

# El estrés laboral en los centros de trabajo en México (caso de estudio), en correlación al enfoque de la NOM-035-STPS 2018

Raquel Alatorre Herrera, Carla Patricia Ordaz Picón, Claudia Leticia Díaz González,  
Alma Daniela Jasso Escobar

Departamento de Ciencias Económico Administrativas, Tecnológico Nacional de México/ Instituto Tecnológico de León.  
Av. Tecnológico S/N, Fraccionamiento Industrial Julián de Obregón, León Gto.

## Resumen

En este trabajo se pretende dar a conocer la importancia de mantener un equilibrio físico y emocional, minimizando el estrés en los centros de trabajo de las empresas mexicanas y poder ofrecer un entorno organizacional favorable, mediante la aplicación de herramientas que otorga la nueva **NOM-035-STPS-2018**, llamada "Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención". Se aplicó la NOM 035, a una empresa manufacturera de cajas y empaques de cartón para el calzado en la ciudad de León, Guanajuato; con una muestra de 26 trabajadores de diferentes departamentos que representan el 93% del total, los análisis obtenidos del estudio, generaron el plan de acción a seguir. Además se relacionan directamente con los factores históricos detonantes del estrés laboral en México, con cifras por encima del 70%, identificando síntomas emocionales, conductuales, cognitivos y fisiológicos, con manifestaciones en reducción de productividad, descenso en la calidad de vida, problemas de salud física y/o mental, con consecuencias en problemas familiares, adicciones, accidentes, ausentismo, rotación de personal, si se logra identificar qué tipo de actividad laboral genera mayor estrés y bajo qué condiciones, se podrá prevenir, corregir y disminuir los efectos, con el desarrollo de planes de acción necesarios para proporcionar la salud integral con mejor calidad de vida.

## Abstract

In this work, the aim is to publicize the importance of maintaining a physical and emotional balance, minimizing stress in the workplaces of Mexican companies and being able to offer a favorable organizational environment, through the application of tools provided by the new NOM-035. -STPS-2018, called "Psychosocial Risk Factors at work, identification, analysis and prevention". NOM 035 was applied to a manufacturing company of cardboard boxes and packaging for footwear in the city of León, Guanajuato; With a sample of 26 workers from different departments representing 93% of the total, the analyzes obtained from the study generated the action plan to follow. They are also directly related to the historical factors that trigger work stress in Mexico, with figures above 70%, identifying emotional, behavioral, cognitive and physiological symptoms, with manifestations in reduced productivity, decreased quality of life, health problems physical and / or mental, with consequences for family problems, addictions, accidents, absenteeism, and staff turnover, if it is possible to identify what type of work activity generates the most stress and under what conditions, it will be possible to prevent, correct and reduce the effects, with the development of action plans necessary to provide comprehensive health with a better quality of life.

**Palabras claves:** Estrés laboral, violencia laboral, riesgo psicosocial, centros de trabajo, NOM-035.

**Keywords:** Work stress, workplace violence, psychosocial risk, work centers, NOM-035.

## INTRODUCCIÓN

El estrés laboral en México prevalece sobre el 75%, en su fuerza laboral, Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) 2016, colocándolo en primer lugar por encima de las primeras economías del mundo, como China o Estados Unidos, de ahí la importancia de este estudio, además se hace referencia de otras investigaciones en México y países latinoamericanos, donde se reportan casos similares referentes al estrés, quedando demostrado que la detección de casos y niveles de estrés, determinan elementos de gran valor para entender

la complejidad de los fenómenos estresantes que se presentan en las empresas, la depresión, ansiedad que genera el trabajo, va de la mano con los accidentes laborales, generando pérdidas anuales económicas equivalentes al 4% del Producto Interno Bruto (PIB) global, de acuerdo con estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2019. El ausentismo, la falta de involucramiento laboral, indemnizaciones, baja productividad, se convierte entonces en una problemática nacional que se debe abordar urgentemente.

La costa (2019). Menciona que el estrés laboral es cinco veces más peligroso que el tabaquismo. El estrés es pues considerado como la enfermedad del siglo por la OMS y OIT, analizando su definición el **estrés laboral**: Tipo de estrés donde la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física y/o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan la salud, sino también su entorno más próximo ya que genera un desequilibrio entre lo laboral y lo personal. IMSS (2019). Estrés Laboral. México. <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>.

El estrés puede llegar a pasar los límites, para convertirse en un Síndrome de Burnout, también conocido como síndrome de aniquilamiento, síndrome de estar quemado, de agotamiento emocional o profesional, es considerado por la OMS, como una enfermedad laboral que provoca detrimento en la salud física y mental de los individuos. **Síndrome de Burnout**: Estado de agotamiento físico, mental y emocional causado por el cansancio psíquico o estrés que surge de la relación con otras personas en un dificultoso clima laboral (Calderón 2020).

La Dra. Pulido (2013), menciona en sus estudios que el aumento del estrés Inseguridad, ambiente contaminado y mal trato, entre las causas de estrés prolongado con secuelas a la salud en dicho ámbito tiene su origen en los cambios operados en el mismo para adecuarse a las necesidades del sistema capitalista. Las personas viven para trabajar, no trabajan para vivir.

Precisamente para hacerle frente a la problemática nacional, La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), elaboró la Norma Oficial Mexicana 035 en 2018, llamada "**Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención**", con efectos a octubre 23 del 2019, en su afán de apoyar y minimizar el impacto del estrés laboral en las empresas y organizaciones, disminuir los riesgos y la violencia laboral, establece disposiciones que se deben seguir mediante guías normadas de manera obligatoria, para todos los **centros de trabajo** dentro del territorio nacional, descritos como El lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo, de tal forma, al ir implementando la norma, va llevado paso a paso a las organizaciones, desde su diagnóstico, la identificación, análisis y prevención de los factores de riesgo psicosociales, buscando con ello, fortalecer la seguridad y salud en el trabajo a través de políticas y estrategias con un enfoque completamente preventivo, para obtener un entorno organizacional favorable.

La NOM-035, menciona que un **entorno organizacional favorable**: Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño. Con ello también se pretende eliminar la **violencia laboral**, ya que son aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar la integridad o salud del trabajador (NOM-035). Los resultados obtenidos del trabajo de investigación, permitirán establecer la

correlación directa con los factores obtenidos de la NOM-035-2018, con los estudios de casos anteriores, los que emite la OMS y la OIT.

## DESARROLLO

**Antecedentes:** Los estudios realizados a nivel mundial por la OMS en años como el 2016 y 2019, señalan a México como uno de los países con el mayor índice de estrés laboral, cuyas consecuencias no solo recaen en la salud de las personas, si no, en pérdidas económicas para las empresas y organismos que forman la fuerza productiva del país, de este hecho se desprende el interés de valorar y presentar el estudio reciente y los resultados que se obtuvieron de la aplicación de cuestionarios que señala la NOM 035-STPS 2018, de una empresa del ramo manufacturero, y la relación con las causas, síntomas y consecuencias que han arrojado las investigaciones anteriores en empresas mexicanas.

**Objetivo general de la investigación:** Lograr identificar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores en los centros de trabajo, para desarrollar planes y estrategias a nivel directivo y organizacional a corto plazo, con impacto en la disminución del estrés laboral, que permita mantener el equilibrio saludable de los colaboradores, mejorando el clima laboral y la economía empresarial.

**Método:** Se trabajó bajo el método deductivo con estudio descriptivo, el tipo de investigación por su fuente de datos es mixta, se utilizó información de campo cuantitativa, al aplicar los instrumentos de cuestionarios de la NOM 035-STPS, con un enfoque cuantitativo interpretado por estadística y cualitativo al por el análisis de resultados con referencias bibliográficas y de otros estudios de casos con la misma temática, los participantes en el estudio fueron 26 trabajadores de 28, de los diferentes departamentos de una empresa pequeña de manufactura que elabora cajas y empaques de cartón, de la ciudad de León, Guanajuato; con un nivel de confianza del 93 % ; en cuanto a las características de la muestra oscila entre los 21 y los 34 años de edad, respecto al sexo, el 7% correspondió a mujeres, mientras que el 92% a hombres. La escolaridad predominante de estudios es el 72% en nivel básico, el 17% medio y 11% universitario.

**Instrumentos:** Se utilizaron dos instrumentos, el primero que se utilizó fue el Cuestionario de la **Guía de Referencia I (NOM-035-STPS 2018) Cuestionario para identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos**, consta de 4 categorías: I Acontecimiento traumático severo, II Recuerdos persistentes sobre el acontecimiento, III Esfuerzo por evitar circunstancias parecidas o asociadas al acontecimiento y IV Afectación, bajo la escala dicotómica de (sí, no).

El trabajador requerirá atención clínica en cualquiera de los casos siguientes: Cuando responda "Sí", en alguna de las preguntas de la Sección II Recuerdos persistentes sobre acontecimiento; 2) Cuando responda "Sí", en tres o más de las preguntas de la Sección III Esfuerzo por evitar circunstancias parecidas o asociadas al acontecimiento, o 3) Cuando responda "Sí", en dos o más de las preguntas de la Sección IV Afectación.

NOM-035-2018, Se entiende por **Acontecimiento traumático severo:** Aquel experimentado durante o con motivo del trabajo que se caracteriza por la ocurrencia de la muerte o que representa un peligro real para la integridad física de una o varias personas y que puede generar trastorno de estrés postraumático para quien lo sufre o lo presencia. Algunos ejemplos son: explosiones, derrumbes, incendios de gran magnitud; accidentes graves o mortales, asaltos con violencia, secuestros y homicidios, entre otros. Aunque no es de forma no obligatoria, pero sí de gran importancia para las organizaciones que cuentan con más de 16 trabajadores, pues identifica a los trabajadores que tienen afectaciones psicológicas y que requieren valoración psicológica.

El segundo instrumento que se aplicó fue el de la **Guía de Referencia II** de la NOM-035-(2018) El contenido de esta guía es un complemento para la mejor comprensión de la Norma, puede ser utilizada por aquellos centros de trabajo que tengan hasta 50 trabajadores. La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial a que se refiere el numeral 8.1, inciso a), de la presente Norma, se podrá realizar aplicando el cuestionario siguiente:

**Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo**, se miden 7 categorías bajo una escala Likert, en relación a las condiciones de su centro de trabajo, así como la cantidad y ritmo de trabajo.

1. Actividades que realiza en su trabajo y las responsabilidades que tiene.
2. El tiempo destinado a su trabajo y sus responsabilidades familiares
3. Decisiones que puede tomar en su trabajo.
4. La capacitación e información que recibe sobre su trabajo
5. Relaciones con sus compañeros de trabajo y su jefe.
6. Con la atención a clientes y usuarios.
7. Actitudes de los trabajadores que supervisa.

Para entender mejor que se entiende por **Factores de Riesgo Psicosocial**: Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo (NOM-035-STPS).

## PROCEDIMIENTO

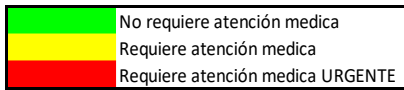
Se impartió un taller de sensibilización a los directivos y mandos medios de la empresa, para facilitar la aplicación y disposición del personal.

Se aplicaron los dos instrumentos a todos los trabajadores, mismos que fueron procesados estadísticamente y de manera cualitativa

El estudio fue correlacional entre lo que ya se tenía de información previa y lo que arrojaron los cuestionarios de la NOM-035-STPS, el tipo de muestreo no fue probabilístico, si no, por conveniencia. Los Instrumentos fueron autoadministrados, con identificación en cada uno, en sesiones colectivas, con previo a consentimiento expreso de los participantes. Se creó una base de datos para la captura de los cuestionarios y la información de los indicadores en ambos cuestionarios.

**DISCUSIÓN**

En la clasificación de resultados por severidad **guía de referencia I, Acontecimientos Traumáticos Severos**, para identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos, se obtuvo que el 30% de la muestra, requiere atención psicológica, de los cuáles el 12 % es urgente que reciban dicha atención y el otro 18 % está en riesgo alto, el porcentaje restante se encontró sin problemas aparentes de traumas. Los afectados no son los de mayor antigüedad, por lo tanto, no es un factor determinante. Sin embargo, coincidieron en dos categorías principalmente, que fueron; recuerdos persistentes sobre el acontecimiento y esfuerzos por evitar circunstancias parecidas o asociadas al acontecimiento (Ver tabla 1).



PUESTO	SEVERIDAD		
VIGILANCIA	Green		
ALMACEN Y LOG	Green		
OP. SUJADORA	Green		
CHOFER	Green		
AUX. LAMINADO	Green	Yellow	
VIGILANCIA	Green		
DESBARBE	Green		
DEPTO. MANTEN	Green		
OP. IMPRESIÓN	Green	Yellow	
DEPTO. VENTAS	Green		
OP. LAMINADO	Green		
LIMPIEZA	Green		
OP. PEGADORA		Yellow	
COMPRAS-PROD.			Red
ENCARGADO NILO	Green		
OP. SUAJADORA			Red
AUX. MENTENIM			Red
COORDINADOR	Green		
GERENTE GRAL	Green		
DIRECTOR GRAL	Green		
DEPTO. VENTAS	Green		
OP. SUAJADORA			
DEPTO. DISEÑO	Green		
OP. IMPRESIÓN		Yellow	
AUX. EMPALMAD		Yellow	
ASISTENTE	Green		

Tabla 1. Clasificación por severidad. Fuente propia

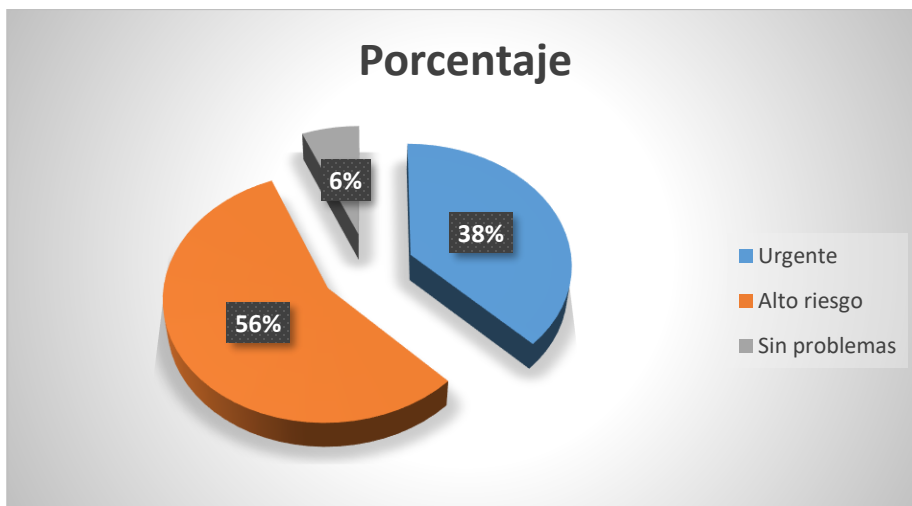


Figura 1. Porcentaje de severidad, guía de referencia I. Fuente propia

Si bien es cierto que el 64% de los participantes en el estudio, no requiere atención médica, el 36% restante si requiere atención médica en algún grado de urgencia, sin duda deben estarse monitoreando los casos.

En los resultados de la **guía de referencia II, Identificación de los factores de Riesgo Psicosocial en los centros de trabajo**. Donde se miden 7 categorías, se obtuvo que, el 4% de la muestra tiene un riesgo psicosocial muy alto, que se relaciona directamente con Síndrome de Burnout, el 12% salió en escala alta, en donde la mayoría de todas las escalas están en riesgo eminente de desborde a Síndrome de Burnout, el 50 % de la muestra se encuentra en término medio, es decir existe el estrés laboral, pero es manejable por el trabajador, el 19% dio un nivel bajo de riesgo, significa que están en equilibrio físico y emocional con ligero estrés y el 15% dio un nivel nulo, con ausencia de riesgo psicosocial, en decir están trabajando en equilibrio emocional y físico, con ausencia de estrés laboral.

La NOM-035-STPS, ya tiene bien determinado las acciones a intervenir directamente, según el balance de los resultados obtenidos por el estudio de su guía I y II, además existen otra serie de normas (NOMS), que le sirven de apoyo para lograr que dicha norma, pueda ir cumpliendo con los requerimientos necesarios para armar un programa completo de acciones destinadas a mejorar el ambiente de trabajo, las cargas de trabajo, la factibilidad de la comunicación efectiva, la capacitación constante, la delimitación de responsabilidades, la integración de la planta laboral a la organización, instalaciones y herramientas adecuadas, horarios de trabajo, relaciones interpersonales, relaciones con sus jefes y subordinados, entre otros, para así poder generar un entorno organizacional favorable (ver tabla 2).

Nivel de riesgo	Necesidad de acción
<b>Muy alto</b>	Se requiere realizar el análisis de cada categoría y dominio para establecer las acciones de intervención apropiadas, mediante un Programa de intervención que deberá incluir evaluaciones específicas <sup>1</sup> , y contemplar campañas de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión.
<b>Alto</b>	Se requiere realizar un análisis de cada categoría y dominio, de manera que se puedan determinar las acciones de intervención apropiadas a través de un Programa de intervención, que podrá incluir una evaluación específica <sup>1</sup> y deberá incluir una campaña de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión.
<b>Medio</b>	Se requiere revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión, mediante un Programa de intervención.
<b>Bajo</b>	Es necesario una mayor difusión de la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para: la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral.
<b>Nulo</b>	El riesgo resulta despreciable por lo que no se requiere medidas adicionales.

**Tabla 2.** Criterios de decisión. Fuente: NMS-035-STPSa

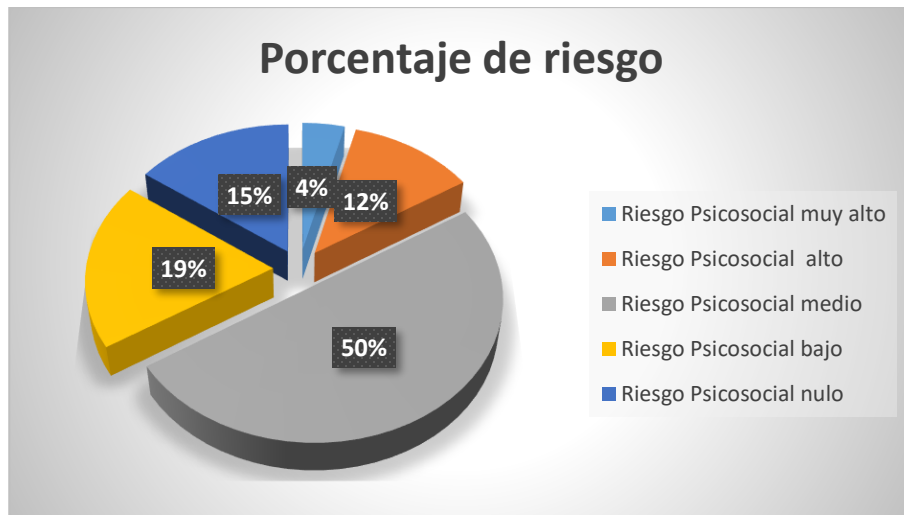


Figura 2. Porcentaje de riesgo, guía de referencia II. Fuente propia

Es importante hacer notar que la mitad de los participantes en el estudio, presentan un riesgo psicosocial medio, pues como ya se ha mencionado reiteradamente, el riesgo está directamente relacionada con el síndrome del Burnout, lo que hace tener la alerta constantemente y en consecuencia obliga a los directivos a buscar acciones que permitan trabajar de manera preventiva esta condición del personal.

## CONCLUSIÓN

Como se observa, los resultados significativos se encontraron con mayor peso en el **cuestionario Guía I de la NOM-035**, el 30% de la muestra tiene una situación psicológica de alto a muy alto, por lo que se estaría en riesgo de estar en el borde del Síndrome de Burnout, debido a que presenciaron acontecimientos traumáticos severos que no les permiten realizar sus labores con la concentración y entusiasmo que se requiere, Maldonado (2019), En la última década en nuestro país la ansiedad, el estrés y la depresión se han convertido en padecimientos comunes para los trabajadores de distintas ramas productivas. En el afán de adaptarse a los efectos de la globalización, las empresas han implementado malas prácticas y procesos organizacionales en los que es claro que se dejó de ver que el activo más importante de las empresas son sus colaboradores.

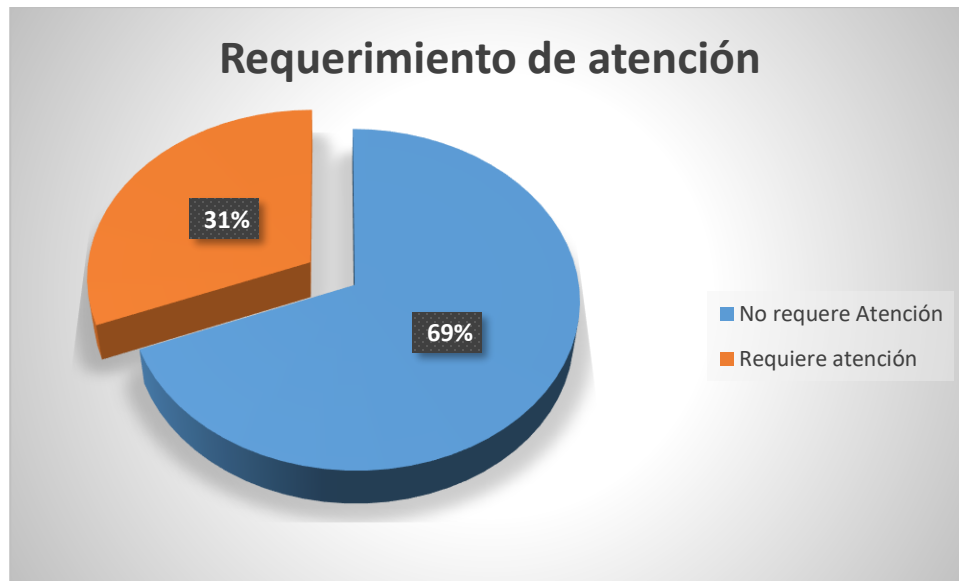


Figura 3. Porcentaje de personal con necesidad de terapia, guía de referencia II. Fuente propia

Para este caso sin embargo hay una cantidad importante de personal que requiere atención terapéutica, lo que implica un reto para el sitio donde se llevó a cabo el estudio, pues surgen en todo caso, cuestionamientos como: ¿la empresa está preparada para dar este apoyo? e incluso ¿el personal está dispuesto a tener apoyo terapéutico?, sin duda estos y otros cuestionamientos abren todo un campo de análisis, no solo para esta empresa, si no en general para las empresas mexicanas.

Camacho (2007), en un estudio de una empresa maquilladora, encontró una asociación entre las características del contenido del trabajo como un desencadenante de Síndrome de Burnout, y los factores considerados tanto como sus detonantes y consecuencias, que abarcan desde el nivel individual, social y organizacional. Dentro de los síntomas asociados destacan: dolores de cabeza, apatía, dolores musculares, ansiedad, aumento de consumo de medicamentos e incluso trastornos en la conducta alimentaria y este a su vez, la obesidad.

Cabe mencionar que en porcentaje restante de la muestra el 70% no se encontró problemática en el caso de acontecimientos traumáticos severos, lo cual es una ventaja, porque se puede focalizar las intervenciones tanto médicas y de atención psicológica.



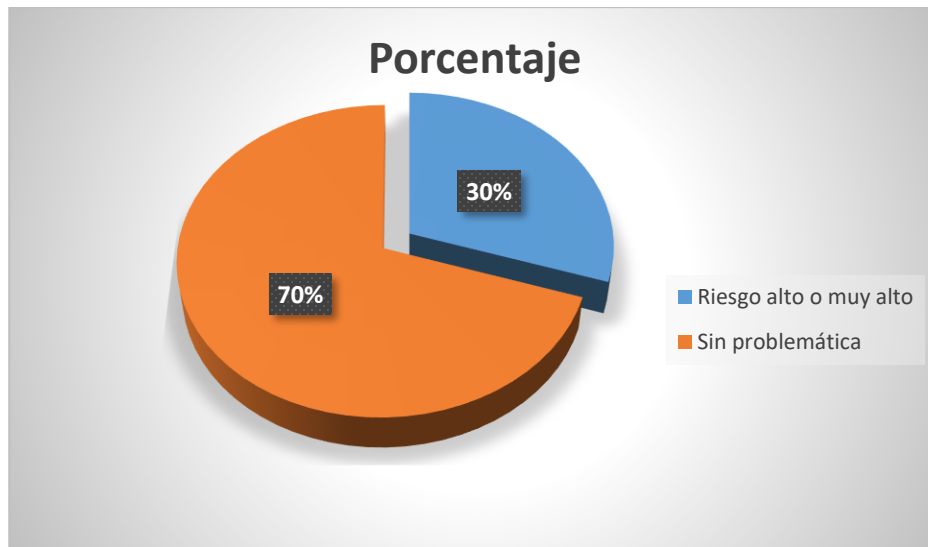


Figura 4. Tendencia de riesgo, cuestionario I. Fuente propia

Este 30% de participantes en el estudio de caso, representan un riesgo latente para la organización, así como una problemática que puede crecer, teniendo impacto en los participantes sanos, sobre todo si surgen otros eventos no controlables por la administración de la empresa, como pueden ser aquellos de tipo económico, político, social o de salud.

Los resultados en el cuestionario de **la guía II NOM-035**, el 16% de la muestra dio de alto a muy alto, esto es que percibe que tiene mayores riesgos psicosociales, con situaciones de estrés dentro de su vida laboral y se relacionan con las categorías y dominios de: Cargas de trabajo, liderazgo, violencia laboral, organización del tiempo, responsabilidades, capacitaciones, horarios laborales, relaciones interpersonales, reconocimiento, sentido de pertenencia, condiciones deficientes y peligrosas en el ambiente de trabajo. Sin embargo, en su mayoría el otro 84 % de la muestra, dio en el nivel de medio a nulo en los factores de riesgo psicosociales, lo que representa que en realidad son pocos los riesgos; y que la mayoría de los trabajadores están en equilibrio emocional y físico, con niveles manejables de estrés, lo que les permite realizar sus funciones laborales y familiares de manera óptima.

Algunas de las categorías del cuestionario **Guía II de la NOM-035**, se encontraron similitudes con la de otros estudios, Medellín (2011) en ese, se aplicó el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) Gil-Monte (2002), que está compuesto por 20 preguntas, relacionadas en categorías contenidas en el cuestionario, tales como Indolencia, Culpa y Desgaste Psíquico, Indolencia e Ilusión por el Trabajo, indican que el CESQT es un instrumento adecuado para evaluar el Síndrome del Quemarse por el Trabajo.

De la O (2015), en sus estudios encontró que algunos síntomas del estrés laboral son repercusiones físicas, como son dolores fuertes de cabeza, tensión muscular, el cual poco a poco va ocasionando desgaste en el trabajador provocando problemas médicos y físicos más fuertes. Un 10.98% también presentan problemas de insomnio e irrupción de su sueño causando cansancio corporal impidiéndoles estar totalmente activos Similar al CESQT y la Guía II de la NOM-35, se encuentra otro cuestionario utilizado en otro caso, Camacho (2007) Maslach Burnout Inventory (MBI), los tres factores o dimensiones resultantes son: Agotamiento emocional, conductas de despersonalización o cinismo hacia las personas que el individuo atiende y una sensación de inefectividad o falta de realización personal.

De estas comparaciones se desprende una serie de factores de riesgo psicosocial, clasificados en los diferentes tipos de cuestionarios, como categorías y dominios que van generando el conocimiento cada vez más claro y objetivo de la situación real de las organizaciones. Ya sea que se aplique uno u otro, según la posibilidad y preferencia del investigador, servirá para conocer sus causas, síntomas y sus efectos, permitiendo diseñar e implementar una **Política de prevención de riesgos psicosociales, Mecanismos confiables de denuncias, Programa de acciones de prevención, conforme a los lineamientos y las bases de la Norma Oficial Mexica 035.** Maldonado (2019) pide una reflexión compartida entre dirigentes y colaboradores, que busque dinámicas y contrapesos a las demandas laborales. Se debe distinguir entre tener compromiso y alcanzar objetivos, que lleve a desarrollar un trastorno que vaya contra la salud física o mental.

El gobierno, Los directivos, mandos medios y profesionistas que son en determinado momento, quienes dirigen y llevan el rumbo de las empresas y organizaciones, hoy más que nunca deben voltear hacia lo más valioso de la vida productiva de un país, su gente, manteniendo un ambiente saludable, que garantice el desarrollo integro de los colaboradores y por ende el de sus familias.

Por otro lado, conviene revisar cuales son aquellos elementos a los que el trabajador asigna valor y que en consecuencia le proporcionan a el trabajador tranquilidad laboral, sin duda el tener seguridad social es uno de ellos, pero ante las situaciones de empleo que se viven en el momento presente, el desplazamiento de personal adulto por otro más joven o bien la necesidad de las empresas, de contar personal con otro tipo de conocimientos, basados más en el tipo tecnológica y otros que seguramente no son identificables de manera simple, por lo que convendría profundizar al respecto.

Las tendencias en cuanto a la forma como se desarrolla el trabajo, donde el “Home office” cada vez es más frecuentes, los temas de innovación son constantes, entre muchos otros, generan ambientes laborales que tienen una tendencia al estrés laboral.

## REFERENCIAS

- [1] Calderón D.-Merino S. Analysis of the internal structure of the Maslach Burnout Inventory (Human Service Survey) in peruvian Physicians. Rev Cienc Salud. Doi: To cite this article: 2020;18 (2):1-17. Received: October 8, 2019 · Accepted: February 25, 2020. Revista Cienc. Salud. Bogotá, Colombia, vol. 18 (2): 1-17, mayo-agosto de 2020
- [2] **Camacho A.-Maldonado M.-García A. Modelo estructural del síndrome de Burnout y obesidad en mandos medios y superiores de la industria maquiladora en Ciudad Juárez. UACJ/RI. Revistas electrónicas. Cultura científica y tecnológica. ISSN 2007-0411**
- [3] De la O G.-Del Real M. REPERCUSIONES DEL ESTRÉS LABORAL EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA AUTOMOTRIZ EN TRABAJADORES DE NIVEL OPERATIVO EN CIUDAD JUÁREZ, CHIHUAHUA. Global Conference on Business and Finance Proceedings, Volume 10, Number 1 2015. Disponible GCBF, Vol. 10, No. 1, 2015, ISSN 1941-9589 ONLINE & ISSN 2168-0612 USB Flash Drive 973
- [4] Instituto Mexicano del Seguro Social. Estrés Laboral. Pág. Electrónica. <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
- [5] Maldonado A. Estrés laboral y porqué ahora la STPS norma a las empresas atenderlo. mayo 21, 2019 @ 6:30 am disponible <https://www.forbes.com.mx/estres-laboral-y-porque-es-normativo-atenderlo/>
- [6] Medellín M. Síndrome de Quemarse por el Trabajo e Indicadores de Riesgo Cardiovascular en Trabajadores de Industria Maquiladora del Ramo Automotriz. Recibido: 12 de enero de 2009 / Aceptado: 19 de febrero de 2009 Ciencia & Trabajo | AÑO 11 | NÚMERO 31 | ENERO / MARZO 2009 | [www.cienciaytrabajo.cl](http://www.cienciaytrabajo.cl) | 5/8
- [7] OIT: La prevención del estrés en el trabajo. 2013 ISBN 978-92-2-325637-1 (impreso) ISBN 978-92-2-325638-8 (web pdf) estrés, seguridad en el trabajo, organización del trabajo, ambiente laboral, de trabajo equilibrio entre la vida, horas de trabajo, centro de trabajo de comunicación, seguridad en el empleo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_251057.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_251057.pdf)
- [8] OMS: Houtman K.- Cedillo J. Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo: Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional Serie No. 6. ISBN 978 92 4 359165 0 (Clasificación NLM: WA 250) ISSN 1729-3510

- [9] Pulido N. Estrés laboral afecta a 75 por ciento de los mexicanos En el sistema capitalista los individuos viven para trabajar, no trabajan para vivir ☐ Semanario de la UAM 04 02 2013. Disponible [http://www.uam.mx/semanario/xix\\_22/files/assets/common/downloads/xix\\_22.pdf](http://www.uam.mx/semanario/xix_22/files/assets/common/downloads/xix_22.pdf)
- [10] Rózga Luter, R. (2003). Sistemas Regionales de Innovación: Antecedentes, Origen y Perspectivas. Convergencia. Revista de Ciencias Sociales, 10 (33). Disponible en: <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=10503> 310
- [11] Social, S. d. (23 de octubre de 2018). Norma Oficial 035. Obtenido de Diario Oficial de la Federación: [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018)
- [1] Vidal, V. L. (2019). El estrés Laboral, Análisis y Prevención. Zaragoza, España: Prensas Universitarias en Zaragoza. ISBN 978-84-17633-94-5

Correo electrónico autor: [raquel.alatorre@leon.tecnm.mx](mailto:raquel.alatorre@leon.tecnm.mx)