglés PANAS, Positive and Negative Affect Schedule), se compone de dos factores de 10 ítems diseñados para medir el afecto positivo y negativo. Los ítems poseen un formato tipo Likert con un rango de 4 puntos, variando de 0 (muy ligeramente o nada en absoluto) a 4 (extremadamente). Las estimaciones de la consistencia interna varían de 0.86 a 0.90 para la escala del Afecto Positivo; y de 0.84 a 0.87 para la del Negativo (Watson et al., 1988, Moral, 2011). Mediante este instrumento se pretende identificar el afecto positivo y negativo en los participantes. El afecto positivo se refiere a una dimensión emocional placentera, que se expresa a través de motivación, energía, y sentimientos de éxito o logro. Por otro lado, el afecto negativo representa una dimensión displacentera, relacionada con emociones como miedo, frustración y culpa, por un lado, y con ira y disgusto por el otro. Values in action (VIA) es una escala que mide 24 fortalezas de carácter mediante un cuestionario de 120 reactivos. Las preguntas se contestan empleando una escala tipo Likert que va del 1 al 5, donde 1= muy parecido a mí, y 5= muy diferente a mí (Park et al., 2004). La aplicación de la escala con 2143 estudiantes universitarios españoles arrojó datos de validez y confiabilidad adecuados (Azañedo et al., 2017).

Adicionalmente se recolectaron datos sociodemográficos, laborales y sobre comportamientos relacionados a la salud, como parte de una ficha de identificación.

Procedimiento

La muestra incluyó a personas económicamente activas de diferentes sectores o áreas laborales, asegurando en lo posible una muestra representativa. La primera autora contactó a las personas en sus sitios de trabajo y les indicó las generalidades del estudio en línea al que se les invitaba a participar que incluyeron los siguientes aspectos: a) ser un estudio completamente en línea al que se podía responder a través de una

computadora o de dispositivo digital (teléfono celular); b) confidencialidad de las respuestas, dado que solo la administradora de la página y la primera autora tenían acceso a los datos, c) el carácter voluntario de la participación, d) el tiempo estimado de respuesta de la encuesta (90 minutos), e) la gratuidad del estudio en ambos sentido, sin costo para el participante y sin recibir pago alguno por participar, f) que los participantes podrían retirarse en cualquier momento, sin por ello recibir consecuencias negativas; g) la disponibilidad de los resultados al término del estudio.

Los participantes interesados recibieron la dirección digital para inscribirse a la plataforma de investigación e instrucciones sobre el grupo al cual deberían inscribirse. Una vez inscritos, automáticamente aparecía una carta de consentimiento informado que contenía las generalidades antes señaladas, que el/la participante debía aceptar antes de dar inicio a la evaluación digital. La evaluación podía contestarse en una sola sesión, o accediendo con el mismo correo y clave de registro para continuar con la encuesta en el punto en que se había quedado en la sesión previa, tantas veces como fuera necesario, durante 8 semanas, que fue la vigencia del estudio.

La primera autora monitoreó el avance de los invitados y se mantuvo en contacto con ellos para brindar instrucciones adicionales en caso requerido y resolver dudas a través de sus correos electrónicos. Una vez que los invitados concluyeron la encuesta en línea, les escribió agradeciendo su participación y les proporcionó de manera individual los resultados cuando el/la participante manifestó interés en recibirlos.

Resultados

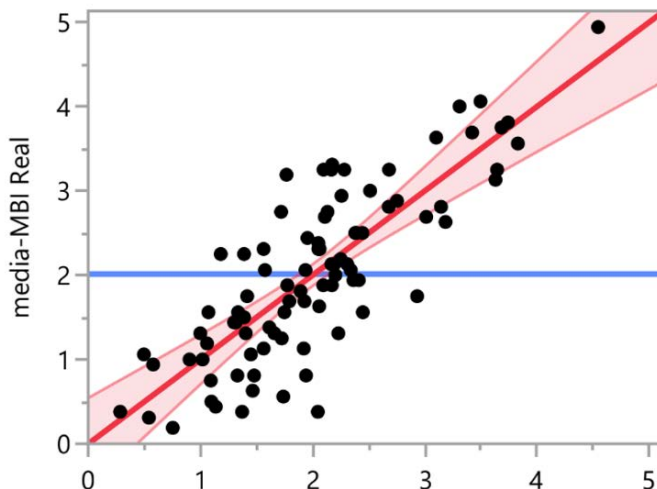
El análisis de los resultados se presenta en esta sección organizado en tres apartados, en la primera parte se presenta un modelo de regresión múltiple que predice el desamparo laboral para el total de la muestra, posteriormente

se desglosa cada variable del estudio en modelos de regresión lineal que vinculan al desamparo con el estrés, con el afecto emocional y finalmente con cada una de las fortalezas de carácter, tanto para la muestra total, como para la población por el sexo de nacimiento de los participantes. Los resultados no se analizan por categorías sexogenéricas, debido a que la muestra no tuvo la distribución suficiente para analizarlos mediante esos criterios.

Modelo de regresión lineal múltiple predictor del desgaste laboral

En la figura 1 y la tabla 1 se presenta el modelo de regresión lineal múltiple generado por los datos provenientes de los cuatro instrumentos psicométricos empleados: MBI, PANAS, VIA-120 y EEP14, que miden respectivamente desgaste laboral, tres tipos de afecto emocional (positivo, negativo miedo/vergüenza, y negativo ira/disgusto), 24 fortalezas de carácter y estrés percibido para el total de los participantes.

Figura 1. *Modelo de regresión lineal múltiple que predice el desgaste laboral para el total de la muestra.*



*Ecuación: media-MBI Predicho $RMSE=0.6051$, $r^2=0.67$ y $p<.0001$ **

Tabla 1. Estimaciones de los parámetros ordenados para el modelo de regresión lineal múltiple.

Término	Estimación	Error estándar	Razón t		Prob > t
AN Ira/disgusto	0.3731003	0.084079	4.44		<.0001*
FC6-entusiasmo	-0.548505	0.131441	-4.17		<.0001*
Afecto positivo	-0.477641	0.122763	-3.89		0.0002*
FC23-espirit	0.2641409	0.080597	3.28		0.0015*
FC-16-autocon	-0.17844	0.090285	-1.98		0.0514

Las cinco variables afecto negativo (AN) ira y disgusto, fortaleza de carácter 6 (FC6) entusiasmo, afecto positivo (AP), fortaleza de carácter 23 (FC23) espiritualidad y fortaleza de carácter 16 (FC16) autocontrol explicaron la variación observada en el desgaste laboral de la población adulta trabajadora. El modelo explicó el 67% de la varianza observada. En la tabla 1 se señalan las estimaciones de parámetros para el modelo. Allí se observa que la variable ira y disgusto, que es una modalidad del AN predijo de forma directa al desgaste laboral, al igual que la espiritualidad, es decir, a mayor ira/disgusto y a mayor espiritualidad correspondió mayor desgaste laboral.

Por otro lado, en la misma tabla se observa que de manera opuesta, 3 variables mitigaron la aparición del desgaste laboral: entusiasmo, afecto positivo y autocontrol, es decir a mayor entusiasmo correspondió menor desgaste laboral, la misma tendencia se registró para el afecto positivo y para el autocontrol, aunque éste último en menor medida. El valor de p para estos análisis se aprecia en la última columna; a pesar de que el valor de p para la fortaleza de carácter autocontrol fue limítrofe por 14 milésimas, se incluyó de manera informativa.

De los dos tipos de afecto negativo (AN), ira/disgusto y miedo/vergüenza, solo el primero impactó al desgaste laboral, siendo la variable con mayor peso en el modelo. La relación entre ira/disgusto y desgaste laboral fue directa, esto es, a mayor presencia de este tipo de afecto negativo, mayor fue el desgaste laboral de los participantes. Este hallazgo refuerza la necesidad de gestionar adecuadamente las emociones negativas, en especial la ira/disgusto en el entorno laboral para mitigar sus efectos negativos.

El segundo lugar en el modelo lo ocuparon la fortaleza entusiasmo y el afecto positivo, que obraron de manera inversa en relación con el desgaste laboral, esto es, podrían considerarse como protectoras contra el desgaste laboral, de este modo se considera que a mayor nivel de entusiasmo, se reduce significativamente el desgaste laboral, esto sugiere que al fomentar el entusiasmo del personal laboral, se disminuye la probabilidad del desgaste laboral. El afecto emocional positivo también resultó ser una variable que obró de manera inversa en relación al desgaste laboral, lo cual establece que las emociones positivas son fundamentales en el ámbito laboral y por último se encuentra el autocontrol, con el cual se entendería que refrenar los impulsos ayudaría a disminuir la probabilidad de aparición del desgaste para sobrellevar las actividades laborales.

De los datos obtenidos se encontró un resultado un tanto paradójico para la fortaleza espiritualidad, ya que en la tabla 1 se observa que esta fortaleza obró de manera directa en relación al desgaste laboral. El modelo señala que a mayor espiritualidad corresponde mayor desgaste laboral, lo que podría deberse a que la espiritualidad podría estar asociada a un sentido de sacrificio, o de rendir al máximo sin pensar en las consecuencias, en vez de que la espiritualidad pudiera proteger contra los estragos del desgaste laboral, parece incrementarlo.

Resumen de los modelos de regresión lineal entre desgaste laboral , estrés y afectos emocionales

Al evaluar la relación entre desgaste laboral, estrés percibido y los tres tipos de afectos emocionales, positivo, miedo/vergüenza e ira/disgusto, mediante una serie de modelos de regresiones lineales practicados sobre los datos de la población general, así como por la población segmentada por sexo, se encontraron relaciones significativas para el grupo total para todas las variables.

La tabla 2 presenta los valores de los modelos de regresión lineal que incluyen la pendiente Beta, el índice de ajuste r^2 del modelo y el valor p de significancia de las regresiones que combinan el desgaste laboral, por un lado, con las variables de estrés percibido y de los tres tipos de afecto emocional evaluados mediante la prueba PANAS. Los criterios para incluir los valores de las regresiones lineales en la tabla fueron, valores significativos mínimos de ($p=0.05^*$), así como índices mínimos de ajuste del modelo ($r^2 \geq 0.15$), razón por la cual algunas celdillas aparecen vacías.

Tabla 2. *Índices de ajuste de los modelos de regresión lineal que vinculan el desgaste laboral con estrés percibido y variantes de afecto emocional.*

Variable de contraste para desgaste laboral	Hombres N=23	Mujeres N= 67	Todos N=90
Estrés percibido	Beta= 0.98 $r^2= 0.48$ $p= 0.0003$	Beta= 0.98 $r^2= 0.33$ $p <.0001^*$	Beta= 0.97 $r^2= 0.35$ $p <.0001^*$
Afecto positivo	n.s.	Beta= -1.09 $r^2= 0.43$ $p <.0001^*$	Beta= -0.84 $r^2= 0.30$ $p <.0001^*$
Miedo/vergüenza	Beta= 0.56 $r^2= 0.23$ $p= 0.0217^*$	Beta= 0.48 $r^2= 0.19$ $p = 0.0002^*$	Beta= 0.49 $r^2= 0.20$ $p <.0001^*$
Ira/disgusto	Beta= 0.65 $r^2= 0.48$ $p= 0.0002$	Beta= 0.59 $r^2= 0.27$ $p <.0001^*$	Beta= 0.60 $r^2= 0.31$ $p <.0001^*$

En la tabla 2 se observan los valores de los modelos de regresiones lineales directas entre desgaste laboral y estrés percibido para las tres columnas: de población total, y para ambos sexos, con pendientes similares (entre 0.97 y 0.98) y valores significativos para los tres grupos, aunque el modelo presentó mejor ajuste para los hombres que para las mujeres. En todos los casos a mayor estrés percibido, se registró mayor desgaste.

El afecto positivo se vinculó de manera inversa con el desgaste laboral solo para las mujeres, con un índice de ajuste alto ($r^2=0.43$) y una Beta superior a la unidad. No se encontró una relación lineal entre desgaste laboral y afecto positivo para hombres.

Miedo/vergüenza e Ira/disgusto, ambos generaron relaciones lineales significativas con desgaste laboral para los tres grupos, con valores de pendientes y de ajuste ligeramente superiores para hombres en el caso de miedo/vergüenza y con un grado de ajuste bastante mayor para hombres que para mujeres ($r^2=0.48$ vs $r^2=0.27$) para de ira/disgusto.

Resumen de los modelos de regresión lineal entre desgaste laboral y las 24 fortalezas de carácter

El mismo procedimiento se adoptó para presentar el resultado del análisis a través de regresiones lineales entre desgaste laboral y cada una de las 24 fortalezas de carácter evaluadas mediante el cuestionario VIA-120.

En la tabla 3 se presentan los resultados de los modelos de regresión lineal por sexo y para la población adulta trabajadora total que participó en el estudio.

Todas las fortalezas se relacionaron de manera lineal inversa con la variable desgaste laboral para cada una de las tres columnas, o no alcanzaron los

índices mínimos para ser reportadas. Los índices de ajuste de los modelos de regresión debían tener valores significativos de ($p=0.05^*$), y valores de r^2 mínimos ($r^2 \geq 0.15$) para ser incluidos en la tabla.

Los modelos lineales inversos que no cumplieron con los dos requisitos: a) significativos al nivel de $p \leq 0.5$ y b) con $r^2 \geq 0.15$, al menos para una columna, no aparecen en la tabla, tal fue el caso de 9 fortalezas de carácter: perspectiva, honestidad, persistencia, valor, amabilidad, modestia, apreciación de la belleza, gratitud y espiritualidad.

Tabla 3. Índices de ajuste de los modelos de regresión lineal que vinculan el desgaste laboral a las fortalezas de carácter.

Variable de contraste para desgaste laboral	Hombres N=23	Mujeres N= 67	Todos N=90
Amplitud de criterio	Beta= -0.81 $r^2 = 0.24$ $p = 0.0178^*$	n.s.	n.s.
Amor por aprender	Beta= -0.73 $r^2 = 0.35$ $p = 0.0027^*$	n.s.	Beta= -0.52 $r^2 = 0.15$ $p < .0001^*$
Creatividad	n. s.	Beta= -0.67 $r^2 = 0.22$ $p < .0001^*$	Beta= -0.67 $r^2 = 0.20$ $p < .0001^*$
Curiosidad	Beta= -0.63 $r^2 = 0.22$ $p < .0001^*$	Beta= -0.75 $r^2 = 0.30$ $p < .0001^*$	Beta= -0.73 $r^2 = 0.28$ $p < .0001^*$
Entusiasmo	Beta= -0.80 $r^2 = 0.43$ $p = 0.0007$	Beta= -0.93 $r^2 = 0.47$ $p < .0001^*$	Beta= -0.89 $r^2 = 0.46$ $p < .0001^*$
Amor	Beta= -0.76 $r^2 = 0.34$ $p = 0.0037^*$	Beta= -0.55 $r^2 = 0.16$ $p = 0.0007^*$	Beta= -0.59 $r^2 = 0.19$ $p < .0001^*$
Inteligencia social	Beta= -0.85 $r^2 = 0.27$ $p = 0.0111^*$	n. s.	Beta= -0.62 $r^2 = 0.15$ $p = 0.0002^*$
Imparcialidad	n. s.	Beta= -0.71 $r^2 = 0.20$ $p < .0001^*$	Beta= -0.68 $r^2 = 0.19$ $p < .0001^*$
Liderazgo	Beta= -0.98 $r^2 = 0.32$ $p = 0.0052^*$	n. s.	n. s.
Trabajo en equipo	Beta= -0.90 $r^2 = 0.26$ $p = 0.0126^*$	Beta= -0.64 $r^2 = 0.16$ $p = 0.0009^*$	Beta= -0.67 $r^2 = 0.17$ $p < .0001^*$
Autocontrol	n. s.	Beta= -0.62 $r^2 = 0.22$ $p < .0001^*$	Beta= -0.54 $r^2 = 0.19$ $p < .0001^*$
Perdón	Beta= -0.66 $r^2 = 0.33$ $p = 0.0041^*$	n. s.	n. s.
Prudencia	Beta= -0.57 $r^2 = 0.23$ $p = 0.0201^*$	n. s.	n. s.
Esperanza	n. s.	Beta= -0.82 $r^2 = 0.29$ $p < .0001^*$	Beta= -0. $r^2 = 0.$ $p < .0001^*$
Humor	n. s.	Beta= -0.54 $r^2 = 0.17$ $p = 0.0006^*$	n. s.

Nota: n.s. = no significativo

Dependiendo del carácter robusto de la relación inversa entre desgaste laboral y las fortalezas, éstas se clasifican en cuatro grupos de relaciones: robusta, media, débil e inexistente.

A continuación, se describen los tres tipos de relaciones por su nivel de magnitud de vinculación lineal: a) Relación robusta: Fortalezas que se vinculan con el desgaste laboral de manera robusta cuyos modelos cumplieron con los dos criterios de inclusión en la tabla 3 para las tres columnas fueron 4: curiosidad, entusiasmo, amor y trabajo en equipo; b) Relación media, este criterio se aplicó a seis fortalezas, 2 para hombres: amor por aprender e inteligencia social, éstas exhibieron regresiones lineales inversas con desgaste laboral tanto para los hombres, como para el grupo total; en el caso de las mujeres, las fortalezas que solo cumplieron con el criterio de significancia y de ajuste para mujeres y para el grupo total fueron creatividad, imparcialidad, autocontrol y esperanza; c) Relación débil o frágil. Cayeron en esta categoría 5 fortalezas en total, las primeras cuatro fueron: amplitud de criterio, liderazgo, perdón y prudencia, ya que solo mostraron una relación inversa con desgaste laboral para los hombres, no así para las mujeres ni tampoco para el grupo total. La última fortaleza en esta categoría fue el humor, al solo mostrar una relación inversa hacia el desgaste laboral en las mujeres y no así para el grupo total. d) Finalmente la última categoría de ausencia de relación entre las fortalezas y desgaste laboral la ocuparon 9 fortalezas: perspectiva, honestidad, persistencia, valor, amabilidad, modestia, apreciación de la belleza, gratitud y espiritualidad.

La tabla 4 resume los hallazgos de la tabla 3 en forma esquemática para todas las fortalezas evaluadas.

Tabla 4. Resumen del nivel ordinal de relación lineal entre desgaste laboral y cada fortaleza de carácter

Grado relación lineal inversa entre desgaste y la fortaleza	Número de FC	Tipo de fortalezas
1. Robusta	4	Todos: F4, F6, F11, F15
2. Media	6	Hombres: F2, F12 Mujeres: F3, F13, F16, F22
3. Débil	5	Hombres: F1, F14, F18, F19 Mujeres: F24
4. Inexistente	9	Todos: F5, F7, F8, F9, F10, F17, F20, F21, F23

Nota: F1= amplitud criterio; F2= amor por aprender; F3= creatividad; F4= curiosidad; F5=perspectiva; F6= entusiasmo; F7= honestidad; F8= persistencia; F9= valor; F10= amabilidad; F11= amor; F12= inteligencia social; F13= imparcialidad; F14= liderazgo; F15= trabajo en equipo; F16= autocontrol; F17= modestia; F18= perdón; F19= prudencia; F20= apreciación belleza; F21= gratitud; F22= esperanza; F23= espiritualidad; F24= humor; FC= fortalezas de carácter

Los resultados se resumen de la siguiente manera: a) Un modelo de regresión múltiple con 5 elementos predijo el desgaste laboral para la muestra total, ira y disgusto fue el principal predictor del modelo prediciendo de manera directa desgaste laboral, seguido de entusiasmo y afecto positivo que mitigaron desgaste laboral, en siguiente lugar aparece espiritualidad, como una fortaleza que contribuyó de manera directa al desgaste, lo cual llama la atención.

Finalmente, de manera limítrofe autocontrol predijo inversamente desgaste laboral, funcionando como un elemento mitigante. b) Al ser analizados de manera pormenorizada los modelos de regresión lineal entre desgaste laboral con estrés percibido y los tres tipos de afectos emocionales. Se encontraron relaciones lineales directas entre desgaste laboral, estrés

percibido y los dos afectos negativos: miedo/vergüenza e ira/disgusto para ambos sexos. En el caso de afecto positivo, solamente se generó una relación lineal significativa y con buen ajuste para las mujeres, en el sentido esperado inverso. Los valores de ajuste de los modelos lineales directos entre desgaste laboral y estrés, y entre desgaste laboral e ira/disgusto tuvieron un ajuste mayor para hombres que para mujeres y c) El desglose de las regresiones lineales significativas entre el síndrome de desgaste laboral y las 24 fortalezas de carácter destacó a 4 fortalezas que mantuvieron relaciones lineales inversas con el síndrome: curiosidad, entusiasmo, amor y trabajo en equipo, mientras que 9 fortalezas no ejercieron influencia alguna sobre el síndrome de desgaste, a saber: perspectiva, honestidad, persistencia, valor, amabilidad, modestia, apreciación de la belleza, gratitud y espiritualidad.

Discusión

Respecto a los resultados obtenidos se considera que se logró analizar la relación entre el desgaste laboral, el estrés percibido y los afectos emocionales positivo y negativos, aunado a ello, se identificó de qué manera interactúan las fortalezas de carácter para la población económicamente activa, de manera global y por sexo. El estudio corrobora las relaciones directas entre desgaste laboral, estrés, dos modalidades del afecto emocional negativo: miedo vergüenza e ira/disgusto, y de manera inversa con afecto positivo, pero esto último solo para el caso de las trabajadoras mujeres. También se encontró un efecto ligeramente superior del estrés y de la ira/disgusto en los hombres en comparación con las mujeres en su relación con el desgaste laboral.

En los datos arrojados se encontraron diferencias de género ante la respuesta emocional al desgaste laboral. Los hallazgos reflejaron que,

aunque tanto hombres como mujeres experimentan un aumento del estrés percibido y desgaste laboral, las respuestas emocionales difieren por sexo, debido a que en el caso de los hombres, el desgaste laboral genera mayor ira y disgusto, mientras que en las mujeres impacta más profundamente en la disminución del afecto positivo. Estas diferencias podrían estar influenciadas por factores socioculturales y expectativas de género en el manejo de emociones y la percepción del entorno laboral.

Los roles y estereotipos de género asociados a la masculinidad dictan que los hombres deben ser educados para desarrollar cualidades como la razón, la inteligencia, la autoconfianza, la seguridad, la agresividad y el valor; estos ideales de lo que constituye un "hombre adecuado" están profundamente arraigados en las expectativas sociales, que buscan que los hombres se ajusten a estos atributos considerados tradicionalmente como propios de su género, entre ellos la agresividad. En cambio, los roles y estereotipos de género femeninos dictan que las mujeres deben ser educadas para desarrollar cualidades relacionadas con la emocionalidad, como la abnegación, la ternura, la dependencia, la pasividad y la complacencia (Segura & Pérez, 2016) y estas expectativas sociales diferenciales modelan y moldean el comportamiento femenino y masculino.

Partiendo de este estudio, se subraya la necesidad de profundizar en el estudio del estrés desde diversas aristas, una de ellas, la perspectiva de género en investigaciones futuras, ya que el género se identifica como un factor clave para matizar la experiencia del estrés debido a los roles, estereotipos y expectativas sociales atribuidos a las diferentes categorías sexogenéricas (Segura & Pérez, 2016).

Otro aspecto a considerar es que se encontró una relación estrecha entre el estrés percibido y el desgaste laboral, lo cual resalta la necesidad de

enseñar a la población en general a bajar los niveles de estrés para no desarrollar desgaste laboral que conlleve problemas en diversos ámbitos. Gil-Monte (2016) señala la presencia de las alteraciones psicológicas, fisiológicas y conductuales asociadas al estrés laboral que dan origen a diversos problemas de salud. Este vínculo demuestra cómo las respuestas emocionales y físicas al estrés crónico en el entorno de trabajo pueden tener un impacto significativo en la salud general de los individuos, contribuyendo a la aparición de trastornos tanto psicológicos como físicos.

En cuanto a las limitaciones de la investigación se subrayan el tamaño de la muestra que contó solamente con 90 participantes, así como que ésta fuera una muestra por conveniencia, lo que limita la generalidad de los resultados. Además de que el estudio tuvo una naturaleza que descansó totalmente en el auto reporte, con el problema asociado de desabilidad social, sin embargo, dado que el problema de deseabilidad fue una constante para las cuatro variables exploradas: desamparao, estrés percibido, afecto emocional y fortalezas de carácter, este hecho no obstaculiza la exploración de las interrelaciones complejas entre las variables exploradas para la población adulta trabajadora. Otros estudios con procedimientos alternos complementarios podrían zanjar de manera más elegante el problema de deseabilidad social.

Otra limitante del estudio fue su carácter transversal, estudios longitudinales con intervenciones y seguimientos a mediano plazo podrían brindar conclusiones más robustas que las ofrecidas por este estudio exploratorio.

La principal contribución de este estudio fue el modelo de regresión múltiple con 5 factores, dos obrando en forma directa: ira/disgusto y espiritualidad, mientras que 3 obraron como factores de protección contra

el desgaste, a saber: entusiasmo, afecto positivo y de manera limítrofe el autocontrol.

Si bien en ese modelo resalta la espiritualidad como factor de riesgo para el desgaste laboral, cosa que desafía la concepción normal del papel protector que ejercen las fortalezas de carácter sobre los desafíos a los que se enfrentan las personas (Perrone, 2016), se podría pensar que la espiritualidad al exaltar en algunos casos el valor del sacrificio, o resistir situaciones adversas al máximo en aras de algún fin trascendente mayor, podría explicar el papel que ocupa en el modelo como factor de riesgo, sin embargo, al desglosarse el efecto lineal que existe entre la variable espiritualidad con desgaste laboral de manera puntual para el total de los participantes y en los dos grupos segmentados por sexo, no se encuentran relaciones significativas entre desgaste laboral y espiritualidad.

Esta relación queda pendiente de ser analizada a mayor profundidad en investigaciones subsecuentes, con una muestra más amplia y en lo posible, balanceada por categorías sexogenéricas, con el fin de aclarar los resultados contradictorios reportados en la literatura respecto a la influencia de la espiritualidad como factor protector (Badriyah et al, 2025; Perrone, 2016) o como factor de riesgo para el desgaste espiritual (Kaya & Erkal, 2025).

Para concluir se puede decir que esta investigación cumplió con el objetivo propuesto de explorar de manera detallada, primero a través de un modelo de regresión múltiple del desgaste laboral en población adulta trabajadora mexicana y después desglosando por sexo la bondad de las relaciones lineales entre desgaste laboral y estrés percibido, tres tipos de afectos emocionales (positivo y dos tipos de negativo), así como en las 24 fortalezas de carácter.

Este desglose detallado de las relaciones lineales entre las tres modalidades de afecto emocional (afecto positivo, miedo/vergüenza y ira/disgusto), las 24 fortalezas de carácter y el estrés percibido como predictores del desgaste laboral, por sexo de los trabajadores, tiene una ventaja práctica muy clara, para poder diseñar intervenciones que promuevan el bienestar entre los trabajadores y reducir el riesgo de desgaste laboral.

Entender las relaciones diferenciales asociadas a cada una de estas variables sobre el desgaste laboral, primeramente por sexo, y posteriormente a través de categorías sexogenéricas en un futuro, puede posibilitar la comprensión cabal y el aporte que cada uno de estos elementos genera en la relación compleja entre desgaste laboral, estrés, afectos emocionales y fortalezas de carácter, que permita diseñar prácticas saludables en las instituciones que garanticen una salud psicológica y física del personal y así mejorar la salud de las instituciones y de la comunidad.

El reto de conciliar los intereses de los trabajadores con los intereses de las organizaciones rebasa por mucho el alcance de este estudio y también va más allá de los objetivos de planteamientos académicos más formales (Ballard et al., 2025), sin embargo, el poder encontrar un balance dinámico entre estos intereses que se enfrentan puede ser informado por la comprensión de los factores en juego, siempre en aras de mejorar las condiciones de los trabajadores, que debe ser el interés principal de las ciencias del comportamiento en un sendero para alcanzar el florecimiento humano dentro de los ámbitos organizacionales y también como consecuencia secundaria, beneficiar a las organizaciones al reducir los costos producto del deterioro de la salud psicológica del personal, conducente al desgaste laboral de sus integrantes.

Disminuir el estrés percibido, el afecto negativo y por ende el desgaste laboral y promover el afecto positivo y las fortalezas de carácter, siempre deberían ser los objetivos de las instituciones educativas y de la salud, así como de cualquier otra organización corporativa enfocada a la eficiencia y a la innovación, que tengan en la mira el florecimiento humano.

Nota de los autores:

Los autores contribuyeron al escrito en la siguiente forma: AGMA: selección de la muestra, aplicación, redacción del reporte; MRHP: planeación, coordinación, análisis cuantitativo, redacción y revisión final; NAM redacción y revisión del escrito final; y ERE redacción y revisión del escrito final.

Referencias

- Azañedo, C. M., Fernández-Abascal, E. G., & Barraca, J. (2017). The short form of the VIA Inventory of strengths, *Psicothema*, 29, 2, 254-260. <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.225>
- Badriyah, F. L., Mundakir, M., Rohita, T., Lee, B. O., & Tonapa, S. I. (2025). The mediating role of self-efficacy in the relationship between spirituality and burnout among intensive care unit nurses: a pathway analysis. *Applied Nursing Research*, 86, 152005. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2025.152005>
- Ballard, D. W., Lodge, G. C., & Pike, K. M. (2025). Mental health at work: a practical framework for employers. *Frontiers in Public Health*, 13, 1552981. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1552981>
- Coulombe, S., de Lafontaine, M. F., Gagnon, J., Pacheco, T., & Gauthier, C. A. (2025). Associations between mental health and sociodemographic and work-related factors in Canadian SME workers: an observational study. *BMC public health*, 26(1), 42. <https://doi.org/10.1186/s12889-025-25097-7>
- Campo-Arias, A., Bustos-Leiton, G. J., & Romero-Chaparro, A. (2009). Consistencia interna y dimensionalidad de la Escala de Estrés Percibido (EEP-10 y EEP-14) en una muestra de universitarias de Bogotá, Colombia. *Aquichan*, 9(3), 271-280. <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/1525>
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 385–396. <http://dx.doi.org/10.2307/2136404>
- Gil-Monte, P. R., (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2), 181-197. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231318052004>
- Gil-Monte, P., Aguilar, C., Figueiredo, H., Grau, E., Martínez, A., & Ribeiro, B. (2016). Prevención y tratamiento del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). España, Ediciones Pirámide.

- Góngora-Coronado, E. A., Vásquez Velázquez, I., Hernández-Pozo, M. R., Romo-González, T., González-Ochoa, R., Gallegos-Guajardo, J., López-Walle, J. M., Castor-Praga, C., Meza-Peña, C., & Álvarez-Gasca, M. A. (2020). Explorando la vida buena en México. Las fortalezas del carácter y su relación con la felicidad. *Revista Latinoamericana de Medicina Conductual*, 9(2), 93–105. <https://www.revistas.unam.mx/index.php/rlmc/article/view/72776>
- Kaya, B., & Erkal, E. (2025). Evaluation of Malpractice Fear, Burnout, and Spiritual Well-Being among Physicians in Turkey: A Descriptive Study. *Journal of Religion and Health*, 64(5), 3763–3784. <https://doi.org/10.1007/s10943-024-02168-4>
- Lazarus, R. S. (2000). Toward better research on stress and coping. *American Psychologist*, 55(6), 665–673. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.6.665>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach burnout inventory manual* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Moral de la Rubia, J., (2011). La escala de afecto positivo y negativo (PANAS) en parejas casadas mexicanas. *CIENCIA ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 18(2), 117-125. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10418753002>
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of Social & Clinical Psychology*, 23(5), 603-619. <https://doi.org/10.1521/jscp.23.5.603.50748>
- Perrone, M. (2016). *La espiritualidad como factor protector del Síndrome de Burnout*. Buenos Aires. [Tesis de doctorado no publicada], Universidad de Flores. <https://hdl.handle.net/20.500.14340/488>
- Rodríguez, R., & Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 72-88. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
- Saborío, L., & Hidalgo, L.F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014

Segura, R., & Pérez, I. (2016). Impacto diferencial del estrés entre hombres y mujeres: una aproximación desde el género. *Alternativas psicológicas*, 36, 105-120. <https://alternativas.me/wp-content/uploads/2016/11/Impacto-diferencial-del-estres-entre-hombres-y-mujeres.pdf>

Toker, S. and Melamed, S. (2017). Stress, Recovery, Sleep, and Burnout. In C.L. Cooper and J.C. Quick, (eds.), *The Handbook of Stress and Health* (pp. 168-185).

<https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch10>

Watson, D., Clark, L. A., & Tellegan, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063–1070. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063>

Envío a dictamen: 14 abril 2026

Reenvío: 14 de mayo 2026

Aprobado: 11 junio 2026

Alma Guadalupe Mejía Aragón. Licenciatura de la Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Estudios Superiores Iztacala, SUAyED Psicología, Edo. de México, México. Líneas de investigación: psicología positiva, desgaste laboral, salud positiva ORCID: 0009-0000-6397-1769 correo electrónico: alma.mejia.a@gmail.com

María del Rocío Hernández Pozo. Doctora adscrita a la Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Estudios Superiores Iztacala, y al Grupo de Investigación Aprendizaje Humano, Edo. de México, México. Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, Laboratorio de Felicidad y Bienestar Subjetivo, Cuernavaca, Morelos, México. Líneas de investigación: Conducta humana compleja: aprendizaje positivo, emociones, equidad de género, cienciometría, sesgo perceptual. ORCID: 0000-0001-5781-2825 correo electrónico: herpoz@unam.mx

Erika Rivero Espinosa. Doctora adscrita a la Universidad Nacional Autónoma de México y al Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, Laboratorio de Felicidad y Bienestar Subjetivo, Cuernavaca, Morelos, México. Sus líneas de investigación: Pedagogía de la convivencia, interrelaciones socioeducativas y participación escolar; género y educación; y evaluación y análisis de la política educativa. ORCID: 0000-0002-6986-3096 correo electrónico: e.rivero@crim.unam.mx

Norma Aguilar Morales. Doctora adscrita a la Universidad Anáhuac Mayab y a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, División Académica de Ciencias Económico Administrativas, programa de Doctorado en Administración Educativa. Sus líneas de investigación: Comportamiento organizacional, administración educativa y gestión estratégica. ORCID: 0000-0002-7292-3029 correo electrónico: amnormal1604@gmail.com