Interconectando Saberes

ISSN: 2448-8704
Vol. 11, Núm. 22
julio-diciembre 2026
DOI: https://doi.org/10.25009/is.v11i22.3062

Universidad Veracruzana – Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores Económicos y Sociales (IIESES) http://is.uv.mx

CÓMO CITAR / HOW TO CITE:

Tuz Sierra, M. Ángel, García Reyes, L., Pérez Aranda, G. I., & Estrada Carmona, S. (2026). Resiliencia y bienestar psicológico en trabajadores de Campeche: El papel de las condiciones sociodemográficas y laborales. *Interconectando Saberes, 11*(22), 45-56. https://doi.org/10.25009/is.v11i22.3062

RECIBIDO:
23 de septiembre de 2026

ACEPTADO:
19 de noviembre de 2026

PUBLICADO:
20 de noviembre de 2026

LICENCIA

Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Resiliencia y bienestar psicológico en trabajadores de Campeche:
El papel de las condiciones sociodemográficas y laborales

Miguel Ángel Tuz Sierra
https://orcid.org/0000-0003-1584-7725
Universidad Autónoma de Campeche, México

Liliana García Reyes
https://orcid.org/0000-0001-5404-3100
Universidad Autónoma de Campeche, México

Gabriela Isabel Pérez Aranda
https://orcid.org/0000-0002-9918-3921
Universidad Autónoma de Campeche, México

Sinuhé Estrada Carmona
https://orcid.org/0000-0002-9605-8148
Universidad Autónoma de Campeche, México

Resumen

La salud mental en el trabajo es un tema cada vez más importante debido al aumento del estrés y las condiciones laborales difíciles (Liu, 2025) lo que resalta la importancia de identificar factores protectores que favorezcan el bienestar psicológico. De esta manera, la presente investigación analiza la relación entre la resiliencia, el bienestar psicológico y las variables sociodemográficas laborales en hombres y mujeres trabajadores del estado de Campeche. Se empleó un enfoque cuantitativo, transversal y de alcance comparativo-correlacional con 272 trabajadores. Se aplicó un cuestionario sociodemográfico, la Escala de Resiliencia de Connor-Davidson (CD-RISC) y la Escala de Bienestar Psicológico (EBP). Los resultados muestran niveles medios de resiliencia y bienestar positivo y negativo, sin diferencias estadísticamente significativas entre sexos. La resiliencia se relacionó significativamente con mayor bienestar positivo, pero no con el bienestar negativo. Asimismo, mayor antigüedad laboral e ingreso mensual se asociaron con mayor resiliencia y bienestar positivo.

Palabras clave: Bienestar positivo, Género, Trabajadores, Resiliencia.

Abstract

Mental health in the workplace is an increasingly important issue due to rising stress and challenging working conditions (Liu, 2025), highlighting the need to identify protective factors that foster psychological well-being. This study analyzes the relationship between resilience, psychological well-being, and sociodemographic and work-related variables among male and female workers in the state of Campeche. A quantitative, cross-sectional, comparative-correlational approach was employed with a sample of 272 workers. Instruments used included a sociodemographic questionnaire, the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC), and the Psychological Well-being Scale (EBP). Results indicate moderate levels of resilience and of both positive and negative well-being, with no statistically significant differences between genders. Resilience was significantly associated with higher positive well-being but not with negative well-being. Additionally, greater job tenure and higher monthly income were associated with higher levels of resilience and positive well-being.

Keywords: Positive well-being, Gender, Workers, Resilience.

INTRODUCCIÓN

El trabajo constituye uno de los principales espacios de desarrollo personal y social, pero también uno de los contextos donde las personas están expuestas a múltiples factores de riesgo para su salud mental. En los últimos años, la salud psicológica laboral ha cobrado mayor relevancia debido a que el aumento de las demandas organizacionales y las exigencias físicas, mentales y emocionales en contextos de recursos limitados incrementa el riesgo de afectaciones psicológicas (Columba y Peralta, 2025). Desde este planteamiento se evidencia que la salud mental de los trabajadores no depende únicamente de factores individuales, sino también de las condiciones organizacionales en las que desempeñan sus funciones.

Actualmente, se ha señalado que aproximadamente el 35 % de los trabajadores a nivel mundial ha experimentado problemas psicológicos como ansiedad y síndrome de burnout, asociados al estrés laboral crónico (Liu, 2025). Estas afectaciones no solo repercuten en el bienestar individual, sino también en la productividad, el desempeño organizacional y la calidad de vida.

Diversas investigaciones han identificado factores como las prolongadas jornadas laborales, los turnos rotativos, trabajos demandantes, así como la falta de periodos adecuados de descanso y la violencia en el trabajo incrementan el riesgo de deterioro de la salud mental (Vinueza-Solórzano et al., 2023). Esto pone de manifiesto la importancia de implementar estrategias organizacionales orientadas a reducir dichos riesgos y promover entornos laborales saludables además del desarrollo de habilidades de resiliencia.

En este contexto, la resiliencia constituye un recurso psicológico protector que favorece la adaptación frente a las adversidades del entorno laboral. Su desarrollo permite afrontar de manera más efectiva las demandas y el estrés, reduciendo el impacto de los factores de riesgo psicosocial y contribuyendo al mantenimiento del bienestar psicológico (Becoña, 2006; Grotberg, 2001; González y Paredes, 2017; Waugh et al., 2023).

Asimismo, se ha documentado que los trabajadores con mayores niveles de resiliencia presentan menor agotamiento emocional y un riesgo reducido de desarrollar burnout (Hurtado, 2020) lo que contribuye al mantenimiento de una salud mental positiva.

Sin embargo, en América Latina, las condiciones laborales suelen caracterizarse por desigualdades económicas, empleo informal, condiciones laborales precarias incluyendo bajos ingresos laborales y limitadas condiciones de protección social (León, 2025) factores que incrementan la vulnerabilidad de los trabajadores a presentar problemas de salud mental, los cuales repercuten en su bienestar y en la posibilidad de llevar una vida digna y satisfactoria.

Por lo que las condiciones laborales precarias respecto a ingresos laborales, número total de empleos, así como la edad y el sexo pueden generar un marco de análisis para comprender su nivel de implicación en estas problemáticas.

Si bien, ya se reconoce que las diferencias de género representan un elemento importante dentro del contexto laboral latinoamericano es importante conocer cómo se desarrollan dentro del estado de Campeche.

Algunas investigaciones infieren que las mujeres, además de sus responsabilidades laborales, continúan asumiendo una mayor carga de trabajo doméstico y de cuidados, al mismo tiempo que enfrentan una desigualdad salarial, menores oportunidades de ascenso y dificultades para conciliar la vida familiar con la laboral (Herrera et al., 2025; Pérez, 2021).

En tanto, estas condiciones generan mayores niveles de estrés y sobrecarga emocional; al mismo tiempo también podrían incentivar el desarrollo de procesos resilientes que les permitan adaptarse positivamente a las adversidades.

Por otra parte, los hombres suelen enfrentan presiones derivadas de los estereotipos tradicionales de masculinidad, relacionados con el rol de proveedor, el éxito profesional y la autosuficiencia emocional (Scalisi, 2024), estas expectativas pueden dificultar la expresión de emociones y la búsqueda de apoyo psicológico, favoreciendo la acumulación de estrés y el desgaste emocional. En consecuencia, las diferencias de género constituyen un factor relevante para comprender cómo hombres y mujeres experimentan y afrontan los riesgos para la salud mental en el ámbito laboral.

Conforme a la encuesta nacional de ocupación y empleo durante el primer trimestre de 2025, la población ocupada en México ascendió a 59 millones de personas, lo que representó el 97.5 % de la población económicamente activa (PEA), integrada por las personas de 15 años y más que se encontraban trabajando o buscando empleo (INEGI, 2025) lo cual indica que a nivel nacional, el trabajo representa una actividad central para la mayoría de la población, lo cual implica que un elevado número de personas se encuentra expuesto diariamente a diversas condiciones laborales que pueden influir en su bienestar psicológico.

Algunos estudios han demostrado que variables laborales y sociodemográficas, como la duración de la jornada, la autonomía en el trabajo, la variedad de tareas, el nivel jerárquico, el ingreso económico y la antigüedad laboral, se relacionan significativamente con indicadores de salud mental y riesgos psicosociales (Merino-Plaza et al., 2018; Seijas-Solano, 2019).

Asimismo, factores como el apoyo social, la satisfacción laboral, el optimismo, sentirse valorado por los compañeros y la familia constituyen elementos protectores del bienestar psicológico (Merino-Plaza et al., 2018). En conjunto, estos recursos fortalecen la capacidad de afrontamiento ante las demandas laborales y reducen el impacto del estrés, contribuyendo al mantenimiento del bienestar psicológico.

Sin embargo, la evidencia local continúa siendo insuficiente para comprender qué factores intervienen en el bienestar psicológico y la resiliencia en distintos grupos de trabajadores, especialmente cuando se consideran las diferencias entre hombres y mujeres.

De esta manera, a pesar de la creciente evidencia sobre la importancia de la resiliencia y el bienestar psicológico en el contexto laboral, persisten vacíos importantes de conocimiento en el ámbito local, particularmente en el estado de Campeche donde existe escasa evidencia que analice de manera simultánea la relación entre la resiliencia, el bienestar psicológico y las condiciones sociodemográficas y laborales, considerando además las posibles diferencias entre hombres y mujeres trabajadoras que limita una comprensión integral de los factores que favorecen o dificultan la salud mental laboral.

En consecuencia, resulta pertinente analizar la relación entre la resiliencia, el bienestar psicológico y las variables sociodemográficas y laborales en hombres y

mujeres trabajadores del estado de Campeche, con el propósito de aportando información útil para el desarrollo de programas orientados a fortalecer la salud mental, prevenir riesgos psicosociales y promover entornos laborales saludables adaptadas al contexto regional de la población trabajadora de Campeche.

METODOLOGÍA

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo con alcance comparativo-correlacional y transversal ya que será analizado durante un determinado periodo de tiempo.

Muestra

La muestra estuvo conformada por 272 participantes, integrada por 138 hombres y 134 mujeres la cual procura mantener una distribución equitativa entre ambos grupos.

Se empleó un muestreo no probabilístico por cuotas, con la finalidad de que haya una proporción similar de hombres y mujeres dentro de la muestra. De esta manera, se garantiza que la muestra final respete la proporción establecida de manera previa.

Los criterios establecidos para el estudio: personas que se encuentren dentro del criterio de ser empleados o desempeñarse en el área laboral sin importar su antigüedad o tipo de trabajo, pero que residan actualmente en el estado de Campeche.

Instrumentos

a) Cuestionario sociodemográfico: se tomarán en cuenta variables sociodemográficas como la edad, el sexo, el nivel educativo y la ocupación ya que estas características permitirán describir de manera más precisa la contextualización de la muestra.

b) Escala de Resiliencia de Connor-Davidson de 10 ítems (CD-RISC de 10 ítems) en adultos jóvenes está conformada por 10 ítems de la escala original elaborada por Connor y Davidson (2003) y reducida por Campbell-Sills y Stein (2007) cuyo alfa de Cronbach fue de 0.84. Es una escala tipo Likert de 5 puntos desde 0 (totalmente en desacuerdo) hasta 4 (totalmente de acuerdo). Se adaptó a población mexicana la versión de Notario-Pacheco, et al., (2011) para mejorar su comprensión.

c) Escala de bienestar psicológico (EBP) elaborado por Díaz et al. (2006) en su versión reducida por Lozano y García (2016) el cual mide la percepción que la persona tiene sobre los logros alcanzados en su vida y el grado de satisfacción personal con lo que hizo, hace o puede hacer, desde una mirada estrictamente personal. La EBP puede ser utilizada como herramienta diagnóstica, para detectar mecanismos resilientes o conocer los efectos de alguna intervención psicológica social o educativa.

Bienestar Positivo con 14 reactivos (1, 4, 5, 8, 9,10, 11, 12, 13, 15, 16,18, 19 y 20) que miden la apreciación positiva que la persona tiene de sí mismo, de sus habilidades, de su capacidad para el logro de objetivos, del dominio de su entorno y de su vida en general con un alfa de Cronbach de .86

Bienestar Negativo con 6 reactivos (2, 3, 6, 7, 14 y 17) que miden la valoración negativa que hace la persona de su capacidad para relacionarse, para alcanzar objetivos, para ser reconocido y apreciado por los demás cuya confiabilidad obtuvo un alfa de Cronbach de .78.

RESULTADOS

La muestra estuvo conformada por 272 participantes, integrada por 138 (50.7%) hombres y 134 (49.3%) mujeres que se encuentran en un rango de edad de 18 a 67 años. Respecto a su estado civil el 46.7% se encuentra

soltero y casado respectivamente, mientras que solo el 3.7% indicó encontrarse divorciado y en menor medida el 2.9% se encuentra en unión libre.

De acuerdo con su formación académica de los participantes un poco más de la mitad de la muestra indica tener un nivel universitario (57.0%, N=155), en segundo lugar, se encuentra el nivel bachillerato con 61 participantes (22.4%), seguido por la secundaria, (12.1%, N=33), solo el 7.4% (N=20) reportaron contar con estudios de posgrado, En contraste, los niveles de primaria (2 participantes, 0.7%) y ningún nivel de escolaridad (1 participante, 0.4%) presentan una frecuencia muy baja.

De acuerdo con los porcentajes acumulados, el 76.1% de la muestra se concentra entre quienes tienen un empleo formal (44.9%) o informal (31.3%), mientras que el 23.9% restante corresponde a quienes trabajan por cuenta propia, tienen empleos esporádicos o realizan actividades de voluntariado.

Respecto a la cantidad de empleo va de 1 a 4 empleos en el que el 82% cuenta con un solo empleo, el 16.2% labora en al menos dos trabajos, 1.1% tres y .7% hasta cuatro trabajos por una misma persona, respecto al salario percibido va de un rango de 1,000.00 a 80,000.00 MXN., con una antigüedad de 0 a 40 años.

Tabla 1

Niveles de resiliencia y bienestar

	Resiliencia	Bienestar positivo	Bienestar negativo
N	272	272	272
Media	31.3	45.2	11.1
Categoría	Medio	Medio	Medio
Desviación estándar	5.71	7.84	5.54
Mínimo	6	22	0
Máximo	40	57	24

Resiliencia: 0-29 bajo, 30-34 medio y 35-40 alto
Bienestar Positivo: 0–33 bajo, 34–49 medio y 50–56 alto
Bienestar Negativo: 0–9 bajo, 10–18 medio y 19–24 alto

De acuerdo con la tabla 1, los resultados indican que la muestra presenta niveles medios de resiliencia, bienestar positivo y bienestar negativo, lo que sugiere una capacidad moderada para afrontar situaciones adversas y un equilibrio intermedio en las experiencias de bienestar evaluadas.

Respecto a la tabla 2, los hallazgos indican que no existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en los niveles de resiliencia, bienestar positivo y bienestar negativo ($p > 0.05$) en todos los casos tanto hombres como mujeres presentan niveles moderados de resiliencia, bienestar positivo y negativo, lo que sugiere que estas variables se presentan de manera similar en ambos grupos.

Tabla 2

Diferencias en la resiliencia y en el bienestar según el sexo

	Grupo	N	Media	DE	Estadístico	p
Resiliencia	Hombre	138	31.7	6.16	1.201	0.231
	Mujer	134	30.9	5.18		
Bienestar positivo	Hombre	138	45.1	8.24	-0.301	0.764
	Mujer	134	45.4	7.43		
Bienestar negativo	Hombre	138	11.2	5.62	0.311	0.756
	Mujer	134	11	5.48		

Resiliencia: 0-29 bajo, 30-34 medio y 35-40 alto
Bienestar Positivo: 0–33 bajo, 34–49 medio y 50–56 alto
Bienestar Negativo: 0–9 bajo, 10–18 medio y 19–24 alto

Tabla 3

Correlación de la resiliencia y el bienestar de acuerdo con la edad, cantidad de empleos, antigüedad laboral e ingreso mensual

		RE	BP	BN	ED	CE	AL
RE	R de Pearson	—					
	valor p	—					
BP	R de Pearson	0.581***	—				
	valor p	<.001	—				
BN	R de Pearson	-0.118	-0.127*	—			
	valor p	0.052	0.037	—			
ED	R de Pearson	0.104	0.09	-0.176**	—		
	valor p	0.085	0.138	0.004	—		
CE	R de Pearson	0.104	0.028	-0.133*	0.177**	—	
	valor p	0.086	0.647	0.028	0.003	—	
AL	R de Pearson	0.133*	0.077	-0.028	0.552***	0.156*	—
	valor p	0.028	0.203	0.648	<.001	0.01	—
IM	R de Pearson	0.143*	0.135*	-0.073	0.309***	0.299***	0.301***
	valor p	0.018	0.026	0.233	<.001	<.001	<.001

Nota. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

RE: resiliencia, BP: bienestar positivo, BN: bienestar negativo, ED: edad, CE: cantidad de empleos, AL: antigüedad laboral e IM: ingreso mensual.

De acuerdo con la tabla 3 se observó una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la resiliencia y el bienestar positivo (r = 0.581, p < .001), lo que indica que a mayores niveles de resiliencia corresponden mayores niveles de bienestar positivo. En contraste, la relación entre la resiliencia y el bienestar negativo no fue estadísticamente significativa (r = -0.118, p = .052).

El bienestar negativo mostró una correlación negativa débil con el bienestar positivo (r = -0.127, p = .037), con la edad (r = -0.176, p = .004) y con la cantidad de empleos (r = -0.133, p = .028), lo que sugiere que un mayor bienestar negativo se asocia con menores niveles de bienestar positivo, menor edad y menor número de empleos.

En cuanto a las variables sociodemográficas y laborales, la edad presentó una correlación positiva fuerte con la antigüedad laboral (r = 0.552, p < .001), así como correlaciones positivas débiles con la cantidad de empleos (r = 0.177, p = .003) y con el ingreso mensual (r = 0.309, p < .001).

Asimismo, la antigüedad laboral se correlacionó positivamente con la resiliencia (r = 0.133, p = .028), la cantidad de empleos (r = 0.156, p = .010) y el ingreso mensual (r = 0.301, p < .001).

Por su parte, el ingreso mensual mostró correlaciones positivas débiles con la resiliencia (r = 0.143, p = .018) y el bienestar positivo (r = 0.135, p = .026), además de asociarse positivamente con la edad, la cantidad de empleos y la antigüedad laboral.

De manera general, los resultados evidencian que la resiliencia se relaciona principalmente con mayores niveles de bienestar positivo, mientras que las variables laborales y económicas mantienen asociaciones positivas, aunque de baja magnitud, con la resiliencia y el bienestar.

DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como propósito analizar la relación entre la resiliencia, el bienestar psicológico y algunas características sociodemográficas y laborales en trabajadores del estado de Campeche, considerando además posibles diferencias entre hombres y mujeres.

Los hallazgos obtenidos permiten identificar que la resiliencia desempeña un papel relevante en la experiencia de bienestar psicológico de los trabajadores, particularmente al encontrarse una relación positiva estadísticamente significativa moderada entre ambas variables. Este hallazgo coincide con la evidencia previa que señala a la resiliencia como un recurso psicológico protector ante situaciones laborales adversas, debido a que favorece la capacidad de adaptación, la regulación emocional y el afrontamiento efectivo de las demandas del entorno laboral (Becoña, 2006; Grotberg, 2001; Waugh et al., 2023).

De esta manera, la relación encontrada entre resiliencia y bienestar positivo sugiere que aquellos trabajadores con mayores recursos para afrontar situaciones difíciles tienden a presentar una percepción más favorable de sus capacidades, logros personales y satisfacción con su vida. Esto resulta relevante debido a que, en contextos laborales caracterizados por exigencias físicas, mentales y emocionales, la presencia de recursos internos puede contribuir a disminuir el impacto negativo de los factores psicosociales y favorecer una adaptación más saludable. En este sentido, los resultados se alinean con lo planteado por Hurtado (2020) quien señala que mayores niveles de resiliencia se relacionan con menor agotamiento emocional y menor riesgo de desarrollar burnout.

No obstante, aunque la resiliencia mostró una relación significativa con el bienestar positivo, no se encontró una asociación estadísticamente significativa con el bienestar negativo. Este hallazgo podría indicar que la resiliencia no necesariamente elimina la presencia de experiencias negativas relacionadas con el malestar psicológico, sino que puede estar más vinculada con la capacidad de mantener recursos positivos y adaptativos frente a las dificultades.

Desde esta perspectiva, una persona resiliente puede experimentar respuestas emocionales negativas ante situaciones complicadas, preocupantes o estresantes, pero cuenta con recursos para afrontarla y continuar funcionando de manera saludable, sin que ello implique necesariamente un deterioro significativo de su funcionamiento psicológico (Bonanno, 2004; Connor & Davidson, 2003). En otras palabras, una persona puede conservar una percepción favorable de sus capacidades y funcionamiento personal aun cuando experimente situaciones de estrés o malestar emocional derivadas de sus condiciones laborales.

Respecto a las diferencias según sexo, los resultados no evidenciaron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en resiliencia, bienestar positivo o bienestar negativo en trabajadores campechanos. Este hallazgo resulta relevante debido a que, aunque la literatura ha documentado que hombres y mujeres pueden enfrentar condiciones laborales y sociales diferenciadas, sin embargo, en la presente muestra estas diferencias no fueron estadísticamente significativas.

Si bien, esto podría explicarse por la capacidad adaptativa compartida entre ambos sexos ante las demandas laborales o por la influencia de otros factores no considerados, como el apoyo social, la percepción de seguridad laboral, las estrategias individuales de afrontamiento o las características específicas del puesto de trabajo.

Estos resultados aportan una nueva perspectiva sobre los planteamientos relacionados con las diferencias de género en salud mental laboral. Si bien las mujeres suelen enfrentar una doble carga asociada al

trabajo remunerado y las responsabilidades domésticas, mientras que los hombres pueden experimentar presiones relacionadas con los roles tradicionales de masculinidad y provisión económica a la familia (Herrera et al., 2025; Scalisi, 2024) la ausencia de diferencias significativas encontrada indica que dichas condiciones pueden manifestarse de manera distinta dependiendo del contexto laboral y social específico.

Por ello, el género debe analizarse como un factor relacionado con la salud mental, pero en interacción con otras variables individuales, familiares y organizacionales.

De esta manera, en cuanto a las variables laborales, la antigüedad laboral presentó una relación positiva con la resiliencia, lo que sugiere que la experiencia acumulada en el trabajo podría favorecer el desarrollo de estrategias de afrontamiento y adaptación. Siendo así que, la exposición prolongada a diferentes demandas laborales puede permitir que los trabajadores desarrollen mayores recursos para enfrentar situaciones adversas; sin embargo, también es posible que las personas con mayores niveles de adaptación sean quienes logran permanecer durante más tiempo en sus puestos laborales.

Sin embargo, esta relación debe interpretarse considerando hallazgos como los de Seijas-Solano (2019), quien señala que los trabajadores con menor antigüedad presentan mayor vulnerabilidad debido a condiciones de menor estabilidad laboral y económica ya que suelen acontecer contrataciones con salarios más bajos, en cambio quienes cuentan con mayor antigüedad suelen tener mayor experiencia y adaptación al entorno laboral, lo que puede favorecer el desarrollo de resiliencia.

No obstante, la ausencia de una relación estadísticamente significativa entre la antigüedad laboral y el bienestar positivo, a diferencia de su relación con la resiliencia sugiere que contar con mayor experiencia laboral no necesariamente se traduce en un mayor bienestar.

Si bien la antigüedad puede favorecer el desarrollo de estrategias de adaptación y afrontamiento, el bienestar positivo también depende de otros factores, como la satisfacción laboral, el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento o incluso las condiciones económicas.

En relación con el ingreso mensual de los trabajadores, se observó una relación positiva, aunque de baja magnitud con la resiliencia y el bienestar positivo. Este resultado coincide con investigaciones que destacan la influencia de las condiciones económicas sobre el bienestar psicológico, debido a que mayores ingresos pueden relacionarse con mayor estabilidad, acceso a recursos y reducción de preocupaciones económicas siendo algo persiste en latinoamericano, donde las condiciones laborales se caracterizan por presentar desigualdad económica, informalidad y limitaciones en la protección social (León, 2025). De esta manera, los recursos económicos percibidos pueden constituir un elemento importante para mejorar o comprender las diferencias en la experiencia de bienestar laboral del trabajador.

Por otra parte, la relación entre la edad y el bienestar negativo indica que a mayor edad se presentan menores niveles de valoración negativa sobre las propias capacidades. Además, Mori et al., (2024) identificaron que la edad del trabajador puede influir en la manera en que se relaciona con su trabajo, ya que los empleados de mayor edad tienden a mostrar mayor compromiso,

motivación y vinculación emocional con sus actividades laborales. Esta relación no es independiente de la antigüedad en un puesto específico, lo que indica que la experiencia de vida y la madurez personal también pueden contribuir al desarrollo de actitudes laborales más positivas.

Adicionalmente, los resultados sugieren que la edad puede estar asociada con mejores condiciones laborales, ya que los trabajadores de mayor edad presentan mayor antigüedad laboral, mayores ingresos y menor cantidad de empleos. En contraste, los trabajadores más jóvenes muestran una mayor cantidad de empleos y mayores niveles de bienestar negativo, lo que podría reflejar una mayor inestabilidad laboral y económica.

Sin embargo, de acuerdo con Martín (2022), la edad constituye una variable relevante dentro del contexto laboral, ya que puede relacionarse tanto con recursos adquiridos mediante la experiencia como con posibles condiciones de vulnerabilidad. Si bien una mayor edad puede favorecer la estabilidad laboral, la experiencia y el desarrollo de estrategias de afrontamiento, también puede asociarse con dificultades ante cambios laborales o pérdida del empleo.

En este sentido, la edad puede representar diferentes formas de vulnerabilidad según la etapa laboral, mientras que en la literatura se señala que los trabajadores jóvenes pueden enfrentar mayor inestabilidad debido a una menor experiencia, menores ingresos y empleos con menor seguridad, mientras que los trabajadores de mayor edad pueden presentar dificultades relacionadas con la discriminación laboral y las barreras de reincorporación (Horbath, 2016; International Labour Organization, 2015). Para ello, la edad debe comprenderse como una variable que interactúa con las condiciones laborales y económicas de cada trabajador.

En relación con los hallazgos del presente estudio, se observa que con el paso del tiempo las personas pueden desarrollar mayores recursos personales y experiencias que favorecen una percepción más positiva de sí mismas, de su capacidad para relacionarse, alcanzar objetivos y sentirse reconocidas y valoradas. Asimismo, mejores condiciones laborales, como una mayor estabilidad e ingreso mensual, podrían contribuir a mayores niveles de bienestar psicológico y a una disminución de experiencias negativas asociadas al bienestar.

Conclusiones

De acuerdo con el presente estudio, la resiliencia se identifica como un recurso psicológico relevante para el bienestar de los trabajadores del estado de Campeche. Los resultados muestran que, a mayor resiliencia, mayor bienestar psicológico positivo, lo que sugiere que las personas con una mayor capacidad para afrontar y adaptarse a situaciones adversas tienden a percibirse de manera más favorable, experimentando mayores niveles de satisfacción y funcionamiento psicológico.

No obstante, también se encontró que la resiliencia no necesariamente elimina las experiencias de malestar o bienestar psicológico negativo; más bien, contribuye al mantenimiento y fortalecimiento de recursos personales que permiten afrontar las dificultades de manera adaptativa, favoreciendo así un funcionamiento psicológico saludable aun en presencia de experiencias adversas.

Asimismo, los resultados muestran que no existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en los niveles de resiliencia, bienestar positivo y bienestar negativo, lo que sugiere que, en la población el sexo no constituye un factor determinante en estas variables.

Por otro lado, respecto a la antigüedad laboral, se percibe que la experiencia acumulada puede favorecer el desarrollo de estrategias de afrontamiento resiliente. Sin embargo, dicha experiencia no se asoció con mayores niveles de bienestar positivo, evidenciando que este último también depende de otros factores relacionados con las condiciones laborales y personales.

Finalmente, el ingreso mensual favorece a la resiliencia y un mayor bienestar positivo es decir a una mayor apreciación positiva que la persona tiene de sí mismo, de sus habilidades, de su capacidad para el logro de objetivos, del dominio de su entorno y de su vida en general. En este mismo sentido, a mayor edad menores niveles de bienestar negativo, además de relacionarse con una mayor antigüedad laboral, mejores ingresos y una menor cantidad de empleos.

En conjunto, estos hallazgos permiten concluir que la resiliencia, junto con condiciones laborales y sociodemográficas como la edad, la experiencia laboral y el ingreso económico, contribuye al bienestar psicológico de los trabajadores, resaltando la importancia de fortalecer estos recursos para favorecer una mejor salud mental en el ámbito laboral particularmente en el estado.

Finalmente, estos hallazgos resaltan la necesidad de promover intervenciones orientadas no únicamente a disminuir los factores de riesgo psicosocial, sino también al fortalecimiento de recursos psicológicos que favorezcan la adaptación, el bienestar y la construcción de entornos laborales saludables.

Por otro lado, entre las principales limitaciones del presente estudio se encuentra la necesidad de profundizar en la comprensión de los factores que influyen en la resiliencia y el bienestar psicológico de los trabajadores del estado de Campeche.

Para ello, sería conveniente incorporar metodologías cualitativas que permitan explorar con mayor profundidad las experiencias, significados y procesos que configuran la vida cotidiana de esta población.

Asimismo, se sugiere que futuras investigaciones identifiquen y comparen los diferentes sectores ocupacionales, con el fin de analizar posibles diferencias en los niveles de resiliencia y bienestar psicológico entre ellos.

De igual manera, sería pertinente incorporar variables organizacionales tales como la satisfacción laboral y el clima organizacional, con el propósito de obtener una comprensión más integral de los factores que influyen en la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

REFERENCIAS

Becoña, E. (2006). Resiliencia: Definición, características y utilidad del concepto. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica, 11*(3), 125–146. https://doi.org/10.5944/RPPC.VOL.11.NUM.3.2006.4024

Bonanno, G. A. (2008). Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy, S*(1), 101–113. https://doi.org/10.1037/1942-9681.S.1.101

Campbell-Sills, L., & Stein, M. B. (2007). Psychometric analysis and refinement of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC): Validation of a 10-item measure of resilience. *Journal of Traumatic Stress, 20*(6), 1019–1028. https://doi.org/10.1002/jts.20271

Columba, J. V. M., Peralta, J. V. T., & Ganchala Gutiérrez, P. A. (2025). Revisión sistemática: Causas y consecuencias que inciden en el síndrome de burnout en el personal de salud ecuatoriano. *ASCE Magazine, 4*(4), 1503–1528. https://doi.org/10.70577/asce.v4i4.500

Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety, 18*(2), 76–82. https://doi.org/10.1002/da.10113

Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C., & Van Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema, 18*(3), 572–577. https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/8474

González-Ospina, L. M., & Paredes-Núñez, L. S. (2017). Apego y resiliencia. *CienciAmérica, 6*(3), 102–105. https://cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/102

Grotberg, E. H. (2001). Resilience programs for children in disaster. *Ambulatory Child Health, 7*(2), 75–83. https://doi.org/10.1046/j.1467-0658.2001.00114.x

Hernández Herrera, C. A. (2025). Economía del cuidado y desigualdades de género en estudiantes universitarios: Análisis del impacto en el desempeño académico. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH, 16*, e2634. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v16i0.2634

Hurtado-Yumbato, W. A. (2020). Convivencia entre resiliencia y síndrome de burnout en trabajadores de atención al cliente en Lima. *CASUS: Revista de Investigación y Casos en Salud, 5*(3), 160–168. https://doi.org/10.35626/casus.3.2020.315

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2025). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2025: Cuestionario ampliado, datos correspondientes al primer trimestre* [Conjunto de datos]. https://www.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/1104

León, L. A. S. (2025). *Factores socioeconómicos asociados al trabajo informal en Latinoamérica: Revisión de alcance* [Tesis doctoral, Universidad Santo Tomás].

Liu, F. (2025). Exploring pathways to enhance employee resilience to cope with work stress. *International Journal of Global Economics and Management, 8*(3), 128–133. https://doi.org/10.62051/ijgem.v8n3.13

Lozano Álvarez, M. M., & García y García, B. E. (2016). Escala de bienestar psicológico (EBP). En B. E. García y García, M. M. Lozano Álvarez, & I. F. Díaz Oropeza (Comps.), *19 escalas de evaluación psicológica* (pp. 77–81). Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Lu, Y., Zhang, M. M., Yang, M. M., & Wang, Y. (2023). Sustainable human resource management practices, employee resilience, and employee outcomes: Toward common good values. *Human Resource Management, 62*(3), 331–353. https://doi.org/10.1002/hrm.22153

Martín Romero, A. M. (2024). *La edad como factor de vulnerabilidad en las relaciones laborales*. Boletín Oficial del Estado. https://portalcientifico.uvigo.gal/documentos/6848747319e5d62d094c8890

Merino-Plaza, M. J., Carrera-Hueso, F. J., Arribas-Boscá, N., Martínez-Asensi, A., Vázquez-Ferreiro, P., Vargas-Morales, A., & Fikri-Benbrahim, N. (2018). Burnout e fatores de risco psicossocial em funcionários de um hospital de longa permanência. *Cadernos de Saúde Pública, 34*(11), e00189217. https://doi.org/10.1590/0102-311X00189217

Mori, K., Odagami, K., Inagaki, M., Moriya, K., Fujiwara, H., & Eguchi, H. (2024). Work engagement among older workers: A systematic review. *Journal of Occupational Health, 66*(1), uiad008. https://doi.org/10.1093/joccuh/uiad008

Notario-Pacheco, B., Solera-Martínez, M., Serrano-Parra, M. D., Bartolomé-Gutiérrez, R., García-Campayo, J., & Martínez-Vizcaíno, V. (2011). Reliability and validity of the Spanish version of the 10-item Connor-Davidson Resilience Scale (10-item CD-RISC) in young adults. *Health and Quality of Life Outcomes, 9*, 63. https://doi.org/10.1186/1477-7525-9-63

Pérez Ramos, S. P. (2021). Conciliación familia-trabajo y su relación con la salud mental y el apoyo social desde una perspectiva de género. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 8*(Número especial 1), Artículo 00015. https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2568

Scalisi, S. (2024). *Género y el rol de la mujer en la industria del oil & gas* [Tesis de maestría, Universidad de San Andrés, Escuela de Negocios]. Repositorio Digital San Andrés. https://hdl.handle.net/10908/23708

Seijas-Solano, D. E. (2019). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Revista de Salud Pública, 21*(1), 102–108. https://doi.org/10.15446/rsap.v21n1.71907

Vinueza-Solórzano, A. M., Almansa, J. F. F., Basso, C., Ávila, G. Z., Bento, I. D. de J., Burgos, F. J. B., Hutz, C. S., & Vazquez, A. C. S. (2023). A systematic review of burnout among healthcare professionals in Latin America. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 23*(3), 2616–2624. https://doi.org/10.5935/rpot/2023.3.24803

Waugh, C. E., & Sali, A. W. (2023). Resilience as the ability to maintain well-being: An allostatic active inference model. *Journal of Intelligence, 11*(8), 158. https://doi.org/10.3390/jintelligence11080158