



Ψ

- **Afecciones del mal manejo del estrés en la salud mental en adultos jóvenes.**
- **La brecha generacional y su impacto en la relación entre padre e hijo en la adolescencia.**
- **Repercusiones psicológicas del consumo de violencia audiovisual en la adolescencia.**
- **Impacto del burnout en la productividad y eficiencia laboral en las empresas.**
- **La importancia del salario emocional en las organizaciones.**

ÍNDICE

| | | |
|---|----|--|
| 1. Editorial..... | 1 | Comité Editorial |
| 2.- Afecciones del mal manejo del estrés en la salud mental en adultos jóvenes..... | 2 | EDITOR Lic. Lorena Juárez Orta, M. T. I. |
| 3.- La brecha generacional y su impacto en la relación entre padre e hijo en la adolescencia..... | 9 | MIEMBROS DEL COMITÉ EDITORIAL Dr. Ricardo Sandoval Domínguez Mtro. en Investigación Psicológica del Instituto Tecnológico de Sonora |
| 4.- Repercusiones psicológicas del consumo de violencia audiovisual en la adolescencia..... | 16 | Mtro. José de Jesús Gutiérrez Rodríguez Presidente del CEN de la Asociación Mexicana de Psicólogos y Psicólogas, A.C. |
| 5.- Impacto del burnout en la productividad y eficiencia laboral en las empresas..... | 23 | Mtro. Ursino Cervantes Vázquez, M. E. Miembro de la Academia Nacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico (ANIDET) |
| 6.- La importancia del salario emocional en las organizaciones..... | 34 | Mtro. Armando Quiroz Adame Premio Nacional de Psicología 2019, Federación Mexicana de Psicología |
| 7.- Instrucciones para los autores..... | 45 | Lic. Raquel Turrubiates Calcáneo, M. E. Universidad Interamericana para el Desarrollo |

Directorio

Instituto de Ciencias y Estudios Superiores de Tamaulipas, A. C.

Lic. Carlos L. Dorantes del Rosal, D.E.

Fundador y Rector Emérito

Lic. Sandra L. Avila Ramírez, M.E.

Rectora

Lic. Carlos Dorantes Acosta, M.D.C.

Vicerrector

Lic. María del Socorro Moreno González, M.C.A.

Directora General de Desarrollo Académico

Dra. Mireya Gochicoa Acosta, PhD.

Directora de Investigación

Ing. Sandra Inguanzo Castillo M.P.A.O.

Directora Campus Tampico 2000

Lic. Clara del Carmen Rodríguez Cabriales, M. E.

Jefa de Carrera de Psicología



Editorial

En la actualidad, los desafíos psicológicos y sociales que enfrentan las nuevas generaciones se han convertido en un tema central para la investigación y el debate académico.

El acelerado ritmo de vida, las exigencias laborales, los cambios en las dinámicas familiares y la constante exposición a contenidos digitales han generado nuevas formas de estrés y adaptación que impactan directamente en el bienestar de las personas.

Estimados lectores, el Instituto de Ciencias y Estudios Superiores de Tamaulipas, A. C. es un gusto volver a saludarles y encontrarnos en esta plataforma científica, damos la más cordial bienvenida a este número de la Revista Paradigma.

En este número abordamos diversas problemáticas que afectan especialmente a los jóvenes y adultos en contextos contemporáneos. En primer lugar, se analiza cómo el mal manejo del estrés puede derivar en afectaciones significativas para la salud mental de los adultos jóvenes, un grupo que frecuentemente enfrenta presiones académicas, laborales y sociales que pueden repercutir en su bienestar emocional.

Asimismo, se examina la brecha generacional y su influencia en la relación entre padres e hijos durante la adolescencia. Las diferencias en valores, experiencias y formas de comunicación entre generaciones pueden generar conflictos, pero también oportunidades para fortalecer el diálogo y la comprensión mutua dentro del entorno familiar.

Otro tema relevante es el impacto psicológico del consumo de violencia audiovisual en adolescentes. En una era dominada por los medios digitales, resulta fundamental reflexionar sobre cómo ciertos contenidos pueden influir en la percepción de la realidad, las emociones y las conductas de los jóvenes.

En el ámbito organizacional, también se abordan dos problemáticas clave: el síndrome de burnout y el salario emocional. Mientras que el burnout representa una de las principales causas de disminución de la productividad y el bienestar laboral, el salario emocional surge como una estrategia que las organizaciones pueden implementar para mejorar la motivación, el compromiso y la satisfacción de sus colaboradores.

Con este conjunto de investigaciones y reflexiones, esta edición busca contribuir al análisis crítico de los retos psicosociales actuales, promoviendo el diálogo académico y la generación de propuestas que favorezcan el bienestar individual, familiar y laboral en nuestra sociedad.

Respetuosamente
Lic. Psic. Lorena Juárez Orta, M.T.I.
Editora

AFECTACIONES DEL MAL MANEJO DEL ESTRÉS EN LA SALUD MENTAL EN ADULTOS JÓVENES

Meza Escorcía Hugo Enrique
Fecha de recepción: 29-octubre-2025
Fecha de aceptación: 06-noviembre-2025

RESUMEN

La presente investigación plantea la siguiente hipótesis: "La presencia de ansiedad y depresión son algunas de las afectaciones del mal manejo del estrés en la salud mental en adultos jóvenes"

Objetivo

Analizar cómo el mal manejo del estrés influye en la salud mental de los adultos jóvenes, identificando sus principales efectos psicológicos y emocionales.

Material y Método

La muestra se conformó por cincuenta personas, de ambos sexos, cursando la etapa de la adolescencia, ocupación estudiante o empleado con un nivel socioeconómico medio. Se utilizó un instrumento tipo escala Likert, de treinta ítems, elaborado por el investigador. Su aplicación fue de manera online proporcionando un link para contestarlo por medio de la aplicación de Forms.

Conclusiones

El estrés mal manejado no es solo una respuesta adaptativa fallida, sino un factor transdiagnóstico que, en adultos jóvenes, puede cristalizarse en trastornos mentales crónicos. Sin embargo, la plasticidad cerebral y la capacidad de aprendizaje en esta etapa (McEwen, 2007) ofrecen una ventana de oportunidad para intervenciones efectivas.

PALABRAS CLAVE

Ansiedad, Depresión, Salud mental, Estrés.

ABSTRACT

This research proposes the following hypothesis: "The presence of anxiety and depression are some of the effects of poor stress management on the mental health of young adults"

Objective

To analyze how poor stress management influences the mental health of young adults, identifying its main psychological and emotional effects.

Material and Method

The sample consisted of fifty people, of both sexes, between eighteen and thirty-five years of age, of indistinct sex, occupation student or employee with a middle socioeconomic level. A Likert scale instrument, of thirty items, developed by the researcher, was used. Its application was online providing a link to answer it through the Forms application.

Conclusions

Poorly managed stress is not only a failed adaptive response, but also a transdiagnostic factor that, in young adults, can crystallize into chronic mental disorders. However, brain plasticity and learning capacity at this stage (McEwen, 2007) offer a window of opportunity for effective interventions.

KEYWORDS

Anxiety, Depression, Mental Health, Stress

INTRODUCCIÓN

El estrés en los adultos jóvenes del siglo XXI ha dejado de ser una simple reacción fisiológica para convertirse en un fenómeno cultural que redefine la experiencia de toda una generación. En las últimas dos décadas, hemos presenciado una transformación radical en la forma en que los jóvenes entre 18 y 35 años experimentan y procesan las presiones de la vida moderna

La naturaleza del estrés contemporáneo difiere radicalmente de lo que experimentaban generaciones anteriores, mientras los padres y abuelos enfrentaban factores estresantes concretos y delimitados -un examen final, la búsqueda de primer empleo, el matrimonio- los jóvenes de hoy navegan en un mar de incertidumbres difusas pero constantes

Las universidades, tradicionalmente espacios de crecimiento intelectual y personal, se han convertido en el primer campo de batalla donde se manifiesta esta epidemia de estrés mal gestionado. El síndrome del impostor, la ansiedad académica y los ataques de pánico se han normalizado hasta convertirse en parte del paisaje universitario

El impacto en la salud mental es tan profundo como preocupante, clínicas psicológicas universitarias reportan listas de espera cada vez más largas., los diagnósticos de trastornos de ansiedad generalizada, depresión y síndrome de burnout se han disparado en poblaciones cada vez más jóvenes.

Estrés como contexto social y/o cultural

“Nuestra sociedad es una fuente constante de estrés que ha llevado a un aumento de los trastornos de ansiedad”. Con esta cita, el neurólogo Javier Cabanyes de la Clínica Universidad de Navarra hace referencia a la manera en la que el estrés se encuentra presente en la sociedad actual incrementando así los números de casos de personas con cuadros de trastornos de ansiedad.

El término “crisis de ansiedad” fue uno de los más buscados en Google durante el año 2013 y se prevé que un 7,5% de la población padecerá algún tipo de ansiedad. (Marcial Velasteguí, 2023)

En la actualidad, tanto los conflictos personales como las adversidades sociales - incluyendo crisis económicas locales o globales- impactan significativamente el estado emocional de los individuos. Esta situación provoca que un considerable número de personas experimenten un estado permanente de tensión y ansiedad. Resulta rele-

vante analizar el origen de tres categorías fundamentales de factores estresantes sociales, los cuales se enumerarán a continuación según su relevancia:

En primer lugar, está el “estrés reciente” relacionado con los acontecimientos de la vida diaria, son cambios bruscos que demandan reajustes drásticos durante un corto periodo de tiempo; por ejemplo, el cambio de estado civil.

En segundo lugar, está el “estrés de rol” que por su duración se lo llama también “estrés crónico”, este se produce por las vivencias desagradables persistentes, que requieren reajustes durante periodos de tiempo prolongados mermando progresivamente el equilibrio emocional de la persona; por ejemplo, cambio de status laboral.

Finalmente está el “estrés diario” que son las contradicciones cotidianas pequeños eventos que requieren pequeños reajustes diarios; por ejemplo, congestión vehicular, no encontrar parqueo, son los sucesos menores. (Marcial Velasteguí, 2023)

Al examinar los tres tipos de estresores sociales, la diferencia radica en el grado de adaptación requerido por el individuo para enfrentarlos y superar el estrés generado, cabe destacar que estos factores estresantes suelen interactuar entre sí, influyéndose mutuamente de manera constante.

Como resultado, se generan diversas consecuencias que buscan facilitar la adaptación a los efectos del estrés, tanto en el ámbito personal como social. Estas se clasifican en tres categorías principales: estrategias de afrontamiento, recursos de afrontamiento y apoyo social.

El estrés social afecta la salud no solo directamente, sino también a través de factores considerados secundarios como ciertos hábitos y estilos de vida: el consumo de tabaco o drogas, el sedentarismo o el ejercicio exagerado, los desórdenes alimenticios que llevan a obesidad o desnutrición, y las dietas poco nutritivas (como la comida chatarra).

Esto evidencia que el estrés social impacta la salud de dos formas: con efectos inmediatos y mediante la alteración de los patrones de vida, partiendo de la definición de sociedad, se refiere al conjunto de individuos que se relacionan entre sí marcados por una cultura, idioma, religión, folclore y costumbres. (Marcial Velasteguí, 2023)

Lograr una convivencia equilibrada en sociedad requiere el intercambio de diversas culturas y contextos, lo que permite asegurar la supervivencia al facilitar la

adaptación de las personas a distintos entornos. Como resultado, cada cultura manifiesta niveles de estrés particulares, no es igual la cultura musulmana que la australiana, pues cada una posee características únicas.

El estrés cultural se manifiesta a través de influencias religiosas, estilos de vida, tradiciones y patrones de pensamiento propios de cada sociedad. Como ejemplo, cuando un individuo permanece en su zona de confort, mantiene niveles bajos de estrés porque evita enfrentarse a lo desconocido, los cambios sociales y nuevas experiencias, limitándose a respuestas biológicas básicas. Sin embargo, si debe salir abruptamente de este espacio seguro, la reacción al miedo incrementa la producción de adrenalina, generando inmediatamente un estado de estrés.

Esta respuesta incluye tensión muscular y adaptaciones fisiológicas como aceleración del ritmo cardíaco, aumento de la frecuencia respiratoria, elevación de la presión arterial y otras reacciones orgánicas.

Tipos de Estresores

Los estresores se pueden clasificar en tres categorías:

- **Crisis Físicas Agudas** - La respuesta al estrés se adapta para manejar amenazas inmediatas, como los depredadores.
- **Desafíos Físicos Crónicos** - Problemas a largo plazo como la escasez de alimentos también disparan estrés, pero son más manejables.
- **Disrupciones Psicológicas y Sociales** - Los humanos experimentan estresores psicológicos que a menudo son anticipatorios o irracionales, afectando negativamente la salud.

Respuestas Fisiológicas al Estrés

El cuerpo exhibe una respuesta generalizada al estrés ante diversos estresores. Esto incluye (Sapolsky, 2011):

- Movilización de energía
- Aumento de la frecuencia cardíaca y la presión arterial
- Inhibición de procesos a largo plazo como la digestión y la función inmune
- Cambios cognitivos que mejoran la percepción y la memoria

Estrés Crónico y Consecuencias para la Salud

Si bien la respuesta al estrés es efectiva para lidiar con amenazas inmediatas, su activación crónica puede llevar a problemas de salud, incluyendo problemas cardiovasculares, debilitamiento de la función inmune y trastornos reproductivos. (Sapolsky, 2011) Las hormonas del estrés, cuando se activan persistentemente sin resolución, pueden conducir a enfermedades asociadas con el estrés continuo.

Dos Comprensiones Clave de las Respuestas al Estrés

1. La activación efectiva de la respuesta al estrés es crucial para la supervivencia durante desafíos físicos.
2. El estrés repetido o prolongado puede llevar a un deterioro de la salud, subrayando la noción de que manejar el estrés es vital para prevenir enfermedades.

La investigación muestra que la genética, los rasgos de personalidad y los sistemas de apoyo social pueden influir significativamente en cómo se experimenta y se gestiona el estrés. (Sapolsky, 2011)

Relación entre el estrés, el cerebro y las respuestas hormonales

El organismo responde al estrés mediante complejos mecanismos neurológicos donde la mente modula funciones corporales. Esta interacción mente-cuerpo se manifiesta cuando percepciones, pensamientos y estados emocionales activan respuestas fisiológicas inmediatas, entre ellas: aceleración del ritmo cardíaco y liberación de hormonas específicas.

Estrés y el sistema nervioso autónomo

El cerebro se comunica con el cuerpo a través de un sistema complejo de nervios, que se divide en funciones voluntarias y autónomas. El sistema nervioso autónomo se divide a su vez en dos componentes: el sistema nervioso simpático, que prepara al cuerpo para las respuestas de estrés (lucha o huida), y el sistema parasimpático, que promueve la relajación y la recuperación. (Sapolsky, 2011) Este equilibrio es crucial para la supervivencia, evitando respuestas contradictorias al estrés.

Cerebro: la verdadera glándula maestra

Anteriormente, se pensaba que las glándulas periféricas (como las suprarrenales y el páncreas) funcionaban de manera independiente. Sin embargo, los investigado-

res han descubierto que estas glándulas están reguladas por la glándula pituitaria, a menudo llamada la "glándula maestra". (Sapolsky, 2011) Esta comprensión evolucionó aún más al reconocer que el propio cerebro regula la pituitaria a través de hormonas, un avance atribuido a científicos como Geoffrey Harris, Roger Guillemin y Andrew Schally. (Sapolsky, 2011)

Hormonas como respuesta al estrés

Durante episodios de estrés, el cerebro estimula la liberación de hormonas esenciales para la respuesta corporal, destacando principalmente la epinefrina y norepinefrina (provenientes del sistema nervioso simpático) junto con los glucocorticoides (secretados por las glándulas suprarrenales). Estas sustancias cumplen tres funciones clave: facilitan la movilización de energía, modifican procesos fisiológicos y regulan diversos sistemas orgánicos.

Aquellas complicaciones

Las respuestas al estrés pueden variar entre géneros, con mecanismos diferentes observados en hombres y mujeres. Además, factores como el contexto de los estresores y los estados psicológicos individuales pueden dar lugar a respuestas hormonales diferentes, denominadas "firmas de estrés". (Sapolsky, 2011) Esta complejidad ilustra que, aunque hay características comunes en la fisiología del estrés, las respuestas no son uniformes, contribuyendo a la comprensión de cómo el estrés crónico puede llevar a enfermedades. (Sapolsky, 2011)

Dicotomía de los efectos del estrés en la memoria

Todas las personas experimentan el estrés como un factor que puede tanto mejorar como alterar la memoria. Un nivel leve o moderado de estrés puede potenciar la función cognitiva, mientras que un estrés intenso o prolongado suele perjudicar la capacidad de recordar.

Fundamentos de la Memoria

La memoria existe en varias formas, notablemente memoria a corto plazo versus memoria a largo plazo, y memoria explícita versus implícita, la memoria a corto plazo es efímera, mientras que la memoria a largo plazo puede retener información a lo largo del tiempo, la memoria implícita involucra habilidades y hábitos, mientras que la memoria explícita se refiere a hechos y eventos que requieren un recuerdo consciente.

Efectos del estrés en la memoria

La investigación ha demostrado que el estrés agudo puede mejorar temporalmente la memoria, especialmente para eventos emocionalmente significativos, como se observa en estudios donde los participantes recuerdan mejor historias con carga emocional, este efecto beneficioso se debe a la respuesta fisiológica al estrés, que incrementa el estado de alerta y eleva los niveles de glucosa en el cerebro, facilitando así la formación de nuevos recuerdos.

Por otro lado, el estrés crónico o prolongado tiene el efecto contrario: perjudica principalmente la capacidad de recuperar información almacenada previamente, mientras

que afecta en menor medida la formación de memorias nuevas.

Esta diferencia en los efectos según la duración del estrés subraya la compleja relación entre los procesos de memoria y los sistemas de respuesta al estrés en el organismo.

Ansiedad y Recuerdos emocionales

Mientras que el estrés moderado puede mejorar la memoria explícita, también puede facilitar la memoria emocional a través de la amígdala. Sin embargo, el estrés crónico conduce a una relación en forma de U inversa en la función de la memoria, donde el aumento del estrés se correlaciona con un desempeño cognitivo disminuido. (Sapolsky, 2011)

Relación entre estrés y depresión

Los eventos estresantes de la vida pueden precipitar la depresión, especialmente cuando se combinan con vulnerabilidades heredadas, las personas con antecedentes de estrés tienen un mayor riesgo de depresión, ya que los glucocorticoides pueden desencadenar síntomas depresivos a través de varios mecanismos biológicos.

Para comenzar a comprender esta conexión, es necesario tener una idea de las características del trastorno, en principio se enfrenta a un problema semántico. «Depresión» es un término que todos emplean en sentido cotidiano; sucede algo que trastorna ligeramente y las personas se ponen melancólicas durante cierto tiempo, para a continuación recuperarse, esto no es lo que los psicólogos y psiquiatras entienden por depresión profunda.

Uno de los aspectos es la cronicidad, para que se produzca una depresión profunda es necesario que los síntomas se mantengan al menos durante dos semanas. El otro es la gravedad, se trata de un trastorno enorme-

mente incapacitador que conduce al intento de suicidio; sus víctimas pueden perder el empleo, la familia y todos los contactos sociales, ya que no se fuerzan a sí mismas a levantarse de la cama o se niegan a ir al psiquiatra porque creen que no merecen ponerse mejor. (Sapolsky, 2011)⁸¹

Estrés, indefensión aprendida y depresión

Para entender los estudios experimentales que respaldan este modelo, es importante recordar que en el capítulo previo se examinaban los rasgos predominantes en el estrés psicológico: la pérdida de control y la habilidad para anticipar en ciertos escenarios, la falta de alternativas para la frustración, la disminución de las fuentes de respaldo y la sensación de que la vida se deteriora.

En una serie de experimentos que fueron pioneros Martin Seligman y Steven Maier, se sometió a diversos animales a niveles patológicos de agentes de estrés psicológico. El desenlace es una condición sorprendentemente parecida a la de la depresión en los seres humanos. "Según nuestro modelo", escribe Seligman, "la depresión no es pesimismo generalizado, sino pesimismo específico con respecto a los efectos de las propias acciones expertas". Sometidos a un grado de estrés suficientemente incontrolable, se aprende a tener un sentimiento de indefensión, se carece de motivación de intentar vivir por que se asume lo peor, falta claridad cognitiva para percibir cuando las cosas van realmente bien y experimentamos una dolorosa carencia de placer en todo. (Sapolsky, 2011)

La búsqueda de una integración

Las perspectivas psicológicas sobre la depresión ofrecen algunos conceptos acerca de la esencia de esta enfermedad. De acuerdo con una de las instituciones educativas, es una condición causada por una exposición excesiva al estrés mental, en particular a la pérdida de control y a la búsqueda de soluciones para la frustración, desde un punto de vista psicológico diferente, la freudiana se comprende como un conflicto interno de ambivalencias, en el que la agresión se orienta hacia el interior.

Estas perspectivas difieren de las explicaciones biológicas, que ven la depresión como un trastorno provocado por niveles irregulares de neurotransmisores, una comunicación perturbada entre distintas áreas del cerebro y un desbalance hormonal.

Estas son perspectivas muy diversas, lo que hace que investigadores y médicos de diversas disciplinas rara-

mente encuentren similitudes al tratar su interés mutuo por la depresión. En ciertos momentos, parecen comunicarse en lenguajes totalmente distintos: ambivalencia psicodinámica en contraposición a autorreceptores de neurotransmisores, o una excesiva generalización cognitiva en contraposición a variantes alélicas de genes.

El estrés se encuentra estrechamente vinculado a la depresión. Además, en los seres humanos, el estrés actúa como un factor predisponente para la depresión y desencadena algunos de los cambios endocrinos característicos de esta enfermedad. Incluso los genes asociados a la predisposición depresiva solo se manifiestan bajo condiciones de estrés ambiental. (Sapolsky, 2011)

El vínculo se refuerza al considerar que los glucocorticoides, hormonas clave en la respuesta al estrés, pueden inducir estados de tipo depresivo en animales y desencadenar depresión en humanos. Por último, tanto el estrés como los glucocorticoides son capaces de provocar alteraciones neuroquímicas que han sido relacionadas con los mecanismos subyacentes a la depresión (Sapolsky, 2011)

OBJETIVO

Analizar cómo el mal manejo del estrés influye en la salud mental de los adultos jóvenes, identificando sus principales efectos psicológicos y emocionales.

MATERIAL Y MÉTODO

a) Período en el que se realizó el estudio: en el periodo septiembre 2024 a Abril 2025

b) Muestra: El tipo de muestra que se utilizó en esta investigación es no probabilística intencional, conformada por cincuenta personas ambos sexos, de entre dieciocho a treinta y cinco años de edad.

c) Tipo de investigación: Transversal, porque el proceso de medición en un solo momento.

d) Procedimiento: Para la aplicación del instrumento se realizó de manera online, utilizando la aplicación de Forms, a la muestra se le envió el link del mismo para su realización.

En lo que respecta a consideraciones éticas el estudio se apegó estrictamente a la ley de protección de datos personales, cuidando el anonimato al recopilar, procesar y almacenar los datos de los padres de familia

e) Instrumento(s) utilizado(s): Se utilizó un instrumento de treinta ítems, elaborado por el investigador.

RESULTADOS

Se formuló una hipótesis que menciona “La presencia de ansiedad y depresión son algunas de las afectaciones del mal manejo del estrés en la salud mental en adultos jóvenes” y de acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación se encontró que la hipótesis se confirma debido a que la mayor parte de la muestra refirió estar de acuerdo con cada una de las variables de esta hipótesis.

En cuanto a la variable independiente marcada como las afectaciones del mal manejo del estrés en la salud mental en adultos jóvenes entre 18 a 35 años, en la pregunta 2, los resultados graficados mostraron que un 54% se sintió “frecuentemente” afectado por imprevistos y se sintió estresado o nervioso, debido a estos resultados se logró comprobar esta variable propuesta en la hipótesis.

En cuanto a la variable marcada como ansiedad, los resultados graficados arrojaron que; un 54% sintió dificultades que “se acumulan sin superarlas”, un 48% experimento torpeza/entumecimiento en frustraciones, por lo que en base a esos resultados obtenidos se logra comprobar la presencia de síntomas de ansiedad como una afectación por el mal manejo del estrés, en la variable propuesta como depresión, en los resultados graficados se obtuvo que ; un 46% presento perdida de energía “frecuentemente” , un 44% presento sentimientos de culpa recurrentes y un 42% refirió sentir tristeza “frecuentemente”, lo que comprueba y coincide con síntomas de depresión como se propone en una de las variables.

TABLAS Y GRÁFICAS

| OPCION | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------------|------------|-------------|
| Nunca | 5 | 10% |
| Rara vez | 17 | 34% |
| Frecuentemente | 27 | 54% |
| Siempre | 1 | 2% |
| TOTAL | 50 | 100% |

Tabla 1

En el último mes, ¿con que frecuencia has estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?

| OPCION | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------------|------------|-------------|
| Nunca | 4 | 8% |
| Rara vez | 10 | 20% |
| Frecuentemente | 27 | 54% |
| Siempre | 9 | 18% |
| TOTAL | 50 | 100% |

Tabla 2

En el último mes, ¿con que frecuencia te has sentido nervioso o estresado?

| OPCION | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------------|------------|-------------|
| Nunca | 6 | 12% |
| Rara vez | 15 | 30% |
| Frecuentemente | 17 | 34% |
| Siempre | 12 | 24% |
| TOTAL | 50 | 100% |

Tabla 3

En el último mes, ¿con qué frecuencia has estado enfadado porque las cosas que te han ocurrido estaban fuera de tu control?

| OPCION | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------------|------------|-------------|
| Nunca | 2 | 4% |
| Rara vez | 14 | 28% |
| Frecuentemente | 27 | 54% |
| Siempre | 7 | 14% |
| TOTAL | 50 | 100% |

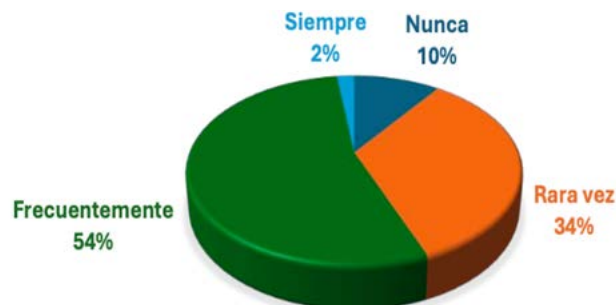
Tabla 4

En el último mes, ¿con que frecuencia has sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puedes superarlas?

| OPCION | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------------|------------|-------------|
| Nunca | 5 | 10% |
| Rara vez | 12 | 24% |
| Frecuentemente | 21 | 42% |
| Siempre | 12 | 24% |
| TOTAL | 50 | 100% |

Tabla 5

¿Con que frecuencia te has sentido triste



Gráfica 1

En el último mes, ¿con que frecuencia has estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?



Gráfica 2

En el último mes, ¿con que frecuencia te has sentido nervioso o estresado?



Gráfica 3

En el último mes, ¿con qué frecuencia has estado enfadado porque las cosas que te han ocurrido estaban fuera de tu control?



Gráfica 4

En el último mes, ¿con que frecuencia has sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puedes superarlas?



Gráfica 5

¿Con que frecuencia te has sentido triste?

CONCLUSIONES

El investigador considera que el estrés mal manejado no es solo una respuesta adaptativa fallida, sino un factor transdiagnóstico que, en adultos jóvenes, puede cristalizarse en trastornos mentales crónicos.

Sin embargo, la plasticidad cerebral y la capacidad de aprendizaje en esta etapa (McEwen, 2007) ofrecen una ventana de oportunidad para intervenciones efectivas. Como campo, la psicología debe priorizar enfoques proactivos —no solo paliativos— integrando evidencia científica en políticas públicas y entornos cotidianos

REFERENCIAS

- Epicteto. (siglo II d.C.). El arte de vivir. Ediciones posteriores, como al de Harper Collins, 1995.
- Kabat-Zinn, J. (1990). Mindfulness para principiantes: Cómo reducir el estrés y disfrutar más de la vida. Kairós.
- Marcial Velasteguí, P. (2023). El estrés: Impacto en la Salud. Ecuador: Universidad Espíritu Santo.
- Monge, J. C. (2017). La Salud Mental y sus cuidados. España: EUNSA.
- Santandreu, R. (2011). El arte de no amargarse la vida. Editorial Paidós.
- Sapolsky, R. M. (2011). ¿Por qué las cebras no tienen úlceras? La guía del estrés. Madrid: Alianza Editoria

LA BRECHA GENERACIONAL Y SU IMPACTO EN LA RELACIÓN ENTRE PADRE E HIJO EN LA ADOLESCENCIA

Sosa Trejo Luis Roberto

Fecha de recepción: 04-Noviembre-2025

Fecha de aceptación 18-noviembre-2025

RESUMEN

La presente investigación plantea la siguiente hipótesis: "La presencia de conflictos en torno a la autonomía de la adolescencia y la desconfianza en la relación padre-hijo son consecuencia de la brecha generacional"

Objetivo

Identificar cuáles son los aspectos principales donde la brecha generacional causa conflicto en la relación padre-hijo

Material y Método

La muestra se conformó por treinta personas, de ambos sexos, que se encuentren en la etapa de la adolescencia (doce a diecisiete años). Se utilizó un instrumento tipo escala Likert, de treinta ítems, elaborado por el investigador. Su aplicación fue de manera presencial.

Conclusiones

En muchos casos, los padres tienden a subestimar la capacidad de autonomía de sus hijos, manteniendo un estilo de crianza restrictivo que puede intensificar la percepción de control y limitación de libertad; lo que puede llevar a una sobreprotección excesiva y esto llega a generar resistencia en los adolescentes y potenciar los conflictos intergeneracionales.

PALABRAS CLAVE

Brecha generacional, Autonomía, Adolescencia, Identidad

ABSTRACT

This research proposes the following hypothesis: "The presence of conflicts surrounding adolescent autonomy and mistrust in the parent-child relationship are a consequence of the generation gap"

Objective

Identify the main aspects where the generation gap causes conflict in the parent-child relationship

Material and Method

The sample consisted of thirty people, of both sexes, who were in the adolescent stage (twelve to seventeen years old). A Likert-type instrument, with thirty items, was used, developed by the researcher. Its application was in person.

Conclusions

In many cases, parents tend to underestimate their children's capacity for autonomy, maintaining a restrictive parenting style that can intensify the perception of control and limited freedom; this can lead to excessive overprotection, which in turn generates resistance in adolescents and exacerbates intergenerational conflicts.

KEYWORDS

Generation gap, Autonomy, Adolescence, Identity

INTRODUCCIÓN

El estilo de crianza varía mucho de familia en familia, de generación en generación, algunos padres educan de una manera más afectiva y otros de una manera más estricta

La brecha generacional que existe en la actualidad, en la sociedad, es una de las cuestiones que tienen a la sociedad dividida ya que existen diferentes puntos de vista en la mayoría de las personas; por ende, esto genera una problemática que tiene como complejidad un desarrollo social en las comunidades.

La mayoría de las generaciones actuales han sido comprometidas por el pensamiento cerrado que ha trascendido desde hace muchos años hasta la actualidad, esto genera una repercusión en el desarrollo humano de las sociedades que hace un cambio drástico del pensamiento de estas sociedades; si bien se sabe que actualmente cada persona tiene definido un carácter que puede o no darle la oportunidad de desarrollarse sanamente.

La brecha generacional se empezó a crear desde que el hombre genero conciencia y libertad para tomar decisiones; por ende, a sus convicciones, a sus propias necesidades y por su búsqueda de supervivencia, ya que, una persona toma sus decisiones en base a lo que cree que es mejor para él, por lo que, es muy normal que la brecha consista tanto en el paso del tiempo.

Así se va desarrollando cada vez más un desacuerdo y diferencias entre las diferentes generaciones lo que hace que las nuevas generaciones sufran más al intentar el buscar su propia identidad y el querer expresarse como él se siente.

Brecha generacional

La brecha generacional se refiere a las diferencias en valores, creencias, actitudes, comportamientos, experiencias y formas de comunicación entre generaciones distintas, como los adolescentes y sus padres o generaciones anteriores (por ejemplo, Baby Boomers, Generación X, Millennials, etc.).

Estas diferencias surgen debido a contextos históricos, sociales, económicos y tecnológicos que moldean a cada generación de manera única. En el caso de la adolescencia, esta brecha es particularmente relevante porque esta etapa de la vida está marcada por la búsqueda de identidad, la independencia y la interacción con un entorno que cambia rápidamente.

CAUSAS DE LA BRECHA GENERACIONAL EN LA ADOLESCENCIA

Contexto histórico y social

Cada generación crece en un entorno con eventos históricos distintos (guerras, crisis económicas, movimientos sociales). Por ejemplo, los padres de los adolescentes actuales vivieron la transición al mundo digital, mientras que los adolescentes de hoy son nativos digitales, lo que influye en cómo ven el mundo. Los valores sociales cambian con el tiempo, los adolescentes actuales priorizan temas como la sostenibilidad, la inclusión y la salud mental, que podrían no haber sido tan destacados en generaciones anteriores.

Avances tecnológicos

La tecnología es un factor clave. Los adolescentes de hoy están inmersos en redes sociales, inteligencia artificial y dispositivos móviles desde una edad temprana, lo que crea una relación distinta con la información, la privacidad y la comunicación.

En contraste, las generaciones anteriores tuvieron un acceso más limitado o tardío a estas herramientas, lo que puede generar malentendidos sobre cómo los adolescentes usan la tecnología (por ejemplo, los padres podrían percibir el tiempo en redes sociales como "pérdida de tiempo", mientras que para los jóvenes es una forma de socialización).

Cambios en la educación y crianza

Los métodos de crianza han evolucionado. Los padres de hoy tienden a ser más permisivos o centrados en el diálogo en comparación con generaciones pasadas, que podrían ser más autoritarios. Esto puede generar tensiones cuando los adolescentes buscan más autonomía.

La educación también refleja prioridades diferentes: los adolescentes actuales enfrentan sistemas educativos que enfatizan habilidades tecnológicas y pensamiento crítico, mientras que las generaciones anteriores se enfocaban más en la memorización o habilidades prácticas.

Diferencias psicológicas y emocionales

La adolescencia es una etapa de desarrollo marcada por la exploración de la identidad y la rebeldía frente a las normas establecidas. Esto puede amplificar las diferencias generacionales, ya que los adolescentes cuestionan los valores de sus padres mientras desarrollan los suyos propios.

Además, los adolescentes de hoy se enfrentan a presiones únicas, como la exposición constante a estándares irreales en redes sociales o la incertidumbre sobre el cambio climático, lo que puede dificultar que los adultos comprendan sus preocupaciones.

La brecha generacional no solo se limita a las diferencias entre padres e hijos en el hogar, sino que permea múltiples áreas de la vida social.

Cultura y entretenimiento

Consumo de medios: Los adolescentes de hoy consumen contenido en plataformas como TikTok, YouTube o Twitch, que priorizan formatos cortos, interactivos y personalizados. En cambio, generaciones anteriores (como los Baby Boomers o la Generación X) crecieron con televisión lineal, radio o cine, formatos más estáticos. Esto crea una desconexión en cómo cada grupo percibe el entretenimiento: un adolescente podría considerar un video de 15 segundos "arte", mientras que un adulto podría verlo como trivial.

Referencias culturales: Los adolescentes tienen ídolos y tendencias propias (influencers, streamers, memes) que pueden ser incomprensibles para los adultos. Por ejemplo, un joven podría citar un meme viral como forma de humor, mientras que un padre podría no entender el contexto, generando una barrera comunicativa.

Un adolescente podría preferir escuchar música de artistas emergentes descubiertos en Spotify o SoundCloud, mientras que sus padres podrían estar más familiarizados con bandas clásicas de los 80 o 90. Esto no solo afecta los gustos, sino también las conversaciones sobre arte y cultura.

Política y valores sociales

Los adolescentes actuales tienden a ser más vocales en temas como el cambio climático, la igualdad de género, la diversidad racial y los derechos LGBTQ+. Este activismo, a menudo amplificado por redes sociales, puede chocar con las perspectivas más moderadas o

tradicionales de generaciones anteriores. Por ejemplo, un adolescente podría participar en una marcha por el clima, mientras que un adulto podría cuestionar la efectividad de estas acciones, priorizando soluciones prácticas sobre protestas.

Los jóvenes suelen desconfiar de las instituciones tradicionales (partidos políticos, gobiernos) y prefieren movimientos de base o campañas en línea. En contraste, generaciones mayores podrían valorar más el voto o la participación en estructuras establecidas. Durante debates sobre políticas de inclusión, un adolescente podría abogar por el uso de pronombres neutros, mientras que un adulto podría verlo como innecesario o confuso, lo que refleja una brecha en la comprensión de la evolución del lenguaje.

Trabajo y expectativas laborales

Los adolescentes de la Generación Z y Alpha tienden a priorizar el equilibrio entre vida personal y laboral, la flexibilidad y el propósito en el trabajo. En cambio, las generaciones anteriores (especialmente los Baby Boomers) podrían valorar la estabilidad, el ascenso jerárquico y el sacrificio personal como medidas de éxito.

Los jóvenes están creciendo en un mundo donde trabajos como creador de contenido, desarrollador de apps o especialista en criptomonedas son viables, mientras que los adultos podrían no considerar estas opciones como "carreras serias". Un adolescente podría soñar con ser un influencer de videojuegos, mientras que sus padres podrían insistir en que estudie una carrera tradicional como medicina o ingeniería, generando tensiones sobre el futuro.

Tecnología como eje central

Los adolescentes no solo usan la tecnología, sino que su vida social, educativa y emocional está profundamente integrada en ella. Desde clases virtuales hasta amistades en Discord, su mundo es digital. Esto puede ser difícil de comprender para generaciones que no crecieron con smartphones o internet omnipresente.

Los jóvenes suelen compartir más de su vida en línea, mientras que los adultos podrían ser más reservados o preocupados por la seguridad. Esta diferencia crea malentendidos: un padre podría alarmarse porque su hijo publica fotos en Instagram, mientras que para el adolescente es una forma natural de expresión.

Un adolescente podría pasar horas en una comunidad de Reddit discutiendo sus pasatiempos, mientras que un adulto podría no entender por qué prefiere interactuar con “extraños en internet” en lugar de socializar en persona.

Dinámicas específicas en la adolescencia

La adolescencia es una etapa donde la brecha generacional se manifiesta con intensidad debido a factores biológicos, psicológicos y sociales.

Búsqueda de autonomía vs. autoridad parental

Los adolescentes están en una fase de desarrollo donde buscan establecer su independencia, lo que los lleva a cuestionar las normas y valores de sus padres. La brecha generacional amplifica este proceso, ya que los jóvenes perciben las reglas adultas como desactualizadas o irrelevantes para su realidad. Un padre podría insistir en que “en su época” no había tanta libertad para salir o usar dispositivos, mientras que el adolescente argumenta que el mundo actual exige otras habilidades y libertades.

Influencia de los pares y las redes sociales

Los adolescentes están más influenciados por sus pares y figuras en línea (como influencers) que por los adultos en su vida. Esto puede aumentar la brecha, ya que los padres podrían sentirse desplazados o incapaces de competir con estas influencias externas. Un adolescente podría adoptar una dieta vegana inspirada por un creador de contenido, mientras que sus padres, criados en una cultura donde la carne era central, podrían no entender esta decisión.

Percepción del tiempo y la urgencia.

Los adolescentes suelen vivir en el “ahora”, con una mentalidad impulsada por la inmediatez de las redes sociales y la gratificación instantánea. En cambio, los adultos tienden a pensar a largo plazo, lo que crea fricciones. Por ejemplo, un joven podría priorizar asistir a un evento social sobre estudiar para un examen, mientras que sus padres enfatizan la importancia del futuro académico.

Salud mental y expresión emocional.

Los adolescentes de hoy son más abiertos sobre temas de salud mental, como la ansiedad o la depresión, gracias a una mayor visibilización en redes sociales y la educación. Sin embargo, generaciones mayores podrían estigmatizar estas conversaciones o minimizarlas, diciendo cosas como “en mis tiempos no había tanta

queja”. Esto puede hacer que los adolescentes se sientan incomprendidos, especialmente si sus preocupaciones (como la presión de la imagen corporal en Instagram) son vistas como “exageradas” por los adultos.

Impactos a largo plazo de la brecha generacional

La brecha generacional no solo afecta las relaciones inmediatas, sino que tiene consecuencias duraderas en la sociedad y en los individuos, especialmente en los adolescentes:

Evolución cultural

Los adolescentes, al desafiar los valores de generaciones anteriores, impulsan cambios culturales. Por ejemplo, su énfasis en la sostenibilidad ha llevado a empresas y gobiernos a adoptar políticas más verdes, mostrando cómo la brecha puede ser un motor de progreso. Sin embargo, este cambio puede generar resistencia en generaciones mayores, creando polarización en temas como el medio ambiente o la tecnología.

Innovación y adaptación

Los adolescentes suelen ser los primeros en adoptar nuevas tecnologías y tendencias, lo que obliga a las generaciones mayores a adaptarse. Por ejemplo, la popularidad de TikTok entre los jóvenes llevó a marcas y políticos a usarlos para comunicarse, cerrando parcialmente la brecha. En el futuro, los adolescentes actuales definirán las normas laborales, educativas y sociales, lo que podría generar nuevas brechas con la Generación Alfa que les siga.

Relaciones intergeneracionales

Una brecha mal gestionada puede llevar a relaciones familiares tensas o a una falta de conexión entre generaciones. Por otro lado, cuando se aborda con empatía, fortalece los lazos y permite un aprendizaje mutuo. Por ejemplo, un abuelo que aprende a usar WhatsApp para hablar con su nieto adolescente no solo cierra la brecha tecnológica, sino que crea un vínculo emocional más profundo.

Estrategias avanzadas para cerrar la brecha generacional

Más allá de la comunicación básica, hay enfoques específicos que pueden ayudar a adolescentes y adultos a reducir las tensiones y aprovechar las diferencias:

Proyectos colaborativos: Involucrar a adolescentes y adultos en actividades comunes, como voluntariados o creativos, puede mostrar cómo sus perspectivas complementarias generan resultados positivos. Por ejemplo, un adolescente podría diseñar un póster digital para una causa, mientras que un adulto aporta experiencia organizativa.

Educación intergeneracional: Talleres donde los jóvenes enseñen tecnología y los adultos compartan habilidades prácticas (como finanzas personales) pueden ser muy efectivos.

Narrativas compartidas: Animar a ambas partes a contar historias de sus vidas fomenta la empatía. Por ejemplo, un adolescente podría explicar cómo se sintió al ser comparado con otros en redes sociales, mientras que un padre podría compartir cómo enfrentó inseguridades en su juventud.

Espacios seguros: Crear entornos donde los adolescentes puedan expresar sus ideas sin miedo a ser juzgados es clave. Esto podría ser un club escolar o una reunión familiar donde se discuten temas como el futuro o los valores.

Ramón Pacheco González Piñal, María del Rosario Rodríguez Díaz y Rafael García Pérez, (Piñal, 2013) hicieron una investigación en donde se intentaba conocer los indicadores de la predisposición actitudinal con la que familiares y alumnado cooperan, mantienen, o se oponen a la construcción de una nueva cultura de género en el ámbito escolar, y así garantizar una igualdad educativa para todos.

Y gracias a su investigación llegó a la conclusión de que la brecha generacional y de género influyen en la percepción de padres e hijos respecto a la educación con perspectiva de género. Mediante encuestas a 1350 personas, identifica actitudes bloqueadoras, adaptativas y coeducativas, destacando la resistencia de los varones.

Otra investigación importante fue la de Amaia Eiguren Munitis, Maitane Picaza Gorrotxategi y Naiara Berasategi Santxo (Munitis, 2023), hablan de como los cambios en las estructuras familiares, la inmigración y la crisis económica, entre otros, dificultan la vinculación generacional.

Propone que la educación formal ofrece un contexto ideal para fomentar la relación entre generaciones, promoviendo un aprendizaje bidireccional que beneficia tanto a jóvenes como a adultos mayores. Este enfoque busca mejorar la participación activa de todos los grupos generacionales y crear una ideología educativa a lo largo de la vida.

OBJETIVO

Identificar cuáles son los aspectos principales donde la brecha generacional causa conflicto en la relación padre-hijo

MATERIAL Y MÉTODO

a) Período en el que se realizó el estudio: en el periodo septiembre 2024 a Abril 2025

b) Muestra: El tipo de muestra que se utilizó en esta investigación es no probabilística intencional, conformada por treinta personas ambos sexos, de entre doce a diecisiete años de edad.

c) Tipo de investigación: Transversal, porque el proceso de medición en un solo momento.

d) Procedimiento: Para la aplicación del instrumento se realizó de manera online, utilizando la aplicación de Forms, a la muestra se le envió el link del mismo para su realización.

En lo que respecta a consideraciones éticas el estudio se apejó estrictamente a la ley de protección de datos personales, cuidando el anonimato al recopilar, procesar y almacenar los datos de los padres de familia

e) Instrumento(s) utilizado(s): Se utilizó un instrumento de treinta ítems, elaborado por el investigador.

RESULTADOS

Se formuló la hipótesis que menciona "La presencia de conflictos en torno a la autonomía de la adolescencia y la desconfianza en la relación padre-hijo son consecuencia de la brecha generacional" y de acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación se encontró que la hipótesis no se confirma ya que gran parte de la muestra no estuvo de acuerdo con las variables de esta hipótesis.

En cuanto a la variable independiente marcada como "Presencia de conflictos en torno a la autonomía de la adolescencia", los resultados muestran que un 33% de los adolescentes sienten que sus padres confían en ellos para tomar decisiones importantes sobre su vida y un 30% no tiene conflictos con sus padres cuando quieren manejar sus propios tiempos y horarios

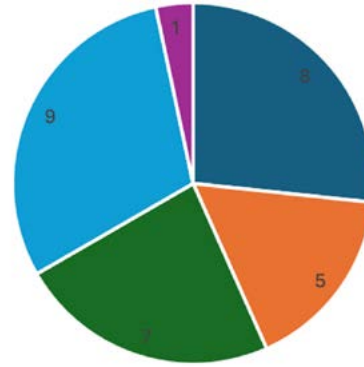
En cuanto la otra variable de "Desconfianza en la relación padre-hijo", se encontró que el 47% de la muestra dicen que sus padres confían y no dudan de ellos, aparte el 67% de los adolescentes menciona que sus padres nunca les han revisado sus pertenencias sin permiso

TABLAS Y GRÁFICAS

| Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Nunca | 8 | 27% |
| Casi nunca | 5 | 17% |
| A veces | 7 | 23% |
| Casi siempre | 9 | 30% |
| Siempre | 1 | 3% |

Tabla 1

¿Con que frecuencia sientes que tus padres no respetan tu necesidad de tomar decisiones por sí mismo?



■ Nunca ■ Casi nunca ■ A veces ■ Casi siempre ■ Siempre

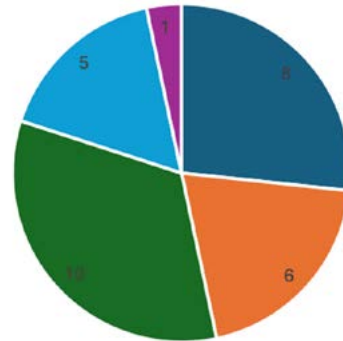
Gráfica 1

¿Con que frecuencia sientes que tus padres no respetan tu necesidad de tomar decisiones por sí mismo?

| Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Nunca | 8 | 27% |
| Casi nunca | 6 | 20% |
| A veces | 10 | 33% |
| Casi siempre | 5 | 17% |
| Siempre | 1 | 3% |

Tabla 2

¿Tus padres suelen imponer reglas sin darte la oportunidad de opinar o negociar?



■ Nunca ■ Casi nunca ■ A veces ■ Casi siempre ■ Siempre

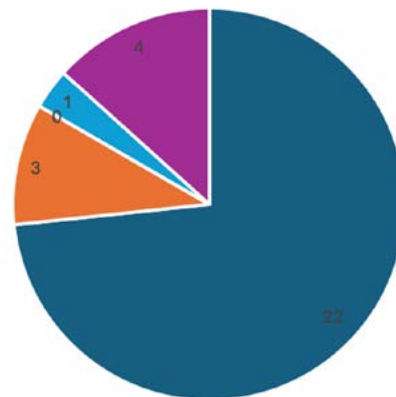
Gráfica 2

¿Tus padres suelen imponer reglas sin darte la oportunidad de opinar o negociar?

| Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Nunca | 22 | 73% |
| Casi nunca | 3 | 10% |
| A veces | 0 | 0% |
| Casi siempre | 1 | 3% |
| Siempre | 4 | 14% |

Tabla 3

Cuando quieres tomar decisiones sobre tu vestimenta, gustos o aficiones ¿tus padres suelen reaccionar negativamente?



■ Nunca ■ Casi nunca ■ A veces ■ Casi siempre ■ Siempre

Gráfica 3

Cuando quieres tomar decisiones sobre tu vestimenta, gustos o aficiones ¿tus padres suelen reaccionar negativamente?

| Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Nunca | 12 | 40% |
| Casi nunca | 9 | 30% |
| A veces | 4 | 13% |
| Casi siempre | 3 | 10% |
| Siempre | 2 | 7% |

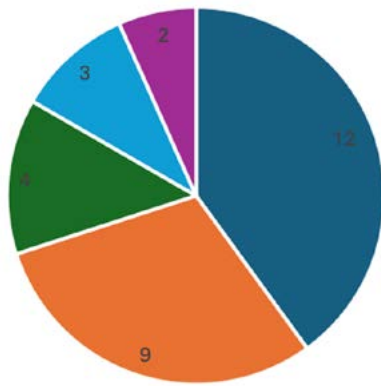
Tabla 4

¿Te sientes presionado/a por tus padres para seguir sus consejos o decisiones en lugar de elegir por ti mismo?

| Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Nunca | 20 | 67% |
| Casi nunca | 5 | 17% |
| A veces | 1 | 3% |
| Casi siempre | 1 | 3% |
| Siempre | 3 | 10% |

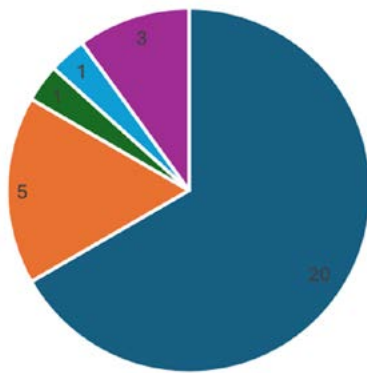
Tabla 5

Mis padres revisan mis pertenencias (como mi celular mi habitación o mis redes sociales) sin mi permiso



Gráfica 4

¿Te sientes presionado/a por tus padres para seguir sus consejos o decisiones en lugar de elegir por ti mismo?



Gráfica 5

Mis padres revisan mis pertenencias (como mi celular mi habitación o mis redes sociales) sin mi permiso

CONCLUSIONES

En muchos casos, los padres tienden a subestimar la capacidad de autonomía de sus hijos, manteniendo un estilo de crianza restrictivo que puede intensificar la percepción de control y limitación de libertad; lo que puede llevar a una sobreprotección excesiva y esto llega a generar resistencia en los adolescentes y potenciar los conflictos intergeneracionales. El 33% de la muestra menciona que a veces sus padres imponen reglas en la casa sin que estos puedan opinar o negociar.

El cambio en los valores sociales impacta a la dinámica familiar y genere conflictos intergeneracionales, puesto que los padres llegan a restringir a sus hijos actividades sociales que son consideradas acordes a la edad de un adolescente, un 28% de la muestra afirma que casi siempre no pueden hacer actividades que ellos quieren y consideran acordes a su edad

REFERENCIAS

- Arias Gutiérrez, T., Rangel Osorio, G., & Valencia Monsalve, C. (2017). Cambios Generacionales en las Prácticas de Crianza. Universidad del Valle.
- Barrera, D. (2010). Empujes y resistencias al cambio en familias con hijos adolescentes. Boletín de Antropología Universidad de Antioquia,
- Cadena SER. (2025, marzo 13). Una experta en finanzas advierte del momento en el que hay que dejar de ayudar económicamente a los hijos. Cadena SER.
- El País. (2025, marzo 17). ¿Necesitan los adolescentes que sus padres se cojan una baja para cuidarles? El País.
- Ierullo, M. (2020). La crianza de niños, niñas y adolescentes en contextos de pobreza urbana persistente. Revista Latinoamericana de Psicología.
- Gómez, R. & Pérez, T. (2017). La comunicación entre padres e hijos: su influencia sobre el disfrute y el flow adolescente.
- González, F. (2015). La educación formal, un espacio clave para reducir la brecha generacional. Educación y Sociedad
- Huffington Post España. (2025, enero). Ni castigos ni caprichos: una psicoterapeuta alerta del gran error en la crianza de nuestros hijos. Huffington Post España.
- Krauskopf-Roger, D. (2018). Relaciones intergeneracionales, emancipación e independencia de jóvenes estudiantes chilenos. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud
- Motrico, E., Fuentes, M. J., & Bersabé, R. (2001). Discrepancias en la percepción de los conflictos entre padres e hijos/as a lo largo de la adolescencia. Anales de Psicología,
- Pacheco González Piñal, R., Rodríguez Díaz, M. D. R., & García Pérez, R. (2013). Impacto de las brechas de género y generacional en la construcción de actitudes en padres y madres frente a las innovaciones coeducativas. Profesorado,
- Revista de Currículum y Formación del Profesorado Pardo Hernández, F. (2019). Vivencia de la dinámica familiar en una familia con brecha generacional amplia. Profesorado. Revista De Currículum y Formación de Profeso
- Tahull Fort, J. (2024). ¿Los adolescentes no escuchan o no sabemos comunicarnos con ellos? Cómo romper la brecha generacional. KW Foundation
- Torres, S. (2018). Socialización y transmisión de valores: familia y pareja en la población joven. Revista de Estudios Sociales96
- Velázquez Hernández, F. (2018). La relación entre padres e hijos adolescentes y su relevancia en el surgimiento de conductas de riesgo. Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Estado de México.

REPERCUSIONES PSICOLÓGICAS DEL CONSUMO DE VIOLENCIA AUDIOVISUAL EN LA ADOLESCENCIA

Araujo Garfias Luis Alejandro
Fecha de recepción: 14-Noviembre-2025
Fecha de aceptación 21-noviembre-2025

RESUMEN

La presente investigación plantea la siguiente hipótesis: “El consumo de violencia audiovisual en la adolescencia causa normalización de la violencia y desensibilización al dolor ajeno”

Objetivo

Explorar la correlación entre la exposición a la violencia en medios audiovisuales y conductas aversivas o desafiantes en el ambiente social de los jóvenes.

Material y Método

La muestra se conformó por cuarenta personas, de ambos sexos, que se encuentren en la etapa de la adolescencia (quince a dieciocho años). Se utilizó un instrumento tipo escala Likert, de veintiseis ítems, elaborado por el investigador. Su aplicación fue online, proporcionándoles un link de Microsoft Forms.

Conclusiones

La evidencia científica demuestra de forma contundente que la exposición a violencia en los medios incrementa, en el corto plazo, el comportamiento agresivo físico y verbal entre niños, adolescentes y adultos jóvenes. Además, se registran aumentos en variables asociadas a la agresión como pensamientos y emociones agresivas que, según la teoría, están vinculadas a la conducta violenta.

PALABRAS CLAVE

Gore, Violencia audiovisual, Desensibilización

ABSTRACT

This research proposes the following hypothesis: “Consumption of audiovisual violence in adolescence leads to the normalization of violence and desensitization to the pain of others”

Objective

To explore the correlation between exposure to violence in audiovisual media and aversive or challenging behaviors in the social environment of young people.

Material and Method

The sample consisted of forty people, of both sexes, who were in the adolescent stage (fifteen to eighteen years old). A twenty-six-item Likert scale instrument, developed by the researcher, was used. It was administered online, providing them with a Microsoft Forms link.

Conclusions

Scientific evidence conclusively demonstrates that exposure to media violence increases, in the short term, physical and verbal aggressive behavior among children, adolescents, and young adults. Furthermore, increases are observed in variables associated with aggression, such as aggressive thoughts and emotions, which, according to theory, are linked to violent behavior.

KEYWORDS

Gore, Audiovisual Violence, Desensitization

INTRODUCCIÓN

La difusión de contenido violento a través de distintos medios se ha infiltrado en la vida de una gran parte de los adolescentes. Esta condición proyecta cuestionamientos sobre cómo el consumo frecuente de violencia audiovisual afecta a su desarrollo psicológico, emocional y social.

Eventualmente los adolescentes indagan por una exposición saciada por contenido repleto de agresividad e información que repercute en su vida cotidiana; es trascendental analizar las consecuencias que se adquieren al consumir con frecuencia contenido que incluya brutalidad plasmada en cualquier medio audiovisual.

La curiosidad innata del adolescente juega un papel crucial en este trayecto; en su búsqueda de nuevas experiencias y emociones eventualmente se suele ver influenciado por sus pares a consumir cualquier tipo de contenido que proyecte violencia audiovisual. Esta decisión probablemente puede ser influenciada por diversos agentes: el anhelo por encajar en algunos grupos sociales, el estímulo de sus compañeros de ambiente, o la curiosa atracción por lo prohibido.

A menudo, los adolescentes exploran contenido audiovisual que confronte las normas establecidas por la sociedad, y la violencia puede ser un medio de quebrar con la monotonía a lo largo de este periodo.

Un género cinematográfico importante es el Gore, el cual se especializa en mostrar de manera muy gráfica, violencia física, asesinatos, torturas, etc. Este tipo de contenido suele tener gran atracción entre los adolescentes ya que al no ser muy usual y mostrar contenido agresivo, pueden ser impulsados por sus pares al consumir este tipo de creaciones, lo cual puede repercutir psicológicamente a los jóvenes.

La violencia en los medios y la agresión

La figura de la violencia audiovisual igualmente puede tener una importancia en la manera en que los adolescentes entienden el mundo en el cual habitan. Frecuentemente este contenido simplifica la dificultad de la violencia, plasmándola como una manera de solucionar problemas o como una alternativa de obtener dominio y jerarquía. Esto puede repercutir en las actitudes y conductas de los jóvenes, distorsionando sus visiones sobre las relaciones con sus pares y su entendimiento sobre la moralidad. La importancia de las redes sociales no puede infravalorarse; los adolescentes comparten y debaten contenido de violencia audiovisual en plataformas digitales, lo que puede expandir su exposición y admisión. Las inclinaciones populares con frecuencia incluyen videos de

escenas agresivas, las cuales se convierten en una parte del lenguaje de los jóvenes, normalizando el contenido violento y transformándola en un tema de conversación.

El consumo frecuente de contenido que incluya violencia audiovisual durante la adolescencia es un fenómeno multifacético, el cual puede estar influenciado por presión social de las amistades, curiosidad, películas que se estrenen en los cines, redes sociales, etc. Es importante investigar y comprender las repercusiones que pueden adquirir los adolescentes al consumir constantemente este tipo de contenido.

La mayoría de las investigaciones sobre los efectos de la violencia en los medios se han centrado en contenidos visuales pasivos, como programas de televisión dramáticos, películas, noticieros y videos musicales, es decir, aquellos que los espectadores simplemente observan. No obstante, también se han realizado algunas investigaciones, aunque en menor cantidad, sobre medios visuales interactivos, como los videojuegos y el Internet, en los cuales los usuarios no solo observan, sino que también participan activamente.

Estos estudios suelen abordar formas más severas de agresión física, aunque su diseño metodológico no permite establecer con certeza relaciones de causalidad, como sí lo hacen los estudios experimentales.

El metaanálisis permite calcular un promedio de los tamaños del efecto obtenidos en diversos estudios, facilitando la evaluación de si un determinado factor como la exposición a violencia en los medios está significativamente asociado con un resultado específico como el comportamiento violento.

Televisión Dramática y Películas

Durante las últimas cinco décadas, se han llevado a cabo numerosos estudios experimentales, tanto en entornos controlados de laboratorio como en el campo, con el propósito de analizar si la exposición a comportamientos violentos en películas o programas de televisión produce un incremento en la conducta agresiva a corto plazo. Diversas revisiones académicas (Bushman y Huesmann, 2001; Comstock, 1980; Geen, 1990; Geen y Thomas, 1986; Huesmann, Moise y Podolski, 1997) han documentado de manera consistente que los jóvenes que observan escenas violentas tienden a manifestar, posteriormente, un mayor nivel de agresividad en sus conductas, pensamientos o emociones, en comparación con aquellos que no están expuestos a dichos contenidos.

En los diseños experimentales estándar, se asigna aleatoriamente a los participantes usualmente jóvenes a ver una breve secuencia audiovisual con contenido violento o no violento. Posteriormente, se evalúa su comportamiento al interactuar con otras personas. En estos estudios se analizan tanto manifestaciones de agresión física como verbal. El periodo de evaluación de los efectos suele ser limitado, abarcando desde unos minutos hasta unos pocos días después de la exposición, y generalmente no se investiga la persistencia de los efectos a largo plazo derivados de una sola instancia de exposición.

En investigaciones realizadas con adolescentes mayores y estudiantes universitarios, se ha medido la agresión física mediante la disposición de los sujetos a aplicar una descarga eléctrica o un ruido intenso y desagradable a otro individuo. En algunos casos, dicho individuo ha provocado previamente al participante; en otros, se trata de una persona neutral.

A los participantes se les ofrece una justificación mínima para ejercer dicho acto, como, por ejemplo, la necesidad de evaluar negativamente el desempeño de la otra persona en una tarea asignada.

Uno de estos estudios, realizado por Bjorkqvist (1985), consistió en exponer a niños finlandeses de entre 5 y 6 años a películas con contenido violento o no violento.

Posteriormente, dos evaluadores que no sabían qué tipo de película habían visto cada niño observaron a los participantes mientras jugaban en grupo en una sala. Los resultados indicaron que los niños que habían estado expuestos al contenido violento fueron calificados con niveles considerablemente más altos de agresión física (por ejemplo, golpear o forcejear con otros niños), así como de otras formas de conducta agresiva, en comparación con aquellos que habían visto el contenido no violento.

En un estudio realizado por Josephson (1987), se asignó aleatoriamente a 396 niños, con edades comprendidas entre siete y nueve años, a observar una película con contenido violento o no violento antes de participar en un juego de hockey sobre el suelo en el entorno escolar.

Los comportamientos agresivos fueron registrados por observadores que desconocían qué tipo de película había visto cada participante. La agresión física se definió como conductas tales como golpear, empujar, dar codazos, hacer tropezar, dar rodillazos, jalar el cabello, y otras acciones que, dentro del contexto del hockey, serían sancionadas. La única manifestación verbal incluida en esta medición fue el uso de insultos dirigidos

a otros jugadores. Un aspecto distintivo de esta investigación fue la incorporación de una señal específica un walkie-talkie que había aparecido en la película violenta.

En algunas condiciones experimentales, los árbitros del juego portaban este objeto, con la intención de evocar el contenido del filme en la memoria de los niños. Los resultados revelaron que, en el caso de los niños identificados como agresivos (aquellos con puntuaciones superiores al promedio en una escala de agresividad), la combinación de la exposición a una película violenta y la presencia de la señal asociada generó una frecuencia significativamente mayor de conductas agresivas en comparación con cualquier otra combinación de estímulos. El tamaño del efecto fue considerado moderado.

Dos experimentos aleatorizados vinculados evidenciaron que la exposición a contenidos violentos en los medios puede inducir un incremento en las conductas de agresión física entre adolescentes varones, al menos en el corto plazo. En una institución para menores infractores en Bélgica, Leyens, Camino, Parke y Berkowitz (1975) asignaron a los residentes de dos viviendas a ver películas violentas durante cinco noches consecutivas, mientras que a los de otras dos viviendas se les proyectaron películas no violentas.

Posteriormente, los investigadores observaron las interacciones entre los jóvenes, evaluando la frecuencia con la que golpeaban, estrangulaban, abofeteaban o pateaban a sus compañeros. Los resultados indicaron que aquellos expuestos a los filmes violentos mostraron una incidencia significativamente mayor de agresiones físicas. Aunque los tamaños del efecto no fueron publicados, las estimaciones basadas en los datos disponibles sugieren que el impacto fue notablemente mayor entre los individuos con niveles previos más altos de agresividad en comparación con aquellos menos agresivos inicialmente.

De forma similar, en experimentos de campo realizados con jóvenes estadounidenses en una institución correccional de baja seguridad, Parke, Berkowitz, Leyens, West y Sebastian (1977) identificaron efectos comparables del visionado de películas violentas sobre la frecuencia de ataques interpersonales físicos y verbales, aunque no se reportaron por separado los datos relativos a las agresiones físicas. Estos estudios revisten especial importancia al demostrar que los contenidos violentos pueden inducir agresividad significativa incluso en contextos donde dicho comportamiento transgrede las normas establecidas. Adicionalmente, se ha comprobado que la exposición a escenas violentas tiene un efecto particularmente pronunciado en individuos que se encuentran en un estado de excitación emocional o física.

Por ejemplo, el estudio de Geen y O'Neal (1969) mostró que estudiantes universitarios varones, previamente provocados por otro individuo y sometidos a ruido fuerte, administraban descargas eléctricas de mayor intensidad a su provocador si previamente habían observado una pelea de boxeo, en comparación con aquellos que habían visto una competencia atlética. El tamaño del efecto fue considerable y se vio potenciado por la excitación inducida por el ruido. Estos hallazgos han sido replicados con diversas modificaciones, obteniendo resultados consistentes (véase Berkowitz, 1993).

Por último, el estudio de Donnerstein y Berkowitz (1981) demostró que la combinación de violencia con estímulos sexuales en los medios es particularmente eficaz para intensificar las conductas agresivas físicas en hombres hacia mujeres que los han provocado.

En esta investigación, estudiantes universitarios varones vieron una película con contenido sexual violento, una con contenido sexual no violento, o una neutral, y posteriormente se les permitió aplicar descargas eléctricas a una mujer que previamente los había irritado. Aquellos que observaron la película con contenido sexual y violento aplicaron castigos más severos que los que vieron los otros tipos de películas. El efecto registrado fue igualmente significativo.

Un amplio cuerpo de investigaciones también ha abordado el impacto inmediato de la exposición a contenidos violentos en los medios sobre los pensamientos y emociones de carácter agresivo (véanse las revisiones de Berkowitz, 1993; Bushman y Huesmann, 2001; Geen, 2001; Rule y Ferguson, 1986). Estos estudios revisten gran importancia, dado que la evidencia empírica indica que los jóvenes que consideran aceptable el uso de la violencia contra otros presentan un mayor riesgo de involucrarse en conductas agresivas físicas (Huesmann y Guerra, 1997). Esta actitud suele estar motivada, en parte, por la creencia de que sus víctimas merecen el castigo al ser percibidas como personas "malas" (véase, por ejemplo, Berkowitz, 1965; Berkowitz y Geen, 1967).

De igual manera, se ha observado un incremento en el riesgo de comportamiento agresivo en individuos que toleran la violencia hacia las mujeres (Byers y Eno, 1991; Lackie y de Man, 1997), que interpretan las acciones ajenas como hostiles (Dodge y Frame, 1982), que sostienen que la venganza es un acto honorable (Nisbett y Cohen, 1996), que recurren con frecuencia a fantasías violentas (Rosenfeld, Huesmann, Eron y Torney-Purta, 1982), o incluso en aquellos que simplemente se ven expuestos a vocabulario violento (Carver, Ganellen, Froming y Chambers, 1983).

Los experimentos aleatorizados suelen demostrar que la exposición a contenidos violentos en los medios puede generar incrementos inmediatos en los pensamientos agresivos y en la tolerancia hacia conductas agresivas, tanto en niños como en adolescentes y adultos jóvenes.

En investigaciones realizadas con infantes (Drabman y Thomas, 1974, 1975; Thomas y Drabman, 1975), se observó que aquellos expuestos a un breve fragmento de una película violenta tardaban más en solicitar la intervención de un adulto al presenciar una pelea entre niños pequeños, en comparación con quienes visualizaron una película neutral. Este hallazgo sugiere que una única exposición a contenidos violentos puede inducir una mayor permisividad hacia la agresión, al menos de manera transitoria.

De forma paralela, Malamuth y Check (1981) identificaron un aumento en la aceptación de la agresión física hacia mujeres por parte de hombres universitarios, varios días después de haber visualizado escenas que combinaban violencia y contenido sexual.

Otros estudios también han señalado que los estudiantes asignados aleatoriamente a ver extractos de películas violentas presentan más pensamientos o emociones agresivas (Bushman, 1998; Anderson, 1997), en comparación con quienes fueron expuestos a escenas no violentas.

En un experimento de mayor duración, Zillmann y Weaver (1999) solicitaron a estudiantes universitarios que visualizaran, durante varios días consecutivos, cuatro películas violentas o cuatro no violentas. Al día siguiente de la última proyección, los participantes fueron evaluados en el contexto de un estudio independiente diseñado para medir comportamientos hostiles. Los resultados indicaron que quienes habían estado expuestos a las películas violentas mostraron niveles significativamente más altos de hostilidad que aquellos que vieron contenido no violento.

OBJETIVO

Explorar la correlación entre la exposición a la violencia en medios audiovisuales y conductas aversivas o desafiantes en el ambiente social de los jóvenes.

MATERIAL Y MÉTODO

a) Período en el que se realizó el estudio: en el periodo septiembre 2024 a Abril 2025

b) Muestra: El tipo de muestra que se utilizó en esta investigación es no probabilística intencional, conformada por cuarenta personas ambos sexos, de entre quince a dieciocho años de edad.

c) Tipo de investigación: Transversal, porque el proceso de medición en un solo momento.

d) Procedimiento: Para la aplicación del instrumento se realizó de manera online, utilizando la aplicación de Forms, a la muestra se le envió el link del mismo para su realización.

En lo que respecta a consideraciones éticas el estudio se apegó estrictamente a la ley de protección de datos personales, cuidando el anonimato al recopilar, procesar y almacenar los datos de los padres de familia

e) Instrumento(s) utilizado(s): Se utilizó un instrumento de veintiseis ítems, elaborado por el investigador.

RESULTADOS

En la investigación se creó la hipótesis que menciona "El consumo de violencia audiovisual en la adolescencia causa normalización de la violencia y desensibilización al dolor ajeno". Con base en base a los resultados obtenidos en la investigación se llegó a la conclusión que el consumo de violencia audiovisual causa normalización de la violencia.

En cuanto a la variable independiente propuesta como consumo de violencia audiovisual alrededor del 90% de los adolescentes refirieron que consumen contenido audiovisual violento, En base a los resultados obtenidos se logra confirmar la variable.

Respecto a las variables dependientes, un promedio cercano al 70% de los adolescentes desarrollan desensibilización al dolor ajeno y logran normalizar la violencia.

El investigador logró alcanzar los objetivos establecidos de la investigación, pudo establecer cómo el uso constante de violencia audiovisual repercute en las emociones de los adolescentes; asimismo, se logró examinar si el constante consumo de violencia audiovisual puede conducir a la desensibilización ante situaciones violentas en la realidad.

El investigador considera que el consumo de violencia audiovisual en la adolescencia es un tema relevante a seguir investigando, ya que repercute significativamente en los adolescentes.

TABLAS Y GRÁFICAS

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------------|------------|-------------|
| Siempre | 1 | 3% |
| Frecuentemente | 8 | 20% |
| Ocasionalmente | 27 | 68% |
| Nunca | 4 | 9% |
| TOTAL | 40 | 100% |

Tabla 1

¿Con que frecuencia consumes contenido audiovisual violento?

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------------|------------|-------------|
| Siempre | 7 | 17% |
| Frecuentemente | 17 | 43% |
| Ocasionalmente | 11 | 28% |
| Nunca | 5 | 12% |
| TOTAL | 40 | 100% |

Tabla 2

¿Con qué frecuencia crees que los medios de comunicación normalizan la violencia, haciéndola parecer menos grave?

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------------|------------|-------------|
| Siempre | 2 | 5% |
| Frecuentemente | 11 | 28% |
| Ocasionalmente | 11 | 28% |
| Nunca | 16 | 39% |
| TOTAL | 40 | 100% |

Tabla 3

¿Con qué frecuencia sientes que la violencia en los medios te hace más insensible a los eventos violentos en la vida real?

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------------|------------|-------------|
| Siempre | 6 | 15% |
| Frecuentemente | 8 | 20% |
| Ocasionalmente | 18 | 45% |
| Nunca | 8 | 20% |
| TOTAL | 40 | 100% |

Tabla 4

¿Cuán a menudo te parece que la violencia mostrada en los medios es excesiva y pierde su impacto emocional?

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------------|------------|-------------|
| Siempre | 5 | 13% |
| Frecuentemente | 17 | 43% |
| Ocasionalmente | 14 | 34% |
| Nunca | 4 | 10% |
| TOTAL | 40 | 100% |

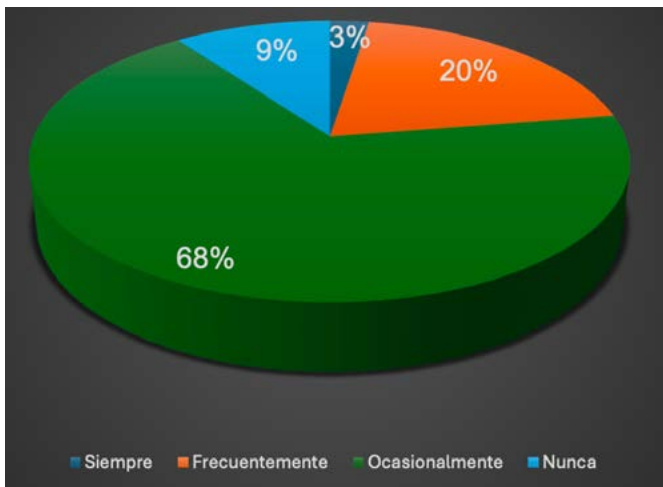
Tabla 5

¿Con qué frecuencia notas que los personajes violentos son representados como héroes o figuras admirables?

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------------|------------|-------------|
| Siempre | 4 | 10% |
| Frecuentemente | 12 | 29% |
| Ocasionalmente | 15 | 38% |
| Nunca | 9 | 23% |
| TOTAL | 40 | 100% |

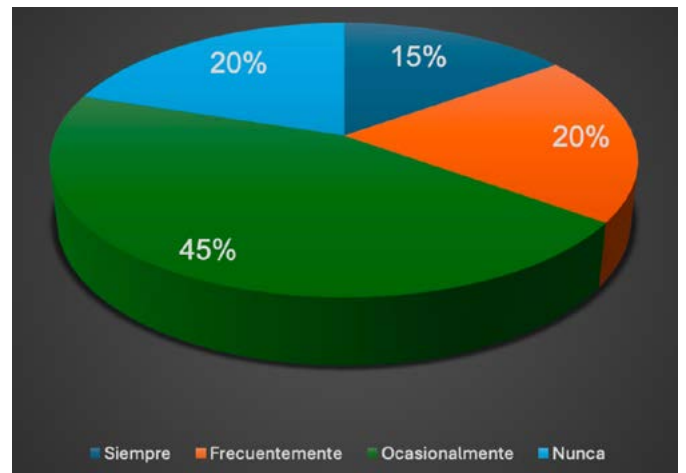
Tabla 6

¿Con qué frecuencia aceptas o validas comportamientos violentos en personajes por el contexto de la historia?



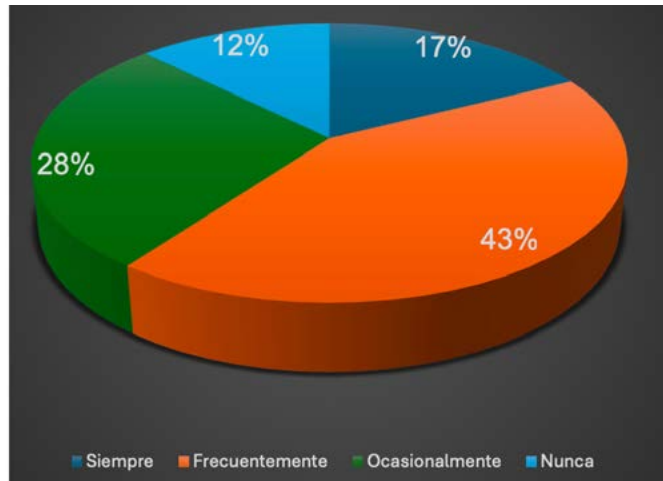
Gráfica 1

¿Con qué frecuencia consumes contenido audiovisual violento?



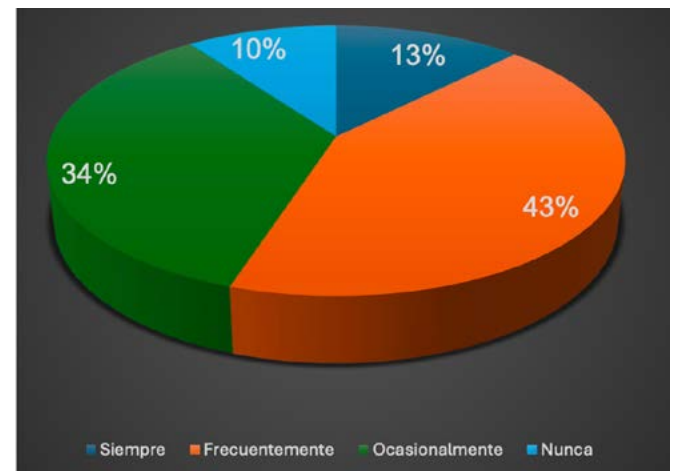
Gráfica 4

¿Cuán a menudo te parece que la violencia mostrada en los medios es excesiva y pierde su impacto emocional?



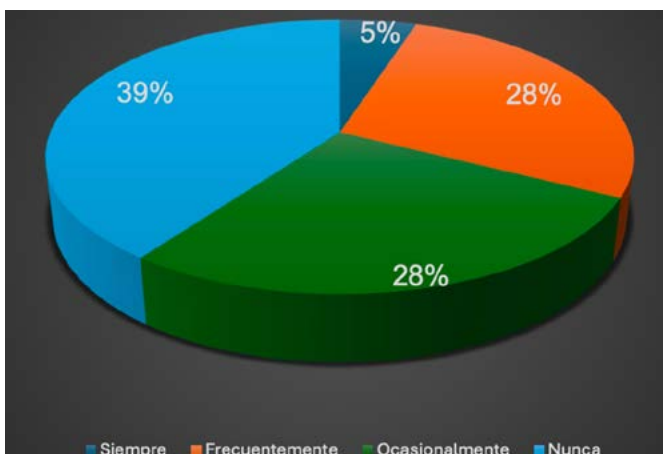
Gráfica 2

¿Con qué frecuencia crees que los medios de comunicación normalizan la violencia, haciéndola parecer menos grave?



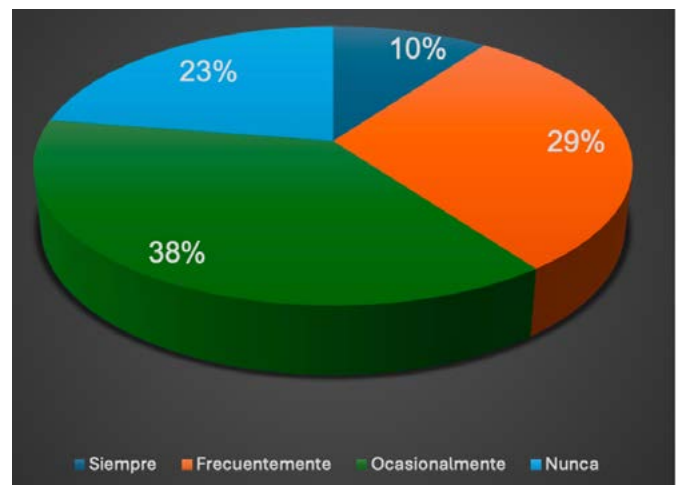
Gráfica 5

¿Con qué frecuencia notas que los personajes violentos son representados como héroes o figuras admirables?



Gráfica 3

¿Con qué frecuencia sientes que la violencia en los medios hace más insensible a los eventos violentos en la vida real?



Gráfica 6

¿Con qué frecuencia aceptas o validas comportamientos violentos en personajes por el contexto de la historia?

CONCLUSIONES

La evidencia científica demuestra de forma contundente que la exposición a violencia en los medios incrementa, en el corto plazo, el comportamiento agresivo físico y verbal entre niños, adolescentes y adultos jóvenes. Además, se registran aumentos en variables asociadas a la agresión como pensamientos y emociones agresivas que, según la teoría, están vinculadas a la conducta violenta

Uno de los efectos más discutidos es el aumento de la agresividad en adolescentes que consumen regularmente violencia audiovisual. Bandura (1977), a través de su teoría del aprendizaje social, argumenta que los individuos aprenden comportamientos mediante la observación, sobre todo cuando estas acciones son reforzadas o carecen de consecuencias negativas. Estudios posteriores han confirmado que la exposición prolongada a contenidos violentos puede llevar a la normalización de conductas agresivas (Anderson & Bushman, 2001).

REFERENCIAS

- Anderson, C. A. (2001). Effects of violent video games on aggressive behavior, aggressive cognition, aggressive affect, physiological arousal, and prosocial behavior. 353-359.
- Anderson, C. A. (2003). Anderson, C. A., Berkowitz, L., Donnerstein, E., Huesmann, L. R.,
- Johnson, J. D., Linz, D., Ma The influence of media violence on youth. *Psychological Science in the Public Interest*. págs. 81–110.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Prentice Hall.
- Papalia, D. E. (2012). *Desarrollo humano (12.ª ed.)*. McGraw-Hill Education.
- McGraw-Hill Education.
- https://www.ecured.cu/Violencia_audiovisual
- <https://dle.rae.es/audiovisual>
- <https://dle.rae.es/gore>
- https://doi.org/10.1111/j.1529-1006.2003.pspi_1433.x
- <https://www.who.int/>

IMPACTO DEL BURNOUT EN LA PRODUCTIVIDAD Y EFICIENCIA LABORAL EN LAS EMPRESAS

Sosa Tovar Hugo Airam Nohemi
Fecha de recepción: 27-noviembre-2025
Fecha de aceptación: 05-diciembre-2025

RESUMEN

La presente investigación plantea la siguiente hipótesis: "El trastorno del burnout tiene un impacto negativo en el ámbito laboral, afectando en la productividad y la eficiencia de los empleados, resultando así un incremento de fallos y reducción en la motivación, haciendo que se desarrolle un aumento en los niveles del ausentismo y las renunciaciones"

Objetivo

Analizar el impacto del burnout en el entorno laboral, identificando sus principales consecuencias en las empresas y sus efectos en la eficiencia de los empleados.

Material y Método

La muestra se conformó por treinta y ocho personas, de ambos sexos, que se encuentran laborando en una empresa con las siguientes características: empleados con contacto directo con los clientes, antigüedad laboral de mínimo 3 años con 8 horas de trabajo promedio por semana. Se utilizaron dos instrumentos: Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), de la autora Psic. Cristina Maslach y el Psic. Michael P. Leiter. Este cuestionario mide los 3 aspectos del síndrome de burnout: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal y el segundo una Escala tipo Likert de 20 ítems elaborado por la investigadora.

Conclusiones

Las investigaciones más recientes sobre el trastorno, muestran cómo se agregaron más enfoques que se consideran no solo factores organizacionales, sumando a esto el como también se sugiere que el burnout no solo es exclusivo de los profesionales, si no que afecta a una amplia gama de ocupaciones y niveles jerárquicos.

PALABRAS CLAVE

Síndrome burnout, Entorno laboral, Ausentismo, Motivación

ABSTRACT

This research proposes the following hypothesis: "Burnout disorder has a negative impact on the workplace, affecting employee productivity and efficiency, resulting in increased errors and reduced motivation, leading to higher levels of absenteeism and resignations."

Objective

Analyze the impact of burnout in the work environment, identifying its main consequences for companies and its effects on employee efficiency.

Material and Method

The sample consisted of thirty-eight people, of both sexes, working in a company with the following characteristics: employees with direct contact with clients, a minimum of 3 years' seniority, and an average of 8 hours of work per week. Two instruments were used: the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire, developed by psychologist Cristina Maslach and psychologist Michael P. Leiter. This questionnaire measures the three aspects of burnout syndrome: emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment. The second instrument was a 20-item Likert-type scale developed by the researcher.

Conclusions

The most recent research on the disorder shows how more approaches have been added that consider not only organizational factors, adding to this how it is also suggested that burnout is not only exclusive to professionals, but affects a wide range of occupations and hierarchical levels.

KEYWORDS

Burnout syndrome, Work environment, Absenteeism, Motivation

INTRODUCCIÓN

El “trastorno del burnout” o también conocido como “el síndrome del quemado” o “el síndrome de desgaste profesional”, ha ganado trascendencia en el ámbito académico y en el ámbito empresarial, por lo cual este trastorno afecta directamente a las empresas por la falta de rendimiento por parte de los trabajadores, con su relación con otros compañeros o en su defecto con los clientes.

Este trastorno se caracteriza por el agotamiento mental, emocional y físico a nivel profesional que son presentes por el resultado de exigencias agobiantes, estrés crónico o insatisfacción laboral

Esta creciente complejidad de los entornos laborales, marcada por la competitividad y la presión para alcanzar objetivos ha contribuido al aumento de casos de burnout, convirtiéndolo así en una preocupación global.

El burnout representa una amenaza significativa tanto para la salud de los trabajadores como para la sostenibilidad y competitividad de las empresas. A medida que el mundo laboral se vuelve más exigente, es crucial entender las causas y efectos de este trastorno para darlo a conocer. Este estudio contribuirá al conocimiento sobre el burnout en entornos de alta rotación, aportando herramientas que permitan a las empresas crear ambientes laborales más saludables y productivos.

Síndrome de burnout: decadencia del desempeño laboral y la salud mental

Ciertamente, el término “Burnout” se originó como tal utilizado por el psiquiatra Herbert Freudenberger en el año 1980. Una de manera hipotética, lo equiparó con un propietario que, a pesar de haber sido un incendio, quedo encendido su estructura destruida por las llamas, perdiendo su estructura casi sin cambios, junto con los perfiles de las ventanas y los ladrillos. Incluso desde el exterior, daba la impresión de que no había ocurrido nada.

Menciona que lo crucial residía en el interior, un edificio vacío y desolado. Se ilustra el hecho de agotamiento, despersonalización, la falta de satisfacción personal y de los individuos que trabajan bajo una presión interrumida.

Así la falta de logro individual se caracteriza por la insatisfacción y desestimación del trabajo que se realiza, esto afecta la autorrealización y evidencia de un declive significativo en el desempeño laboral de su día a día. En esta oportunidad, abarca vivencias adversas donde

el individuo se identifica así mismo como insuficiente por falta de entusiasmo en su administración debido a descontento en su administración laboral.

En cambio, hace referencia a una evolución psicológica en la que el estrés se torna persistente y se torna crónico después de la relación y rendimiento en el trabajo, que se vincula a través de un entorno de estrés extremadamente elevado. En su núcleo esta disfunción se manifiesta como principalmente se desarrolla en trabajos donde hay una interacción continua y directamente con otras personas, con las que se interactúa de manera constante pueden enfrentar problemas.

Salud mental y laboral

El incremento de la competencia en el ámbito empresarial ha generado un panorama desafiante para los empleados, quienes enfrentan constantes presiones que afectan su bienestar físico y emocional. Estas tensiones minan su capacidad para resolver problemas de manera eficaz, generando un impacto negativo tanto en su desempeño como en su motivación. Como consecuencia, se observa una pérdida gradual de interés en sus labores, una reducción notable en su nivel de compromiso con la organización, y un incremento en los riesgos de desarrollar problemas de salud física y mental.

Para contrarrestar estas problemáticas, resulta fundamental implementar estrategias efectivas dentro del ambiente laboral. Entre estas destaca la realización periódica de evaluaciones integrales a los trabajadores, que permitan identificar factores críticos que afectan su desempeño y bienestar. Estas valoraciones deben estar orientadas a garantizar la efectividad de las acciones realizadas por los empleados y a establecer controles internos que prevengan la aparición de circunstancias adversas. En particular, es vital prevenir situaciones relacionadas con condiciones de salud desfavorables, generadas o exacerbadas por el trabajo, que puedan impactar negativamente tanto a corto como a largo plazo.

Además, estas acciones no solo contribuyen a la prevención de nuevas complicaciones, sino que también ofrecen una base sólida para proporcionar soluciones concretas a problemas que ya hayan avanzado. La prevención se convierte en un pilar clave para asegurar un entorno laboral más saludable y sostenible.

Dentro de este contexto, es importante destacar que las complicaciones mencionadas pueden ser desencadenadas por diversos factores. Por ejemplo, las mujeres enfrentan desafíos únicos en el ámbito laboral debido a las múltiples circunstancias que deben manejar, lo que amplifica su vulnerabilidad a riesgos psicosociales. Por

ello, las organizaciones deben priorizar un enfoque centrado en la calidad de vida de sus miembros, considerando tanto los aspectos mentales como físicos.

Para lograrlo, es indispensable que quienes lideran estos esfuerzos cuenten con la capacidad y el compromiso necesarios para implementar medidas efectivas. Esto incluye la investigación de los factores de riesgo psicosocial que afectan a los empleados, con el fin de proporcionar soluciones fundamentadas y prácticas. Solo mediante este enfoque integral y proactivo será posible generar un ambiente laboral más favorable, que promueva el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, al tiempo que fomenta una mayor productividad y satisfacción organizacional

Posibles causas del agotamiento laboral

Existen diferentes causas que generan agotamiento laboral. Entre estas están las siguientes:

Falta de control: No tener derecho a opinar en el trabajo sobre los horarios, tareas o carga de trabajo puede derivar en agotamiento laboral. No tener lo que necesita para hacer el trabajo también puede causar agotamiento.

Falta de claridad sobre lo que se espera del trabajador: No estar seguro de lo que el jefe u otros esperan del trabajador, lo más probable es que sienta que no hace un buen trabajo.

Conflictos con otros: Trabajar con un abusador de la oficina. O bien sentir que los compañeros de trabajo están en contra. También puede suceder que el jefe se entrometa demasiado en el trabajo. Estos conflictos pueden causar estrés laboral.

Hay mucho o poco por hacer: Trabajo aburrido y rutinario. O bien estar tan ocupado que no puede cumplir con las exigencias. En estos casos, se necesita mucha más energía para mantenerte concentrado. Esto puede derivar en fatiga y agotamiento laboral.

Falta de apoyo: Si te sientes solo en el trabajo y en tu vida personal, es posible que el trabajador sienta más estrés.

Problemas con el equilibrio entre la vida y el trabajo: Problemas con el equilibrio entre la vida y el trabajo. Quizá el trabajo consume tanto tiempo y energía que, no queda nada para la familia y los amigos. Esta falta de equilibrio puede llevar al agotamiento laboral.

El impacto del burnout y el estrés laboral en la competitividad

El síndrome de burnout y el estrés laboral representan desafíos críticos para la eficiencia y competitividad de las empresas en cualquier sector. Los empleados que padecen burnout suelen mostrar comportamientos negativos hacia sus responsabilidades laborales, como desinterés en sus tareas, irritabilidad constante y una actitud de confrontación que les lleva a discutir los procesos establecidos. Además, este síndrome puede generar ausencias frecuentes, creando obstáculos para la fluidez y continuidad del trabajo.

Estos efectos no solo perjudican las actividades diarias del trabajador, sino que también tienen un impacto directo en el entorno laboral. Por supuesto, a esto se suman las múltiples manifestaciones físicas y psicológicas que el burnout genera, incluyendo fatiga extrema, trastornos del sueño, dificultades para concentrarse y problemas emocionales como ansiedad y depresión.

La combinación de estos factores perjudica tanto el bienestar individual como la productividad general de la organización.

La relación entre el burnout y la productividad

Diversos especialistas han advertido que el burnout no solo afecta el bienestar de los empleados, sino que también repercute profundamente en la productividad empresarial. Según Jesús Carrillo, director de economía sostenible del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), aunque el enfoque en la salud mental no debe limitarse únicamente a la productividad, esta relación es innegable.

Carrillo señala que el estrés laboral reduce la capacidad de los empleados para generar resultados eficaces en un tiempo determinado, lo que afecta la cantidad total de producción que pueden realizar.

Aunque en México no existen estadísticas específicas sobre el impacto del burnout en la productividad, indicadores internacionales ofrecen una perspectiva clara sobre el problema. Es el país con las jornadas laborales más largas entre las naciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), acumulando un promedio de 2,124 horas de trabajo al año. Este número supera ampliamente el promedio de la OCDE, que es de 1,687 horas. Sin embargo, trabajar más horas no necesariamente equivale a una mayor productividad

¿Cómo afecta la salud mental en la productividad laboral?

En un periodo en el que el mundo progresa hacia un crecimiento económico y productividad más elevado, el rol de la salud mental cobra una mayor importancia, particularmente en el contexto de los negocios.

Simultáneamente, aparece la necesidad de adquirir y examinar tácticas que se puedan aplicar para administrar y mantener la salud mental de los individuos en el ambiente de trabajo. Desde un punto de vista corporativo, es incuestionable que la salud, ya sea física o mental, influye de manera significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores.

De la misma forma que las condiciones físicas pueden influir en la habilidad de un empleado para actuar eficazmente, los trastornos de salud mental, tales como la tristeza, la ansiedad y el estrés, también pueden tener un impacto considerable en su rendimiento en el ambiente de trabajo.

La cuestión crucial de "¿cómo influye la salud mental en la productividad en el trabajo?" representa un misterio de gran relevancia en el entorno de los negocios y ha sido objeto de profundas investigaciones. De esta manera, el estrés y la ansiedad pueden incidir en la capacidad de enfocarse y la capacidad para tomar decisiones, lo que podría provocar fallos y una reducción en la eficiencia en la realización de las tareas laborales (Pérez-Fonseca et al., 2021).

En cambio, la depresión suele reducir la motivación y la energía, afectando negativamente la calidad y el volumen de trabajo ejecutado. Además, los trastornos mentales también provocan un incremento en las ausencias en el trabajo, además de la aparición del fenómeno denominado "presentismo" (estar presencialmente en el sitio de trabajo sin lograr niveles de productividad óptimos) y la rotación de personal.

Estos impactos generan costos considerables para las compañías, dado que un individuo que sufre una disminución en su ánimo debido a problemas de salud mental suele tener una eficiencia inferior a la de un individuo con una salud mental más estable, lo que repercute en la reducción de ventas, producción y calidad laboral, entre otros factores importantes.

La protección de la salud mental en el ambiente de trabajo no es simplemente un asunto de gestión de recursos. Bienestar de los trabajadores, sino también una táctica corporativa clara. Las entidades que promueven un entorno laboral favorable para la salud mental suelen contribuir a vivir incrementos en la productividad, la retención de empleados y un avance en su calidad de vida, honorabilidad

como empleadores.

¿Cómo afecta la salud mental a la productividad laboral y a la calidad de vida?

Se estima que la industria enfrenta pérdidas económicas significativas, derivadas de la falta de atención adecuada a los trastornos mentales en comparación con otras enfermedades físicas. Esta problemática no solo representa un desafío financiero, sino también un obstáculo para el desarrollo sostenible de las organizaciones y el bienestar de sus trabajadores.

Diversos estudios realizados a nivel global han evidenciado la estrecha relación entre los trastornos mentales no tratados y una serie de consecuencias adversas en el entorno laboral. Entre los efectos más comunes se encuentran el aumento del ausentismo laboral, ya que los empleados afectados por condiciones como depresión, ansiedad o estrés crónico tienden a faltar al trabajo con mayor frecuencia. Esto, a su vez, repercute negativamente en la productividad, ya que las tareas asignadas quedan incompletas o se delegan, lo que genera atrasos y sobrecarga a otros miembros del equipo.

Además, la presencia de trastornos mentales no tratados incrementa la probabilidad de accidentes laborales. Los trabajadores afectados suelen experimentar dificultades para concentrarse, tomar decisiones rápidas y reaccionar adecuadamente ante situaciones críticas, lo que eleva los riesgos en el desempeño diario de sus funciones. Este factor no solo pone en peligro a los empleados, sino también a la seguridad general de las operaciones.

Los conflictos laborales son otra consecuencia frecuente, ya que los trastornos mentales pueden afectar negativamente las habilidades de comunicación y manejo emocional de los empleados. Esto puede generar malentendidos, tensiones y enfrentamientos con compañeros de trabajo y supervisores, deteriorando el ambiente laboral. A largo plazo, una mala relación con colegas y jefes puede fomentar una cultura organizacional tóxica, erosionando la moral de los equipos y debilitando la cohesión interna.

El impacto de la salud mental en la productividad corporativa

La productividad o el cumplimiento de objetivos por parte de los colaboradores en las empresas depende de múltiples factores, entre los que se encuentra la presencia de un liderazgo inspirador y el ser impulsados a asumir tareas realistas pero que desafíen su intelecto y destrezas.

Sin embargo, hay otro factor fundamental que cada vez se asocia de manera más poderosa al desempeño profesional. Las organizaciones sensibilizadas con la importancia

de la salud mental y que proactivamente han establecido iniciativas concretas para proteger o promover la salud mental, al igual que el bienestar emocional de su fuerza laboral.

Impacto del síndrome de burnout en la productividad del trabajador

Hoy en día, nos encontramos en un mundo extremadamente rápido con una intensa actividad laboral, tanto física como mental. Se ha detectado una significativa violencia psicológica que devasta la salud emocional y la posibilidad de un entorno saludable en los espacios laborales. Todo esto representa una amenaza de estrés laboral para los empleados de cualquier organización, frecuentemente se ha oído expresiones como “estoy quemado”, “estoy agotado” entre otras.

Este tipo de actitudes requieren una meticulosa investigación para identificar las razones que provocan ese específico “desfondamiento psicológico” que provoca graves repercusiones en el trabajador. Uno de estos es el síndrome “del quemado” o síndrome burnout, debido a que es una forma de estrés laboral persistente que deja serias secuelas para los afectados.

El síndrome de burnout es una circunstancia que atravesada ciertos profesionales de instituciones que interactúan con individuos y se distingue por un desgaste emocional provocado por una sobrecarga en su trabajo, lo que puede resultar ineficaz para el correcto

desempeño de su trabajo, transformándose en un problema social y de salud pública.

Algunos expertos se ven obligados a involucrarse durante largas horas en los problemas e inquietudes de los individuos con los que llevan a cabo su labor. El desempeño constante de la labor del empleado bajo dichas circunstancias, genera una acumulación de emociones, además de un agotamiento personal, que puede llevar a un estrés persistente y agotamiento emocional.

En relación a esto, Mario Ortefa Olivares (1996), investigador y escritor del libro “productividad y fatiga laboral”, afirmó que el exceso de trabajo genera desgaste físico y psicológico, especialmente en esta sociedad de mercado tan en expansión donde se demanda un mayor esfuerzo de los trabajadores, que se involucran en una dinámica de competencia.

Sostiene que los empleados, en su intento por alcanzar los primeros puestos en productividad, experimentan estrés y tensión en su cuerpo que amenaza su salud e incluso su vida, dado que se vuelven susceptibles a padecer un paro cardíaco, entre otras consecuencias letales.

Para poner de ejemplo otro país que el mismo tema de nivel de burnout, podría ser Japón donde existe el padecimiento “Karoshi” el cual es conocido, como muerte por exceso de trabajo. Derivado de los sistemas de producción, control de calidad y el elevado nivel de rendimiento de los trabajadores, que al mismo tiempo trae muertes de empleados por fatiga laboral.

De acuerdo con David Bain (1992), “El síndrome de burnout es una seria condición que experimentamos en relación con nuestra labor”. Posee una evolución que nos lleva a dejar la ilusión inicial por comenzar un nuevo trabajo al anhelo desesperado de escapar de él o sentirse extremadamente frustrado al trabajar, y es en este punto cuando la productividad del empleado se va reduciendo.

La inadecuada organización del tiempo y las responsabilidades laborales tiende a generar cuadros de depresión, ansiedad, cansancio crónico, trastornos del sueño, frustración y el surgimiento de actitudes pesimistas. Es una afección que impacta particularmente a los profesionales cuyo trabajo se fundamenta en la interacción con otros individuos, ya sean clientes o empleados de la compañía, ya sean del mismo o de un nivel superior.

Un caso común de este síndrome es en la labor de enseñanza en este ámbito, donde se genera una acumulación de emociones y un desgaste personal, que a menudo puede llevar al estrés crónico y formar el estado conocido como agotamiento, “quemado”, o síndrome de Burnout.

Es crucial entender que las personas con grandes cargas laborales experimentan impactos físicos, emocionales y psicológicos. Es en este punto donde muchos empleados se cuestionan ¿Cuándo, tanto exceso de trabajo nos puede impactar?, ¿Cómo es que no nos percatamos de la situación?, al igual que estas interrogantes, también se plantean críticas y reclamos respecto a las condiciones en las que llevan a cabo sus tareas laborales, sus relaciones interpersonales.

Factores que contribuyen al burnout

El síndrome de burnout se encuentra estrechamente vinculado a condiciones laborales exigentes y poco saludables. Entre los principales factores que propician su aparición destacan:

Exceso de responsabilidad: En muchos casos, las tareas asignadas requieren altos niveles de concentración, atención al detalle y precisión. Cuando esta presión se mantiene de manera constante sin periodos de recuperación, los empleados pueden experimentar agotamiento y dificultades para gestionar sus emociones, afectando su desempeño general.

Jornadas laborales prolongadas: La falta de equilibrio entre el tiempo dedicado al trabajo y las horas destinadas al descanso y vida personal es otro factor crítico. Los horarios excesivos pueden aumentar considerablemente la fatiga, reduciendo la capacidad de recuperación del empleado y afectando su bienestar mental y físico.

Trabajo monótono y sin incentivos: La repetición constante de tareas sin oportunidades de crecimiento o desafíos intelectuales genera desmotivación y frustración. Cuando los empleados perciben que sus esfuerzos no son valorados o que su trabajo carece de propósito, el burnout puede desarrollarse con mayor facilidad.

Estilo de gestión y liderazgo inadecuado: La forma en que los empleados son dirigidos y supervisados influye significativamente en su bienestar laboral. Tratos injustos, favoritismos, prejuicios y una comunicación deficiente por parte de los líderes pueden generar estrés innecesario, afectando negativamente la moral de los trabajadores y debilitando la cohesión del equipo.

El síndrome de burnout no solo afecta el bienestar emocional de los trabajadores, sino que también tiene serias repercusiones en la salud física. Aquellos que padecen este síndrome pueden experimentar una serie de condiciones médicas, como trastornos digestivos, migrañas intensas, afecciones cardiovasculares y otros problemas de salud que comprometen su calidad de vida ("El síndrome de burnout en las empresas", 2020).

Estudios han revelado que los empleados que sufren de burnout tienen un 23% más de probabilidades de necesitar atención médica en salas de emergencia, lo que refleja el impacto significativo de este fenómeno en la salud pública y los costos sanitarios asociados.

Más allá de las consecuencias físicas, el burnout también afecta la percepción que los trabajadores tienen de sí mismos. La falta de satisfacción personal y profesional puede llevarlos a evaluar negativamente su desempeño, reduciendo su confianza y afectando su capacidad para cumplir con sus responsabilidades laborales.

Además, esta percepción negativa tiende a deteriorar sus relaciones interpersonales dentro de la organización, dificultando la comunicación efectiva y generando tensiones entre colegas y superiores.

Consecuencias organizacionales del burnout

Desde una perspectiva organizacional, la recuperación del burnout puede extenderse por meses, afectando la productividad y estabilidad de las empresas. Se

estima que un trabajador que ha experimentado burnout puede tardar hasta seis meses en recuperar su capacidad laboral óptima, lo que representa un obstáculo considerable para las organizaciones ("Burnout: Empresas pueden perder hasta seis meses de productividad por trabajador estresado", 2016).

Además, este síndrome contribuye al incremento del absentismo laboral y la rotación de personal. Los empleados afectados tienen un 63% más de probabilidades de ausentarse por razones de salud, lo que dificulta la continuidad operativa y genera costos adicionales en gestión de personal. Asimismo, el burnout incrementa en 2.6 veces la probabilidad de que los empleados busquen activamente nuevas oportunidades laborales, lo que puede derivar en una fuga de talento y mayores gastos en procesos de contratación y capacitación de nuevos empleados.

Impacto económico del burnout

El impacto financiero del burnout es alarmante. En Estados Unidos, se estima que este síndrome genera pérdidas que superan los 500 mil millones de dólares anualmente.

A causa del desgaste laboral, las empresas pierden aproximadamente 550 millones de días laborales al año, lo que repercute negativamente en la productividad y competitividad empresarial.

Investigaciones realizadas por la Universidad de Stanford han evaluado los costos asociados a la salud y mortalidad derivada del burnout. Los estudios indican que este fenómeno representa un gasto cercano a los 190 mil millones de dólares, equivalente al 8% del presupuesto nacional destinado a la atención médica. Además, los efectos del burnout han sido vinculados a aproximadamente 120,000 fallecimientos anuales, lo que subraya la gravedad de este problema como una crisis de salud pública.

Sobrecarga de trabajo y calidad de vida en el trabajo

La carga laboral se refiere al volumen de trabajo tanto físico como mental que se realiza, un individuo. La carga de trabajo mental se refiere a la carga laboral mental totalidad de datos que un empleado debe captar e interpretar al realizar sus labores (Sanders y McCormick, 1993). En cuanto a la carga laboral física, se refiere al aumento o sobrecarga de tareas que demandan esfuerzo físico.

La sobrecarga laboral alude a una sobrecarga de trabajo (exceso de tareas, complejidad y dificultad en las mismas) que se debe llevar a cabo en un periodo de

tiempo específico. La sobrecarga laboral sucede cuando el empleado siente que las exigencias laborales superan sus capacidades y recursos para satisfacer sus responsabilidades laborales de forma eficaz y en un lapso de tiempo determinado (Veloutsou y Panigyrakis, 2004).

Levi, Frankenhaeuser y Gardell (1986) describen la sobrecarga como una carga excesiva cuantitativa se refiere al volumen de trabajo que realiza un individuo en un lapso de tiempo específico; mientras que la sobrecarga cualitativa se refiere al exceso de labores repetitivas, complicadas y sin variedad. Además, la sobrecarga de funciones implica un exceso de responsabilidades que un empleado tiene que cumplir en un periodo de tiempo específico.

De acuerdo con Jex, las posibles razones de la sobrecarga de roles pueden ser, entre otras, un rasgo habitual en ciertas profesiones, también producto de situaciones temporales, del aumento de demandas al empleado, o bien ocurren cuando un trabajador adopta de manera voluntaria una gran cantidad de responsabilidades (Jex, 2000).

El exceso de trabajo genera varios impactos en los empleados, entre los que se incluyen, por ejemplo, el estrés, la tensión física y mental, la percepción de amenaza y descontento, la disminución de la motivación en el trabajo y la reducción de la satisfacción en el trabajo, los trastornos fisiológicos y psicosomáticos, el cansancio físico y emocional, la propensión a dejar el trabajo, la adicción al alcohol y el aumento en el uso de tabaco.

Principales consecuencias del burnout laboral

1. Disminución de la productividad: Las personas que experimentan burnout suelen estar físicamente presentes, pero mentalmente desconectadas de sus actividades. El agotamiento crónico prolongado afecta la claridad mental, provoca mala memoria y dificulta la concentración. Esto no solo incrementa la probabilidad de cometer errores, sino que también reduce significativamente el desempeño laboral. Según el neurocientífico Néstor Braidot, el estrés y el agotamiento crónico "jibarizan" funcionalmente el cerebro, lo que resulta en una toma de decisiones más lenta, errónea e ineficaz.

2. Aumento del ausentismo: Los trabajadores que padecen burnout suelen presentar problemas de salud física y emocional, lo que los lleva a faltar al trabajo con frecuencia. De hecho, según Forbes, el 58% del ausentismo laboral en México está relacionado con cuestiones de salud. Esto impacta directamente en la productividad de las empresas y genera pérdidas financieras significativas.

3. Altas tasas de rotación: El agotamiento laboral contribuye a la rotación elevada de personal, lo que representa un reto tanto operativo como económico para las organizaciones. Sustituir a un empleado puede costar entre la mitad y el doble de su salario anual, lo que resulta en un gasto considerable de tiempo y recursos.

4. Baja moral y ambiente laboral negativo: El burnout afecta la moral de los empleados, quienes tienden a desconectarse emocionalmente de sus trabajos y sus colegas. Esto deteriora las relaciones interpersonales, disminuye la comunicación efectiva y fomenta la aparición de conflictos internos. Como resultado, el ambiente laboral se torna negativo, afectando tanto la cohesión del equipo como la satisfacción general de los trabajadores.

5. Problemas de salud: Las implicaciones para la salud de los empleados son alarmantes. Estudios recientes revelan que las personas que sufren de burnout tienen un 23% más de probabilidades de terminar en una sala de emergencias y un 63% más de probabilidades de requerir días de incapacidad a lo largo del año. Esto refleja el impacto profundo y sostenido del desgaste profesional en el bienestar físico y mental de los trabajadores.

OBJETIVO

Analizar el impacto del burnout en el entorno laboral, identificando sus principales consecuencias en las empresas y sus efectos en la eficiencia de los empleados.

MATERIAL Y MÉTODO

a) Período en el que se realizó el estudio: en el periodo septiembre 2024 a Abril 2025

b) Muestra: El tipo de muestra que se utilizó en esta investigación es no probabilística intencional, conformada por treinta y ocho personas ambos sexos, que se encontraran laborando en una empresa con las siguientes características: empleados con contacto directo con los clientes, antigüedad laboral de mínimo 3 años con 8 horas de trabajo promedio por semana.

c) Tipo de investigación: Transversal, porque el proceso de medición en un solo momento.

d) Procedimiento: La aplicación fue de manera física a el personal de atención al cliente, en empresas tanto públicas como del sector privado.

En lo que respecta a consideraciones éticas el estudio se apegó estrictamente a la ley de protección de datos personales, cuidando el anonimato al recopilar, procesar y almacenar los datos de los padres de familia

e) Instrumento(s) utilizado(s): Se utilizaron dos instrumentos:

Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

Autor: La psicóloga Cristina Maslach y el psicólogo Michael P. Leiter

Características de la prueba: Este cuestionario mide los 3 aspectos del síndrome de burnout.

1- Agotamiento emocional:

Sensación de cansancio emocional y físico extremo. Percepción de no poder continuar con las demás del trabajo.

2- Despersonalización:

Actitudes negativas o cínicas hacia los clientes, colegas o el trabajo en general. Despego emocional o indiferencia en las interacciones laboral.

3- Realización personal:

Sentimientos de competencia y logro en el trabajo. Baja realización personal se asocia con el sentimiento de ser ineficaz.

Escala ipo likert elaborado por el investigador de 16 ítems.

RESULTADOS

En la presente investigación se formuló la siguiente hipótesis “El trastorno del burnout tiene un gran impacto negativo en el ámbito laboral, afectado así en la productividad y la eficiencia de los empleados, resultando así un incremento de fallos y reducción en la motivación, haciendo que se desarrolle un aumento en los niveles del ausentismo y las renuncias” y con los resultados obtenidos la hipótesis planteada no se confirma.

Los resultados basados en la variable independiente las cuales son la carga de trabajo y desarrollo del personal, un 29% de los encuestados sienten que su trabajo los está desgastando todos los días, un 32% afirman como el trabajar todos los días con personas les genera cansancio, un 23% confirma que cada mañana sienten una fatiga antes de iniciar su jornada laboral, con el desarrollo del personal el 39% de los encuestados afirman que su trabajo es interesante y desafiante, por último se muestra que el 42% no está de acuerdo ni en desacuerdo con sentirse motivado para trabajar cada día.

Por lo tanto, el resultado de los datos obtenidos confirma que particularmente la variable de carga de

trabajo, donde algunos empleados experimentan la fatiga y desgaste mas no perciben una disminución en su productividad.

En cuanto a la variable dependiente las cuales son productividad laboral, rotación de personal y ausentismo del personal, un 34% muestra estar en desacuerdo con que su desempeño haya disminuido en cuanto a la calidad de los resultados, el 37% está totalmente en desacuerdo con sentir la necesidad de ausentarse del trabajo por falta de motivación y por último el 53% está totalmente en desacuerdo con que ha aumentado la cantidad de días que ha tomado de descanso o licencia. Por lo cual los resultados obtenidos no confirman un impacto negativo generalizado en la productividad laboral, rotación y ausentismo del personal.

TABLAS Y GRÁFICAS

INSTRUMENTO 1

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------------------------|------------|-------------|
| Nunca | 5 | 13% |
| Pocas veces al año o menos | 4 | 10% |
| Una vez al mes o menos | 4 | 11% |
| Unas pocas veces al mes | 7 | 18% |
| Una vez a la semana | 4 | 11% |
| Pocas veces a la semana | 9 | 24% |
| Todos los días | 5 | 13% |
| TOTAL | 38 | 100% |

Tabla 1

Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------------------------|------------|-------------|
| Nunca | 3 | 8% |
| Pocas veces al año o menos | 5 | 13% |
| Una vez al mes o menos | 7 | 18% |
| Unas pocas veces al mes | 6 | 15% |
| Una vez a la semana | 3 | 8% |
| Pocas veces a la semana | 6 | 15% |
| Todos los días | 9 | 23% |
| TOTAL | 38 | 100% |

Tabla 2

Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo, me siento fatigado

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------------------------|------------|-------------|
| Nunca | 10 | 20% |
| Pocas veces al año o menos | 6 | 12% |
| Una vez al mes o menos | 3 | 9% |
| Unas pocas veces al mes | 2 | 6% |
| Una vez a la semana | 4 | 9% |
| Pocas veces a la semana | 5 | 12% |
| Todos los días | 11 | 32% |
| TOTAL | 38 | 100% |

Tabla 3

Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa

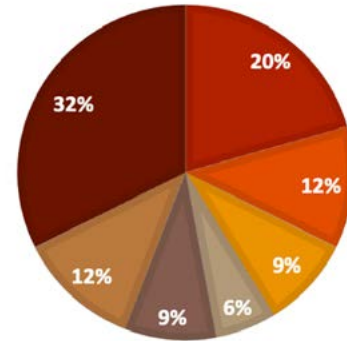
| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------------------------|------------|-------------|
| Nunca | 4 | 13% |
| Pocas veces al año o menos | 6 | 20% |
| Una vez al mes o menos | 6 | 19% |
| Unas pocas veces al mes | 1 | 3% |
| Una vez a la semana | 1 | 3% |
| Pocas veces a la semana | 4 | 13% |
| Todos los días | 9 | 29% |
| TOTAL | 38 | 100% |

Tabla 4
Siento que mi trabajo me ésta desgastando

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------------------------|------------|-------------|
| Nunca | 4 | 10% |
| Pocas veces al año o menos | 1 | 3% |
| Una vez al mes o menos | 2 | 5% |
| Unas pocas veces al mes | 1 | 3% |
| Una vez a la semana | 0 | 0% |
| Pocas veces a la semana | 18 | 47% |
| Todos los días | 12 | 32% |
| TOTAL | 38 | 100% |

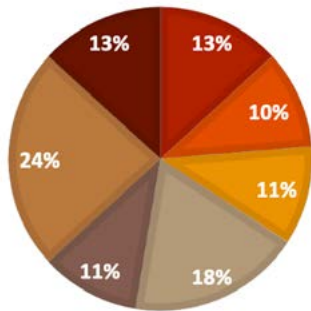
Tabla 5
Me siento con mucha energía en mi trabajo

■ Nunca ■ Pocas veces al año o menos ■ Una vez al mes o menos
■ Unas pocas veces al mes ■ Una vez a la semana ■ Pocas veces a la semana
■ Todos los días



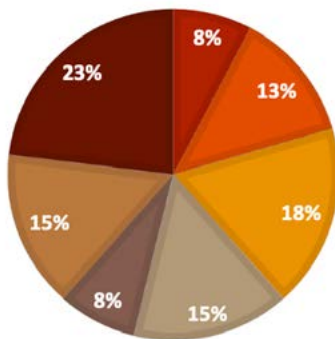
Gráfica 3
Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa

■ Nunca ■ Pocas veces al año o menos ■ Una vez al mes o menos
■ Unas pocas veces al mes ■ Una vez a la semana ■ Pocas veces a la semana
■ Todos los días



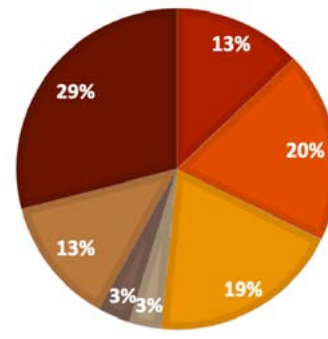
Gráfica 1
Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.

■ Nunca ■ Pocas veces al año o menos ■ Una vez al mes o menos
■ Unas pocas veces al mes ■ Una vez a la semana ■ Pocas veces a la semana
■ Todos los días



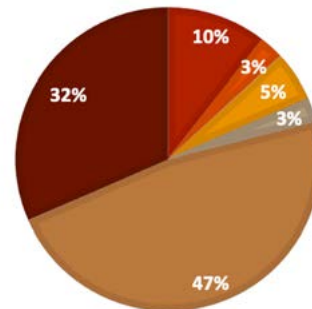
Gráfica 2
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo, me siento fatigado

■ Nunca ■ Pocas veces al año o menos ■ Una vez al mes o menos
■ Unas pocas veces al mes ■ Una vez a la semana ■ Pocas veces a la semana
■ Todos los días



Gráfica 4
Siento que mi trabajo me ésta desgastando

■ Nunca ■ Pocas veces al año o menos ■ Una vez al mes o menos
■ Unas pocas veces al mes ■ Una vez a la semana ■ Pocas veces a la semana
■ Todos los días



Gráfica 5
Me siento con mucha energía en mi trabajo

INSTRUMENTO 2

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------------------|------------|-------------|
| Totalmente en desacuerdo | 12 | 32% |
| En desacuerdo | 13 | 34% |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 5 | 13% |
| De acuerdo | 5 | 13% |
| Totalmente de acuerdo | 3 | 8% |
| TOTAL | 38 | 100% |

Tabla 1

He notado que estoy cometiendo más errores en las tareas que realizo últimamente



Gráfica 1

He notado que estoy cometiendo más errores en las tareas que realizo últimamente

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------------------|------------|-------------|
| Totalmente en desacuerdo | 10 | 26% |
| En desacuerdo | 13 | 34% |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 7 | 18% |
| De acuerdo | 4 | 11% |
| Totalmente de acuerdo | 4 | 11% |
| TOTAL | 38 | 100% |

Tabla 2

Mi desempeño en el trabajo ha disminuido en cuanto a la calidad de los resultados



Gráfica 2

Mi desempeño en el trabajo ha disminuido en cuanto a la calidad de los resultados

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------------------|------------|-------------|
| Totalmente en desacuerdo | 12 | 32% |
| En desacuerdo | 10 | 26% |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 8 | 21% |
| De acuerdo | 4 | 10% |
| Totalmente de acuerdo | 4 | 11% |
| TOTAL | 38 | 100% |

Tabla 3

Siento que las tareas que hacía con normalidad son más pesadas y difíciles de completar



Gráfica 3

Siento que las tareas que hacía con normalidad son más pesadas y difíciles de completar

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------------------|------------|-------------|
| Totalmente en desacuerdo | 14 | 37% |
| En desacuerdo | 6 | 16% |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 6 | 16% |
| De acuerdo | 4 | 10% |
| Totalmente de acuerdo | 8 | 21% |
| TOTAL | 38 | 100% |

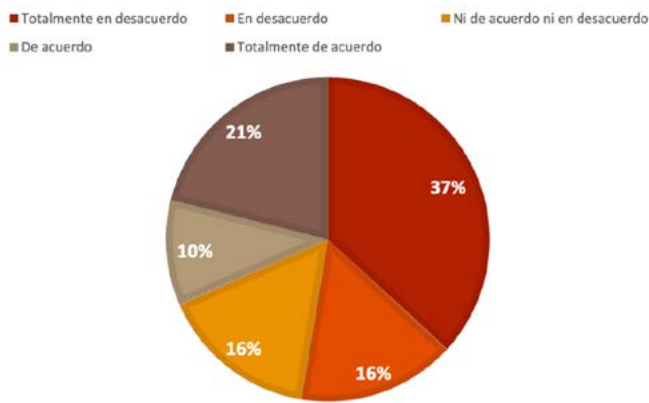
Tabla 4

Siento la necesidad de ausentarme en el trabajo debido a la falta de motivación

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------------------|------------|-------------|
| Totalmente en desacuerdo | 11 | 29% |
| En desacuerdo | 6 | 16% |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 6 | 16% |
| De acuerdo | 9 | 23% |
| Totalmente de acuerdo | 6 | 16% |
| Total | 38 | 100% |

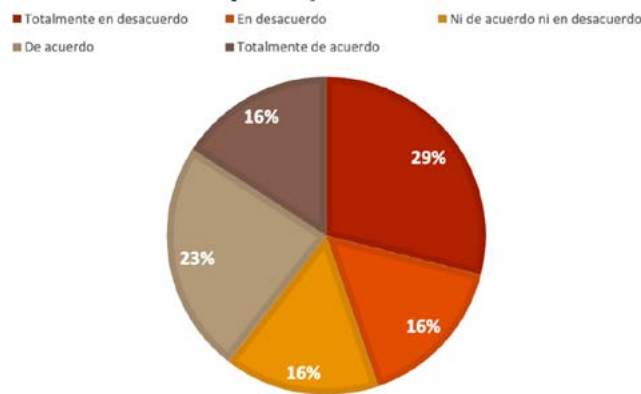
Tabla 5

Mis días en el trabajo me parece monótona o aburrida



Gráfica 4

Siento la necesidad de ausentarme en el trabajo debido a la falta de motivación



Gráfica 5

Mis días en el trabajo me parece monótona o aburrida

Obtenido de

- ¿Cómo afecta la salud mental en la productividad laboral?: https://repositorio.cun.edu.co/bitstream/handle/cun/6084/Gait%C3%A1nDom%C3%ADnguezMelany_2023_SaludMentalProductividadLaboral.pdf?sequence=1
- Global, D. (19 de marzo de 2020). *Deloitte*. Obtenido de El impacto de la salud mental en la productividad corporativa : https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cr/Documents/humancapital/docs/impacto-de-la-salud-mental-en-la-productividad-corporativa.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Juarez García , A., Idrovo , A. J., Camacho Avila , A., & Placencia Reyes , O. (2014). Síndrome de burnout en población mexicana: Una revisión sistemática. *Salud Mental*,
- Luperdi, X. E. (2021). *Burnout y calidad de vida laboral en empresas públicas y privadas* .
- Martins, J. (28 de marzo de 2025). *Que es el burnout: Como identificarlo y prevenir el desgaste profesional*. Obtenido de asana: <https://asana.com/es/resources/what-is-burnout>
- OCC. (27 de enero de 2025). *OCC* . Obtenido de Como se impacta la salud mental en el entorno laboral, según trabajadores en México: https://prensa.occ.com.mx/prensa/como-impacta-la-salud-mental-en-el-entorno-laboral-segun-trabajadores-en-mexico?utm_source=chatgpt.com
- Ovando, A. Y. (Febrero de 2012). Obtenido de <http://132.248.9.195/ptd2013/Presenciales/0687917/0687917.pdf93>
- Perez, J. P. (2020). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo *Estudios Gerenciales*,
- Perspectivas*. (11 de Noviembre de 2024). Obtenido de Kilpatrick Executive: https://www.kilpatrickexecutive.com/es/burnout-laboral-mexico-preencion/?utm_source=chatgpt.com
- Reyes García , F. A., Guerrero Vargas , M., Ortega Reyes , A. O., Robles Acosta , C., & Hernández Gress , E. S. (2000). Revisión Teórica de los elementos de impacto del síndrome de burn-out en el clima organizacional. *Revistas y boletines científicos* .
- Rodríguez Llanes, P., Aurelia Valenzuela, B., & Leon Baro , M. (2023) . Síndrome de burnout: decadencia del desempeño laboral y la salud mental. *La revista electronica "ciencia tecnologia y humanidades"* .
- Romero, M. A. (enero de 2014). Obtenido de El síndrome de burnout y los estilos de afrontamiento en el personal de otorgamiento de prestamos de una entidad de la administración pública del distrito federal: <https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000708361/3/0708361.pdf>
- Sawchuk , C. N., Oesterle, D., Hall- Flavin , D. K., Betcher, D. K., & Allen, D. (16 de Marzo de 2024). *Mayo Clinic*. Obtenido de Estilo de vida saludable, Desgaste laboral: cómo detectarlo y tomar medidas: https://www.mayoclinic.org/es/healthy-lifestyle/adult-health/in-depth/burnout/art-20046642?utm_source=chatgpt.com
- Zapata, J. D. (1 de Enero de 2025). *bnzero*. Obtenido de El síndrome de burnout: un impacto silencioso en la salud mental laboral : https://bnzero.com/investigaciones/el-sindrome-de-burnout-un-impacto-silencioso-en-la-salud-mental-laboral/?utm_source=chatgpt.com

CONCLUSIONES

Las investigaciones más recientes sobre el trastorno, muestran cómo se agregaron más enfoques que se consideran no solo factores organizacionales, sumando a esto el como también se sugiere que el burnout no solo es exclusivo de los profesionales, si no que afecta a una amplia gama de ocupaciones y niveles jerárquicos.

REFERENCIAS

- Cabrera, D. C. (Julio de 2014). *Impacto del síndrome de burnout en la productividad del trabajador* . Obtenido de <https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000714452/3/0714452.pdf>
- Caceres, G. C. (29 de Abril de 2021). *Voz Pro Salud Mental* . Obtenido de ¿Cómo afecta la salud mental a la productividad laboral y a la calidad de vida? : https://www.vozprosaludmental.org.mx/post/c%C3%B3mo-afecta-la-salud-mental-a-la-productividad-laboral-y-a-la-calidad-de-vida?utm_source=chatgpt.com
- César, G. C. (2020). *Efecto del clima organizacional en el estrés laboral, síntomas y trastornos psicomáticos y en la satisfacción laboral en una muestra de trabajadores mexicanos* . CDMX.
- Fernandez, K. Y. (2023). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores en las organizaciones* . Veracruz.
- Gaitan , M., Gonzales Rodríguez , M. A., & Ordeñez Argote , A. M. (s.f.).

LA IMPORTANCIA DEL SALARIO EMOCIONAL EN LAS ORGANIZACIONES

Hernández Castillo Pablo Fernando
Fecha de recepción: 15-diciembre-2025
Fecha de aceptación: 29-diciembre-2025

RESUMEN

La presente investigación plantea la siguiente hipótesis: "Fomentar el salario emocional en las organizaciones incrementa la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados, lo que a su vez permite mejorar la productividad"

Objetivo

Promover la implementación del salario emocional en las organizaciones para incrementar la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados, contribuyendo así a la mejora de la productividad.

Material y Método

La muestra se conformó por cuarenta personas, de ambos sexos, entre veinticuatro y cincuenta años, estado civil indistinto, que se encuentre laborando en una organización en un plazo mínimo de un año de antigüedad como mínimo. Se utilizaron dos instrumentos: Escala general de Satisfacción y Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosociales en los centros de trabajo, por medio de un enlace digital de Microsoft Forms.

Conclusiones

El salario emocional no solo representa una herramienta clave para el desarrollo humano dentro de las organizaciones, sino también un recurso estratégico para fortalecer la cultura organizacional, reducir la rotación de personal y potenciar el rendimiento con la productividad. Un liderazgo empático y la correcta gestión del talento humano son fundamentales para implementar de manera efectiva este tipo de compensación en el que es fundamental para las personas para un mejor bienestar.

PALABRAS CLAVE

Salario emocional, Clima laboral, Satisfacción laboral

ABSTRACT

This research proposes the following hypothesis: "Promoting emotional salary in organizations increases job satisfaction and employee commitment, which in turn improves productivity."

Objective

Promote the implementation of emotional salary in organizations to increase job satisfaction and employee commitment, thus contributing to improved productivity.

Material and Method

The sample consisted of forty people, of both sexes, between twenty-four and fifty years old, with no marital status, who had been working in an organization for at least one year. Two instruments were used: A General Satisfaction Scale and a Questionnaire to identify psychosocial risk factors in the workplace, administered via a Microsoft Forms digital link.

Conclusions

Emotional salary is not only a key tool for human development within organizations, but also a strategic resource for strengthening organizational culture, reducing employee turnover, and boosting performance and productivity. Empathetic leadership and effective human talent management are fundamental for implementing this type of compensation, which is essential for people's well-being.

KEYWORDS

Emotional salary, Work environment, Job satisfaction

INTRODUCCIÓN

Durante mucho tiempo, la cantidad de dinero y servicios que se le da a una persona a cambio de realizar un trabajo asignado, mejor conocida como la retribución económica. Fue la mejor atribución del éxito y la satisfacción laboral.

Sin embargo, hoy en día con muchos cambios tanto como generacionales y los avances tecnológicos ha dado a inicio un nuevo enfoque que es considerado sumamente importante en las empresas debido a que este influye mucho en el trabajador ya que son factores para su bienestar.

El salario emocional es aquello que se le considera como beneficios no económicos ni materiales hacia el trabajador que satisfacen las necesidades psicológicas y emocionales como el desarrollo personal, reconocimiento de los logros, flexibilidad de horarios entre la vida personal y el ámbito laboral. Estos aspectos permiten al trabajador desarrollar un sentido de pertenencia hacia la empresa y aumentar su nivel de compromiso que repercute positivamente en la persona tanto como en la empresa.

Esto se ha convertido en un factor clave para el bienestar y la productividad de los trabajadores en el entorno laboral actual, debido a que es considerado el salario emocional como un aspecto fundamental que debe tomarse en cuenta en el momento de analizar la propuesta u oferta de trabajo.

Importancia del salario emocional en la gestión de recursos humanos.

En la gestión moderna de recursos humanos, el salario emocional se considera un instrumento clave para mejorar la experiencia del empleado y maximizar su potencial de desempeño, así como su bienestar integral.

Las organizaciones están reconociendo que el éxito no solo se mide por la rentabilidad económica, sino también por el grado de satisfacción y bienestar de sus empleados. Los programas de salario emocional no solo benefician a los trabajadores, sino también a la organización en su conjunto, ya que un empleado emocionalmente satisfecho, es más productivo y comprometido con las tareas o labores que le proporcionan.

Al proporcionar beneficios emocionales, las organizaciones logran fortalecer el sentimiento de pertenencia y el vínculo afectivo de los empleados con la organización. El salario emocional permite crear un ambiente de trabajo saludable, en el que los empleados se sienten respetados, valorados y motivados.

El impacto del salario emocional en la motivación y productividad

El impacto más poderoso del salario emocional es su capacidad para incrementar la motivación, rendimiento y productividad de los empleados. Cuando los empleados se sienten valorados y apoyados emocionalmente, están más inclinados a trabajar con entusiasmo y dedicación. Los beneficios emocionales, como el reconocimiento de logros y las oportunidades de desarrollo profesional, actúan como una muy buena motivación intrínseca. Esta motivación interna impulsa a los empleados a realizar su trabajo con más eficacia y creatividad, lo cual contribuye significativamente a la productividad organizacional.

Además, el salario emocional es sumamente importante ya que reduce el estrés laboral. Un entorno de trabajo que promueve el bienestar emocional genera un clima laboral más saludable, lo cual permite que los empleados se enfrenten a los desafíos laborales de manera más efectiva. Cuando los empleados tienen un equilibrio adecuado entre su vida personal y profesional, y cuando se sienten apoyados y comprendidos por la organización, su nivel de estrés disminuye, lo que, a su vez, mejora su rendimiento.

La necesidad de obtener un salario emocional adecuado: En un mundo cada vez más dinámico y competitivo, los empleados están buscando más que solo una compensación económica. Las nuevas generaciones, como la Generación Z y los millennials, valoran especialmente los aspectos emocionales del trabajo, tales como la autonomía, la creatividad y la reconexión personal.

Estos trabajadores desean tener la oportunidad de ser reconocidos por sus logros y de tener un equilibrio entre su vida personal y profesional. Esto ha llevado a las empresas a adaptar sus políticas y cultura organizacional para satisfacer estas necesidades emocionales, entendiendo que los beneficios emocionales no solo mejoran el bienestar de los empleados, sino que también tienen un impacto directo en la productividad organizacional.

Además, la creación de un entorno de trabajo que valore el bienestar emocional de los empleados tiene un impacto positivo en la reducción del agotamiento laboral (burnout), dos de los problemas más comunes en las empresas actuales. Los empleados que no se sienten valorados o que están sobrecargados de trabajo tienden a experimentar altos niveles de estrés, lo que afecta negativamente su salud y desempeño, en donde llegan a tomar la decisión de renunciar debido a que no se sienten en un ambiente de su agrado o que no les cause esa seguridad y reconocimiento que hoy en día

se busca. Por lo tanto, un salario emocional adecuado es esencial para prevenir el burnout, y para que los empleados puedan mantener un equilibrio emocional en su vida laboral y personal.

La psicología organizacional y su relación con el salario emocional

La psicología organizacional es una rama de la psicología que se enfoca en el estudio de los comportamientos humanos dentro de las organizaciones, con el objetivo de mejorar la productividad, el bienestar de los empleados y la eficacia organizacional. Esta disciplina estudia cómo las organizaciones pueden diseñar estructuras, procesos y ambientes laborales que promuevan salud mental y bienestar emocional en los empleados. Además, la psicología organizacional está profundamente vinculada con el salario emocional, ya que se centra en la creación de un entorno que favorezca la satisfacción y motivación de los trabajadores, factores fundamentales para el rendimiento de la organización.

Uno de los elementos clave en la psicología organizacional es la creación de entornos laborales saludables, donde los empleados se sientan apoyados y protegidos frente a los riesgos psicosociales.

En este sentido, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 desempeña un papel fundamental, ya que establece las bases para identificar, prevenir y manejar los factores de riesgo psicosocial dentro de las organizaciones.

La NOM-035-STPS-2018, publicada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en México, tiene como objetivo identificar, prevenir y atender los riesgos psicosociales en el trabajo, tales como el estrés laboral, el agotamiento y la violencia laboral, que pueden afectar la salud mental y física de los empleados. Esta norma también promueve la creación de un ambiente laboral favorable, donde se prioriza la salud mental y el bienestar emocional de los trabajadores.

Componentes principales de la NOM-035

Identificación de factores de riesgo psicosocial:

La norma establece que las empresas deben realizar un diagnóstico de los riesgos psicosociales que puedan afectar la salud de los empleados. Esto incluye la evaluación de factores como el estrés, la carga laboral excesiva, las condiciones de trabajo deficientes, y la violencia laboral. Prevención de los riesgos psicosociales: Una vez identificados los riesgos, las organizaciones deben implementar estrategias de prevención para mitigar los efectos negativos. Esto puede incluir la creación de programas de apoyo psicológico, la mejora de las con-

diciones de trabajo, la implementación de políticas de equidad y seguridad laboral, y la promoción de la salud mental en el lugar de trabajo.

Atención a los trabajadores afectados: Las empresas también deben contar con mecanismos para atender a los empleados que presenten signos de agotamiento o problemas de salud mental relacionados con los factores de riesgo psicosocial. Esto incluye ofrecer asesoría psicológica o programas de rehabilitación laboral.

La NOM-035 tiene una estrecha relación con el salario emocional, ya que la implementación de políticas y prácticas que promuevan la salud mental y el bienestar emocional de los empleados es un componente clave del salario emocional. Los factores de riesgo psicosocial afectan directamente el bienestar emocional de los empleados, y abordarlos de manera efectiva puede generar un ambiente de trabajo donde los empleados se sientan valorados, protegidos y apoyados, lo que impacta directamente en su satisfacción y compromiso.

La prevención del estrés y el agotamiento laboral a través de prácticas de salario emocional, como la flexibilidad laboral, el reconocimiento y la creación de un entorno colaborativo, contribuyen a reducir la rotación de personal, aumentar la productividad y mejorar el clima organizacional.

El reconocimiento constante de los logros de los empleados es un aspecto crucial tanto del salario emocional como de la NOM-035. Las empresas deben ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y reconocimiento, lo que ayuda a mejorar la autoestima de los empleados y contribuye a su motivación y compromiso.

Esto contribuye significativamente a mantener un entorno laboral positivo y saludable. La psicología organizacional desempeña un papel clave en el bienestar emocional de los empleados. Al aplicar las directrices de la NOM-035-STPS-2018, las organizaciones pueden crear un entorno de trabajo que no solo cumpla con los requisitos legales, sino que también promueva la salud mental y emocional de los empleados, lo que resulta en una mayor satisfacción laboral, compromiso y productividad.

Cuando las organizaciones invierten en la salud mental y el bienestar emocional de sus empleados, no solo cumplen con las normativas laborales, sino que también se aseguran de que su fuerza laboral esté motivada, leal y comprometida, lo que a su vez beneficia a la empresa a largo plazo.

El impacto del salario emocional en la satisfacción laboral, compromiso y la productividad

Conforme las empresas progresan hacia un entendimiento más holístico del bienestar de sus empleados, el sueldo emocional tiene un rol crucial no solo en la conservación del talento, sino también en la generación de un ambiente laboral positivo y en la optimización de los rendimientos organizacionales

El impacto de sentirse valorados, la satisfacción laboral es uno de los indicadores más importantes del bienestar de los empleados. Está relacionada con la percepción que tienen los trabajadores sobre su trabajo y las condiciones en las que realizan sus deberes dentro del ámbito laboral. Los empleados que se sienten satisfechos en su trabajo tienden a ser más leales, muestran ese compromiso hacia la organización para la que laboran y a su vez se les permite desarrollar un buen rendimiento.

¿Cómo influye el salario emocional en la satisfacción laboral?

Puede influir de diferentes maneras, como el reconocimiento y valor. Uno de los principales componentes del salario emocional es el reconocimiento de los logros y esfuerzos de los empleados. El hecho de que los empleados les permitan reconocer que su trabajo es valorado por la organización influye en su satisfacción laboral. Esto no se refiere únicamente a los reconocimientos monetarios, sino a los gestos simples, como el elogio verbal, el aprecio, valorar el esfuerzo y sobre todo brindar la satisfacción deseada por la que el empleado se ha esforzado.

Otro factor esencial es el entorno de trabajo físico y emocional. Cuando los empleados cuentan con espacios de trabajo cómodos, seguridad en sus puestos, equilibrio entre vida personal y profesional y políticas que favorezcan su salud mental y física, su nivel de satisfacción aumenta considerablemente. Los beneficios adicionales, como los seguros médicos, los programas de bienestar y la posibilidad de tener horarios flexibles son aspectos fundamentales del salario emocional que impactan positivamente en la satisfacción laboral.

La posibilidad de avanzar profesionalmente también se vincula con la satisfacción en el empleo. Las organizaciones que ofrecen programas de formación, asistencia y oportunidades de progreso dentro de la organización demuestran un verdadero interés en el desarrollo y crecimiento de sus empleados, lo cual contribuye de manera significativa a su satisfacción laboral. El esfuerzo organizacional es un factor clave para la conservación del talento y el rendimiento a largo plazo de la organi-

zación. Hace referencia al nivel de identificación que los trabajadores tienen con los objetivos, valores y misión de la organización. La dedicación de los trabajadores impacta directamente en su voluntad para superar las expectativas básicas y aportar al éxito de la empresa de manera proactiva.

Un salario emocional apropiado promueve la sensación de pertenencia de los empleados, fortaleciendo así la unión emocional entre estos y la compañía. Cuando los trabajadores se perciben como miembros de un equipo, que sus esfuerzos son valorados y que cuentan con posibilidades de desarrollo, se vuelven más dedicados a la misión y visión de la organización.

Ofrecer autonomía al tomar decisiones y asumir la responsabilidad de las tareas asignadas también potencia el compromiso laboral. Los trabajadores que manejan su propia labor y son considerados como integrantes esenciales del equipo, realizan una mayor inversión emocional en el triunfo de la compañía de la que pertenecen

El impacto directo del salario emocional en la efectividad

La productividad laboral es uno de los criterios más esenciales para evaluar el desempeño de la organización. Los trabajadores más productivos no solo tienen la habilidad de desempeñar sus responsabilidades de forma eficaz, sino que también pueden aportar ideas creativas, optimizar procesos internos y mejorar la calidad del trabajo efectuado. El salario emocional permite causar fluidez de diversas maneras: Impulso interno: Un salario emocional favorable promueve la motivación propia, que resulta esencial para la productividad a largo plazo. Los trabajadores, impulsados por el reconocimiento, la independencia y las posibilidades de crecimiento, muestran una mayor predisposición para aprovechar al máximo su potencial.

La motivación intrínseca se relaciona con el anhelo de desempeñar un buen trabajo no solo con el fin de obtener un salario, sino también porque los trabajadores se sienten orgullosos de su aporte.

1. Salud emocional: El estrés y la ansiedad en el trabajo son elementos que reducen la eficiencia productiva. Las compañías que aplican políticas de salud mental, bienestar emocional y disminución del estrés posibilitan que los trabajadores operen con renovada energía y enfoque. Además, el sueldo emocional que proporciona flexibilidad en el trabajo, días de descanso extra y programas de apoyo emocional.

2. Condiciones de trabajo apropiadas: Las condiciones de trabajo ideales, tales como un lugar de trabajo confortable, adecuadas condiciones de seguridad y un clima de respeto recíproco, impactan directamente en la productividad. Los trabajadores que se sienten a gusto, confiados y apreciados en su espacio laboral suelen estar más motivados y tener un mejor desempeño.

La productividad se incrementa cuando las organizaciones implementan tácticas de recompensa emocional que promuevan el bienestar de los empleados. Los trabajadores más contentos y dedicados son más eficientes en sus labores, demuestran una mayor capacidad innovadora en la solución de problemas y se sienten más predispuestos a aportar al triunfo compartido. Esto resulta en una mejor calidad laboral, un rendimiento superior y un incremento en la productividad de la organización.

Ventajas organizacionales del salario emocional: Influencia en la cultura de la organización y la conservación del talento

El salario emocional no solo repercute de manera positiva en los empleados, sino también en toda la organización. La implementación de políticas que promuevan el bienestar emocional de los trabajadores conlleva ventajas esenciales como el incremento en la retención de talento, el fortalecimiento de la cultura de la organización, el incremento de la competitividad y un incremento en la rentabilidad.

1. Incremento en la conservación de personal: En la actualidad, una de las principales inquietudes de las organizaciones es conservar a su personal esencial. No solo resulta costoso la rotación de empleados, sino que también impacta en la continuidad y eficacia operacional. Las compañías que aplican tácticas de remuneración emocional consiguen un incremento en la retención de talento, dado que los trabajadores se sienten apreciados y dedicados a la empresa.

Los empleados que disfrutan de un salario emocional positivo tienen mayor tendencia a mantenerse en la organización. Elementos como el reconocimiento, la oportunidad de crecimiento profesional, el balance entre vida y trabajo y la habilidad para adaptarse son fundamentales para que los trabajadores no busquen alternativas fuera de la organización.

2. Cultura organizacional positiva: Las organizaciones que valoran el bienestar de sus trabajadores, generando una cultura empresarial fundamentada en el respeto y el aprecio recíproco, promueven un entorno laboral positivo que capta la atención de los empleados

y les proporciona razones para permanecer. Además, estas organizaciones tienden a establecerse como empleadores preferibles, lo que les facilita captar a aspirantes más destacados y disminuir la tasa de rotación.

¿De qué manera el salario emocional fortalece la competitividad de la organización?

1. Optimización de talento: Las organizaciones que aplican políticas de salud mental y flexibilidad en el trabajo se establecen como empleadores preferibles. Las generaciones emergentes de empleados, tales como los millennials y la Generación Z, aprecian profundamente los elementos emocionales de su labor, tales como la oportunidad de balancear la vida profesional y personal, la valoración y el crecimiento profesional. Las organizaciones que valoran el salario emocional obtienen atraer a estos talentos con mayor sencillez.

2. Creatividad e innovación: El salario emocional impulsa una cultura que inspira la creatividad y la innovación. Los trabajadores que se perciben confiados, apreciados y motivados tienen una mayor tendencia a aportar ideas novedosas, explorar soluciones creativas a dificultades complejas y vincularse de manera activa en el proceso de mejora constante.

3. Reputación organizacional: Las organizaciones que establecen un sueldo emocional eficaz no solo obtienen la fidelidad de sus trabajadores, sino también una buena reputación en el mercado. La imagen de una organización que se enfoca en el bienestar de sus trabajadores ayuda a captar clientes y colaboradores estratégicos que aprecian la dedicación de la organización hacia sus empleados.

¿Cómo impacta el salario emocional la rentabilidad?

Disminución de gastos vinculados a la rotación: La conservación del talento reduce los gastos relacionados con la contratación y formación de nuevos trabajadores. Manteniendo a los trabajadores satisfechos, las organizaciones logran ahorros considerables y continuidad en las operaciones, lo cual favorece directamente la rentabilidad.

Incremento en la eficiencia productiva: Los trabajadores involucrados, motivados y contentos con su ambiente de trabajo son más productivos y suelen desempeñarse de forma más eficaz. Un equipo motivado tiene la habilidad de alcanzar las metas de forma más ágil y de mejor calidad, lo cual también potencia los rendimientos financieros de la entidad.

Innovación y aportando valor: Las organizaciones que emplean recursos en salarios emocionales también promueven la innovación en sus equipos, lo que puede generar nuevas posibilidades comerciales y asistir a las compañías en la adaptación a las variaciones del mercado. Esto potencia la competitividad y la viabilidad en el largo plazo.

El salario emocional no solo favorece a los empleados, sino que también influye directamente y de manera positiva en la empresa. La implementación de políticas que promuevan el bienestar emocional de los trabajadores conduce a una retención de talento superior, una cultura laboral positiva, un incremento en la competitividad y un aumento en la rentabilidad de la organización.

Puntos importantes del salario emocional

Los principales componentes del salario emocional que influyen en el bienestar emocional de los empleados:

1.Reconocimiento y Valorización: El reconocimiento es muy importante para cubrir lo que es el salario emocional. Los empleados necesitan saber que su trabajo es valorado y apreciado por la organización y sus superiores. Esto no solo incluye recompensas monetarias o materiales, sino también el reconocimiento verbal que hay ocasiones en las que el empleado necesitar escuchar o hacerlo sentir que su trabajo va bien para darle ese impulso de mejorar y obtener sus logros, la retroalimentación positiva y la celebración de éxitos.

Además, el reconocimiento no debe limitarse a los logros individuales, sino que también debe extenderse a los equipos que logran objetivos comunes. Esto fomenta un sentimiento de comunidad y trabajo en equipo, vital para las relaciones interpersonales dentro de la organización en donde también promueve la comunicación con respeto.

2. Desarrollo Profesional y Crecimiento: Los empleados hoy en día valoran más y suelen ver si existen esas oportunidades de desarrollo profesional, pues conforme pasan los años, el valor monetario ya no es algo que se busque únicamente dentro de una organización. Esto incluye la posibilidad de acceder a programas de capacitación, mentoría, certificaciones y cursos de actualización que les permitan avanzar en sus carreras.

Un buen salario emocional debe ofrecer oportunidades de aprendizaje continuo para que los empleados puedan desarrollarse no solo en su puesto actual, sino también para que estén preparados para ocupar puestos más altos o asumir nuevas responsabilidades.

Las empresas que invierten en el desarrollo profesional de sus empleados están mostrando que valoran su crecimiento y están comprometidas con su éxito a largo plazo.

3. Ambiente de Trabajo Saludable y Positivo: El ambiente de trabajo también se le puede considerar como uno de los principales factores que afectan directamente al bienestar emocional de los empleados. Ya que un ambiente saludable y positivo permite sentir esa seguridad y hasta poder desarrollar el sentido de pertenencia, también se caracteriza por un clima organizacional que fomenta la colaboración, el respeto mutuo, y la confianza entre los empleados. El espacio físico también juega un papel importante, pues un entorno limpio, ordenado y cómodo contribuye a la reducción del estrés y mejora la concentración. Además, un ambiente libre de conflictos y discriminación es crucial para garantizar que los empleados se sientan respetados en su lugar de trabajo.

4.Flexibilidad Laboral y Equilibrio Vida-Trabajo: La flexibilidad laboral es de las más valoradas por los empleados en la actualidad. Debido a que les permite tener la posibilidad de ajustar los horarios de trabajo o incluso trabajar desde casa, esto ayuda a los empleados a gestionar mejor su tiempo y cumplir con sus responsabilidades personales, así como poder darles esa pausa para un descanso mental o físico en el que mayormente de las veces se suele ver desgastado con empleados u organizaciones que no toman en cuenta esta flexibilidad. Esto es especialmente importante en un contexto donde muchos empleados tienen familias o compromisos personales. Un salario emocional que ofrezca esta flexibilidad contribuye significativamente a un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral, lo que aumenta la satisfacción y la motivación de los trabajadores.

5.Relaciones Positivas con Compañeros y Supervisores: Las relaciones interpersonales en el trabajo juegan un papel crucial en el bienestar emocional. Tener buenas relaciones con compañeros y supervisores fomenta un ambiente de trabajo en el que los empleados se sienten apoyados, comunicados y respaldados.

Esto puede incluir prácticas como la gestión efectiva de equipos, el trabajo colaborativo y el desarrollo de la empatía entre los miembros del equipo. Un buen líder o supervisor que se preocupe por el bienestar de su equipo contribuye a aumentar la confianza y la lealtad de los empleados.

El salario emocional en la gestión del talento humano

La administración del talento humano ya no se puede considerar como solo una tarea administrativa; sino también es una parte clave de las organizaciones. El salario emocional surge como una herramienta esencial para crear el valor tanto económico, así como el valor humano. Chiavenato (2011) menciona que los trabajadores deben ser vistos como seres humanos completos, con necesidades, emociones y sueños. Desde este enfoque, el salario emocional es crucial para atraer, desarrollar y mantener talento de calidad.

Incluir beneficios emocionales como el reconocimiento, las decisiones, la flexibilidad o los programas de bienestar psicoemocional ayuda a alinear los deseos del personal con la cultura y los objetivos estratégicos de la empresa. Una adecuada gestión del talento humano que tenga en cuenta estos elementos mejora el compromiso laboral con sus trabajadores y disminuye la rotación, reforzando así la identidad de la organización.

La neurociencia organizacional con el salario emocional

La neurociencia dentro del ámbito laboral ha hecho posible entender la manera de cómo influye el funcionamiento mental en los empleados. Se menciona que la sensación de reconocimiento y pertenencia, activan circuitos neuronales relacionados con la dopamina y la oxitocina, lo que crea sensaciones de motivación y de bienestar.

Cuando una persona se siente apreciado o respaldado, el cerebro libera sustancias químicas que permiten disminuir el estrés y a su vez permite fomentar la creatividad. Y en cambio, cuando hay entornos inseguros, hostiles, estimulan la amígdala provocando estados de alerta o agotamiento mental.

Beneficios al implementar el salario emocional en las organizaciones

Implementar un salario emocional efectivo trae numerosos beneficios tanto para los empleados como para las organizaciones. Si bien la compensación monetaria es importante, los aspectos emocionales del trabajo pueden ser la clave para fomentar un ambiente organizacional saludable y productivo.

Uno de los principales beneficios del salario emocional es la **reducción de la rotación de personal**. Los empleados que se sienten valorados y reconocidos por su trabajo son menos propensos a buscar otras oportu-

nidades laborales. Las organizaciones que implementan prácticas de salario emocional logran fidelizar a sus empleados, lo que a largo plazo se traduce en un ahorro significativo en términos de costos de reclutamiento y capacitación.

Además, el salario emocional tiene un impacto directo en la **productividad** de los empleados. Cuando los trabajadores están satisfechos con su trabajo y se sienten apoyados emocionalmente, su motivación aumenta, lo que se traduce en un mayor esfuerzo y rendimiento. Un empleado motivado no solo realiza su trabajo de manera más eficiente, sino que también está dispuesto a aportar ideas y soluciones creativas para mejorar el desempeño de la organización.

Otro beneficio importante es la *"mejora del clima laboral"*. Las organizaciones que aplican prácticas de salario emocional fomentan un ambiente de trabajo más colaborativo, donde los empleados se sienten más cómodos interactuando entre sí.

La creación de un ambiente positivo no solo mejora la satisfacción de los empleados, sino que también contribuye a la construcción de relaciones laborales más fuertes, lo que aumenta la cohesión del equipo y mejora la dinámica organizacional.

OBJETIVO

Promover la implementación del salario emocional en las organizaciones para incrementar la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados, contribuyendo así a la mejora de la productividad.

MATERIAL Y MÉTODO

a) Período en el que se realizó el estudio: en el periodo septiembre 2024 a Abril 2025

b) Muestra: El tipo de muestra que se utilizó en esta investigación es no probabilística intencional, conformada por cuarenta personas, de ambos sexos, entre veinticuatro y cincuenta años, estado civil indistinto, que se encuentre laborando en una organización en un plazo mínimo de un año de antigüedad como mínimo.

c) Tipo de investigación: Transversal, porque el proceso de medición en un solo momento.

d) Procedimiento Para la aplicación del instrumento se realizó de manera online, utilizando la aplicación de Forms, a la muestra se le envió el link del mismo para su realización.

En lo que respecta a consideraciones éticas el estudio se apejó estrictamente a la ley de protección de datos personales, cuidando el anonimato al recopilar, procesar y almacenar los datos de los padres de familia

e) Instrumento(s) utilizado(s)

Escala general de satisfacción laboral

Autor: Peter Warr, John Cook y Terry Wall

Mide: Este instrumento permite medir la satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca. Permite analizar sobre cuáles son las causas que provocan dicho estrés, facilitando la toma de decisiones en caso necesario.

Características del cuestionario: Consta de 15 preguntas, tipo de preguntas cerradas, las respuestas se califican en una escala tipo Likert de completamente de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo, completamente en desacuerdo.

Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosociales en los centros de trabajo.

Autor: Secretaría del trabajo y prevención social de México.

Mide: Este instrumento permite medir factores de riesgo psicosociales en los trabajos como la carga de trabajo, condiciones laborales, balance entre la vida personal y laboral, ritmo de trabajo, control sobre las actividades laborales y relaciones interpersonales en el trabajo.

Características: Contiene 40 preguntas mediante el cual se responde en una escala de frecuencia: Completamente de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo y completamente en desacuerdo. Permite evaluar situaciones de relaciones interpersonales y afectaciones emocionales bajo su productividad y rendimiento.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los trabajadores perciben una autonomía significativa en su labor, ya que el 88% está de acuerdo o completamente de acuerdo en que tienen libertad para escoger su método de trabajo. Además, un 90% considera adecuada la variedad de tareas asignadas, lo que sugiere que los empleados valoran la diversidad y autonomía en sus funciones.

Sin embargo, al analizar la percepción sobre la motivación y el reconocimiento, se evidencia una ligera diferencia. Aunque un 78% de los empleados se sienten motivados y valorados, el 22% restante no lo percibe de la misma manera, lo que sugiere que todavía existen áreas de oportunidad en la gestión del bienestar laboral.

Otro aspecto relevante es el equilibrio entre la vida laboral y personal. El 75% de los empleados cree que su horario le permite mantener un balance adecuado, lo que sugiere que la empresa ha implementado estrategias que favorecen el bienestar de los trabajadores. No obstante, el 25% no está satisfecho con este aspecto, lo que indica que aún hay oportunidades para mejorar la flexibilidad laboral.

En cuanto a la percepción de justicia salarial, el 75% de los empleados considera que su sueldo es justo en función de sus responsabilidades, aunque un 25% está en desacuerdo o completamente en desacuerdo.

**TABLAS Y GRÁFICAS
INSTRUMENTO 1**

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------|------------|------------|
| Vendedor/a | 14 | 35% |
| Asociado/a de caja | 10 | 25% |
| Asesor/a | 3 | 8% |
| Supervisor/a | 4 | 10% |
| Guardia de seguridad | 9 | 22% |
| Total | 40 | 100% |

Tabla 1
Ocupación

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------------|------------|------------|
| Completamente de acuerdo | 20 | 50% |
| De acuerdo | 15 | 38% |
| En desacuerdo | 3 | 7% |
| Completamente en desacuerdo | 2 | 5% |
| Total | 40 | 100% |

Tabla 2

¿Cuenta con la libertad de escoger su propio método de trabajo en el área que se encuentra?

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------------|------------|------------|
| Completamente de acuerdo | 18 | 45% |
| De acuerdo | 13 | 33% |
| En desacuerdo | 8 | 20% |
| Completamente en desacuerdo | 1 | 2% |
| Total | 40 | 100% |

Tabla 3

¿Se siente motivado y valorado en su entorno laboral?

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------------|------------|------------|
| Completamente de acuerdo | 17 | 42% |
| De acuerdo | 13 | 33% |
| En desacuerdo | 4 | 10% |
| Completamente en desacuerdo | 6 | 15% |
| Total | 40 | 100% |

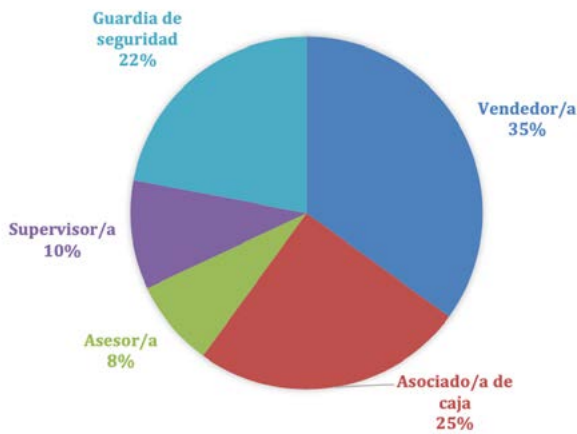
Tabla 4

¿Considera que su empleo es parte fundamental en su vida?

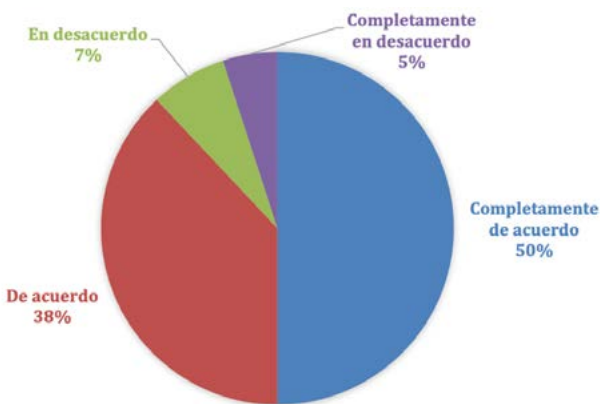
| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------------|------------|------------|
| Completamente de acuerdo | 14 | 35% |
| De acuerdo | 13 | 33% |
| En desacuerdo | 8 | 20% |
| Completamente en desacuerdo | 5 | 12% |
| Total | 40 | 100% |

Tabla 5

¿El entorno laboral y las metas establecidas, le animan a seguir esforzándose para lograr un mayor rendimiento?

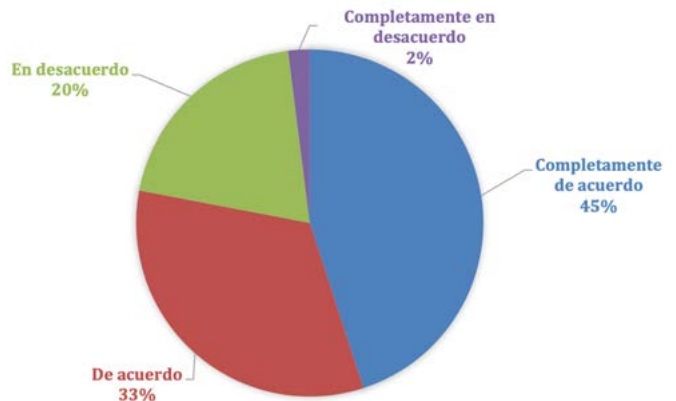


Gráfica 1
Ocupación



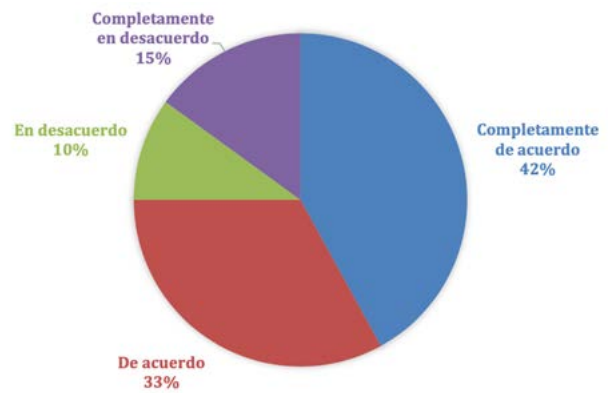
Gráfica 2

¿Cuenta con la libertad de escoger su propio método de trabajo en el área que se encuentra?



Gráfica 3

¿Se siente motivado y valorado en su entorno laboral?



Gráfica 4

¿Considera que su empleo es parte fundamental en su vida?



Gráfica 5

¿El entorno laboral y las metas establecidas, le animan a seguir esforzándose para lograr un mayor rendimiento?

INSTRUMENTO 2

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------------|------------|------------|
| Completamente de acuerdo | 20 | 50% |
| De acuerdo | 10 | 25% |
| En desacuerdo | 7 | 18% |
| Completamente en desacuerdo | 3 | 7% |
| Total | 40 | 100% |

Tabla 1

¿Está dispuesto a permanecer en su empleo a largo plazo debido a su compromiso con la empresa para la que labora?

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------------|------------|------------|
| Completamente de acuerdo | 20 | 50% |
| De acuerdo | 15 | 38% |
| En desacuerdo | 3 | 7% |
| Completamente en desacuerdo | 2 | 5% |

Tabla 2

¿Se siente orgulloso para la empresa para la que trabaja?

| Opción | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------------|------------|------------|
| Completamente de acuerdo | 15 | 38% |
| De acuerdo | 18 | 45% |
| En desacuerdo | 5 | 12% |
| Completamente en desacuerdo | 2 | 5% |
| Total | 40 | 100% |

Tabla 3

¿Usted se siente motivado a contribuir al éxito de la empresa más allá de sus responsabilidades básicas?

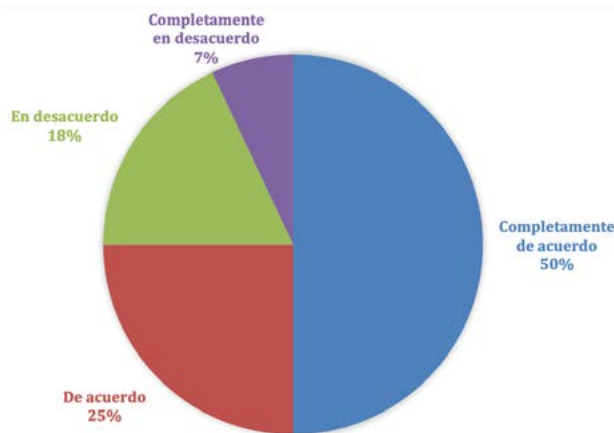


Gráfico 1

¿Está dispuesto a permanecer en su empleo a largo plazo debido a su compromiso con la empresa para la que labora?

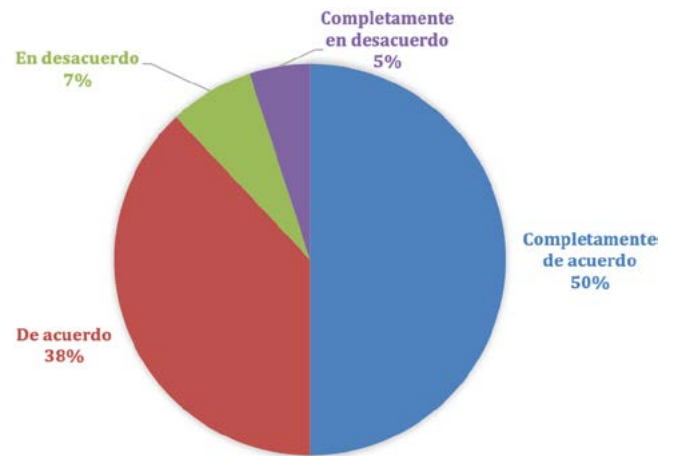


Gráfico 2

¿Se siente orgulloso para la empresa para la que trabaja?

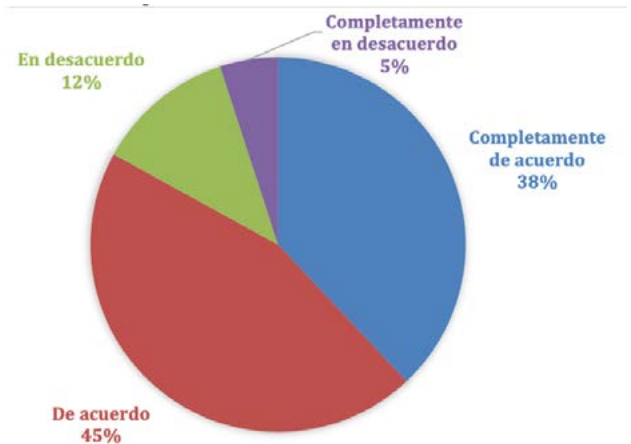


Gráfico 3

¿Usted se siente motivado a contribuir al éxito de la empresa más allá de sus responsabilidades básicas?

CONCLUSIONES

A través del análisis de los resultados, se identificó que aspectos como la autonomía en el trabajo, la variedad de tareas y el balance entre la vida laboral y personal contribuyen significativamente al bienestar de los trabajadores.

En relación con el clima organizacional, se encontró que la mayoría de los empleados percibe un ambiente laboral favorable, caracterizado por la libertad para elegir su método de trabajo y la adecuada distribución de tareas. Sin embargo, se identificaron áreas de oportunidad en la comunicación interna y en la percepción de justicia salarial, lo que sugiere que el clima organizacional podría fortalecerse mediante estrategias que fomenten la transparencia y el reconocimiento laboral.

Respecto a la satisfacción laboral, los resultados reflejan que, aunque un alto porcentaje de empleados se siente motivado y valorado, aún existe una proporción significativa que no percibe estos elementos de manera positiva. Esto indica que el salario emocional influye en la satisfacción, pero su impacto puede verse limitado si no se refuerzan políticas de bienestar, como el desarrollo profesional y la retroalimentación efectiva. En cuanto a la productividad, los datos muestran que los empleados que experimentan mayores niveles de compromiso y satisfacción tienden a sentirse más motivados para alcanzar metas organizacionales y contribuir al éxito de la empresa.

En cuanto a la estabilidad entre la organización y el empleado, los hallazgos sugieren que el salario emocional contribuye a generar un sentido de pertenencia, aunque existen oportunidades de mejora en la comunicación interna y en la percepción de equidad salarial. Asimismo, los resultados indican que el salario emocional puede reducir el agotamiento emocional, ya que los empleados que perciben mayor flexibilidad y reconocimiento muestran niveles más altos de satisfacción y compromiso con la organización.

Finalmente, se pudo considerar si estos beneficios generan un mejor rendimiento laboral y sentido de pertenencia, ya que los empleados motivados y comprometidos tienden a desempeñarse mejor y a identificarse con la empresa.

REFERENCIAS

- Bergman, M., & Matzler, K. (2013). Motivación de los empleados y comportamiento organizacional.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. McGraw-Hill.
- Fernández, R. (2016). Salario emocional y motivación en el trabajo: una mirada desde la psicología organizacional. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 32 (2), (pág. 79-89.)
- González, L., & Hernández, R. (2020). El salario emocional: Clave en la retención de talento. Editorial UAM.
- Herzberg, F. (1959). La motivación en el trabajo. John Wiley & Sons.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). La motivación en el trabajo (2ª ed.). John Wiley & Sons.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2018). Norma Oficial Mexicana
- Maslow, A. H. (1943). Una teoría de la motivación humana.
- NOM-035-STPS-2018: Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.
- *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Rodríguez, M.A., & García, J. (2018). El salario emocional como factor de productividad. *Revista Iberoamericana de Psicología*, (pág. 22-30.)
- Zapata, L. & Torres, G. (2021). Clima organizacional, motivación y salario emocional: Un enfoque integral. *Revista de Psicología laboral y del desarrollo organizacional*.
- <https://www.lifeder.com/frederick-herzberg/>
- <https://ifeelonline.com/salud-laboral/piramide-de-maslow-en-el-ambito-laboral/>
- <https://www.bbva.mx/educacion-financiera/blog/salario-emocional.html?msocid=145a0754b78563f4289913bdb6ee6231>
- <http://paradigmaseducativosuft.blogspot.com/>
- <https://www.questionpro.com/es/survey-templates/Employee-Performance-Review-Survey-for-Growth-opportunities/>
- <https://www.bbc.com/mundo/noticias-55983345>.



Instrucciones para autores

La revista **PARADIGMA PUBLICACIÓN PARA Y DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA ICES T** es una publicación periódica, que se publica cuatrimestralmente por el Instituto de Ciencias y Estudios Superiores de Tamaulipas A.C a través de la Facultad de Psicología del Campus Tampico 2000. Esta publicación está dirigida a instituciones de salud mental, académicos, profesionales y estudiantes de nivel licenciatura y posgrado. Bajo un modelo de acceso abierto y sin costos de publicación, todos sus artículos están disponibles al inicio de cada cuatrimestre para su lectura y descarga. Todo trabajo postulado e inédito y será sometido a un proceso de arbitraje por pares tras una validación técnica inicial.

Cabe señalar que el contenido de los artículos es responsabilidad exclusiva de los autores y no refleja necesariamente el punto de vista de los árbitros ni del editor ; no obstante, se autoriza la reproducción de los textos (exceptuando las imágenes) bajo la condición de citar la fuente y respetar los derechos de autor.

En relación a los manuscritos

Todos los trabajos enviados a **PARADIGMA PUBLICACIÓN PARA Y DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA ICES T**, se someten de manera inicial a un proceso de revisión técnica a cargo del editor de la revista y de acuerdo con su dictamen, se enviará a la revisión por pares de acuerdo con el tema de la investigación propuesto. El manuscrito de los artículos originales debe tener las siguientes características:

I. Formato y Presentación de Manuscritos

El envío debe cumplir rigurosamente con los siguientes estándares técnicos:

- **Resumen (Abstract):** Todo manuscrito debe incorporar un resumen de máximo 150 palabras en español y su traducción al inglés. Esta sección consistirá en un párrafo breve y conciso que sintetice formalmente la totalidad del contenido del manuscrito.

Al final de ambos resúmenes incluir en el idioma correspondiente de cinco a ocho palabras clave.

Referencias Bibliográficas: Todas las fuentes citadas en el manuscrito deberán presentarse en estricto cumplimiento con el formato de la American Psychological Association (APA) en su edición más reciente. Para el caso específico de los Artículos de Investigación Original, Artículos de Revisión Bibliográfica y Estudios de Casos, es requisito obligatorio incluir un mínimo de 25 referencias bibliográficas actualizadas y organizadas alfabéticamente. Para las demás categorías de contenido, el número de referencias quedará sujeto a la extensión y naturaleza del trabajo, manteniendo siempre el estilo de citación mencionado.

- Describir un apartado para especificar las "Consideraciones éticas", aplicadas en su trabajo de investigación como por ejemplo lo relacionado con el consentimiento informado y la aprobación por el comité de investigación de la institución en donde se realizó el estudio indicar si todos los participantes tuvieron conocimiento de la finalidad de la investigación y si su participación fue voluntaria.
- **Especificaciones.** Archivo en formato Word, fuente Arial de 12 puntos, interlineado a 1.5 líneas, justificación a la izquierda y márgenes de 2.5 cm en tamaño carta.
- **Organización del Envío:** Se requiere la entrega de tres archivos independientes:

1. **Página de Identificación:** Título, Nombre completo, ORCID (si no lo tiene, debe registrarse de forma gratuita en <https://orcid.org/>) e institución a la que pertenece cada autor.

-
2. **Manuscrito Anónimo:** Documento principal del cual se ha omitido cualquier dato que permita la identificación de la autoría para garantizar el arbitraje ciego.
 3. **Anexos Visuales:** Documento con tablas y figuras numeradas consecutivamente. Para asegurar la calidad de la publicación, los autores deberán observar estrictamente:
 - Formatos: Gráficas y fotos solo en JPG o PNG (mínimo 300 DPI).
 - Tablas: Exclusivamente en Word editable.
 - Prohibición: Se rechazará automáticamente cualquier material de apoyo que sea una "captura de pantalla" (screenshot) o que pierda nitidez al aplicarle zoom.

II. Tipología de Artículos y Criterios de Extensión

La revista clasifica las contribuciones en las siguientes categorías, cada una sujeta a una extensión máxima y estructura específica:

- **Artículos de Investigación Original:** Trabajos con una extensión máxima de 8 páginas que aporten hallazgos inéditos mediante una estructura formal (Introducción, Metodología, Ética, Resultados y Discusión).
- **Artículos de Revisión Bibliográfica:** El manuscrito tendrá una extensión máxima de 6 páginas. La estructura del cuerpo de trabajo debe iniciar con una introducción integral (planteamiento, antecedentes, importancia del tema y teorías base), seguida de la definición de los objetivos (general y específicos).

Asimismo, es necesario detallar la metodología empleada, especificando el diseño del estudio (periodo, población, muestra y tipo de investigación) y la ejecución (procedimiento e instrumentos utilizados); finalmente, el documento deberá incluir el marco teórico, el análisis y reflexión de resultados, y las conclusiones que resalten las aportaciones originales de la investigación.

- **Estudios de Casos:** Reportes de hasta 6 páginas dedicados a la descripción técnica y análisis profundo de casos clínicos o situaciones particulares de relevancia para la psicología. En el Contenido debe incluir: a) Antecedentes Teóricos, b) Descripción del caso y c) Conclusiones.
- **Reflexiones sobre la práctica profesional:** El contenido es libre con un máximo de tres páginas.
- **Monografías:** Se reciben artículos con un máximo de 8 páginas, incluidos los auxiliares visuales y las referencias.
- **Ensayos:** Se aceptarán reseñas de libros, análisis de películas o documentales los cuales deberán contener Título, Ficha Técnica y Presentación de la obra, Evaluación y Conclusiones o Aportaciones. Así como el análisis de algún tema de interés relacionado con una problemática de salud mental, los cuales no deberán exceder de tres páginas.

III. Todos los manuscritos deberán incluir un documento en donde se establece que los autores aceptan libremente ceder los derechos del mismo a la revista, así como que el manuscrito es original y no ha sido publicado o se encuentra en proceso de revisión en otra revista. Este documento debe estar firmado por todos los autores.

IV. Los manuscritos que no estén en el formato adecuado serán regresados a los autores para corrección y reenvío antes de ser considerados para el proceso de arbitraje.

Los envíos del manuscrito para evaluación y su posible publicación debe ser enviados a la editora Lic. Lorena Juárez Orta al correo: editor_paradigmaicest@icest.edu.mx. Una vez cumplido el proceso editorial incluida la revisión por pares, los manuscritos aceptados serán editados de acuerdo con el formato de estilo de la revista y enviados al autor correspondencia para aprobación de la versión final.



PARADIGMA PUBLICACIÓN DE Y PARA LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA ICEST

Instituto de Ciencias y Estudios Superiores de Tamaulipas, A. C.