



**BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE PUEBLA**

FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA

*SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS DE
POSGRADO*

**“NOM 35 STPS 2018 E IDENTIFICACIÓN Y PREVENCIÓN DE
FACTORES DE RIESGO Y ESTRÉS LABORAL EN LOS
COLABORADORES DEL CLUB MAZATLÁN FEMENIL F.C.”**

TESIS

Para Obtener el Grado de
Maestra en Gestión Organizacional

DIRECTORA:

DRA. MARÍA ANTONIETA MONSERRAT VERA MUÑOZ

ASESOR METODOLÓGICO:

DR. JOSÉ GERARDO SERAFÍN VERA MUÑOZ

ASESORA TEMÁTICA:

DRA. RAFAELA MARTÍNEZ MÉNDEZ

PRESENTA:

María Fernanda García Castelo

Puebla, Pue. Agosto 2023



BUAP

Oficio No. FCP/SIEP-DIG.0009/2023

Asunto: Digitalización de la Tesis

C. FERNÁNDEZ HERNÁNDEZ ZAHORI

PRESENTE

Por medio del presente tengo a bien comunicarle que se autoriza la digitalización en formato PDF, de la Tesis denominada "PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA FACILITAR EL TELETRABAJO EN LA EMPRESA ARKANUM S.A. DE C.V.", a fin de sustentar el examen profesional para obtener el grado de MAESTRA EN GESTIÓN ORGANIZACIONAL.

Sin más por el momento, quedo de usted.

ATENTAMENTE

"Pensar Bien, Para Vivir Mejor"

H. Puebla de Z., 04 de julio de 2023

DRA. RAFAELA MARTÍNEZ MÉNDEZ

Secretaria de Investigación y Estudios de Posgrado



DRA. RAFAELA MARTÍNEZ MÉNDEZ
Secretaria de Investigación y Estudios de Posgrado
Facultad de Contaduría Pública
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
P r e s e n t e

Por este conducto la que suscribe en mi calidad de **DIRECTORA** de la tesis denominada: **“NOM 35 STPS E IDENTIFICACIÓN Y PREVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO Y ESTRÉS LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL CLUB MAZATLÁN FEMENIL F.C.”**, elaborada por la alumna de la **MAESTRÍA EN GESTIÓN ORGANIZACIONAL** de nombre:

MARÍA FERNANDA GARCÍA CASTELO

Informo a usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Sin otro particular, quedo de usted.

ATENTAMENTE
H. Puebla de Z., a 13 de junio de 2023


DRA. MARÍA ANTONIETA MONSERRAT VERA MUÑOZ

c.c.p. Alumno(a)

DRA. RAFAELA MARTÍNEZ MÉNDEZ
Secretaría de Investigación y Estudios de Posgrado
Facultad de Contaduría Pública
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
P r e s e n t e

Por este conducto el que suscribe en mi calidad de **Asesor Metodológico** de la tesis denominada: "**NOM 35 STPS E IDENTIFICACIÓN Y PREVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO Y ESTRÉS LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL CLUB MAZATLÁN FEMENIL F.C.**", elaborada por la alumna de la **MAESTRÍA EN GESTIÓN ORGANIZACIONAL** de nombre:

MARÍA FERNANDA GARCÍA CASTELO

Informo a usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Sin otro particular, quedo de usted.

ATENTAMENTE
H. Puebla de Z., a 13 de junio de 2023



DR. JOSÉ GERARDO SERAFÍN VERA MUÑOZ

DRA. MARÍA ANTONIETA MONSERRAT VERA MUÑOZ
Directora
Facultad de Contaduría Pública
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
P r e s e n t e

Por este conducto la que suscribe en mi calidad de **Asesora Temática** de la tesis denominada: "**NOM 35 STPS E IDENTIFICACIÓN Y PREVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO Y ESTRÉS LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL CLUB MAZATLÁN FEMENIL F.C.**", elaborada por la alumna de la **MAESTRÍA EN GESTIÓN ORGANIZACIONAL** de nombre:

MARÍA FERNANDA GARCÍA CASTELO

Informo a usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Sin otro particular, quedo de usted.

ATENTAMENTE
H. Puebla de Z., a 13 de junio de 2023



DRA. RAFAELA MARTÍNEZ MÉNDEZ

AGRADECIMIENTOS

Quisiera agradecer a todas las personas que me han apoyado en el proceso de realización de esta tesis. Su apoyo, guía y motivación han sido fundamentales para alcanzar este logro. En primer lugar, deseo agradecer a mi directora de tesis, la Dra. María Antonieta Monserrat Vera Muñoz, por su dedicación, paciencia y valiosos aportes a lo largo de todo el proceso de investigación. Gracias por compartir su experiencia y conocimiento.

Agradezco también a los miembros del comité de tesis, el Dr. José Gerardo Serafín Vera Muñoz y la Dra. Rafaela Martínez Méndez, por su tiempo, disposición y valiosos comentarios durante la revisión de este trabajo. Sus sugerencias y observaciones han contribuido significativamente a mejorar la calidad de la tesis.

No puedo dejar de expresar mi gratitud hacia mis compañeros de Maestría. Su apoyo, intercambio de ideas y discusiones enriquecedoras han sido fundamentales para el desarrollo de esta investigación.

DEDICATORIAS

A mi familia, por siempre alentarme e inspirarme a ser mejor persona y profesionista.

A mis padres Alejandro y Amelia, por guiarme y transmitirme los valores para lograr todo lo que me proponga.

A mi abuelo Ruben, honrando su vida.

A mi prometido Oscar, por ser mi compañero en esta vida, pero sobre todo por creer en mi.

Este logro es nuestro.

RESUMEN

El estrés laboral ha cobrado importancia a lo largo de los años; se ha identificado una gran incidencia de este fenómeno principalmente en el ámbito laboral, afectando en gran medida a los colaboradores en los centros de trabajo, y por ende el rendimiento de las organizaciones. A partir de este planteamiento se aplicó el cuestionario propuesto por la NOM35 STPS 2018 al cuerpo técnico y jugadoras del Club Mazatlán Femenil FC, en un contexto postpandémico y de reciente inclusión de la rama femenil a la liga MX. El objetivo del trabajo fue identificar los niveles de estrés y si estos niveles se relacionan con el rendimiento deportivo. La metodología empleada fue cuantitativa. Los resultados presentados aportan a la comprensión de este gran fenómeno denominado estrés. Estos evidencian la existencia de un factor particularmente elevado, denominado: “factor propio de la actividad”, que integra los dominios de cargas psicológicas/emocionales, cargas cuantitativas, ritmos de trabajos acelerados y niveles de carga mental. Derivado de ello, y como propuesta de intervención, se plantea la posibilidad de realización de talleres que minimicen la incidencia de estrés en este rubro, platicas de sensibilidad, así como dinámicas de meditación en el centro de trabajo.

PALABRAS CLAVE

Estrés, estrés laboral, aspectos psicosociales.

ABSTARCT

Occupational stress has gained importance over the years; a high incidence of this phenomenon has been identified mainly in the workplace, significantly affecting employees in the workplace and, consequently, organizational performance. Based on this premise, the questionnaire proposed by NOM35 STPS 2018 was applied to the technical staff and players of Club Mazatlán Femenil FC, in a post-pandemic context and with the recent inclusion of the women's branch in the MX league. The objective of the study was to identify stress levels and determine if these levels are related to athletic performance. The methodology used was quantitative. The results presented contribute to the understanding of this significant phenomenon known as stress. They highlight the existence of a particularly high factor called "activity-specific factor," which encompasses domains such as psychological/emotional demands, quantitative workload, fast-paced work rhythms, and levels of mental load. As an intervention proposal, workshops aimed at reducing stress in this area, sensitivity talks, and workplace meditation exercises are suggested.

KEY WORDS

Stress, occupational stress, psychosocial aspects.

ÍNDICE GENERAL

I. INTRODUCCIÓN	2
II. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
II.1 Planteamiento Del Problema	3
II.2 Pregunta de Investigación	5
II.3 Sistematización de la Pregunta de Investigación	5
III. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	5
III.1 Objetivo General	6
III.2 Objetivos Específicos	6
IV. JUSTIFICACIÓN	6
V. HIPÓTESIS.....	8
V.1 Variables Independientes	8
V.2 Variables Dependientes	8
VI. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
VI.1 Método	8
VI.2 Tipo de investigación	9
VI.3 Enfoque de la investigación	9
VI.4 Técnicas documentales	9
VI.5 Técnicas para la investigación de campo.....	9
VII. ALCANCES Y LIMITACIONES	10
CAPÍTULO I ESTRÉS LABORAL.....	11
1.1 CONCEPTO DE ESTRÉS	11
1.2 EUTRÉS.....	14
1.3 TIPOS DE ESTRÉS.....	16
1.3.1 Estrés Crónico.....	19
1.3.2 Síndrome de Indefensión.....	22
1.4 SALUD OCUPACIONAL	23
1.5 ESTRÉS LABORAL	24

1.5.1 Factores de estrés laboral	25
1.5.2 Consecuencias del estrés laboral	27
1.5.3 Modelos del estrés laboral	30
1.5.4 Síndrome De Burnout	32
1.5.4.1 Causas del Burnout	34
CAPÍTULO II ASPECTOS PSICOSOCIALES	39
2.1 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	39
2.2 PREVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	43
2.3 NOM 35 STPS 2018	44
CAPÍTULO III EMPRESAS CONSTITUIDAS COMO S.A DE C.V DE GIRO DEPORTIVO	53
3.1 UNA SA DE CV	53
3.2 MAZATLÁN EN SINALOA GIRO FUTBOLÍSTICO	53
3.3 LIGA MX Y FUTBOL FEMENIL PRIMERA DIVISIÓN EN MÉXICO	57
3.3.1 FEMEXFUT	58
3.4 CAMINO HACIA LA PROFESIONALIZACIÓN	59
3.5 RETOS PRINCIPALES DEL FUTBOL FEMENIL EN MÉXICO	59
CAPÍTULO IV METODOLOGÍA Y RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN DE CAMPO	62
4.1 METODOLOGÍA DEL TRABAJO	62
4.2 INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	64
4.3 RESULTADOS DEL CUESTIONARIO APLICADO Y DIAGNÓSTICO DEL CLUB MAZATLÁN FEMENIL F.C.	65
4.4 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN DEL CLUB MAZATLÁN FEMENIL F.C.	69
4.5 ESTADO DEL PROBLEMA	71
REFERENCIAS.....	80
ANEXOS	85

I. INTRODUCCIÓN

Diversos son los estudios que demuestran que una exposición prolongada a estresores deriva en afecciones tanto psicológicas como físicas. De ahí nace la importancia de implementar protocolos de intervención, que permitan la generación de estrategias y medidas de prevención; de acuerdo con Oubiña (2003) un individuo percibe situaciones de estrés cuando las exigencias del entorno sobrepasan los recursos para desarrollar y enfrentar las situaciones de un modo adecuado, dada la relación que existe entre el estrés y muchas de las afecciones y enfermedades actuales, resulta de gran interés poder identificar los diversos escenarios en el entorno del trabajo, que representen riesgos psicosociales con relevantes consecuencias en materia laboral y personal. Se eligió un tema donde se desarrolla la idea de la identificación de factores de estrés; se plantea la situación real y actual, para posteriormente ahondar en la situación ideal con el desarrollo del tema

Para el desarrollo del tema referido se elabora el presente documento con cuatro principales capítulos, distribuidos de la siguiente manera:

En el Capítulo I, nombrado “Estrés Laboral” se aborda el concepto de estrés desde una perspectiva de salud ocupacional, en donde se desarrolla el concepto, sus vertientes, principales causas y afecciones.

Para el segundo capítulo de esta investigación se ahonda en el tema de “aspectos psicosociales” en donde se describen los principales factores de riesgo laboral, su prevención y contextualización; así mismo se puntualiza la norma referida como: NOM35 STPS 2018, en donde se realiza la descripción propia de la norma y del instrumento utilizado (Cuestionario de la NOM35, que refiere a la identificación de factores de riesgo y estrés laboral).

El capítulo III nombrado “empresas constituidas como SA de CV de giro deportivo” se desarrolla la importancia que ha generado este tipo de organización, el ambiente de trabajo propio de la empresa, así como las condiciones del entorno laboral.

Se finaliza con el capítulo IV, nombrado: “metodología y resultados de investigación de campo”, en ese último capítulo se muestran los resultados de la investigación, se muestra el instrumento, además de los resultados e interpretación de estos. Se analiza la información, seguida de una propuesta de intervención y una conclusión

II. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

II.1 Planteamiento Del Problema

Actualmente es imposible conceptualizar una organización y dejar de lado al empleado, pues del trabajo que realicen los colaboradores y la estrategia de interacción con la organización dependerá y determinará en gran parte el logro de las metas y objetivos de una empresa. Hoy día uno de los problemas más grandes en materia laboral se refiere a los riesgos psicosociales en el trabajo, ya que muchas de las consecuencias de estos se ven reflejados en el rendimiento y en la productividad organizacional; la OIT Organización internacional del Trabajo (1986), define como factores de riesgo a:

“Todas aquellas interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (p. 3)

Los efectos de los factores psicosociales de estrés pueden afectar tanto la salud psicológica como la salud física, ya que la estabilidad laboral va sumamente ligada al bienestar emocional de los trabajadores, formando parte primordial en la motivación.

Uno de los aspectos de la Salud Pública, es el de la prevención social. Esta prevención va más allá que la prevención de tipo médico; tener una cultura de prevención supondrá un enorme compromiso por parte de todos los involucrados, es decir, desde el sector salud, la organización e incluso los colaboradores.

La “Organización Mundial de las Salud” OMS (1995), define la salud ocupacional como “una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores”. De acuerdo con la OIT (2019) La salud laboral es una de las más grandes estrategias que deberían tener todas las organizaciones, ya que el impacto y resultado de ello verá enormemente beneficiado a la organización, además de elevar los niveles de calidad de vida de los colaboradores.

El Club Mazatlán F.C. es una empresa de reciente creación, que se encuentra en crecimiento y constante cambio, este tipo de variables generan tendencias dentro del equipo, así como en los métodos de trabajo y las formas de relacionarse.

Abordando el tema específicamente de la liga MX femenil se observa la importancia de identificar y prevenir estos elementos, ya que actualmente y dado el pronto crecimiento y expansión de esta liga no existe estudio alguno que brinde información respecto al área de riesgos psicosociales para el Club Mazatlán femenil F.C.

La realización de tareas laborales puede tener diferentes efectos en los colaboradores; cuando el trabajo que se realiza es satisfactorio, existe mayor motivación y por ende se aumenta la capacidad de trabajo, productividad y eficiencia, pero por otra parte cuando la exigencia del trabajo tiene una connotación

negativa genera ansiedad, estrés laboral y factores de riesgo; por lo que sería recomendado tener presente las condiciones de trabajo saludables, seguras y que estén basadas en la NOM-035-STPS-2018, para acorde a ello tomar las diversas medidas pertinentes y esto sirva para poder replicar las acciones de intervención en demás empresas del mismo sector deportivo-profesional.

Es importante recalcar que no basta con contemplar dentro de las normas laborales y de seguridad social la existencia de los riesgos psicosociales en el trabajo, sino que se deberán considerar acciones que estén encaminadas hacia la identificación, prevención, valoración y evaluación para poder eliminar o minimizar la exposición y efecto de los riesgos.

II.2 Pregunta de Investigación

¿Los factores de riesgo de estrés se relacionan con el estrés laboral, e impactan en el rendimiento de las jugadoras de futbol a nivel profesional y en el cuerpo técnico de primera división, para el Club Mazatlán femenino F.C.?

II.3 Sistematización de la Pregunta de Investigación

¿Cuáles son los factores de estrés?

¿Qué es el estrés en materia laboral?

¿Qué normas regulan estos factores?

¿Qué es factor de riesgo?

¿Qué elementos y características tiene?

¿Cómo se realiza la prevención de factores riesgos?

III. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

III.1 Objetivo General

Identificar y analizar el impacto que tiene la prevención de factores de riesgo y estrés laboral en el rendimiento de las jugadoras y cuerpo técnico de futbol profesional que integran el equipo del Club Mazatlán F.C.

III.2 Objetivos Específicos

Analizar los factores de riesgo y estrés.

Identificar el estrés en materia laboral/profesional.

Evaluar los factores de riesgo sus elementos y características.

Determinar la prevención de factores riesgos.

Identificar las normas regulan estos factores.

IV. JUSTIFICACIÓN

En la actualidad se han generado diferentes cambios en la forma de vida y la dinámica en que las empresas operan, esto ha originado circunstancias laborales en los que la demanda y las exigencias en el trabajo son cada vez mayores y ello impacta de manera directa en los colaboradores, sus niveles de estrés y la perspectiva que pueden llegar a tener en las actividades cotidianas.

Como se menciona en Heredia (2019), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) asegura que en el año de 2025 las principales causas por deserción y discapacidad laboral se deberán a trastornos de índole mental, mientras que por su parte la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) informa que las principales causas de ausentismo laboral son los riesgos psicosociales, y oscilan entre tasas del 50% y 60%.

Dada la gravedad de las consecuencias del estrés laboral, es importante analizar y medir los diversos factores que provocan situaciones y emociones negativas relacionadas con el trabajo. La identificación oportuna de los estresores conducirá a estrategias que puedan reducir el impacto en la salud física y mental, y por ende también en aquellas consecuencias que impacten directamente en la productividad y rentabilidad de la empresa. Hoy día son nulos los estudios relacionados con la NOM 035 STPS 2018 en el ámbito del deporte profesional. Es por ello que esta investigación representa un gran parteaguas para la generación de estrategias de intervención y mejora en el ámbito laboral-profesional deportivo, específicamente en la rama femenil futbol.

Esta investigación está relacionada y basada en la NOM 035 STPS 2018, dado que a través de esta norma se pueden evaluar y analizar las condiciones laborales, las circunstancias y todas aquellas dinámicas que ocurren dentro de la organización, esto permitirá tener una amplia visión sobre los factores de riesgo de estrés que constituyen una amenaza para las jugadoras del Club Mazatlán Femenil F.C.

Es importante recapitular que esta organización pertenece a Grupo Salinas, se creó a partir de la mudanza de la franquicia: “Monarcas de Morelia” a la ciudad de Mazatlán, Sinaloa, y el 10 de junio de 2020 se funda la liga Femenil en este mismo equipo; así mismo se autoriza el cambio de nombre a “Club Mazatlán Femenil F.C” y el cambio de sede a Mazatlán, Sinaloa. Es la primera ocasión en la historia que Mazatlán tiene un equipo de Futbol femenil en primera división, lo que ofrece un gran campo de estudio a esta nueva creación e incursión en la rama femenil de esta organización.

Mediante este estudio se pretende identificar qué factores de riesgo de estrés originan el bajo rendimiento profesional, además, se pretende que a partir del análisis de las diferentes variables que tienen los factores de riesgo de estrés, se

pueda identificar las de mayor incidencia en el ámbito profesional del futbol, y a partir de ello poder realizar un protocolo de intervención; el realizar una intervención adecuada repercutirá directamente en el cumplimiento de objetivos y podrá ofrecer soluciones y estrategias para poder afrontar los diversos escenarios de estrés en materia laboral/profesional. También se observará y analizará la relación existente entre los factores psicosociales y el rendimiento laboral, así como las áreas de oportunidad, técnicas y métodos que permitan sobrellevar diversos estresores, y posteriormente poder replicar estas medidas en similares áreas del sector futbol de la rama femenil en México.

V. HIPÓTESIS

Hipótesis

Los factores de riesgo de estrés se relacionan fuertemente con el estrés laboral, impactando en el rendimiento de las jugadoras de futbol a nivel profesional y en el cuerpo técnico de primera división, para el Club Mazatlán femenil F.C.

V.1 Variables Independientes

Los factores de riesgo y estrés laboral

V.2 Variables Dependientes

Rendimiento de las jugadoras y cuerpo técnico.

VI. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

VI.1 Método

En la presente investigación se analizaron los resultados del cuestionario realizado a las atletas y al cuerpo técnico que se encuentran laborando de manera profesional en el Club Mazatlán Femenil F.C., mediante el cuestionario propuesto

por la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 de Identificación de factores de riesgo psicosocial y estrés. El trabajo de campo se llevó a cabo, aplicando el cuestionario al cuerpo técnico y al equipo de fútbol femenino Mazatlán F.C. Así, fue posible observar los resultados de la evaluación, analizarlos y, establecer el impacto que existe sobre los factores de riesgo de estrés y el rendimiento de este colectivo.

VI.2 Tipo de investigación

El presente trabajo se realizó con un tipo de investigación con carácter descriptivo, no experimental; para poder generar el marco teórico se recurre a diferente literatura relacionada con la normativa actual en materia laboral, y estrés laboral inmerso en el sector deportivo profesional de primera división; el tipo de investigación es correlacional, ya que medirá el impacto en el rendimiento de las jugadoras de la Liga MX femenil, además esta investigación permitirá indagar sobre diferentes teorías, repercusiones y generación de estrategias para este sector en específico.

VI.3 Enfoque de la investigación

El trabajo se realizó haciendo un análisis de manera mixta ya que se hará una recolección de datos, para posteriormente obtener una incidencia de comportamiento y con base en ello generar una metodología y propuesta de intervención.

VI.4 Técnicas documentales

Se recurrió a libros, revistas, artículos e informes, y a partir de ello se pudo analizar, seleccionar y realizar la construcción teórica de la investigación.

VI.5 Técnicas para la investigación de campo

Se utilizó la técnica de cuestionario propuesto por la NOM 035 STPS 2018, con el fin de obtener información detallada y datos específicos de la empresa para el estudio de caso de la investigación.

VII. ALCANCES Y LIMITACIONES

El alcance de esta investigación está relacionado con la literatura vigente en 2021 y 10 años atrás, debido a que la situación lo ameritó, se consultaron fuentes con más de 10 años.

Geográficamente el trabajo se desarrolló con las jugadoras y el cuerpo técnico que colaboran en el Club Mazatlán F.C. ubicados en la ciudad de Mazatlán, Sinaloa.

El trabajo tuvo un corte transversal, porqué se realizó en lo que comprenden 2021-2023 como referencia para iniciar el desarrollo de la investigación y finalización de esta.

Como limitaciones del trabajo se tuvo que la investigación fue dirigida solamente al equipo femenino y cuerpo técnico profesional de primera división del Club Mazatlán F.C. ubicado en Mazatlán, Sinaloa.

CAPÍTULO I ESTRÉS LABORAL

En el presente capítulo se define el estrés en materia laboral, se analizan los factores que detonan los estresores, así como sus consecuencias; se explican los diferentes modelos de estrés y se ahonda en el tema de estrés crónico en el trabajo, los síndromes que se pueden desencadenar, así como las diferentes consecuencias que tiene el estrés a nivel físico y psicológico.

1.1 CONCEPTO DE ESTRÉS

Una de las definiciones más contundentes ha sido planteada por Bruce McEwen (2000) en donde indica que:

El estrés puede ser definido como una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo que resulta en una respuesta fisiológica y/o conductual. En medicina, el estrés es referido como una situación en la cual los niveles de glucocorticoides y catecolaminas en circulación se elevan. (pág. 172)

Lazarus (como se citó en Daneri, 2012) plantea que los colaboradores sufren estrés cuando ellos piensan que no tienen herramientas suficientes para superar determinada situación, él propone dos tipos de afrontamiento: el primero dirigido directamente al problema, y el otro dirigido a la emoción. En el primer escenario el trabajador evalúa la situación, las herramientas y medios que posee para poder resolver el problema o situación y normalmente esta respuesta suele impactar de manera positiva; mientras que en el segundo escenario todas las acciones que el colaborador pueda llevar a cabo van dirigidas al miedo y ansiedad, esto debido a que el riesgo es visto como amenazante.

Hans Selye (como se citó en Sánchez, 2010) definió el estrés ante la OMS como: “la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior” y “el estado que se produce por un síndrome específico que consiste en todos los cambios no específicos que se inducen dentro de un sistema fisiológico”.

Todos tienen la capacidad de poder identificar las señales de alarma o alerta que nos indican cualquier tipo de peligro. "El estrés no sobreviene de modo repentino, y se apodera de la gente como si se tratase de una emboscada". (Melgosa, 1999, p. 22)

López-Mena y Campos Alvarez (2002) definen al estrés como una reacción en cualquier ser humano, derivado de un estímulo que puede llegar a ser tanto físico, como emocional o mental y que esta interacción recaerá en un desequilibrio en el organismo. Todo ello estará directamente relacionado con el modo o estilo de vida que tenga cada individuo y de las herramientas que tenga o genere para poder enfrentarlo de una manera óptima. Dentro del estilo de vida individual se pueden identificar diversos acontecimientos, a los cuales se les denominarán estresores, estos estresores, funcionan como cualquier elemento que desencadenará ciertas reacciones o respuestas, estas se pueden definir dependiendo de la magnitud e incidencia entre los diversos ambientes en contexto.

Con base en las definiciones anteriores, podemos afirmar que el estrés es el estado de sobre activación que se produce en el cuerpo y en la mente, es decir algo que desborda la cotidianidad, algo que puede sorprender para bien o para mal. Es un problema que afecta de manera individual y se encuentra generalizado en los seres humanos; es una defensa natural, pero el mantenerlo de manera prolongada recae en diversos padecimientos físicos o emocionales afectando el desempeño en diversas esferas de la vida.

Uno de los grandes factores desencadenantes el estrés es el estilo de vida de cada individuo, cuando se habla de “estilo de vida” se hace alusión al modo de vivir, de pensar, trabajar, sentir, alimentarse y relacionarse con los demás individuos; actualmente el estilo de vida está fuertemente relacionado con enfermedades derivadas de la exposición constante a estresores.

Weiss (como se citó en Barrio et al. 2006) habla acerca de un experimento en donde se somete a ratas a diferentes intervalos de corriente eléctrica, y a lo largo de días después, verificó que estas habían desarrollado úlceras estomacales de diferentes diámetros, proporcionales al tiempo de las descargas y a la intensidad de estos. Sin embargo, a un grupo de ratas les advertía acerca de la descarga eléctrica 10 segundos antes, y ocurre para este grupo un escenario interesante, las ratas aprenden solo a tener miedo durante esos diez segundos previos a la llegada del dolor; al contrario del primer grupo que tenía miedo constante al no tener idea de en qué momento se les generaría la descarga eléctrica. A partir de este experimento se concluye que el tener la posibilidad de prever un escenario malo o no tan agradable disminuye muchas de las consecuencias del estrés.

Los efectos del estrés en el cuerpo son más amplios de lo que se puede creer, esa tensión física y mental favorece procesos inflamatorios en el cuerpo que contribuyen al desarrollo o agravamiento de padecimientos; cuando esta condición se mantiene de manera permanente la memoria se deteriora; ciertas estructuras se degeneran y aparece el declive cognitivo, incluso aparecen mayores riesgos de sufrir depresiones, y más allá de las sensaciones y malestares físicos también se encuentran las realidades internas y sus consecuencias; se habla entonces del impacto de este trastorno como una consecuencia agresiva, alterando diversas funciones básicas.

Actualmente (2022) se empieza a dar un peso de relevancia a esta realidad mundial, siendo uno de los trastornos con mayor incidencia en la población, según

cifras del índice Global de Emociones 2021 Gallup (Como se citó en CNN 2021) casi más de 190 millones de personas en todo el mundo experimentaron niveles significativos de estrés en 2020, respecto a años anteriores.

Naranjo Pereira (2009), indica que los efectos del estrés sobre el cuerpo humano vienen determinados por una estructura cerebral muy concreta “el hipotálamo”, esta región es sumamente sensible a las preocupaciones, al miedo y ansiedad; todos estos mensajes son los que emiten señales al cuerpo y se desencadenan respuestas complejas en las que intervienen las glándulas pituitarias y la corteza suprarrenal liberan las hormonas del estrés, siendo el más importante, y conocidas de todas, “el cortisol”.

El cortisol tiene su lado negativo y también un lado positivo, es decir si esta hormona es liberada en un momento específico y limitado puede ayudar a dar ese extra, dado a que el cuerpo humano se ve propulsado a un estado de sobre activación, sin embargo, si se tiene de manera continua, los efectos del estrés pueden ser muy perjudiciales para la salud.

Una vez aportados los conceptos, se procede a presentar las dos oposiciones del estrés y sus características, conocidos como: Eutrés y Distrés.

1.2 EUTRÉS

El estrés tiene dos polaridades, por un lado, se visualiza como un factor que perjudicará el desempeño, aletargará la reacción y en general minimizará las habilidades, pero por otro lado puede otorgar grandes beneficios como la satisfacción de haber sobrellevado y superado una tarea compleja o difícil en un principio y el aumento de las competencias laborales.

La demanda que se vive actualmente en el mundo laboral está generando diversas situaciones que suponen retos para los colaboradores; al aumentar el estrés o la respuesta para enfrentar diferentes problemas se puede observar que no siempre es de forma negativa, es decir muchas veces se puede actuar de forma efectiva y utilizar este tipo de estímulos y factores como un potenciador en las actividades, que incluso nos ayuda a dar un extra más en el rendimiento. Este tipo de respuesta es conocido como Eutrés, Delgado (2004) menciona que el estrés es conocido como “el bueno” ya que al no estar presente de manera prolongada permite concluir las actividades de manera correcta y a su vez poder progresar en la productividad, dado a que nuestro organismo reacciona con motivación ante una dificultad.

Como bien comenta Pereira (2009), cualquiera de las situaciones en las que una persona perciba el ambiente y el entorno como amenazante, exigente o un cambio que suceda de manera repentina, provocará estrés, sin embargo, es importante considerar que no todas las situaciones, ni todos los factores son con alguna connotación negativa, dependerá en gran medida del enfoque que la persona le plantee a dicho escenario. El estrés se puede reducir. Se puede orientar a cualquier persona para que a través del autoconocimiento y autopercepción pueda identificar los posibles factores estresantes y de ese modo poder desarrollar diversas estrategias y habilidades que le permitan afrontar las reacciones adversas o no deseadas. Una de las habilidades a desarrollar con gran impacto es la relajación, dado a los excelentes resultados para contrarrestar el estrés, además de proporcionar un sentimiento de control

Existen diversas maneras de trabajar con el estrés, una de ellas es aprender a experimentarlo de manera constructiva. Melgoose (como se citó en Pereira 2009) indica que existen dos tipos de ansiedad: la destructiva y la constructiva. La ansiedad destructiva no tiene una estrategia de afrontamiento, es repetitiva, recurrente y compulsiva. Cualquier ser humano puede centrarse en un evento

pasado que no se puede cambiar o bien en la parte constructiva de las cosas, bien llamada ansiedad constructiva, donde se suele ser racional modificando lo subjetivo a un tono objetivo, donde es imprescindible encontrar diversas estrategias y metodologías para afrontar las situaciones.

Se habla entonces que el Eutrés es un estrés a posteriori, cuando no desborda nuestras capacidades, es decir que permite realizar actividades, y por otro lado da la sensación de ser algo voluntario, es decir algo que se ha elegido. Muchas veces es necesario un punto de activación para crecer, para desarrollar el sentido de la autopercepción y ser capaz de generar algo, es decir formar creencias potenciadoras para resultados óptimos y satisfactorios.

El estrés se encuentra inmerso en diversos segmentos de la vida de cada ser humano; a continuación, se enfatiza en el estrés desde el enfoque laboral.

1.3 TIPOS DE ESTRÉS

Es importante comprender que la ciencia llamará estrés a algo que no siempre es negativo, en su justa medida el estrés puede llegar a ser beneficioso e incluso un coadyuvante poderoso de la motivación y enfrentar los desafíos de la vida. “La mente responde al estrés mediante percepciones, conocimientos, rememoraciones, emociones defensas y mecanismos de enfrentamiento, cambios de actitudes, autoestima, conductas y síntomas” (Orlandini, 2012, Párrafo IV).

Normalmente se le conoce estrés a la capacidad de sentirse exigidos y no poder parar. El estrés será un conjunto de diferentes procesos y reacciones fisiológicas para preparar al organismo para la acción; forma parte del día a día e incluso es casi inevitable, ya que se denomina una respuesta normal del organismo. El problema sucede cuando esta respuesta es llevada de manera crónica, es decir

cuando el estímulo de estrés es constante, de este modo sí empieza a afectar todas las actividades y la cotidianeidad.

El estrés puede tipificarse de índole mental con fases conocidas como estrés agudo y estrés crónico, “si el estímulo es real y de corta duración, a su efecto se le denomina estrés agudo, siendo esta la forma de estrés más común. El estrés agudo puede ser considerado positivo como una reacción constructiva” (Daniel Gálvez et al., 2015, p. 51).

En el estado crónico se empieza a percibir al entorno como una amenaza, más allá de ser una amenaza real o no, desbordará todos los recursos de resolución, llegando a bloquear al individuo y poner en peligro el bienestar de este.

Muchos de los factores desencadenantes del estrés provienen de las autoexigencias o autopercepción y rendimiento hacia alguna determinada situación, es decir aquello que para una persona puede resultar estresante, para algún otro puede parecer algo gratificante, de ahí deriva algo que se conoce como la respuesta de estrés, que para cada persona cierta situación podrá ser percibida de diferente manera.

Como se comenta en Daniel Gálvez et al. (2015), la respuesta del estrés puede ser fisiológica con consecuencias en el organismo, es decir enfermedades, que a su vez éstas podrán ser de iniciación o de progreso y empeorar diagnósticos ya preexistentes. Cabe resaltar que muchas veces se recurre a inhibidores de dolor u opciones que se consideran como soluciones momentáneas (alcohol, fármacos, drogas, tabaco, drogas) sin embargo estas sustancias suelen empeorar los síntomas.

Según la respuesta del estrés puede estar dividida fisiológicamente en:

Tabla 1.1 Tipos de estrés fisiológico y sus síntomas.

Tipos de estrés fisiológico	Síntomas
Estrés Agudo.	Sucede cuando se da un acontecimiento repentino, en el que se necesita el estado máximo de alerta, ejemplo de ello puede ser un accidente automovilístico; dentro de los principales síntomas se encuentran: intensa irrigación de sangre a todo el cuerpo, una recarga de energía total (también conocida como adrenalina) y el cuerpo se prepara para cualquier huida o ataque.
Subagudo	En este estado de estrés, el tiempo de duración es mayor, y las mismas sensaciones y síntomas suelen ser menos intensos, pero más duraderos, ejemplo de ello son: estados de angustia, miedo continuo, ansiedad generalizada etc. Este tipo de estrés cuando se mantiene de manera prolongada genera que las defensas del organismo bajen y que se sea mucho más susceptible a enfermedades.
Crónico	En este estado de estrés el tipo de respuesta fisiológica es mucho más leve, sin embargo, es duradero casi de manera permanente; el mantener este estado de activación de manera constante en los diversos órganos irradiará en diversas afecciones, que ya no solo son serán visibles en el plano físico, sino también en la esfera personal y social del individuo.

Fuente. Datos obtenidos de (Barrio et al. 2006)

Como bien comenta Barrio et al. (2006) para que el cuerpo pueda producir una respuesta defensiva ante algún tipo de estresor deberá darle prioridad a ciertos órganos vitales, como lo son: cerebro, corazón y pulmón, muchas veces dando menos importancia a demás órganos y generando afecciones en el cuerpo humano.

La OMS (como se citó en Daniel Gálvez et al.,2015) indica que el estrés laboral es considerado una epidemia mundial, convirtiéndose en un problema de

salud pública, incapacitando a los colaboradores a realizar las actividades propias del trabajo y limitándolos también en actividades personales.

A continuación, se procede a comentar el estrés crónico.

1.3.1 Estrés Crónico

Serán aquellos factores y elementos que generan algún tipo de estrés de manera prolongada, lo que afecta significativamente en la salud; ejemplo de estos estresores son problemas en pareja, sobrecarga de trabajo, incapacidad de terminar tareas, entre otros.

El estrés relacionado con el trabajo representa una amenaza importante a la supervivencia de una empresa:

El estrés es un fenómeno natural. Puede desencadenarlo cualquier factor emocional, físico, social o económico que requiera una respuesta o un cambio de una persona. Es un mecanismo de defensa que de muchas maneras ha garantizado la supervivencia de la especie humana. Sin embargo, actualmente, el estrés prolongado se ha convertido en destructivo y debilitante. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización y diseño del trabajo, y por las relaciones laborales. (OIT, 2013, p. 119)

Los altos costos personales, sociales y organizacionales han dado pie a que diversas organizaciones mundiales insistan en la importancia de la prevención, generando varias estrategias, e intervenciones; algunas encaminadas directamente a los trabajadores en los ámbitos de salud y hábitos, mientras que otras estrategias van directamente relacionadas con la empresa, es decir con la organización, diseño, cultura etc.

Este tipo de estrés prolongado ha sido un campo de bastante investigación científica, dado a la relación tan estrecha que tiene con enfermedades físicas y mentales, dentro de las que destacan: la depresión, cefaleas, obesidad y cáncer. Dada esta situación se han realizado diversos protocolos de prevención, para poder evitar que se llegue al nivel de este tipo de enfermedades. Dentro de las prácticas más innovadoras destaca el Mindfulness, según Moscoso (2014) es una práctica cognitiva que permite y contribuye el afrontamiento a los diferentes escenarios que suponen un estrés permanente al individuo.

Cada vez hay más pruebas y estudios que demuestran los efectos acumulativos del estrés crónico, en donde se ve comprometido el sistema nervioso, aumentando las enfermedades infecciosas como: gripe, herpes, diversos virus, etc. Bishop (como se citó en Moscoso 2014) realiza una investigación en donde presenta resultados sumamente favorables acerca de pacientes y el nivel de afrontamiento ante situaciones estresoras, todos ellos practicando Mindfulness; entendiendo esto como un proceso de conciencia plena sobre lo que se está realizando, logrando que el individuo se concentre en el aquí y ahora, además de ir aunado a diferentes técnicas de meditación y respiraciones.

El Mindfulness, presenta un conjunto de técnicas que mantendrán presente a la persona que lo realice. Este proceso parte de una serie de respiraciones que permiten conectar con el cuerpo humano y mantener la atención en el momento presente. De este modo se puede explorar la parte introspectiva del ser: identificar sensaciones, sentimientos e incluso percepciones físicas.

Parra et al. (2012) indica que existen 2 tipos de prácticas, la formal y la informal, la primera hace referencia a las posturas y posiciones de la meditación estándar, donde se incorporan prácticas de escaneo corporal, respiración y otras técnicas de

terapia cognitiva. Mientras que la práctica informal indica prácticas como la alimentación consciente y actividades cotidianas conectando con los sentidos.

Como ya se ha platicado anteriormente la ansiedad se expresa como una respuesta emocional frente a determinados peligros, siendo esto una situación real o mental. Cuando la mente se anticipa al futuro el Mindfulness permite traer conscientemente la mente al aquí y ahora, lo que reduce considerablemente la ansiedad por lo que “sucederá”. De modo contrario cuando se recuerda el pasado, el Mindfulness permite regresar y centrar la mente al presente. Al poder hacer pausas al día, la mente permite cortar el exceso de pensamientos recurrentes ya sean de pasado o de futuro, ubicando a la persona en un estado donde ve lo que “verdaderamente es”, quitando juicios respecto a las diferentes situaciones y redireccionando los pensamientos y sensaciones.

El mindfulness es: elegir tomar una pausa para analizar cómo se está llevando el día , concientizar el proceso de respiración, hacerlo de manera reflexiva y dando pie a vivir el ahora. El mindfulness se puede incorporar a cualquier estilo de vida y a las exigencias a las que se está expuesto de manera diaria.

Mañas et al (2014) Indica que se han encontrado reducciones realmente significantes de los niveles de estrés en personas que comúnmente practican meditación como parte de su estilo de vida, ejemplo de ello es el protocolo de 4 semanas de la Mindful Sport Performance Enhancement (MSPE) , en donde se realizan sesiones de 90 min diarias, con el propósito de que gradualmente los atletas incorporen gradualmente todas las habilidades de atención plena y relajación en el deporte y en su vida personal.

El estrés está diseñado para que un ser humano lo perciba ya cuando sus manifestaciones sobrepasan a un nivel fisiológico. Sin embargo, paradójicamente cuando un ser humano se encuentra en un estrés totalizado, difícilmente buscará

ayuda; he de ahí la relevancia de mencionar otra expresión del síndrome derivado del estrés crónico, también conocido como síndrome de indefensión.

1.3.2 Síndrome de Indefensión

“La indefensión parece estar implicada en varias condiciones desadaptativas para el ser humano” (Martínez-Cerda y Rosales Piña, 2019, p. 6).

La tensión física y mental se genera como respuesta automática ante situaciones que son percibidas como amenazantes o demandantes. El estrés no es algo malo, ya que puede impulsar al logro de objetivos si se gestiona de una manera adecuada, sin embargo, estar en ese modo de activación de manera prolongada es invivible y conlleva muchas repercusiones en el organismo. (STPS, 2021)

Sapolsky (2008) hace una analogía en donde, en el supuesto de ser una cebra y un león quisiera atacar, pueden suceder dos escenarios: uno, el sujeto saldría corriendo, y se salvaría, entonces se le quitaría el estrés; otra cosa que puede suceder es que el león lo atrape, también en ese caso se quitaría el estrés. En cualquiera de los dos casos esto sucedería una vez cada dos o tres meses, como mucho, a ello se le llama el estado de activación para el que nació el estrés; algo nuevo, desbordante y que pone en peligro la vida. Sin embargo, hoy día el no tener las herramientas para poder hacer frente a alguna situación y estar en tensión constante a toda esa lluvia de estímulos de la que se es incapaz de procesar, acontece en diversas dolencias y malestares, así como improductividad e incapacidad de realiza de manera óptima diferentes funciones.

Se puede afirmar entonces, que el Síndrome de indefensión, es la sensación de que las cosas escapan completamente de control, es la sensación de que lo que acontece ya no va a cambiar haga lo que se haga y es el origen de la depresión.

Los seres humanos aguantan muy bien los altos niveles de estrés, siempre y cuando se tenga la sensación de control, sin embargo, cualquier cosa que deje a la persona fuera de o descolocada de su control interno le produce este tipo de síndrome. Hay un gran porcentaje de personas que no son conscientes de su auto estrés, ejemplo de ello son padecimientos físicos como úlceras estomacales, gastritis o episodios de migraña que son atribuidos a alguna otra situación. Es un fenómeno que casi siempre se suele observar en las demás personas y suele ser más complicado notarlo de manera individual.

Una vez abordado el concepto de estrés y su segmentación en materia laboral se identifican los diversos estresores, así como sus repercusiones a un nivel prolongado, se diferencia entre el estrés positivo como potenciador de las actividades y el estrés con tendencia negativa en donde las afecciones se traducen a enfermedades o padecimientos de índole mental. A continuación, se indaga acerca del papel de la salud en el ámbito laboral.

1.4 SALUD OCUPACIONAL

Heredia (2011) define a la salud ocupacional como el ambiente donde se desarrolla un individuo, que conforma parte de una organización. La salud y el trabajo se encuentran estrechamente vinculados, y también es una realidad que a través del tiempo las diversas circunstancias y enfermedades han ido cambiando y evolucionando.

Heredia (2011) indica que la salud ocupacional es: “el conjunto de actividades dirigidas a la promoción de la calidad de vida de los trabajadores, diagnóstico precoz y tratamiento oportuno” (p.51). A partir de estas definiciones podemos inferir que la salud ocupacional se centra en la prevención y en todas aquellas acciones y atenciones referentes a accidentes en el trabajo, rehabilitación y reincorporación a la vida laboral.

En la salud ocupacional es de gran relevancia el papel que desempeña el médico en cuestión de prevención y seguimiento a diversas enfermedades que repercuten en el rendimiento de los colaboradores, así como en la realización de planes de intervención, manejo y prevención.

Su eje principal es evitar accidentes y enfermedades laborales, así como tratar padecimientos y dar un seguimiento correcto a estos.

La salud ocupacional es una rama interdisciplinaria cuyo objetivo es analizar las condiciones de trabajo, tales como: infraestructura, lugar de trabajo, materiales, mobiliario y poder fusionarlo con las características de todos los colaboradores, es decir cómo se pueden adaptar las condiciones del ser humano con las características del trabajo.

1.5 ESTRÉS LABORAL

Cavanaugh, Boswell, Roehling y Boudreau, (citados en Ortiz Guzmán 2020), indican que: “El estrés laboral es un tipo de estrés asociado al ámbito del trabajo que puede ser puntual o crónico, aunque la mayoría de los casos responde al segundo tipo mencionado”

Barrios (2019) hace alusión a que es indudable que el medio social determinará diversos factores estresores en los empleados de cualquier organización, sin embargo, es responsabilidad de la empresa el aminorar dichos riesgos.

Dado estas afirmaciones se puede indicar que el estrés en el ámbito laboral es un resultado que se da a partir de todas las demandas laborales y cómo es que las personas logran hacer frente a la situación. Usualmente el estrés laboral se

manifiesta cuando se carece de herramientas físicas y psicológicas suficientes para gestionar o resolver alguna situación.

“En estos tiempos cambiantes en que los valores evolucionan rápidamente y los recursos se vuelven escasos, cada vez es más necesario comprender aquello que influye sobre el rendimiento de los individuos en el trabajo” (Trucco, 2002, p. 3). Una amplia perspectiva de la situación supondrá tener muchos más elementos para hacerle frente y solucionar las diversas cuestiones en el área laboral, como bien indica Perdomo (2013):

En estos tiempos cambiantes en que los valores evolucionan rápidamente y los recursos se vuelven escasos, cada vez es más necesario comprender aquello que influye sobre el rendimiento de los individuos en el trabajo, es de gran importancia tener un enfoque integral orientado hacia la cultura, el clima, los procesos claves y la estructura de la organización, así como factores externos que afectan directamente a la organización, de este modo se estaría utilizando una perspectiva total del sistema. (p. 288)

El estrés laboral está directamente relacionado con las condiciones de trabajo bajo las que se encuentre laborando una persona; estos factores determinarán en gran medida las manifestaciones psicológicas y físicas en el colaborador, dado este escenario, se procede a desarrollar todos aquellos factores que precisamente propician el estrés en el trabajo.

1.5.1 Factores de estrés laboral

El estrés es un estado natural del organismo ante una sobrecarga o sobre activación, lo definió Hans Selye, (como se citó en Dosne Pasqualini, 2013) como unas fases de la reacción del organismo completamente naturales e imposibles de evitar, de hecho, es un proceso sumamente adaptativo. Ejemplo de ello es que en

la antigüedad cuando se estaba en peligro este estado permitía estar alerta y preparado para cualquier situación en la que se atentara contra ella.

El tipo o nivel de afección del factor estresor muchas veces estará determinado por el tipo de personalidad que presente el individuo, como menciona Barrio et al. (2006) el tipo de personalidad determinará en gran medida la intensidad de mecanismo de respuesta, es decir , la reactividad, irritación y autocontrol que pueda tener cada ser humano. Los factores estresores, también conocidos como mecanismos de activación se pueden dividir en extrínsecos o ambientales e intrínsecos o psicoemocionales. Los primeros hacen referencia a todos los estímulos sobre los que no se tiene control, ejemplo de ello puede ser el ambiente de trabajo, tráfico, acciones de las demás personas, actividades propias del entorno laboral, entre otras. Mientras que como factor intrínseco se entiende como todos aquellos factores sensoriales y perceptivos que llega a tener una persona.

Tabla 1.2 Evaluación de factores presentes en el estrés laboral.

Síntesis de categorías de estresores

Factores Psicosociales	<ul style="list-style-type: none">• Acontecimientos o Cambios Vitales. Generados en la propia esfera del trabajador o bien en su círculo familiar o social cercano. Globalizan todos aquellos elementos mencionados por los autores dentro de esta área.• Eventos Socio-Culturales. Eventos dentro del rango social, pero de un ámbito más amplio. Implica cambio cultural.
Factores Biológicos	<ul style="list-style-type: none">• Procesos o necesidades de carácter fisiológico u orgánico. Globaliza todos aquellos elementos mencionados por los autores dentro de esta área.
Factores Físicos-Químicos-Ambientales	<ul style="list-style-type: none">• Tal como se establece en la nomenclatura, se abordan los estímulos dentro de los tres ámbitos mencionados. Estos elementos se encuentran muy relacionados con los factores biológicos, ya que en general, constituyen estímulos que desencadenan procesos fisiológicos. Globaliza todos aquellos elementos mencionados por los autores dentro de estas áreas.
Factores Psicológicos	<ul style="list-style-type: none">• Esta categoría posee características específicas. Primero, la valoración personal es el elemento fundamental en esta área. Segundo, acorde a esa valoración cualquier estímulo puede transformarse en un estresor.
Factores Laborales	<ul style="list-style-type: none">• Cualquier elemento o hecho relacionado con el trabajo puede resultar para alguien en determinado momento, productor de estrés (Ocaranza, 1993 <i>cf.</i> González, 1999; <i>cf.</i> Campos 2001).

Fuente: Mena, 2002, pág. 155

Una vez abordado los factores principales que desencadenan y propician el estrés en el ámbito laboral, se procede a presentar las consecuencias de este.

1.5.2 Consecuencias del estrés laboral

Existen diversos estresores generados directamente por la empresa o la organización, se pueden mencionar algunos cambios organizacionales que requieren mucho esfuerzo de los empleados y falta de preparación para el puesto, como, por ejemplo, el clima laboral, ambiente laboral. estabilidad o pérdida de recompensas.

Entre las desventajas del estrés está la tendencia a desarrollar problemas mentales como ansiedad o depresión, bajo rendimiento laboral, falta de productividad o problemas físicos como cansancio, dolores musculares, dolores de cabeza y fatiga por aislamiento.

Todo lo anterior repercute en la organización, generando un ambiente negativo y con dificultades de relación, baja productividad, rotación de puestos, aumento de costos y una mayor ineficiencia por parte de empleados.

El estrés laboral es un problema actual que afecta la salud y el desempeño de los colaboradores en diferentes organizaciones, los múltiples tipos de estresores se generan principalmente en el lugar de trabajo, debido a que ahí es donde se suele pasar la mayor parte del tiempo.

Los síntomas suelen ser personales e idiosincrásicos, entonces dependerá de cada persona como puede manifestarlos; hay siempre síntomas que tienen que ver con hábitos, como: comer de manera compulsiva, dormir más, o lo contrario restricción de la ingesta de alimentos e insomnio, y también hay síntomas que tienen que ver con padecimientos físicos, casi siempre estomacales o problemas de tensión y por último se encuentran los síntomas psicológicos, por ejemplo estar mucho más susceptible a todas las situaciones.

Una respuesta efectiva ante estos estresores supondrá una mayor adaptación al entorno y por ende un mejor desempeño en las actividades laborales, pero cuando el organismo no se adapta de la mejor manera a ello el resultado son diferentes afecciones a nivel físico y mental.

Koob (como se citó en Moscoso, 2009) señala que los efectos acumulativos del estrés resultan en una notable alteración de los mediadores químicos del organismo, es decir un notable aumento o insuficiencia de producción

principalmente en el cortisol, adrenalina, insulina, endorfinas y citoquinas por mencionar algunos. Dentro de los trastornos más comunes derivados del estrés laboral se suele encontrar: la ansiedad y la depresión, a los que se les atribuye los principales problemas por los que los colaboradores suelen faltar a su jornada laboral e incluso desertar.

Es bien sabido que existe un vínculo estrecho entre el estrés y el malestar digestivo, así como el gran impacto que tiene en las enfermedades cardiovasculares, Pérez-Nuñez et al. (2014) concluyen que el estrés llega a tener afecciones mucho más considerables y fuertes cuando se encuentra inmerso con variables complejas, como lo son la esfera social y personal, es por lo que toma gran relevancia aprender acerca de la gestión emocional, porque la enfermedad es una enseñanza, una lección acerca de alguna carencia de afrontamiento o herramienta emocional que puede ser aprendida por la persona y de ese modo minimizar el impacto negativo de estos factores.

Según cifras del “Instituto Mexicano Del Seguro Social” IMSS (2020) el 75% de los mexicanos padece fatiga por estrés laboral, superando a países como China con el 73% y Estados Unidos con el 59%.

La OIT (2017), calcula pérdidas ocasionadas por estrés laboral entre un 0.5% y 3.5% del Producto Interno Bruto en todos los países, mientras que en México la pérdida representa entre 5,000 y 40,000 millones de pesos al año. Lo cual se ve directamente reflejado en las finanzas de las empresas, además en México, se tiene un 75% de prevalencia de estrés en su fuerza laboral, lo que lo coloca en un primer peldaño por encima de las primeras economías del mundo, como China (73%) o Estados Unidos (59%), según cifras de Forbes (2019).

Los síntomas de estrés laboral suelen ser tan particulares y peculiares que cada persona puede manifestarlo de manera distinta, de ahí nace la importancia de conocer los diferentes y más importantes modelos de estrés en el trabajo.

1.5.3 Modelos del estrés laboral

French y Kahn (como se citó en Otero-López, 2015) comenta acerca del modelo “Socio ambiental”, este modelo trata de explicar las principales causas del estrés en materia de trabajo y sus relaciones con el entorno y con la sociedad, además de los evidentes padecimientos físicos y mentales que puede acarrear el estrés. Se plantea realizar una minuciosa investigación de dos importantes elementos para el trabajador, por un lado, las características personales y propias del sujeto, como personalidad y la forma de afrontar estímulos externos, y por otro lado las relaciones y habilidades sociales que pueda tener el colaborador con sus superiores y compañeros de trabajo.

Otro modelo propuesto por Harrison en 1978 “Ajuste entre individuo y ambiente laboral” indica que las necesidades del ambiente laboral no son directamente proporcionales a las habilidades y recursos que posee el sujeto de la propiedad, propone 4 factores principales: ambiente objetivo (rara vez se da el caso) , ambiente subjetivo (como lo perciben los empleados), sujeto objetivo (como realmente es) y sujeto subjetivo (que es la idealización y autoestima de la persona); La omisión de algún elemento será un problema mayor para la adaptación laboral, por lo que la frustración, el malestar y las consecuencias a nivel mental en este modelo se denominan reflejos de respuesta al estrés.

Chiang Vega (2013) menciona el modelo de Karasek postulado en 1979, este modelo se denomina “Demanda- control- apoyo social”, en el que se indica el ideal de encontrar un equilibrio entre el control psicológico y las demandas estresoras de las exigencias laborales; el control en este modelo se refiere a estimular las habilidades, capacidades y aptitudes que un sujeto tiene para poder elevarlas a su

máximo potencial, lo que beneficiará a la empresa y al trabajador haciendo mucho más efectivas sus actividades, mucho más dinámicas y creativas, además de desarrollar el poder de toma de decisiones y autoridad en el área de trabajo. En el año de 1990 se añade el factor apoyo social, esta vertiente hace alusión a los efectos positivos o negativos que puede llegar a tener esta esfera social.

“El modelo de Apreciación cognitiva” es uno de los modelos más conocidos en el ámbito laboral, fue realizado por Lazarus y Folkman en 1986, y en él se proponen diferentes niveles de evaluación de los factores y situaciones de estrés: el primer nivel es determinado por los valores de la persona, antecedentes familiares, creencias, posturas y forma de vida, el nivel secundario indica el nivel de apreciación sobre un hecho o circunstancia, lo que hace que el sujeto evalúe nuevamente los recursos y habilidades que tiene para poder hacerle frente a ese problema, (normalmente en este nivel la percepción tiene una connotación negativa), y por último el afrontamiento, este nivel habla acerca de los cambios en comportamiento y cognitivos para resistir el cambio y poder adaptarse de la mejor manera con los recursos que cuenta, existe afrontamiento a corto y largo plazo. (El corto plazo refiere a ciertos cambios fisiológicos y largo plazo a alguna enfermedad determinada), aquí se indica que todos los elementos están interrelacionados con la respuesta del colaborador al entorno laboral.

Los diversos modelos de estrés laboral permiten encontrar un equilibrio entre una activación necesaria para realizar tareas eficientemente y tener las herramientas psicológicas para afrontar los problemas laborales, sin que sea perjudicial para el colaborador; muchas de las consecuencias de un estrés prolongado derivan en padecimientos de tipo físico/mental, en el que es necesaria la intervención psicológica/conductual e incluso médica. A continuación, se puntualiza acerca del estrés prolongado también conocido como el fenómeno de “Burnout”.

1.5.4 Síndrome De Burnout

El síndrome de Burnout fue definido por primera vez por el psiquiatra Herbert Freudenberger en el año de 1974 y posteriormente se retomó la investigación con Maslach y Jackson en 1981.

La investigación más aceptada hoy en día es la propuesta por Maslach y Jackson en 1981; quienes consideran que el síndrome es una forma inadecuada de afrontar un estrés emocional y se caracteriza por agotamiento, actitud fría y baja realización.

Algunas personas que padecen este síndrome han querido adaptarse a las demandas y aumentar el rendimiento laboral, pero llegan a tener un intento fallido que finalmente hace que los colaboradores recaigan en este síndrome. Riva (2019) comenta que el Síndrome de Burnout se caracteriza por actitudes negativas hacia los sujetos que constituyen el objeto de su trabajo y hacia el propio trabajo, entre los cuales están: pesimismo, apatía, baja motivación, irritabilidad hacia las personas del trabajo, preocupación excesiva por el bienestar laboral y la tendencia a culpar a otras personas por fracasos laborales.

La OMS ha procedido al reconocimiento oficial del burnout como enfermedad tras la ratificación de la revisión número 11 de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud.

Actualmente la OMS (2011) califica el burnout como una enfermedad descrita en el Índice internacional de la OMS ICD-10, como “Z73.0 Problemas relacionados con el desgaste profesional (sensación de agotamiento vital)”, dentro de la categoría más amplia Z73 de “problemas relacionados con dificultades para afrontar la vida”, lo que llega a denotar la importancia de este padecimiento a nivel mundial.

Herbert J. Freudenberger (como se citó en Joffre-Velázquez, et al., 2008) indican que el burnout es derivado del intenso estrés crónico, detonando múltiples sentimientos negativos como la sensación de vacío, de frustración y de ansiedad, además se pudo observar que estas consecuencias negativas no solamente se limitaban al entorno laboral, sino que se llevaban también al ámbito familiar, en donde a consecuencia de ello se hacía notar diferencias en familia, peleas en pareja y en general disfunción familiar, sin dejar a un lado los malestares físicos como: dolor de cabeza, dolor de cuello o articulación, dolor de espalda, falta de sueño e incluso episodios de ansiedad y pánico donde predomina la falta de respiración/aliento, desorientación y pérdida de la memoria.

Este síndrome es difícil de detectar en sus primeras etapas porque se desarrolla gradualmente y, a menudo, los colegas son quienes lo notan por primera vez. El síndrome se divide en varias etapas, desde la negación hasta problemas más graves, donde puede causar daños casi irreversibles e incluso el abandono total del trabajo. Orubiña (2003) menciona cuatro etapas de severidad:

1. No estar dispuesto a ir a trabajar, excepto por dolencias físicas menores, muchas veces confundidas con enfermedades en el hogar.
2. Cambios en el trabajo, pequeñas peleas y malentendidos con los empleados.
3. Baja productividad, sentimientos de soledad y acoso, automedicación e incluso consumo de alcohol y drogas como vía de escape.
4. Rechazo total al trabajo, drogadicción, alcoholismo, intento de suicidio, accidente.

Datos de Chassot (2000) revelan que la prevalencia del suicidio en pacientes muy afectados por el síndrome de burnout es 6 veces mayor que en la población común, por tanto, es una grave y temible consecuencia.

Gustavo Calabrese (2006) indica que “el síndrome de Burnout se considera una enfermedad profesional, lo que genera una responsabilidad compartida, por tanto, la prevención debe realizarse desde una triple perspectiva: nivel personal, nivel del equipo y nivel de organización-institucional” (p. 233).

De acuerdo a un estudio realizado en la “Universidad Autónoma de México” (UNAM), al menos el 35% de los mexicanos de entre 29 y 45 años se consideran ‘workaholics’ o adictos al trabajo y 40% sufre del síndrome de burnout; además cifras revelan que México sobrepasa las horas anuales de trabajo con 2257, duplicando casi la media de las demás naciones que oscila entre las 1744 horas anuales, según datos presentados por Villavicencio-Ayub (2019).

Es una realidad que este síndrome suele ser multifactorial, desde una óptica de la medicina, sin embargo, hay indicadores que generan una mayor recurrencia en este tipo de trastorno; a continuación, se describen las causas del burnout.

1.5.4.1 Causas del Burnout

Debido a los diversos factores que propician los síntomas y las condiciones es difícil identificar unas únicas causas que generen esta enfermedad, sin embargo existen indicadores que toman especial fuerza y tendencia para la gravedad de los síntomas, entre ellos destacan: Aquellos trabajadores que están vinculados al servicio a clientes, sobrecarga laboral, sobre involucramiento, y Alcalde (2017) nos comenta de un indicador llamado efecto contagio, que es producido entre los propios colaboradores, donde existe contagio de sentimientos negativos como pesimismo, desilusión, apatía etc.

El síndrome de Burnout en primera instancia aparecía como un problema social/ocupacional que requería su atención de manera instantánea, posteriormente pasó a ser parte de la investigación de grandes académicos.

Anteriormente, se realizaban diversos estudios basados en las experiencias de trabajadores y empleados de ciertas empresas y organizaciones, posteriormente

se generarían varias herramientas para poder analizar todos aquellos antecedentes y consecuencias de este síndrome.

Sharma (2016) divide al Burnout en tres principales dimensiones: por un lado, la experiencia de haber agotado los propios recursos humanos, llevada al extremo, es decir todas aquellas sensaciones representadas principalmente por el factor estrés y agotamiento. La segunda instancia se refiere a la despersonalización, este tipo de sensaciones pueden resultar totalmente perturbadoras, como si se tratara de otra realidad y afectan totalmente la forma de desenvolverse con el medio que los rodea, este factor está representado en el aspecto interpersonal del Burnout, y como último se tiene la autoconcepción, esta es tornada de manera totalmente negativa y da como consecuencia una ineficiencia total tanto dentro como fuera de las actividades laborales.

Como bien argumenta Vaníčková (2021) los factores estresantes más comunes en el trabajo suelen ser: los sueldos y salarios bajos, las pocas o nulas oportunidades de crecimiento, las sobrecargas de trabajo, además de la falta de apoyo social.

Todo esto se ve reflejado en el rendimiento profesional del colaborador. El síndrome de Burnout es considerado como un fenómeno totalmente nuevo, derivado de los diferentes estresores que llevan al límite al personal que colabora en la organización. El estudio mostrado por Vaníčková (2021) , determina los siguientes factores como los más predominantes para desencadenar ciertos estresores que dan como resultado este síndrome. Dentro de ellos destacan: Altos niveles de responsabilidad corporativa, bajos salarios (por ende, mucho menor motivación), trabajo bajo presión, injusticia, alto grado de supervisión, entre otros.

Cualquier persona que desarrolle labores profesionales, deberá de ser consciente que se encontrará permanentemente expuesto a diferentes estresores,

he ahí la importancia de poder prevenir esta sobre carga y poder dotar de herramientas a las personas que colaboran en la organización para poder gestionar esas sensaciones y emociones, e incluso canalizarlas para que sean potenciadores hacia el trabajo que están realizando.

Diversos autores son los que proponen que los siguientes elementos generan un desarrollo del estrés en materia de trabajo, entre ellos destacan la vulnerabilidad que presente la persona o colaborador, situaciones específicas de trabajo, donde la demanda laboral suele superar las habilidades del personal y muchas veces la situación económica y social.

Las cargas de trabajo y los diversos requerimientos en materia laboral suponen que el trabajador genere adaptación ante sucesos específicos; muchas veces este esfuerzo por adaptarse sobrepasa las habilidades o preparación de los colaboradores, lo que origina varios problemas tanto físicos como mentales.

Una sobre carga del estrés generalizado y progresivo da como resultado diversas sintomatologías que ponen en peligro la salud mental y la salud física de los trabajadores, dentro de los factores principales destacan la presión propia de las actividades laborales, conflicto en el área laboral, fracaso, depresión, dependencia a diferentes drogas (alcohol, tabaco y psicoactivos), nula recompensa emocional, fatiga crónica, desanimo y ansiedad.

Edelwich y Brodsky (como se citó en Carlotto, 2005) menciona cuatro etapas para el proceso de Burnout; en la primer etapa o la fase principal el colaborador se siente sumamente comprometido con su trabajo e incluso se llega a involucrar de sobremanera con los principales clientes, se hace un esfuerzo extra para concluir las actividades propias del puesto de trabajo, el colaborador no conoce límites lo que conlleva a un sentimiento de frustración y por consiguiente a la desilusión; en la segunda etapa conocida como estancamiento, es donde su productividad se ve

disminuida, las expectativas se vuelven bajas debido a que no se lograron los objetivos planteados (normalmente suelen ser objetivos con altos estándares); la tercer etapa llamada apatía, supone una falta de compromiso con la empresa, esta etapa es considerada como el core del Burnout, ya que suele ser determinante para afecciones mentales y físicas posteriores, es aquí cuando empiezan a surgir evidentes cambios en el comportamiento y socialización con colaboradores, además es común que el trabajador se suela distanciar del espacio de trabajo, evitar situaciones, clientes y personal en general; por último esta la cuarta etapa o etapa de distanciamiento, en esta etapa es difícil que el colaborador regrese a sentirse motivado por el trabajo, ya que aquí las afecciones suelen ser desencadenantes de enfermedades mayores como agotamiento crónico, desvalorización y baja autoestima, afecciones digestivas y respiratorias, afecciones mentales, delirios, sensación de vacío, ansiedad, depresión, entre otras.

Categorías de estresores desencadenantes

López Mena (2002) menciona cinco categorías de estresores:

- Factores psicosociales, los cuales impactan directamente al trabajador, su entorno laboral y su entorno social.
- Factores laborales, propios del entorno de trabajo y de las exigencias del puesto en cuestión.
- Factores biológicos, que hacen referencia a enfermedades.
- Factores fisicoquímicos y ambientales, que se encuentran en constante relación con los factores biológicos, debido a que este tipo de factores son los desencadenantes fisiológicos.
- Factores psicológicos, son propios de cada colaborador y dependen mucho de la percepción y vulnerabilidad de la persona

Es relevante mencionar que muchos síndromes de estrés generalizado, derivan del estrés crónico; es decir la exposición continua a estresores y la incapacidad de gestionar y sobrellevar tareas, situaciones o comportamientos.

CAPÍTULO II ASPECTOS PSICOSOCIALES

En el segundo capítulo se aborda el tema de factores de riesgo psicosocial desde la perspectiva de la NOM 35 STPS 2018, se analizan los diferentes factores de riesgo psicosocial, así como sus clasificaciones e instrumentos para evaluar los diferentes niveles de estrés y factores de riesgo.

2.1 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Belanger (1993) menciona que los factores de riesgo psicosociales son todas aquellas características de las condiciones de trabajo, pero sobre todo de la organización, que pueden afectar la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que también se les denomina estrés.

Se comprende entonces como riesgo psicosocial a “todos aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como su contexto social y ambiental que pueden causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores”. (Trijuque, 2012, p. 75)

Algunas de las definiciones de factores de riesgo psicosocial son:

Tabla 2.1 Factores de Riesgo Psicosocial, por autor y definición.

Autor(es)	Definición
Organización Internacional del Trabajo (1986; citada por Romero-Díaz, Beleño, Ucros, Echeverría y Lasprilla, 2016	Se trata de "las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, así como la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, teniendo en cuenta las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo que pueden influir en el estado de salud y bienestar de las personas, hasta determinar su nivel de rendimiento, además de su satisfacción en el trabajo".
Sauter, Murphy, Hurrell y Levi (2007; citados por Polanco-Martínez y García-Salarte, 2016, p. 114).	Son "(...), aspectos del puesto de trabajo y del entorno de trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas (por ejemplo, su variedad, significado, alcance y carácter repetitivo). El concepto de factores psicosociales se extiende también al entorno existente fuera de la organización (por ejemplo, la doble presencia trabajo-hogar) y aspectos del individuo (por ejemplo, personalidad y actitudes) que puedan influir en la aparición del estrés en el trabajo".
MSPS, Pontificia Universidad Javeriana (2011; citada por Méndez y Botero, 2019).	Se refiere a aquellos elementos "que pueden producir alteraciones fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales. Pueden ser extralaborales o intralaborales; es decir, ligados al ámbito laboral, entre los que se encuentran los ligados a la gestión organizacional, las características de la estructura del trabajo, las condiciones de las tareas, la carga física, la jornada, la carga laboral, la compensación, el equipo y el ejercicio del liderazgo; entre otras condiciones inherentes al ejercicio profesional y las condiciones operativas del trabajo".
Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2015; Marín y Piñeros, 2018 (ambos citados por Luna-Chávez, Anaya-Valasco y Ramírez-Lira, 2019).	Se dice que "pueden ser factores de riesgo para la salud con origen en la organización del trabajo generando respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y conductual que son conocidas popularmente como estrés y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración".
Moreno (2011; citado por Díaz y Carrasco, 2018, p. 5).	Estos "son definidos como situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente siendo escenarios que afectan habitualmente y de forma importante y grave la salud".

Fuente: datos obtenidos de Castillo & Campos,(2021)

Janaina (como se citó en Rodríguez 2009) indica que los factores psicosociales son "elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo" (p. 129).

Así bien, se puede definir al factor psicosocial como: "El riesgo en el trabajo, que representa la probabilidad de accidentarse o enfermarse como consecuencia de la actividad que se realiza o el medio en el cual se permanece durante el desempeño de la misma" (Rodríguez, 2009, p.129).

Como se comenta en Rodríguez (2009), el término "factor psicosocial" es de reciente interés en el área de la salud ocupacional, dado a las nuevas

investigaciones y a la creciente evolución en materia de investigación, acerca del impacto y las repercusiones hacia la salud; sin embargo, no es un hecho nuevo, lo que hoy se identifica como factor de riesgo psicosocial, no es más que aquellas condiciones que se encuentran estrechamente vinculadas a la organización y el ritmo e intensidad de las tareas de trabajo. Por otro lado, los factores de riesgo psicosocial a diferencia de otros factores no pueden identificarse de manera física en el lugar de trabajo, además de carecer de una base cuantitativa predeterminada normativamente.

Salamanca et al. (2019) indican que la careciente evaluación de riesgos psicosociales está sumamente ligada a la incidencia de problemas de salud entre los trabajadores. Por lo tanto, diversos autores identifican a los riesgos psicosociales como un factor en la creación de enfermedades silenciosas, dado a que ya traspasan a la barrera física cuando muchas veces el daño es visible y en muchas ocasiones irreversible.

Es importante, destacar que los factores de riesgo pueden provocar trastornos de ansiedad no orgánicos, de sueño y de adaptación, derivado de varios factores, por ejemplo: la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o violencia y maltrato laboral hacia el trabajador por el trabajo realizado, y comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el centro de trabajo; un factor de gran peso en la jornada laboral suele ser la carga de trabajo, que estará determinada por la capacidad del colaborador en conjunto con el componente de tiempo y la dificultad de la tarea; además influyen factores como: falta de control sobre el trabajo y el propio desarrollo de la tarea, horas de trabajo más largas que las requeridas por la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos sin descansos, e interferencia entre trabajo-familia.

Es de relevancia conocer a fondo los factores que en su mayoría son desencadenantes de diversas afecciones en el entorno laboral, así como lo es conocer las obligaciones por parte de los patrones y de los colaboradores de cualquier empresa.

Estudios epidemiológicos realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la OMS, citados en Neffa (2015) constatan que los riesgos laborales y sus consecuencias tienen un impacto negativo sobre la salud y pueden provocar accidentes y enfermedades profesionales. Las causas: (los determinantes y los factores de riesgo) y las consecuencias (estrés, hostigamiento, acoso sexual, violencia, sufrimiento, depresiones, trastornos músculo esqueléticos, entre otros).

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. (Rios-Estrada et al., 2021, p.36)

Es por ello que los factores psicosociales de riesgo y de estrés tienen efectos negativos sobre la salud de los trabajadores y pueden desencadenar enfermedades y padecimientos físico-psicológicos, es decir se habla de un contexto laboral en el que la salud física, social o mental del colaborador se puede ver comprometida. Pérez (2011) menciona que dentro de los principales riesgos podemos encontrar: estrés laboral, violencia en el trabajo, acoso laboral, acoso sexual, inseguridad contractual, burnout, conflicto trabajo-familia, entre otros.

Actualmente los riesgos en el trabajo no solo incluyen factores físicos y en el diseño general de la organización, sino que ahora se voltea a ver la situación social y mental del trabajador, son varias las instituciones que proponen diferentes

estrategias, como la constante evaluación de riesgos laborales, la difusión de información en materia de salud y sobre todo la prevención.

2.2 PREVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Es de gran importancia que se cuente con un protocolo para poder afrontar los diversos problemas que aquejan a la organización, además de la generación de estrategias que permitan hacer frente a los niveles de exposición de factores psicosociales. Es relevante también recalcar que la labor que realice la organización en materia laboral deberá estar orientada a la modificación de factores psicosociales y a la disminución o eliminación de riesgos laborales.

Ramos (2015) menciona que las técnicas preventivas o de tratamiento se podrán visualizar como:

- Generales, suelen integrar la definición personal de estrés y la identificación de causas y consecuencias. Además de poder evaluar todo aquello que se tiene bajo control.
- Cognitivas, hace referencia a las creencias individuales, conocimiento, sentimiento y pensamiento.
- Fisiológicas, son todas aquellas técnicas físicas que mejoren los niveles de estrés.
- Conductuales, se habla de habilidades sociales, de comunicación, inteligencia emocional y resolución de problemas.

Toro (1992) indica que, en el ámbito de la motivación, la satisfacción laboral se ha redireccionado a diversas condiciones externas como sentimientos de satisfacción, productividad y autorrealización.

Se han dado muchas explicaciones sobre la motivación laboral, sobre las variables que motivan a las personas a llevar a cabo una tarea. Incluso son varias las clasificaciones que se han hecho de estas teorías, como Abraham Maslow, quien señala que las personas tenemos cinco tipos diferentes de necesidades: fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización. Su teoría se desarrolla desde el análisis de cada una de estas necesidades, estableciendo relaciones jerárquicas entre ellas. Maslow ordena las necesidades con estructura piramidal, de forma que las necesidades fisiológicas estarían en la base de la pirámide y en la cima las de desarrollo (Vita, 2008, pág. 143).

Una vez desarrollados los conceptos de factores de riesgo psicosocial y su prevención, se aborda el tema desde la perspectiva de la Normativa Oficial Mexicana (NOM 35 STPS 2018)

2.3 NOM 35 STPS 2018

Esta norma se basa en varias leyes y reglamentos, donde se destaca: La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del trabajo, la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, el Reglamento interior de la secretaria de Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), quién será el máximo órgano encargado de dictaminar las incapacidades pertinentes cuando aplique baja temporal, riesgo laboral, etc. El IMSS también determinará si las actuaciones realizadas en la empresa suponen riesgos psicosociales para el trabajador.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social STPS (2018), nos indica que: “Las Normas Oficiales Mexicanas que emite la Secretaría del Trabajo y Previsión Social determinan las condiciones mínimas necesarias en materia de seguridad,

salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales”. (pág. 24)

La NOM 035 tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo, además de ser de carácter obligatorio, es decir que todas las empresas mexicanas deben de estar trabajando forzosamente para poder aplicarla. Su objetivo es identificar y prevenir riesgos de índole psicosocial en el entorno de trabajo.

La intención de esta norma es enlistar las causas y efectos de los riesgos psicosociales y de estrés en el entorno laboral, para a partir de ello poder encontrar soluciones y causas a los diversos factores de riesgo.

Se habla de una instancia adicional, para poder entender cómo se encuentra la empresa, o cual es el status actual en cuanto a digitalización de procedimientos.

Esta norma tiene ciertas obligaciones que son duales, es decir por un lado las obligaciones del trabajador y por otro lado el patrón. En el caso de las obligaciones del patrón se establece que la empresa debe de tener por escrito las políticas que traten de evitar los factores de riesgo, también se deben de tener medidas para prevenir los factores psicosociales, como lo son: fomentar un entorno laboral favorable, prevenir actos de violencia, contar con las medidas de higiene adecuadas, identificar aquellos colaboradores que tuvieron algún tipo de percance traumático y canalizarlos al apoyo que sea pertinente.

Es importante destacar que, dentro de las obligaciones del patrón, se encuentre el aplicar cuestionarios para conocer qué es lo que está afectando a sus colaboradores y determinar si algún trabajador requiere apoyo adicional para subsanar su afección y dar a conocer a nivel empresarial cuales son los factores a

los que se les pondrá mucho mayor atención y sobre cuales políticas se realizará el plan de acción, así como el practicar exámenes médicos cuando exista algún tipo de afección médica. Por otro lado, dentro de las obligaciones de los trabajadores Es importante informar sobre prácticas totalmente opuestas al entorno laboral favorable, así como realizar las denuncias correspondientes ante actos de violencia, participar en exámenes médicos y capacitaciones pertinentes a este tema.

Si se tienen medidas para prevención de riesgos sociales, es indispensable acatar las normas, así como la abstención de prácticas y actos de violencia en general. La intención es que ambas partes puedan mediar entre sus derechos y obligaciones, todo en pro de crear un ambiente laboral óptimo y favorable.

En temas laborales es común que las empresas tengan temas de rotación de personal, temas de capacitaciones inconclusas y estrés laboral, todo ello conlleva a la mala toma de decisiones, el objetivo primordial de esta norma es mejorar la calidad de vida empresarial, básicamente que las personas se levanten día a día y puedan realizar sus actividades laborales con gusto y quieran ir a trabajar.

Según datos de Flores (2019), el costo anual de pérdida en la nómina, por ausentismo representa un 7.3%, ¿qué significa eso? Que cuando alguien no va a trabajar, deja de ser productiva la empresa, hablando de temas operacionales y de oficina, es decir afecta en todas las áreas de la organización y evidentemente todo ello conlleva a multas y recargos

México es el primer nivel mundial en materia de estrés, según datos de la Organización Mundial de la Salud (2019), además que el ambiente laboral en México, solamente se considera que el 20% de las empresas lo mantiene en un estatus sano o saludable.

Si realmente se desea tener una productividad laboral, que involucre y vea por la salud física y mental de los colaboradores, es necesario impulsar la evaluación y la prevención de los factores de riesgo psicosocial en la organización, desde una perspectiva de prevención, realizar estrategias metodológicas para intervenir y modificar la forma de organizar el trabajo en pro del bienestar de los trabajadores y de la empresa.

Velázquez (2012) propone que una simple mejora en la salud y bienestar del equipo humano provoca sustanciales mejoras financieras. Por este motivo, las empresas deberían de invertir en cuidar la salud de su capital humano, ya que, únicamente así podrán alcanzar altos niveles de productividad.

Hoy en día se vive una progresiva intensificación de la carga laboral, gracias a las demandas del mercado, a las metas u objetivos de las organizaciones y a la demanda global en diferentes aspectos. Artazcoz (2002) señala que los cambios en el mercado de trabajo son parteaguas para unas condiciones de trabajo diferentes, cada vez se les otorga mayor importancia a los factores de riesgo de estrés procedentes de estas nuevas metodologías de trabajo.

Las condiciones sociales y psicológicas también forman parte del ambiente laboral, poco a poco son más las organizaciones que dan mayor importancia a la salud mental y a la prevención; en concordancia con la OMS (1995):

Los servicios de salud ocupacional apuntan a la seguridad de la salud, la capacidad de trabajo y el bienestar de la población laboral. Una fuerza laboral saludable, productiva y bien motivada es el factor clave para el desarrollo socioeconómico mundial. Además la alta calidad del trabajo productivo puede asegurar una producción saludable de materiales, bienes y servicios, además de la implementación práctica y responsable de los principios básicos de un desarrollo sostenible. (pág. 15)

El correcto manejo de factores de riesgo y estrés implican un gran reto para la organización, ya que se debe de minimizar al máximo todos aquellos escenarios que generen tensión o amenaza de tipo físico o mental; es importante considerar todas aquellas medidas de seguridad y reestructuras pertinentes, además de un plan de intervención propio para la organización.

Urge un cambio de paradigma, ya que según datos del Silk test expuestos en Romero (2019), 8 de cada 10 empresas tienden a desarrollar una cultura laboral tóxica, esto quiere decir que la satisfacción con la cultura organizacional decae de manera significativa cuando un colaborador cumple entre los 5 y 9 años de antigüedad en la empresa; la entrada en vigor de la NOM 35 STPS 2018 llega a promover espacios en la organización seguros y favorables para los colaboradores, sin embargo se debe ir mucho más allá de su simple cumplimiento. Actualmente hay pocos estudios acerca de la influencia de los factores de estrés sobre el rendimiento en las actividades laborales de los trabajadores. Ejemplo de esta afirmación es el estudio realizado por Solorio (2021), en donde se encuentran variables relevantes hacia la percepción de los colaboradores, como lo son el entorno, el ambiente laboral y las características del trabajo, siendo todos estos elementos de gran repercusión hacia la salud de los colaboradores y por lo tanto generando consecuencias de gran impacto organizacional.

Todas las normas que emite la STPS son de carácter obligatorio y con ciertas particularidades, como lo es la NOM35. Esta norma tiene como objetivo proporcionar algunos elementos de orientación, para que las empresas puedan prevenir las afectaciones derivadas de los factores de riesgo psicosocial, es decir situaciones que existen en el centro de trabajo y que pueden comenzar a generar afectaciones a la salud. Gran parte de las consecuencias de situaciones en particular dependerá de la percepción del trabajador de su entorno y en función de su propia perspectiva, es decir lo que para un colaborador podría representar un

problema para otro no, ejemplo de ello son: estilos de liderazgo que a ciertos colaboradores podría no generar ningún inconveniente, pero a algunos otros sí.

Una vez iniciado el tema referente a la NOM 035 STPS 2018, se prosigue a explicar el cuestionario propuesto por la STPS, en el que se identifican los factores de riesgo y estrés laboral.

2.4 CUESTIONARIO NOM 035 STPS 2018

El presente cuestionario, se encuentra formando parte de la norma NOM 35 STPS 2018 está creado solamente para el territorio nacional y pretende poder ofrecer un panorama amplio, mediante el cual y a partir de los resultados obtenidos, se pueda implementar un programa de acción que pueda atender los factores de riesgo psicosociales de estrés con mayor incidencia.

El cuestionario anteriormente propuesto reúne información, derivada de las condiciones de ambiente de trabajo, como lo son: las cargas de trabajo y de la falta de control sobre el trabajo, estas dos condiciones permiten conocer el estado emocional, cognitivo y mental de los colaboradores y a partir de este panorama poder ir solucionando los problemas identificados; este análisis de causas y efectos analizará que problemas se presentan con mayor frecuencia y a partir de ello se podrán generar estrategias para aminorar el impacto negativo tanto con los empleados como en la organización.

La norma (NOM35 STPS 2018) prevé a través de cuestionarios la presencia de los factores de estrés y de riesgo psicosocial. Las 5 Categorías de este cuestionario cumplen con un Alfa de Cronbach de .70, según datos de DOF (2018), el análisis de categorización de riesgos viene dividido por colores, representativos de un semáforo, es decir rojo, verde, amarillo. Esta norma da una orientación para toma de acciones respecto al nivel de riesgo que representan los resultados derivados

del cuestionario, así como líneas de acción y pautas en función de la realidad de cada empresa.

“Deberá aplicarse a todos los trabajadores del centro de trabajo, o bien, se podrá aplicar a una muestra representativa de éstos. El tamaño de la muestra se deberá determinar conforme a la Ecuación 1” (Diario Oficial de la Federación DOF, 2018, sección III.1).

$$n = \frac{0.9604N}{0.0025(N - 1) + 0.9604}$$

Esta ecuación representa:

N: el total de trabajadores del centro.

n: el número de los trabajadores a los que será aplicado el cuestionario.

0.9604 y 0.0025 serán las constantes.

El cuestionario de la NOM 35 se divide en las categorías de ambiente de trabajo, factores propios de la actividad, organización de trabajo, liderazgo y relaciones de trabajo; tales segmentos permiten considerar el lugar o centro de trabajo, la carga laboral, así como el ambiente y ritmo de trabajo. Es indispensable evaluar las responsabilidades del colaborador o colaboradora y las decisiones que toma con base en el puesto de trabajo; en el DOF (2018), se indica que:

A partir del resultado de la calificación de cada cuestionario se deberá determinar y analizar el nivel de riesgo, así como las acciones que se deberán adoptar para el control de los factores de riesgo psicosocial, a través de un Programa de intervención para los niveles medio, alto y muy alto, con base en la Tabla de criterios de evaluación. (Sección III.4)

Tabla 2.2 Niveles de Riesgo y necesidades de acción.

Nivel de riesgo	Necesidad de acción
Muy alto	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 ¹ , 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.
Alto	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 ¹ 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.
Medio	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.
Bajo	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.
Nulo	El riesgo resulta despreciable por lo que no se requiere medidas adicionales.

Fuente: datos obtenidos del DOF (2018)

La realidad es que, a partir de las calificaciones, se busca realizar una intervención para buscar un ambiente laboral favorable, además todos los servicios psicológicos son deducibles de impuestos, es por ello que la empresa más que verlo como un gasto cambia la perspectiva hacia una inversión en su activo más importante, que son sus colaboradores. Es necesario que, una vez obtenido el resultado, se les informe a los colaboradores las áreas y factores de riesgo detectados, y a partir de ello, generar diversas políticas de cambio y que estas medidas sean adoptadas para todos en la empresa. Evidentemente las limitaciones han sido variadas, dado los tiempos de aplicación y variables inusuales, como la pandemia por COVID 19, el desconocimiento de esta norma por parte de varias

empresas del sector deportivo, condiciones y nuevas formas adaptativas de trabajo, así como la falta de control en algunos de estos procesos nuevos, representan un escenario nuevo para generar y desarrollar métodos de intervención y manejo de estrés.

CAPÍTULO III EMPRESAS CONSTITUIDAS COMO S.A DE C.V DE GIRO DEPORTIVO

Este tercer capítulo hace énfasis en las organizaciones constituidas como S.A DE C.V dentro del sector deportivo, específicamente en la rama de futbol femenino; se explica la importancia y la relevancia que ha generado este deporte en la actualidad, dado a que es a un segmento de reciente creación (3 años) en el ámbito profesional. Se particulariza en el Club Mazatlán Femenil FC, y se hace referencia a las actividades que se realizan dentro del club, así como: la cultura organizacional, productividad, etc.

3.1 UNA SA DE CV

Una Sociedad Anónima de Capital Variable, (SA de CV) sociedad financiera de objeto múltiple, entidad no regulada. son entidades que otorgan crédito al público perteneciente a diferentes sectores (nicho de mercado) y realizan operaciones como otorgar créditos, arrendamiento y factoraje financiero. es una opción de financiamiento para aquel sector de la población desatendido por el sector bancario, lo que permite atender específicamente a las pymes, se distinguen por las siglas SA de CV SOFOM ENR. (INEGI, 2019 Párr. 8)

A partir del concepto de una SA de CV, se profundiza acerca del tema futbolístico específicamente en la ciudad de Mazatlán, Sinaloa.

3.2 MAZATLÁN EN SINALOA GIRO FUTBOLÍSTICO

“El Mazatlán Fútbol Club es un nuevo club de futbol mexicano con sede en la ciudad de Mazatlán (Sinaloa). Fue fundado el 2 de junio de 2020, después de que

el Monarcas de Morelia anunciara su mudanza a la ciudad sinaloense” (Montoya, 2020).

Para las personas y regiones de México, la diversidad es una característica importante e inherente al fútbol, dado a eso es de suma a importancia conocer e investigar el impacto que ha generado este deporte en el ámbito femenino, particularmente en la región Noroeste de México, especialmente la ciudad de Mazatlán Sinaloa.

Anteriormente se tenía la percepción de que el equipo de futbol era un equipo de moda, donde no se tenía afición, se trabajaba bajo mucha especulación; sin embargo, al llegar el equipo de primera división a Mazatlán, cambia el entorno y la ciudad aplaude la afición y se suma a este gran proyecto. Ha habido una gran cantidad de jugadoras que son de origen sinaloense, y se rompen paradigmas cuando se empieza a conocer el equipo, sobre todo por la forma en que el Club Mazatlán se promociona frente a la afición mazatleca.

Existe una rivalidad muy especial entre Mazatlán y Culiacán, desde el punto de vista social, cultural y deportivo, se habla entonces de una competencia sana o comparativa. Con la llegada de este club se potencia mucho el fanatismo y el orgullo por ser oriundo de Sinaloa y hay una unión en la estructura vista desde el estado, es decir ahora se conforma un equipo que enorgullece a todos los sinaloenses.

A continuación, se presentará la misión, visión, valores institucionales y objetivos primordiales que maneja el Club Mazatlán femenino.

Misión:

Posicionar a Mazatlán FC en su rama femenino como un equipo competitivo y consolidado. Así como convertirnos en un club formador de talento que pueda ser utilizado por nuestro primer equipo.

Visión:

Consolidar al Club Mazatlán FC, en la primera división femenil. Logrando la clasificación a una liguilla y que el equipo se mantenga en los 12 primeros de forma regular.

Valores institucionales:

- Disciplina
- Trabajo en equipo
- Lealtad deportiva
- Entrega al competir
- Voluntad deportiva
- Respeto
- Corresponsabilidad deportiva
- Constancia y tenacidad
- Coraje al competir
- Calidad

Líneas estratégicas:

- Instalaciones
- Área deportiva
- Fútbol base femenil
- Área económica
- Marketing

Instalaciones:

- Ciudad Deportiva para primer equipo femenil;

- Deportivo Benito Juárez para Sub 18 femenino y demás fuerzas básicas;
- Toledo sub15;
- Filiales dentro del Estado de Sinaloa y fuera del Estado.

Objetivos primordiales:

- Establecimiento de una estructura sólida con contratos de duración de un año, que nos permitan cumplir un ciclo tanto con jugadoras como con cuerpos técnicos;
- Bienestar de las jugadoras cuidando el trabajo de todas las áreas multidisciplinarias, haciendo también que las jugadoras se sientan orgullosas de ser parte de Mazatlán FC;
- Trabajo con las inferiores de Mazatlán primer equipo en su rama femenil, para que la mayor cantidad de jugadoras lleguen a debutar, con el objetivo de competir en el más alto nivel.

Resumen Área Deportiva Primer Equipo Femenil:

Tabla 3.1 Resumen del Área Deportiva (Primer equipo Femenil)

Apertura 2020		Clausura 2021		Apertura 2021		Clausura 2022	
Ganados	6	Ganados	4	Ganados	1	Ganados	3
Empatados	3	Empatados	6	Empatados	3	Empatados	4
Perdidos	8	Perdidos	7	Perdidos	13	Perdidos	10
Goles a favor	14	Goles a favor	16	Goles a favor	6	Goles a favor	11
Goles Contra	39	Goles en contra	25	Goles en contra	40	Goles en contra	30
Partidos sin anotar	6	Partidos sin anotar	7	Partidos sin anotar	13	Partidos sin anotar	11
Posición en la tabla	10º	Posición en la tabla	13º	Posición en la tabla	17º	Posición en la tabla	15º

Fuente: datos obtenidos de la presentación elaborada por el DT de Club Mazatlán Femenil FC.

Es importante destacar también que el Club Mazatlán Femenil FC tiene una alianza con la Secretaría de Educación de Mazatlán, con el Instituto Municipal del

Deporte (IMDEM) y con la Prefectura de Mazatlán con el objetivo de brindar la oportunidad de practicar fútbol a niñas que estén interesadas en convertirse en futbolistas profesionales. He ahí la importancia de presentar la actual y reciente creación de la liga MX y de la presencia del futbol femenino de primera división en México.

3.3 LIGA MX Y FUTBOL FEMENIL PRIMERA DIVISIÓN EN MÉXICO

Federación Mexicana de Fútbol (Femexfut), esta Federación tiene por objeto: “Promover, organizar, dirigir y difundir el deporte del fútbol asociación en todas las modalidades reconocidas y reguladas por la FIFA”. (FEMEXFUT, 2015, pág. 6)

Lazarus (como se citó en Tobar, 2015) comenta que el fútbol es uno de los deportes más jugados a nivel mundial, y el fútbol femenino mexicano se ha convertido en un reflejo de la sociedad, en un crisol de lo que sucede en la vida de los mexicanos.

La Liga MX femenil se constituyó para que el deporte femenino en México crezca, dando la oportunidad a que niñas y mujeres se puedan desarrollar y desenvolver en materia deportiva profesional en México.

En un momento se había intentado hacer una liga amateur, conformada por 240 equipos, sin éxito alguno, esta liga fue un preámbulo a la Liga MX femenil, esta nace en 2017, como iniciativa de la Federación Mexicana de Fútbol (FMF), buscando impulsar el deporte mexicano femenino.

Cabe resaltar que por lo menos cada club integrado en esta liga debe de contar con 21 jugadoras de sub-23, complementando con cuatro de sub-17 y dos más de categoría libre, según comenta Aristegui (2016) .

Esta liga se crea con un 88 por ciento de los equipos que originalmente juegan en el campeonato varonil, además de sus perfiles oficiales de redes sociales para cada equipo en específico.

3.3.1 FEMEXFUT

Femexfut es el organismo que regula el futbol profesional, además de fungir como mediador de la Federación Internacional de Futbol Asociación (FIFA), y ser el encargado principal de las ligas mexicanas de futbol, tanto el rama femenil como en la rama varonil.

Aunque la trayectoria del futbol femenino es de reciente creación (2017) , el futbol femenino muestra grandes avances, en donde cada vez es mucho más visible, buscando más espacios para mostrarse e ir avanzando en el ámbito profesional.

La Federación Internacional de Fútbol Asociación (FIFA) dio a conocer la clasificación mundial de naciones, en el cual la Selección Nacional de México Femenil ocupa la posición vigésima octava con una suma de 1678 puntos; manteniendo así, la misma ubicación del último ranking publicado el 25 de junio de 2021 (CLARO, 2021)

Desde que se creó la liga, su objetivo principal, ha sido fungir como semillero, y tener una competencia que permita profesionalizar el futbol femenil mexicano, así como brindar mucho más estructura y procesos que involucren tener una liga de primer nivel. Esta consecuencia ha generado evolucionar el juego e irlo llevando y convirtiendo no solamente al alto rendimiento, sino también en una profesión.

3.4 CAMINO HACIA LA PROFESIONALIZACIÓN

De acuerdo con Añorve (2019) , el año de 2004 puede ser considerado como el año icónico, un verdadero parteaguas en la evolución del Fútbol femenino en México.

Igual que el fútbol varonil en primera división, la liga MX Femenil, se juega en formato de liguillas, cuartos de final, semifinales y finales, la diferencia radica que en vez de que clasifiquen los ocho mejores equipos, en la liga femenil solamente clasifican los cuatro mejores equipos de cada uno de los dos grupos.

Es relevante mencionar los esfuerzos para dotar a los equipos femeniles de instalaciones adecuadas para poder desenvolverse de la mejor manera, en el ámbito deportivo y profesional. La institucionalización de este deporte en la rama femenil apertura nuevos frentes: la profesionalización de este deporte mediante la liga femenil, la exposición mediática y la visibilidad a este sector mexicano.

Leonardo Cuellar, mencionado en Garton (2021) cometa la importancia de comprender el contexto actual de la Liga MX femenil (LMXF)

Tenemos que ser realistas. Considero que esto apenas es el inicio de lo que puede ser una cultura futbolística femenil en México. El principal objetivo ya se logró: clasificar para el Mundial, crear el interés y la curiosidad para apoyar el programa de desarrollo de esta rama del fútbol. (Garton, 2021, p.22).

3.5 RETOS PRINCIPALES DEL FUTBOL FEMENIL EN MÉXICO

Según la FIFA (2019) el fútbol femenino es el deporte que ha presentado mayor crecimiento en 10 años, se estima que hay alrededor de 13.36 millones de niñas y mujeres juegan fútbol de manera formal e informal a nivel mundial. De ahí emana la

complejidad y dificultad que puede llegar a ser un proyecto de fútbol femenino en el ámbito profesional.

“La tendencia en el mundo es que las ligas femeniles y mundiales van creciendo en audiencia y la calidad del espectáculo es la misma o mejor a lo que se está acostumbrado”. (Expansión, 2021)

En México la equidad de género ha sido un tema atrasado, se está en un proceso con un arraigo machista, para el nivel de información y consciencia que se debería tener en 2020, argumenta Yrigoyen (2020)

Se está explorando nuevos terrenos y las asimetrías entre jugadores varoniles y femeniles siguen siendo evidentes. Todos los países que cuentan con ligas femeniles van en un desarrollo muy distinto. El fútbol femenino internacional está viviendo una transición muy importante, se tienen jugadoras emblemáticas luchando por mejores sueldos y espacios que les den voz; las dificultades van desde la falta de oportunidades a nivel financiero, así como apoyos, proyectos económicos y patrocinios.

Romero (2019) indica que hay factores como desigualdad de salarios, discriminación y condiciones de trabajo son algunos de los principales factores que representan un gran reto a la liga femenil en este deporte, a pesar de que los formatos sean muy similares a la liga MX varonil.

El fútbol femenino se ha profesionalizado hasta llegar a la primera división, o lo que hoy se conoce como Fútbol MX, ello ha generado que diversos factores influyan de manera positiva y negativa a las jugadoras, uno de los más evidentes y fuertes es la exposición mediática, (siendo este elemento externo de los más visibles, sin embargo, no estudiado), teniendo un peso importante a un nivel profesional, aunado a ello se encuentra también la demanda física y emocional generada en este ámbito profesional.

Si bien, el trabajar en equipo es un aspecto de gran importancia, alentar a todas las integrantes del grupo deportivo a comenzar con alguna interacción e inclusión no ha recibido la atención adecuada; es relevante resaltar no solo en el aspecto táctico o de juego, sino también en el elemento humano, es decir poder darles visibilidad a las jugadoras de una manera holística, ya que si ciertamente se desea un equipo abarque y se preocupe por la salud física, mental y el rendimiento de sus empleados, es imperativo promover la evaluación y prevención, así como la inclusión en la organización. Intervenir y cambiar la forma en que se organiza el trabajo, siempre en beneficio de los colaboradores y de la empresa.

Una vez abordada la situación actual de la organización, se procede a presentar la metodología y la exposición de resultados a través de la aplicación del instrumento.

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA Y RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN DE CAMPO

En el presente capítulo se incluye la metodología, los resultados, el análisis de la información, en donde se concentra la información propia de la investigación; el diagnóstico de la organización, en donde se comenta acerca del estado actual del Club Mazatlán Femenil FC y se concluye con el estado del problema, donde se da pie al análisis de la hipótesis planteada.

4.1 METODOLOGÍA DEL TRABAJO

La investigación se basó en la pregunta sintetizada como: ¿Qué impacto tiene la prevención de factores de estrés laboral con el rendimiento de las jugadoras y el cuerpo técnico del Club Mazatlán Femenil F.C.?, bajo este panorama resulta medular la investigación respecto a la identificación y el análisis de los factores de riesgo y estrés laboral para el Club, así como la evaluación del entorno laboral. El actual trabajo es producto de una investigación descriptiva no experimental, en donde se evaluó a 22 colaboradores con el fin de conocer su estado actual en materia laboral, los factores psicosociales que los afectan en su rendimiento y el entorno organizacional.

La investigación se realizó bajo un enfoque preponderantemente cuantitativo aplicado a la construcción teórica del trabajo, se analizaron los resultados del cuestionario de la NOM 35 STPS 2018; que fueron aplicados a las futbolistas de la liga profesional y al cuerpo técnico. Se revisaron fuentes primarias y secundarias; la parte cuantitativa se utilizó específicamente para la presentación de los resultados, y de este modo se expone un modelo de intervención y una forma de trabajo apegada a la propuesta, en donde se fortalecen las áreas más vulnerables del Club Mazatlán Femenil F.C., así mismo se le otorga visibilidad a las acciones

que permitirán tener mejores resultados, y de este modo también se empoderan aquellas fortalezas presentadas.

Se aplica el instrumento propuesto por la NOM 35 STPS 2018 (Cuestionario para la Identificación de los factores de riesgo psicosocial -Guía de referencia II), mismo que se encuentra dividido en categorías, dominios y dimensiones de los temas: ambiente de trabajo, factores propios de la actividad, falta de control sobre el trabajo, organización del tiempo de trabajo-liderazgo y relaciones en el trabajo. El cuestionario fue proporcionado a las jugadoras y al cuerpo técnico mediante la herramienta de Google Forms de manera virtual, y se explicó el proceso de llenado, mediante la métrica de Likert, en donde los colaboradores eligieron la opción que consideraban se apegaba más al resultado respecto a la pregunta en cuestión; todo ello con una puntuación que osciló entre 0 y 4.

A continuación, se presenta la bitácora de actividades de investigación llevada a cabo:

Tabla 4.1 Bitácora de actividades de investigación.

Fecha	Actividad	Resultado
10/septiembre/2021	Primer contacto con la directora deportiva (DD) Del Club Mazatlán femenino F.C.	Se solicita reunión inicial, como primer contacto para plantear estudio de caso.
10/octubre/2021	Reunión con la DD Del Club Mazatlán femenino F.C.	Se plantea análisis de estudio de caso, se obtiene consentimiento de aplicación de cuestionario y uso de nombre del Club
10/mayo/2022	Entrevista con la DD Del Club Mazatlán femenino F.C.	Presentación de protocolo, así como borrador de cuestionario de la NOM 35 STPS 2018
15/agosto/2022	Entrevista con la DD Del Club Mazatlán femenino F.C.	Se recolecta información para la creación del capítulo III
10/octubre/2022	Aplicación de cuestionario	Se aplica cuestionario a jugadoras y cuerpo técnico mediante Google forms

Fuente: elaboración propia con base en el trabajo de campo, 2022.

Una vez abordada la metodología del trabajo, se procede a abordar el tema de recolección de la información mediante el instrumento propuesto por la NOM35 STPS 2018.

4.2 INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

En este subcapítulo se hace énfasis acerca del cuestionario de la NOM 35 STPS 2018; el cuestionario antes mencionado recolectó datos precisos, que mediante 46 preguntas otorgaron un panorama amplio respecto a la metodología de trabajo actual, así como de la principal problemática a la que habrá que poner especial atención, y que podrá ser abordada mediante un protocolo de intervención; esto con la intención de poder mejorar los resultados propios del Club y el ambiente laboral.

Es imprescindible evaluar el estrés en materia laboral contemplando las características actuales (2022) que se están suscitando, es decir considerar el tiempo en el que se está retomando actividad después de vivir una pandemia que trajo consecuencias en distintos niveles y esferas sociales. El cuestionario antes indicado evalúa ciertos niveles y factores, ejemplo de ello son: la condición de los centros de trabajo, las actividades y responsabilidades propias del puesto de trabajo, el tiempo dedicado a cada tarea específica, las decisiones y libertad de elección que maneja el colaborador, la capacitación de puesto de trabajo, entre otros.

En el capítulo II se ahonda acerca de la confiabilidad del instrumento, así como los ítems que son expuestos en el cuestionario y el enfoque que pretende el mismo. Cabe resaltar que la NOM35 pretende que, a partir de la aplicación del cuestionario, se pueda modificar las medias de prevención (o en su caso implementar), propiciar un ambiente de trabajo favorable, mejorar las relaciones

interpersonales, impulsar el desarrollo de competencias y habilidades laborales y prevenir abusos en contra del trabajador.

A partir de los temas abordados y desarrollados respecto al estrés laboral, mencionados tanto en el capítulo I y el Capítulo II, se procede a analizar la información del estudio de caso, así como la problemática actual que presenta esta organización.

4.3 RESULTADOS DEL CUESTIONARIO APLICADO Y DIAGNÓSTICO DEL CLUB MAZATLÁN FEMENIL F.C.

Los resultados recabados en esta investigación permitieron evaluar el entorno psicosocial en el que se encuentra el Club Mazatlán Femenil F.C. el instrumento se basó en las cinco categorías principales que permiten ahondar en las áreas de nivel de riesgo.

Tabla 4.2 Resultado promedio general del cuestionario NOM 35 STPS 2018

Calificación Final del Cuestionario	Promedio	Nivel de riesgo
Resultado del cuestionario	26.77	Bajo

Fuente: elaboración propia con base en el trabajo de campo, 2022.

De manera general se aprecia que esta organización se encuentra en un nivel bajo, sin embargo, se detectaron áreas específicas en donde se podría mejorar, e incluso realizar un protocolo de intervención que permita dar atención inmediata y solución a temas propios de la actividad laboral.

Tabla 4.3 Resultados de la categoría de ambiente de trabajo

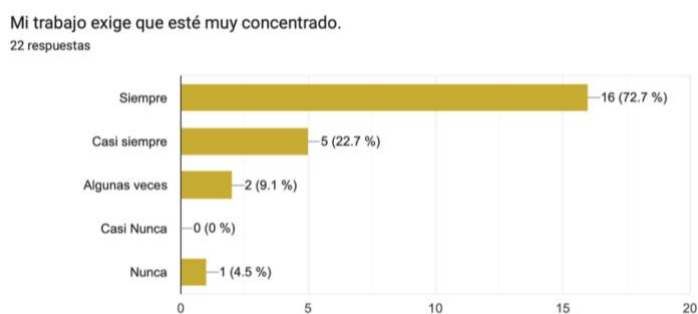
Categoría	Dominio	Promedio	Nivel de riesgo
Ambiente de trabajo	Condiciones en el ambiente de trabajo	1.8	(Nulo o despreciable), es decir indica que este dominio es casi imperceptible a los colaboradores

Fuente: elaboración propia con base en el trabajo de campo, 2022.

Para esta categoría en particular el nivel de riesgo es realmente bajo, lo que supone un peligro nulo o inexistente para el equipo. Es importante también comentar que este dominio incluye las dimensiones de: condiciones peligrosas e inseguras del lugar de trabajo, las condiciones deficientes e insalubres y el trabajo peligroso.

A continuación, se muestran preguntas propias del dominio carga de trabajo.

Gráfico 4.1 Desglose de preguntas del cuestionario. Dominio Carga de trabajo



Fuente: elaboración propia con base en el trabajo de campo, 2022.

Gráfico 4.2 Desglose de preguntas del cuestionario. Dominio carga de trabajo. Ritmos de trabajo acelerado.

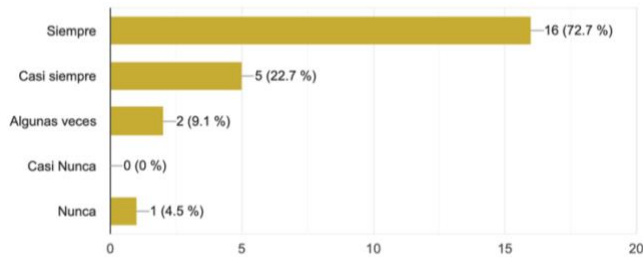


Fuente: elaboración propia con base en el trabajo de campo, 2022.

Gráfico 4.3 Desglose de preguntas del cuestionario. Dominio carga de trabajo. Carga Mental.

Mi trabajo exige que esté muy concentrado.

22 respuestas

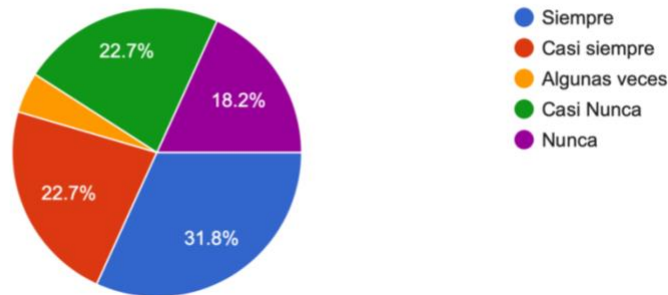


Fuente: elaboración propia con base en el trabajo de campo, 2022.

Gráfico 1.4 Desglose de preguntas del cuestionario. Dominio carga de trabajo. Alta responsabilidad.

En mi trabajo soy responsable de cosas de mucho valor.

22 respuestas



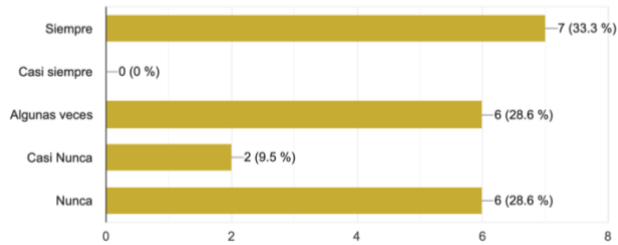
Fuente: Gráfico elaboración propia con base en el trabajo de campo, 2022.

En este aspecto se puede apreciar que los colaboradores perciben una alta exigencia por parte de las actividades propias del Club. El dominio se encuentra integrado por las dimensiones de: cargas cuantitativas, ritmos de trabajos acelerados, nivel de carga mental y las cargas psicológicas/emocionales. A continuación, se ejemplifican algunos de los dominios y dimensiones de esta categoría, desglosados en preguntas propias del cuestionario:

Gráfico 4.5 Desglose de preguntas del cuestionario. Dominio carga de trabajo. Ritmos de trabajo acelerado.

Por la cantidad de trabajo que tengo que trabajar sin parar.

21 respuestas



Fuente: elaboración propia con base en el trabajo de campo, 2022.

En consecuencia, deberá existir una acción para estos rubros en específico; el DOF (2018) menciona que es necesario incluir una campaña de sensibilización, además de la promoción de un entorno laboral favorable. Es de gran importancia empezar a impulsar medidas y acciones para poder minimizar, eliminar o modificar los factores de estrés que se está percibiendo en el ambiente laboral.

Tabla 4.5 Resultados de la categoría de organización de tiempos de trabajo

Categoría	Promedio	Nivel de riesgo
Organización de tiempos de trabajo	1.17	Nulo

Fuente: elaboración propia con base en el trabajo de campo, 2022.

Para la categoría de Organización de tiempos de trabajo es realmente escaso el nivel de riesgo; para esta categoría es tomado en cuenta tanto la jornada laboral como la interferencia en la relación de trabajo-familia.

Tabla 4.6 Resultados de la categoría de Liderazgo

Categoría	Dominio	Promedio	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Liderazgo	15.01	Bajo

Fuente: elaboración propia con base en el trabajo de campo, 2022.

En la categoría de liderazgo y relaciones de trabajo, se observa un nivel de riesgo bajo, esta categoría se encuentra integrada por las dimensiones de: escasa claridad en las funciones de trabajo, las características del propio liderazgo, las

relaciones sociales dentro del entorno laboral, así como la violencia que se vive en el centro de trabajo. Peculiarmente en esta categoría sería de gran apoyo realizar una difusión de las políticas de prevención hacia los colaboradores del Club.

Respecto a las dimensiones, de manera general se pudo observar que:

- Más de la mitad de los colaboradores a los que se les aplicó el cuestionario indican haber sufrido un acontecimiento grave a consecuencia del trabajo.
- Casi el 70% de los participantes mencionan tener recuerdos recurrentes sobre el acontecimiento y presentan además malestares.
- También se muestra que el 63.6% de los participantes del cuestionario evitan tanto personas, lugares y acontecimientos que les recuerden ese hecho.
- Más del 80% de los participantes indican que su interés respecto a las actividades cotidianas se ha mermado o disminuido.
- Un gran punto a favor dentro de esta organización es recalcar que se fomenta el desarrollo de los colaboradores mediante el incremento de habilidades, además de que los colaboradores tienen la percepción que se puede crecer tanto en la organización como en la industria deportiva.
- También es importante recalcar que ha habido cambios considerables en la industria del fútbol, dado la pandemia por COVID19, además de evaluar a una industria en donde la carga física es un factor a tomar en cuenta.
- En promedio general el Club se encuentra con un factor de estrés bajo, sin embargo, es relevante considerar la categoría en dónde se identifican incidencias de estrés.

4.4 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN DEL CLUB MAZATLÁN FEMENIL F.C.

Para el estudio de caso, se aplica el cuestionario de la NOM 35 STPS tanto a gerentes como a colaboradores, un total de 22 personas (incluyendo 19 mujeres

futbolistas y 3 directivos/técnicos), es de importancia mencionar que el Club Mazatlán Femenil solicita que el cuestionario se responda de manera anónima. Actualmente en el Club Mazatlán se tiene un enfoque hacia el bienestar de las jugadoras, cuidando el trabajo de todas las áreas multidisciplinarias, haciendo también que las jugadoras se sientan orgullosas de ser parte de Mazatlán FC; se pone especial atención a las categorías inferiores de Mazatlán, para que la mayor cantidad de jugadoras lleguen a debutar, con el objetivo de competir en el más alto nivel.

La principal problemática a la que se está enfrentando el Club Mazatlán se encuentra mencionado en el capítulo III; específicamente al manejo de estrés no existe ningún protocolo, sin embargo, se cuenta con la psicóloga principal del Club, que es quien da atención a solicitudes especiales, así como a sesiones grupales. Normalmente se realiza un trabajo de táctica fija durante la semana: lunes - individual o parejas; martes y miércoles – grupal; jueves – colectivo y viernes – colectivo.

Dentro de los roles y actividades del cuerpo técnico, es de relevancia destacar que cada integrante del cuerpo técnico tiene una función específica dentro del entrenamiento/sesión. Se tienen bien definidas las funciones antes de comenzar las tareas. Se realiza un proceso de evaluación a la regla o componente de tarea, además de realizar retroalimentaciones constantes. Se cuenta con capacitación de entrenadores voluntarios según los principios metodológicos aplicados a la formación de equipos de Mazatlán FC.

A continuación, se mencionan los objetivos base; (es importante que se consideren, ya que la intervención y propuesta de la aplicación del cuestionario deberá de ir encaminada al logro mutuo de objetivos institucionales, es decir tanto de colaborador, como de la propia organización)

- Objetivo fundamental: El que Mazatlán sea considerado en el mediano plazo como una potencia futbolística femenil en México.
- Formación durante la apertura 2022 de la Categoría Sub 15 (2006-2007) Formación del equipo Piloto 2001-2005;
- Formación durante la clausura 2023 de la categoría Sub 13 y consolidación del equipo Piloto.

Actualmente se cuenta con un protocolo de acción:

- Provocación: establecer una norma cuya aplicación acentúe un objetivo propuesto para la tarea.
- Continuidad: cómo se reinicia la tarea después de una interrupción, buscando un mayor número de determinadas acciones.
- Corrección: se busca modificar una regla ya establecida dado que la tarea se aleja del objetivo propuesto, es fundamental la intervención del cuerpo técnico para modificar a tiempo.

Una vez mostrado el análisis de la información, se da pie a presentar el diagnóstico de la empresa estudio de caso.

4.5 ESTADO DEL PROBLEMA

La hipótesis enunciada como: “los factores de riesgo se relacionan fuertemente con el estrés laboral, impactando en el rendimiento de las jugadoras de fútbol a nivel profesional y en el cuerpo técnico de primera división, para el Club Mazatlán femenil FC”. Se aprueba parcialmente debido a que el instrumento aplicado está limitado en la naturaleza de las preguntas relacionadas con el tipo de empresa; a pesar de que el cuestionario de la NOM 35 esta creado para cualquier tipo de organización, no existen preguntas que validen el nivel de actividad física

dada la exigencia propia de la jornada laboral, así como situaciones particulares del ámbito deportivo.

El problema objeto de este estudio fue identificar aquellos factores que tengan un nivel de riesgo elevado, y a través de este escenario poder ofrecer una posible minimización del estrés en ese rubro. Tal y como se observan en la gráficas de factores propios de la actividad, plasmadas en el capítulo 4.3, el equipo del Club Mazatlán percibe una carga mental alta y un ritmo de trabajo acelerado.

La NOM35 STPS propone un cuestionario para poder evaluar e identificar la presencia de factores de riesgo de estrés , actualmente no hay existencia de aplicaciones de este cuestionario a empresas del giro deportivo, sin embargo, permitió detectar ciertos parámetros que pueden mejorar el estado de estrés del personal que integra el Club y de este modo poner en práctica acciones que detonen que el personal modifique la manera en que percibe el estrés. Una vez abordado el estado del problema se da pie a la propuesta.

PROPUESTA

El estrés y ansiedad que generan las competiciones ha sido un proceso de gran estudio, pero sobre todo de generación de estrategias que permitan sobrellevar la presión de la alta competencia, el disfrute y la obtención de resultados.

Los hallazgos y la información contenida en el Capítulo IV permitieron realizar la siguiente propuesta de intervención, a manera de reducir gradualmente el factor de estrés en el área más vulnerable del Club, es decir la de: “factores propios de la actividad”, que hace referencia a la exigencia que se le pone a los colaboradores respecto a las tareas o actividades propias de la jornada laboral, mismas que son percibidas como excedentes tanto en el ámbito emocional-psicológico como en cuanto a responsabilidad y capacidad para ejecutarlas.

El programa de intervención esta dividido en seis secciones, a continuación se describen y detallan las actividades propuestas:

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

TÍTULO: Programa de intervención para el Club Mazatlán Femenil F.C. basado en Mindfulness.

FRASE: “La fuerza no está en la capacidad física, sino en la voluntad indomable”

- Gandhi

OBJETIVO GENERAL:

Proporcionar herramientas adecuadas e innovadoras que fomenten el cumplimiento de objetivos/metas. El colaborador adquirirá los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para desempeñarse de mejor manera en el ámbito profesional y

competitivo. Aprenderá protocolos de meditación, así como técnicas de relajación y regulación de emociones. Se busca que el participante desarrolle habilidades desde un enfoque psicológico para la identificación y control de conducta en el ámbito deportivo.

COMPETENCIAS QUE ADQUIRIRÁ EL COLABORADOR:

A través de este programa el participante desarrollará habilidades para:

- Gestión de la optimización en el rendimiento.
- Atención plena.
- Desarrollo de habilidades que integren la sana competencia y el disfrute.
- Técnicas de trabajo en equipo.
- Planificación del cambio.
- Regulación de emociones.
- Cumplimiento de objetivos.

METODOLOGÍA: se realiza la propuesta para con apoyo de la psicóloga del Club y seguimiento de la DD se lleven a cabo sesiones virtuales mediante la plataforma de Zoom, con el fin de desarrollar y practicar de los temas que a continuación se expondrán.

DURACIÓN: 6 meses.

TIEMPO: cada sesión 90 min

RECURSOS: Dispositivo con conexión a internet, pluma, hoja , material solicitado en cada sesión.

OBSERVACIONES: Se realiza la propuesta de tomar las sesiones en un horario no laboral, la siguiente agenda de trabajo está dictada en fin de semana para mayor comodidad de los participantes.

AGENDA DE TRABAJO:

Sesión dividida en periodos	Temario	Sesión virtual
<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">13 de enero – 3 de febrero 2024</p>	<p>PERIODO 1: Introducción a Mindfulness e integración del equipo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción a metodología mindfulness. • Introducción tema de estrés laboral. • Teoría mindfulness • Los valores como base personal y del deporte. • Entrega de material para trabajo específico de mindfulness. • Comunicación con entrenadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • 13 enero • 27 de enero
<p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">10 de febrero – 2 de marzo 2024</p>	<p>PERIODO 2: Enseñando movimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ejercicios prácticos • Progresiones de meditación. • Progresión de observación • Evaluación y corrección de la técnica. • Tarea semanal. 	<ul style="list-style-type: none"> • 10 de febrero • 24 de febrero
<p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">09 de marzo - 30 de marzo 2024</p>	<p>PERIODO 3: Meditación práctica.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meditación Formal e informal. • Obstáculos a afrontar. • Posturas de meditación. • Practicas introspectivas. • Condiciones especiales. • Tarea semanal 	<ul style="list-style-type: none"> • 09 de marzo • 23 de marzo
<p style="text-align: center;">4</p> <p style="text-align: center;">06 de abril- 4 de mayo 2024</p>	<p>PERIODO 4: Protocolos de respiración.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respiración como herramienta. • Sensación física/mental. • Plática psicológica. • Tarea semanal. 	<ul style="list-style-type: none"> • 13 de abril • 27 de abril

<p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">11 de mayo - 01 de junio 2024</p>	<p>PERIODO 5: Inclusión de factores a la practica.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inclusión de sonidos. • Rutinas de mindfulness en el centro de trabajo. • Tarea semanal. 	<ul style="list-style-type: none"> • 11 de mayo • 25 de mayo
<p style="text-align: center;">6</p> <p style="text-align: center;">08 de junio – 22 de junio 2024</p>	<p>PERIODO 6: Evaluación final</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conclusiones. • Evaluación final. • Ceremonia de cierre y despedida. 	<ul style="list-style-type: none"> • 8 de junio • 22 de junio

Fuente: elaboración propia con base en el trabajo de campo, 2022.

A través de este programa se pretende que las jugadoras y el cuerpo técnico del Club reduzcan gradualmente los niveles de estrés que la misma actividad laboral demanda. Se plantea un periodo de actividades programado en 6 meses, mismos que permitirán desarrollar de manera plena técnicas y herramientas para afrontar momentos de estrés y ansiedad derivado de la carga de trabajo.

El periodo 1: comprendido del 13 de enero al 3 de febrero 2024, permite introducir a las atletas y al cuerpo técnico al Mindfulness; este periodo integra: la introducción al tema, un periodo teórico, así como la entrega del material para trabajo. Se genera un círculo de confianza, así como el acercamiento de colaboradores y se explica el objetivo del programa y las competencias/habilidades a desarrollar.

El periodo 2: comprendido del 10 de febrero al 2 de marzo 2024, permite adentrarse a la práctica, en este módulo se realizan ejercicios progresivos que se incorporan a la cotidianidad, tales como: ejercicios respiratorios, meditativos y de observación, también se realizan las correcciones de técnica y se concluye con tareas semanales, las cuales se estarán evaluando periodo a periodo.

El periodo 3: ubicado en las fechas 9 de marzo al 30 de marzo permite distinguir la meditación formal e informal y unificar ambas prácticas al día a día. Se observan las diferentes posturas que permitirán realizar diversas prácticas introspectivas, en condiciones normales y en condiciones especiales. Se finaliza con la tarea semanal.

El periodo 4: comprendido del 06 de abril al 4 de mayo 2024, es uno de los apartados más relevantes, debido a la importancia de la respiración en el acto de meditar; se realiza la concientización de respiración mediante protocolos. En este periodo se abarca solamente el tema principal de respiración, además de una plática de seguimiento y direccionamiento con la psicóloga de la rama femenil del Club. Se concluye el módulo con la tarea semanal.

El periodo 5: indicado del 11 de mayo al 01 de junio es el pre-cierre, comprendido con los temas de: inclusión de sonidos y adaptación del mindfulness a la práctica en el centro de trabajo; concluye con la tarea semanal.

El periodo 6: abarca del 08 de junio al 22 de junio y es el periodo final, en donde se deberá mostrar un avance del desarrollo profesional y crecimiento personal mediante una evaluación, se realiza una conclusión individual y grupal, se invita a los participantes a continuar en la búsqueda continua de mejora y de desarrollo personal. Se realiza una ceremonia de cierre y despedida.

A partir de la propuesta de intervención se pretende mejorar el aspecto en el que se detectó mayor vulnerabilidad por parte de los colaboradores, que a su vez este mismo escenario representa una oportunidad para el Club, en la que pueda brindar soporte y herramientas versátiles para la gestión del estrés en el entorno laboral y personal; una vez abordada la propuesta se procede a explicar las conclusiones de la investigación.

CONCLUSIONES

De acuerdo con la investigación realizada, se determina que el estrés laboral repercute en afecciones relacionadas tanto con el cuerpo humano como en hábitos. Existen dos maneras de vivir el estrés, una de ellas es de manera instantánea, que permite hacer frente a situaciones riesgosas, o de peligro, en las que el cuerpo necesita permanecer en un estado de alerta, y otra, en donde factores que pueden ser internos o externos, son percibidos como una amenaza constante y prolongada; la sintomatología que permanece gran tiempo en el cuerpo produce un gran malestar relacionado con el trabajo, mismo que merma tanto la productividad laboral, como la misma vida personal. De ahí nace la importancia de detectarlo a tiempo, así como contar con las herramientas suficientes para poder gestionar y regular las emociones, y de este modo encaminarlas. Hoy por hoy el estrés es un síndrome normalizado, y gran parte del tiempo las sensaciones de ansiedad y las manifestaciones físicas/psicológicas no son abordadas adecuadamente, por tanto, estas terminan siendo somatizadas por los colaboradores.

Actualmente existen ciertas regulaciones en el marco laboral, que permiten dar seguimiento a las afecciones psicológicas en los colaboradores, además de la prevención de factores de riesgo y la evaluación constante para la mejora del centro de trabajo. El estrés en materia laboral es un tema de gran importancia a tratar dado que gran parte de la población pertenece a un sector laboral activo; es de importancia también mencionar que este trastorno hoy día se encuentra normalizado, repercutiendo en las funciones cotidianas de los trabajadores. En términos concretos cuando el estrés no es atendido correctamente, e incluso cuando no es visualizado, la intensidad y percepción de malestar es potenciada, disminuyendo la productividad y alcance de los trabajadores y de la organización.

Para el territorio mexicano existe una norma encargada del establecimiento de todos aquellos elementos que permitan poder identificar y prevenir los factores

de riesgo psicosociales de los trabajadores. Esta norma es conocida como: NOM 35 STPS 2018, entró en vigor para poder impulsar el bienestar en todos los lugares y centros de trabajo, a través del análisis y la prevención de factores de riesgo y estrés laboral. Dentro de las actividades más destacables de esta Norma Oficial Mexicana, destacan: el desarrollo de los colaboradores, promover un sentido de pertenencia entre los trabajadores, un mejoramiento en los indicadores de productividad, reducción en el ausentismo del personal, propiciar un buen ambiente de trabajo y exámenes de evaluación, difusión/conocimiento.

A partir de la aplicación del cuestionario de la NOM 35 se implementa un semáforo, con cuatro colores característicos, en donde dependiendo del color indicado se podrá observar el nivel de riesgo que posee la empresa, y por ende la implementación de un programa de intervención que permita mejorar el entorno y disminuir los riesgos psicosociales y de estrés en el centro de trabajo, todo ello con vistas a que se generen empleos de calidad y con una cultura de prevención laboral en México.

En la actualidad la liga femenil MX , y en particular el Club Mazatlán Femenil MX (con creación en el año 2020) está percibiendo un crecimiento acelerado, dado los tiempos actuales, (como la inclusión y visibilidad de las mujeres en el ámbito deportivo-profesional), ello permite que esta organización también sea considerada en el marco normativo laboral, y por ende representa un gran nicho para estudiar, cabe destacar que con la implementación de esta norma, se visualizaron áreas de mejora y oportunidades, sin embargo la NOM 35 queda con un sesgo para este tipo de organización dada su propia naturaleza, por ello es imprescindible modificar ciertas preguntas que replanteen el trabajo físico y el deporte desde el punto de vista profesional.

REFERENCIAS

- Álvarez, F. T. (2013). *Gestión del clima organizacional Intervención basada en evidencias*. Medellín: Cincel.
- Alcalde, A. H. (8 de octubre de 2017). *Síndrome de burnout relacionado con la Enfermería*. Obtenido de Revista electrónica de portales médicos: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/sindrome-de-burnout-enfermeria-diagnostico/>
- Añorve, D. A. (2019). EL DESARROLLO DEL FÚTBOL FEMENIL EN MÉXICO: ENTRE LA POLICÍA Y LA POLÍTICA EN LOS PROCESOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN (1970-2019). *Revistas UEPG*, 21.
- Aristegui. (5 de Diciembre de 2016). *Redacción AN*. Obtenido de Crean Liga MX Femenil: <https://aristeguinioticias.com/0512/kiosko/crean-liga-mx-femenil/>
- Artazcoz, L. (2002). La salud laboral ante los retos de la nueva economía. *Gaceta Sanitaria*, 6(16), 459-460.
- Barrios, P. M. (2019). Estudio del eustrés académico desde el enfoque socioformativo mediante la cartografía conceptual. *Educación y Humanismo*21(37), 27.
- Belanger-Gardner. (1993). Professional burnout: Recent developments in theory and research. *Burnout, health, work, stress and organizational healthiness*, 177-180.
- Carlotto, M. S. (2005). Desempleo y síndrome de Burnout. *Red Revista de Psicología*, 135.
- Chassot, P. (2000). Stress in European operating room personnel. *En actas del XII Congreso Mundial de Anestesiología.*, 63-64.
- Chiang Vega, M., Gomez Fuentealba, N., & Sigoña Igor, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores*, [https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839307002\(2\)](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839307002(2)), 111-128.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Octava edición*. Mexico: McGraw-Hill .
- Daneri, M. F. (2012). Biología del comportamiento. *Psicobiología del Estrés*(090), 21-23.
- Delgado, M. d. (2004). *Estrés Laboral*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- Expansión, G. (5 de Julio de 2021). *Grupo Expansión*. Obtenido de La liga femenil crece en México, aunque los patrocinadores se tardan en invertir: <https://mujeres.expansion.mx/especiales/2021/07/05/liga-femenil-mexico-patrocinadores-invertir>
- FEMEXFUT. (2015). ESTATUTO SOCIAL. *FEDERACIÓN MEXICANA DE FÚTBOL ASOCIACIÓN, A.C.*, 6.
- Garton, G. (2021). Playing for change: (semi-)professionalization, social policy, and power struggles in Argentine women's football. *Soccer and Society* , 22.
- Gil-Monte, P. R. (2019). *CESQT-PS Cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo*. Madrid: Hogrefe.
- Gustavo Calabrese, M. (2006). Impacto del estrés laboral en el anestesiólogo. *Rev. Col. Anest.*, 233.

- Heredia, I. E. (02 de noviembre de 2019). *Revista Expansión*. Obtenido de Opinión/Riesgo psicosocial en México: <https://expansion.mx/opinion/2019/11/02/riesgo-psicosocial-en-mexico>
- IMSS. (2020). *IMSS Salud en Línea*. Obtenido de Estrés laboral: <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
- Joffre-Velázquez, V., Saldívar- González, A., & García- Maldonado , G. (2008). revisión, Síndrome de burnout y estrés laboral: Una revisión. *Archivos en medicina familiar*, 10, 65-72.
- López Mena, L. (2002). Evaluación de factores presentes en el estrés laboral. *Red Revista de Psicología*, 149-165.
- McEwen, B. S. (2000). The neurobiology of stress: from serendipity to clinical relevance. *Brain Research*, 172-189.
- Marin Fernandez, A. C., & Velasco de Lloreda, M. I. (2005). CONDICIONES MOTIVACIONALES Y DESARROLLO DE CARRERA. *Estudios gerenciales*, 61-63.
- Melgosa, J. (1999). *Sin Estrés (1a. ed.)*. España: SAFELIZ, S.L.
- Moscoso, M. S. (2009). De La Mente A La Celula: Impacto Del Estres En Psiconeuroinmunoendocrinologia. *Liberabit. Revista Peruana de Psicología*, XV, 143-152.
- Neffa, J. C. (2015). *LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO CONTRIBUCIÓN A SU ESTUDIO*. Buenos Aires: CITRA CONICET-UMET.
- OIT. (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. *OIT*, 3.
- OIT. (2013). *La prevención del estrés en el trabajo: lista de puntos de comprobación: mejoras prácticas para la prevención del estrés en el lugar de trabajo*. (I. 978-92-2-325637-1, Ed.) Ginebra: OIT.
- OIT. (2019). *Seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de trabajo, 100 años contribuyendo a la mejora de la seguridad y la salud en el: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_703381/lang--es/index.htm
- OMS. (1995). *Estrategia mundial de la salud ocupacional para todos*. Ginebra: El camino hacia la salud en el trabajo.
- OMS. (2011). *International Classification of Diseases ICD10*. OMS. World Health Organization. Obtenido de <http://www.who.int/classifications/icd/en>
- OMS. (21 de Agosto de 2019). *Universidad de Guadalajara*. Obtenido de México, primer lugar en estrés laboral: <https://www.udgvirtual.udg.mx/noticia/mexico-primer-lugar-en-estres-laboral>
- Romero, V. L. (25 de marzo de 2019). *Deportes*. Obtenido de Latinoamerican deportes: <https://latinamericanpost.com/es/27107-que-dificultades-enfrenta-el-futbol-femenino-alrededor-del-mundo>
- Sharma, R. y. (2016). "Stress and Burnout: An Introduction". *Executive Burnout*, 1-16.
- Oubiña, V. M. (2003). *Estrés laboral y estado de salud entre psicólogos y psiquiatras*. Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.

- Otero-López, J. M. (2015). *Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria* (Vol. <https://elibro.net/es/ereader/ula/63006?page=4>). Santiago de Compostela: Ediciones Díaz de Santos.
- Perdomo, I. (2013). Capital humano, gestión académica y desarrollo organizacional. *Educación Médica Superior*, 288.
- Pérez, J. P. (2011). Factores Psicosociales, Clasificación, Identificación y Consecuencias en La Salud Laboral. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57, 9.
- Ramos, P. R. (2015). *Motivación para el trabajo en equipo*. Madrid, España: ICB Series E-Libro.
- Rivera Guerrero, A. (2019). Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). *Revista Digital de Postgrado vol. 8, núm. 2, ISSN: 2244-761X*, 8-10.
- Romero, J. M. (11 de febrero de 2019). *profesionistas.org.mx*. Obtenido de Hay 85% de empresas tóxicas en México: <https://profesionistas.org.mx/hay-85-de-empresas-toxicas-en-mexico/>
- STP. (23 de octubre de 2018). *NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial Identificación, análisis y prevención*. Obtenido de Guía Informativa: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/503381/NOM035_guia.pdf
- Toro, F. (1992). *Desempeño y productividad*. Medellín: cincel ltda.
- Tobar, N. J. (2015). FÚTBOL: IDENTIDAD, PASIÓN, DOLOR Y LESIÓN DEPORTIVA. *Rev Mov Cient.*, 23.
- Trijueque, D. G. (2012). Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal. *Cienc. Psicol.*, 6, 75.
- Trucco, M. (2002). Estrés y trastornos mentales. *Revista chilena de neuropsiquiatría*, 27, 3.
- Vaničková, R. (2021). "Psychology of health and mental hygiene: Psychosocial risks, consequences, and possibilities of work stress prevention". *"Problems and Perspectives in Management"*, 71.
- Velazquez, M. (2012). *La Salud Mental de las y los trabajadores*. Madrid, España: La ley.
- Villavicencio-Ayub, E. (01 de mayo de 2019). *Boletín UNAM-DGCS-295 Ciudad Universitaria*. Obtenido de TRASTORNOS PSICOSOMÁTICOS, EMOCIONALES Y FÍSICOS, CONSECUENCIA DE MALAS CONDICIONES LABORALES: https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2019_295.html
- Vidal Lacosta, V. (2019). El estrés laboral : análisis y prevención. *Prensas de la Universidad de Zaragoza*, 35-45.
- Vita, M. Á. (2008). La motivación en el mundo del trabajo. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 143.
- Yrigoyen, A. P. (12 de marzo de 2020). *Animal Político*. Obtenido de #CuandoTodasJuegan: Mujeres futbolistas de México publican manifiesto sobre desigualdad de género: <https://www.animalpolitico.com/2020/03/cuando-todas-juegan-manifiesto-liga-mx-femenil-mujeres-futbolistas-desigualdad/>
- López-Mena, L., & Campos Alvarez, L. (2002). Evaluación de los factores presentes en el estrés laboral. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 149.
- DOF. (23 de 10 de 2018). *Guía de referencia III*. Recuperado el 2021, de Gob.mx: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

- Dosne Pasqualini, C. (2013). [Stress and resilience. Hans Selye and the reencounter of two cultures]. *Fundación Revista Medicina (Buenos Aires)*, 504.
- INEGI. (2019). *Censos Económicos 2019*. Obtenido de Org.mx: <https://www.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/547/variable/V7550>
- Martínez-Cerda, M. d., & Rosales Piña, C. R. (2019). La Indefensión Aprendida: un asunto de interés para el estudio de procesos psicológicos y sociales. *Revista Electrónica Sinergias Educativas* 4(1), 6.
- Mañas, I., del Águila, J., Clemente, F., Gil, M. D., & Gil, C. (2014). Mindfulness y rendimiento deportivo. *Psychology, Society, & Education* vol.6, 45.
- Ortiz Guzmán, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. . *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 3.
- Parra Delgado, M., Montañés Rodríguez, J., Montañés Sánchez, M., & Bartolomé Gutiérrez, R. (2012). CONOCIENDO MINDFULNESS. *Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, No 27,, 36.
- Sánchez, J. M. (2010). Estrés laboral. *Hidrogénesis* Vol.8. N°2, 55.
- Sapolsky, R. (2008). *Por que las cebras no tienen ulcera*. Alianza.
- Selene Rios-Estrada, R., Ramírez Alcántara, H. T., & Torres Sánchez, A. T. (2021). Una reflexión de la Norma Oficial Mexicana 035 en torno al debate de la tensión capital-trabajo. *Administracion y Organizaciones*. Issue 47, 36.
- Daniel Gálvez S, A. M. (2015). Estrés. *Depto. Ing. Eléctrica, Universidad Autónoma Metropolitana - Iztapalapa*, 51.
- Orlandini, A. (2012). *El estrés: Qué es y cómo evitarlo*. México, D.F: Fondo de cultura Económica.
- Castillo, S. M., & Campos, M. Á. (2021). Perspectivas y retos de la NOM-035-STPS-2018 para la atención de riesgos psicosociales y la promoción de entornos organizacionales favorables en México. *Trascender contab. gest. vol.6 no.17*.
- CNN. (21 de julio de 2021). *El 2020 fue un año récord para el estrés, especialmente para las madres*. Obtenido de Noticias de Salud: <https://cnnespanol.cnn.com/2021/07/21/2020-ano-record-estres-especialmente-madres-trax/>
- Barrio, J. &. (2006). EL ESTRÉS COMO RESPUESTA. *International Journal of Developmental and Educational* , 37-48.
- Barrio, J., García, M., López, M., & Bedia, M. (2006). CONTROL DEL ESTRÉS. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal Sistema de Información Científica*, 431.
- D.O.F. (11 de enero de 2021). *LEY FEDERAL DEL TRABAJO*. Obtenido de Suprema Corte de Justicia de la Nación: <https://legislacion.scjn.gob.mx/buscador/paginas/wfArticuladoFast.aspx?q=VzNC+MslnhhIDEEjByD59bf5HlslfP0xAV9aeO7428Y/zMnPPgL2s9/vwxUW7Ud1zJLpT/nGg84OQv7kgC8weg==>
- Moscoso, M. (2014). El estudio científico del estrés crónico en neurociencias y psicooncología. *Persona*, núm. 17, 66.

- Naranjo Pereira, M. L. (2009). UNA REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL ESTRÉS Y ALGUNOS ASPECTOS RELEVANTES DE ÉSTE EN EL ÁMBITO EDUCATIVO. . *Revista Educación*, 33, 171.
- Pereira, M. L. (2009). UNA REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL ESTRÉS Y ALGUNOS ASPECTOS RELEVANTES DE ÉSTE EN EL ÁMBITO EDUCATIVO. *Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica*, 172.
- Pereira, M. L. (2009). UNA REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL ESTRÉS Y ALGUNOS ASPECTOS RELEVANTES DE ÉSTE EN EL ÁMBITO EDUCATIVO. *Educación*, vol. 33, 171.
- Pérez Núñez, D., García Viamontes, J., García González, T. E., Ortiz Vázquez, D., & Centelles Cabrerías, M. (2014). Conocimientos sobre estrés, salud y creencias de control para la Atención Primaria de Salud . *Revista Cubana de Medicina General Integral*.
- Salamanca, S. P. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. . *Revista TEMAS*, III (13), 39-45.
- Rodríguez, M. (2009). Observatorio Laboral *Revista Venezolana*, 2(3). *Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos?.*, 129.
- Heredia, F. Á. (2011). *Salud ocupacional*. Ecoe Ediciones.
- Solorio, J. A. (2021). Factores protectores de estrés psicosocial de la Policía Municipal De Puerto Vallarta Protective factors of psychosocial stress of the Puerto Vallarta Municipal Police. *Archivos de Criminología, Seguridad Privada y Criminalística*.
- Mena, L. L. (2002). *Evaluación de factores presentes en el estrés laboral*. Chile: Red Revisa de Psicología.

ANEXOS

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
Facultad de Contaduría Pública
Maestría de Gestión Organizacional

Dirigido a: Dirección del Club Mazatlán Femenil FC

Objetivo del cuestionario: obtener información del Club Mazatlán Femenil FC, a partir de ello establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en el centro de trabajo.

****La información será manejada de forma confidencial****

Instrucciones

Para responder a las siguientes preguntas considere las condiciones de su centro de trabajo, así como la cantidad y ritmo de trabajo. Son preguntas de Escala de calificación, donde las opciones de respuesta deberán seleccionarse con una "X, según se indique la frecuencia, es decir: Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi nunca y Nunca.

Guía de Referencia I

CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR A LOS TRABAJADORES QUE FUERON SUJETOS A ACONTECIMIENTOS TRAUMÁTICOS SEVEROS

Marque una "X" a la respuesta que se le indica

Sección / Pregunta	Respuesta	
	SÍ	No
I.- Acontecimiento traumático severo		
¿Ha presenciado o sufrido alguna vez, durante o con motivo del trabajo un acontecimiento como los siguientes: ¿Accidente que tenga como consecuencia la muerte, la pérdida de un miembro o una lesión grave? ¿Asaltos? ¿Actos violentos que derivaron en lesiones graves? ¿Secuestro? ¿Amenazas?, o Cualquier otro que ponga en riesgo su vida o salud, y/o la de otras personas?		
II.- Recuerdos persistentes sobre el acontecimiento (durante el último mes):		
¿Ha tenido recuerdos recurrentes sobre el acontecimiento que le provocan malestares?		
¿Ha tenido sueños de carácter recurrente sobre el acontecimiento, que le producen malestar?		
III.- Esfuerzo por evitar circunstancias parecidas o asociadas al acontecimiento (durante el último mes):		
¿Se ha esforzado por evitar todo tipo de sentimientos, conversaciones o situaciones que le puedan recordar el acontecimiento?		
¿Se ha esforzado por evitar todo tipo de actividades, lugares o personas que motivan recuerdos del acontecimiento?		
¿Ha tenido dificultad para recordar alguna parte importante del evento?		
¿Ha disminuido su interés en sus actividades cotidianas?		
¿Se ha sentido usted alejado o distante de los demás?		
¿Ha notado que tiene dificultad para expresar sus sentimientos?		
¿Ha tenido la impresión de que su vida se va a acortar, que va a morir antes que otras personas o que tiene un futuro limitado?		
IV Afectación (durante el último mes):		
¿Ha tenido usted dificultades para dormir?		
¿Ha estado particularmente irritable o le han dado arranques de coraje?		
¿Ha tenido dificultad para concentrarse?		
¿Ha estado nervioso o constantemente en alerta?		
¿Se ha sobresaltado fácilmente por cualquier cosa?		

Guía de Referencia II

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
2	Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo					
3	Considero que las actividades que realizo son peligrosas					
4	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno					
5	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					
6	Considero que es necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado					
7	Mi trabajo exige que esté muy concentrado					
8	Mi trabajo requiere que memorice mucha información					
9	Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo					

Las preguntas siguientes están relacionadas con las actividades que realiza en su trabajo y las responsabilidades que tiene.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
10	En mi trabajo soy responsable de cosas de mucho valor					
11	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
12	En mi trabajo me dan órdenes contradictorias					
13	Considero que en mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					

Las preguntas siguientes están relacionadas con el tiempo destinado a su trabajo y sus responsabilidades familiares.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Trabajo horas extras más de tres veces a la semana					
15	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
16	Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales					
17	Pienso en las actividades familiares o personales cuando estoy en mi trabajo					

Las preguntas siguientes están relacionadas con las decisiones que puede tomar en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
18	Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades					

19	En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto					
20	Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito					
21	Puedo decidir la velocidad a la que realizo mis actividades en mi trabajo					
22	Puedo cambiar el orden de las actividades que realizo en mi trabajo					

Las preguntas siguientes están relacionadas con la capacitación e información que recibe sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
24	Me explican claramente los resultados que debo obtener en mi trabajo					
25	Me informan con quién puedo resolver problemas o asuntos de trabajo					
26	Me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
27	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					

Las preguntas siguientes se refieren a las relaciones con sus compañeros de trabajo y su jefe.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
29	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
30	Puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
31	Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo los compañeros colaboran					
32	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
33	En mi trabajo puedo expresarme libremente sin interrupciones					
34	Recibo críticas constantes a mi persona y/o trabajo					
35	Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones ridiculizaciones					
36	Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones					
37	Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme parecer un mal trabajador					
38	Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen a otros trabajadores					

39	Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o mejora en mi trabajo					
40	He presenciado actos de violencia en mi centro de trabajo					

Las preguntas siguientes están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:	Sí	
	No	

Si su respuesta fue "SÍ", responda las preguntas siguientes. Si su respuesta fue "NO" pase a las preguntas de la sección siguiente.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
41	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
42	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda o enfermas					
43	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					

Soy jefe de otros trabajadores:	Sí	
	No	

Si su respuesta fue "SÍ", responda las preguntas siguientes. Si su respuesta fue "NO", ha concluido el cuestionario.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las actitudes de los trabajadores que supervisa.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
44	Comunican tarde los asuntos de trabajo					
45	Dificultan el logro de los resultados del trabajo					
46	Ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					