



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS

FACULTAD DE CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA
ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**“PROPUESTA PARA MINIMIZAR LAS AFECTACIONES EN LA
SALUD DERIVADAS DEL ESTRÉS LABORAL. CASO:
COLABORADORES DE LA OFICINA CENTRAL DEL SINDICATO
ADMINISTRATIVO DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA”.**

T E S I N A

QUE PARA OBTENER EL DIPLOMA DE
ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PRESENTA

C.P. Karina Romero Juárez.

DIRECTOR DE TESINA

Dr. EMMANUEL DANIEL CISNEROS ARIZMENDI

CO-DIRECTORA

M en A. JEANINE VILLANUEVA ÁVILA

REVISORES:

Dr. EMMANUEL DANIEL CISNEROS ARIZMENDI

M en A. JEANINE VILLANUEVA ÁVILA

DR. AUGUSTO RENATO PÉREZ MAYO

DRA. ELOÍSA RODRÍGUEZ VÁZQUEZ

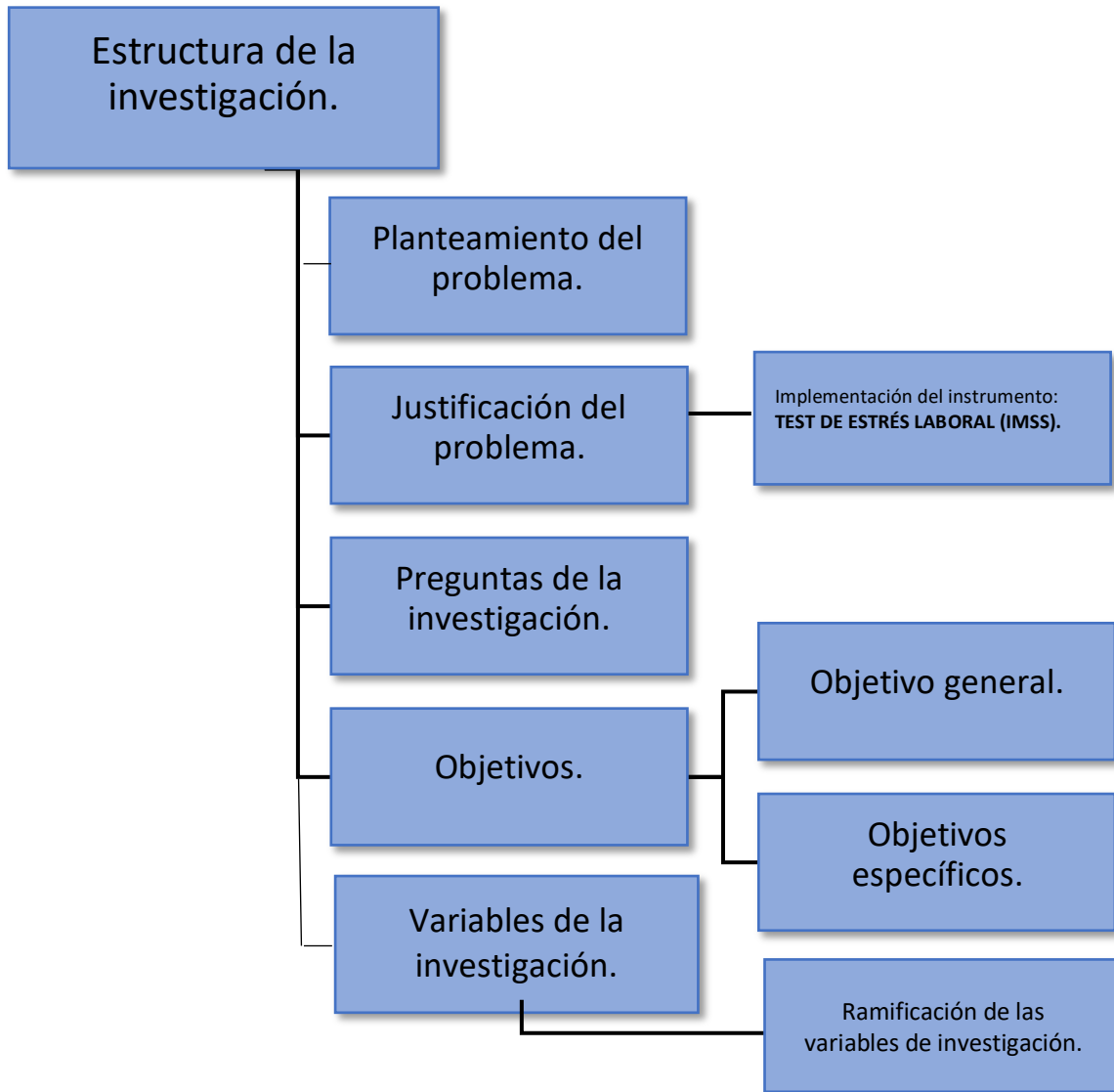
MAO. MIGUEL ÁNGEL GARCÍA GARNICA

INDICE

Capítulo I.- Estructura de la investigación.....	4
1.1.- Planteamiento del problema.....	5-6
1.2.- Justificación del problema.....	7-9
1.3.-Preguntas de la investigación.....	10
1.4.- Objetivos.....	10
1.4.1.- Objetivo general.....	10
1.4.2.- Objetivos específicos.....	10
1.5.-Variables de la Investigación.....	11
1.5.1.- Ramificación de las variables de la investigación.....	11
Capítulo II.- Marco Teórico.....	12
2.1.- Marco conceptual.....	13-14
2.2.- Teorías y Modelos relacionados al Estrés Laboral.....	15-17
2.3.- Teorías y Modelos relacionados a la Salud.....	18-20
2.4.- Análisis de teorías y modelos para la variable estrés laboral.....	21-24
2.5.- Análisis de teorías y modelos para la variable de salud.....	25-29
2.6.- Análisis de Casos.....	30-31

Capitulo III.- Metodología de la investigación	32
3.1.- Tipo de investigación.....	33-34
3.2.- Alcances.....	35
3.3.- Diseño.....	35
3.4.- Población- Muestra criterios de selección.....	36
3.5.- Recolección y Análisis de datos.....	37-39
Capitulo IV.- Resultados de la Aplicación del instrumento.....	40
4.1.-Resultados de la aplicación del instrumento en el 1er momento.....	41-49
4.2.-Resultados de la aplicación en el 2do momento.....	50-58
4.3.-Comparacion de resultados.....	59-62
Capitulo V.- Propuesta de mejora.....	63
5.1.-Programa de reducción de estrés laboral.....	64-66
5.2.-Conclusion de la investigación.....	67
Referencias. -.....	68-71

CAPÍTULO I: ESTRUCTURA DE LA INVESTIGACIÓN



Fuente: Elaboración propia con base en el contenido del capítulo

Figura 1. Mapa conceptual del capítulo 1 (Estructura de la investigación).

1.1.- Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en su documento “La organización del trabajo y el estrés” (Leka, Griffiths y Cox, 2004, p.3), define el estrés laboral como: “El estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”.

El 23 de octubre de 2018, el Diario Oficial de la Federación difundió la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, la cual se enfoca en los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral. Esta norma tiene como propósito definir los lineamientos necesarios para detectar, evaluar y prevenir dichos riesgos, además de fomentar un ambiente organizacional positivo dentro de los centros de trabajo.

Según Patricia Lozano Luviano (30 abril de 2023), la incertidumbre económica y el temor a los recortes de empleo, se integran al malestar en el área de trabajo. De acuerdo a Lozano Luviano, más del 40% de las personas que desempeñan labores dentro de oficinas se sienten cansados. De acuerdo con información del Instituto Mexicano del Seguro Social (2023), incluso antes de la pandemia, México ya figuraba entre los países con mayores niveles de estrés laboral, afectando aproximadamente al 75% de sus trabajadores. Esta cifra superaba a la reportada en países como China (73%) y Estados Unidos (59%). En diversas naciones de América Latina, incluido México, se han documentado condiciones laborales precarias, como sueldos bajos, ausencia de prestaciones y retrasos en los pagos. Estas circunstancias obligan a muchas personas a tener más de un empleo, desempeñarse en ocupaciones poco satisfactorias o trasladarse grandes distancias entre su hogar y el lugar de trabajo. A ello se suman problemáticas como la inequidad de género, el acoso y el maltrato en el entorno laboral. En su conferencia denominada “Alcanza una vida en equilibrio reduciendo el estrés laboral”, que fue organizada por el Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas (IIB), Lozano Luviano, quien es docente de posgrado en instituciones educativas,

explica que el síndrome de burnout es considerado una enfermedad psicosocial, influenciada por factores laborales, organizacionales, personales e individuales. (párr. 2)

El estilo de vida que actualmente existe, se caracteriza por una constante aceleración. Las exigencias laborales, personales y las responsabilidades familiares, los largos desplazamientos del trabajo a casa, han impuesto un ritmo vertiginoso que ha venido afectando a personas de todas las edades. Esta dinámica que conforme pasa el tiempo se ha normalizado, ha contribuido significativamente al incremento del estrés. En este sentido la Organización Mundial de la Salud (OMS) señaló al estrés como uno de los principales problemas de la salud del siglo XXI, considerándolo como una epidemia. (Noguera,2024)

En la oficina central del Sindicato de Trabajadores Administrativos de una Universidad Pública nunca se ha realizado la medición del grado de estrés laboral existente en los trabajadores de la oficina central del sindicato, ni las afectaciones que esto presenta a su salud, por lo tanto, se desconoce tanto la escala de estrés laboral y sus afectaciones a la salud. Hablar sobre el tema del estrés laboral, cómo combatirlo, estrategias, soluciones, dentro de la oficina central del sindicato es clave fundamental para que los colaboradores que se encuentran en ella puedan cumplir con el objetivo principal que es: defender los derechos de los trabajadores administrativos, atender las necesidades del gremio sindical el cual es integrado por trabajadores de diferentes sedes, como campus Chamilpa, Periferias y Foráneos.

Al enfocarse en este tema que es de suma importancia, la presente investigación no solo ayuda a mejorar la salud física y emocional de cada uno de los trabajadores que se encuentren laborando en la oficina central de dicho sindicato, también ayuda a crear entornos laborales más saludables, teniendo esto un impacto positivo en el clima laboral. Este estudio presenta una oportunidad para generar recomendaciones que beneficien a los colaboradores y hacer más conscientes a todos los miembros de la organización sobre la importancia del tema del estrés y la salud.

1.2.- Justificación del problema

La presente investigación pretende identificar los principales aspectos de salud que se ven afectados por el estrés laboral en los trabajadores sindicalizados administrativos de la oficina central, para esto se realizó una encuesta previa al desarrollo de la investigación y en un momento posterior durante la construcción del documento, esto con el fin de poder comparar el grado de estrés en ambos momentos para determinar el nivel existente.

En ese sentido, al identificar los principales aspectos de salud que se ven afectados por el estrés laboral y si es continuo la presencia de este en la muestra, se puede sugerir un plan de acción que enseñe al personal a manejar dicho estrés de una mejor manera, logrando así mejores condiciones para los trabajadores.

Como punto de partida para la presente investigación se decidió implementar el instrumento: “TEST DE ESTRÉS LABORAL” desarrollado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (2014).

TEST DE ESTRÉS LABORAL

Permite conocer en qué grado el trabajador padece los síntomas asociados al estrés.

Instrucciones:
De los siguientes síntomas, selecciona el grado experimentado durante los últimos 3 meses de acuerdo al semáforo presentado.

	1	2	3	4	5	6
	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Algunas veces	Relativamente frecuente	Muy frecuente
Imposibilidad de conciliar el sueño.	1	2	3	4	5	6
Jaquecas y dolores de cabeza.	1	2	3	4	5	6
Indigestiones o molestias gastrointestinales.	1	2	3	4	5	6
Sensación de cansancio extremo o agotamiento.	1	2	3	4	5	6
Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual.	1	2	3	4	5	6
Disminución del interés sexual.	1	2	3	4	5	6
Respiración entrecortada o sensación de ahogo.	1	2	3	4	5	6
Disminución del apetito.	1	2	3	4	5	6
Temblores musculares (por ejemplo tics nerviosos o parpadeos).	1	2	3	4	5	6
Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.	1	2	3	4	5	6
Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana.	1	2	3	4	5	6
Tendencias a sudar o palpitaciones.	1	2	3	4	5	6

Resultados:

Revisa cuál es el color que más se repite en tus resultados (o suma cada número seleccionado) y ubica el resultado de acuerdo a la siguiente tabla:

Sin estrés (12)	No existe síntoma alguno de estrés. Tienes un buen equilibrio, continúa así y contagia a los demás de tus estrategias de afrontamiento!
Sin estrés (24)	Te encuentras en fase de alarma, trata de identificar el o los factores que te causan estrés para poder ocuparte de ellos de manera preventiva.
Estrés leve (36)	Haz conciencia de la situación en la que te encuentras y trata de ubicar qué puedes modificar, ya que si la situación estresante se prolonga, puedes romper tu equilibrio entre lo laboral y lo personal. No agotes tus resistencias!
Estrés medio (48)	
Estrés alto (60)	Te encuentras en una fase de agotamiento de recursos fisiológicos con desgaste físico y mental. Esto puede tener consecuencias más serias para tu salud.
Estrés grave (72)	Busca ayuda

*Adaptado del Cuestionario de Problemas Psicósomáticos (o CPP)



La aplicación del presente instrumento se ajustó en redacción con la intención de dejar claro que el enfoque de la detección de estrés fuera solo referido a cuestiones laborales y no influyera en otros factores de su entorno. Cabe mencionar que el “Test de Estrés laboral IMSS” es una extracción del instrumento original del *Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial Y evaluar el entorno organizacional en los centros de trabajo*, el cual se encuentra en la NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2018, p. 28).

La aplicación de dicho instrumento se realizó con la intención de diagnosticar el grado de estrés existente en el personal de la oficina central del Sindicato de Trabajadores Administrativos de una Universidad Pública en un momento determinado, el cual permitiera la comparación con el mismo instrumento aplicado en un segundo momento.

TEST ESTRÉS LABORAL.

Permite conocer en qué grado el trabajador padece los síntomas asociados al estrés.

Instrucciones: De los siguientes síntomas, selecciona el grado experimentado durante los últimos 3 meses de acuerdo al semáforo presentado.



El sobre pensar en cómo lidiar con problemas relacionados con el trabajo te imposibilita de conciliar el sueño.	1	2	3	4	5	6
La presión en el entorno laboral te produce Jaquecas y dolores de cabeza.	1	2	3	4	5	6
La falta de tiempo para consumir alimentos (café, comidas) te causa indigestiones o molestias gastrointestinales.	1	2	3	4	5	6
En los últimos 3 meses has tenido la sensación de cansancio extremo o agotamiento debido a la carga de trabajo.	1	2	3	4	5	6
Por la sobrecarga de trabajo tiendes a comer, beber o fumar mas de lo habitual.	1	2	3	4	5	6
Tus tareas en el trabajo te provocan disminución del interes sexual.	1	2	3	4	5	6
El ritmo del trabajo te genera respiracion entrecortada o sensación de ahogo.	1	2	3	4	5	6
La asignación de obligaciones en tu área de trabajo te provoca disminución del apetito.	1	2	3	4	5	6
La alta demanda de trabajo te provoca temblores musculares (por ejemplo tics nerviosos o parpadeos).	1	2	3	4	5	6
Durante la jornada laboral sientes pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.	1	2	3	4	5	6
El agotamiento al termino de tu jornada laboral te provoca tentaciones fuertes de no levantarte por la mañana.	1	2	3	4	5	6
Al ocuparte de situaciones de crisis en el trabajo tiendes a sudar o palpitaciones.	1	2	3	4	5	6

¹ Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). (s. f.). *Test de estrés laboral*. IMSS. Recuperado de <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/Test-Estres-Laboral.pdf>

1.3.- Preguntas de la investigación

¿Cuáles son los principales aspectos de salud que se ven afectados por el estrés laboral en los colaboradores del Sindicato Administrativo de la oficina central?

¿Qué estrategias de reducción de estrés podrían mejorar los aspectos de salud de los colaboradores?

1.4.- Objetivos

1.4.1.- Objetivo general

Identificar los principales aspectos de salud que se ven afectados por el estrés laboral en los trabajadores sindicalizados administrativos de la oficina central, así como conocer si es continua la presencia del estrés y sus afectaciones a la salud con el fin de proponer una estrategia organizacional que permita ayudar al personal a manejar el estrés de una mejor manera para disminuir sus repercusiones en la salud.

1.4.2.- Objetivos específicos

Identificar los principales aspectos de salud que se ven afectados por el estrés laboral en los trabajadores sindicalizados administrativos de la oficina central en un primer momento.

Conocer si es continua la presencia de afectaciones en aspectos de salud causados por el estrés laboral mediante una segunda aplicación de un instrumento.

Proponer una estrategia teórica que pudiera atender a la detección de áreas de oportunidad identificadas en la presente investigación.

1.5.- Variables de la Investigación:

- Variable independiente:

El estrés laboral de los trabajadores de la oficina central del sindicato Administrativo.

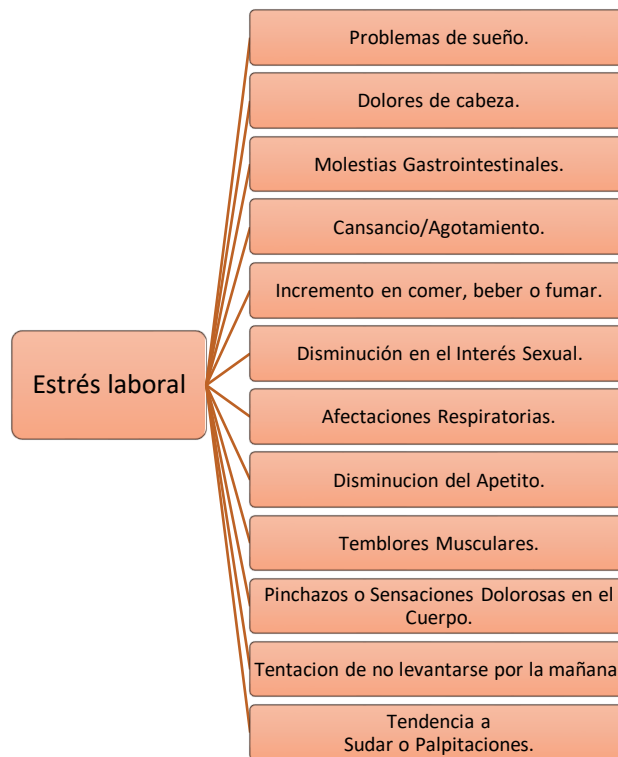
- Variable dependiente:

Las afectaciones de la salud de los trabajadores de la oficina central del sindicato Administrativo derivadas del estrés laboral.

1.6.- Ramificación de las variables de investigación.

La presente propuesta de ramificación permite analizar el estrés laboral, pero dividiendo el problema principal en 12 manifestaciones. Cada una representa una forma en la que el estrés puede afectar al cuerpo. Esto facilita comprender el problema central se presenta desde un diagnóstico el cual antecede la misma creación del instrumento “TEST DE ESTRÉS LABORAL” (IMSS 2014).

La ramificación evidencia las 12 afectaciones señaladas en dicho instrumento y que servirán de guía para la investigación.



Fuente: Elaboración propia a partir del instrumento: “TEST DE ESTRÉS LABORAL” (IMSS 2014).

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.

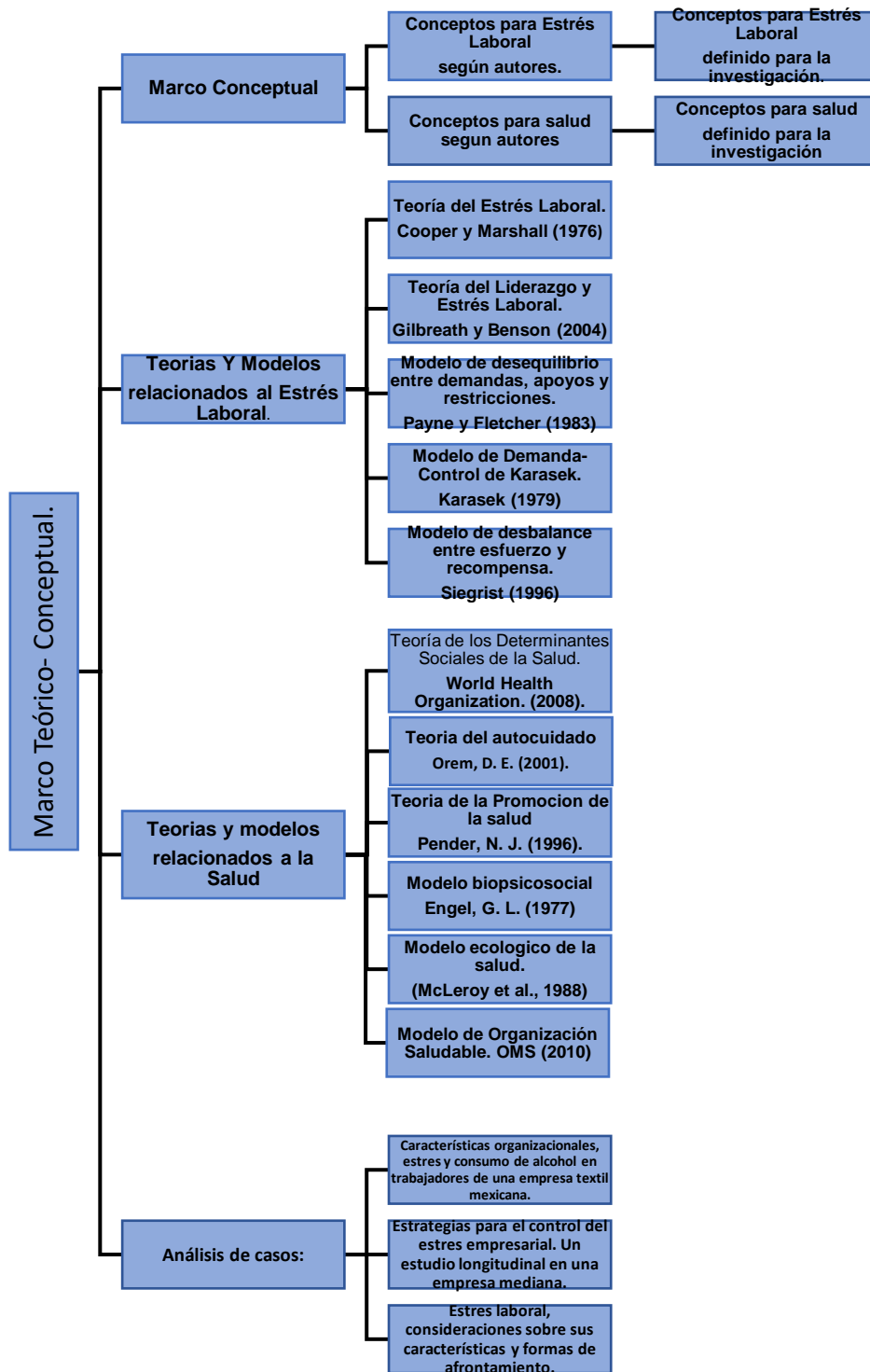


Figura 1. Mapa conceptual del capítulo 2 (Marco Teórico).

Fuente: Elaboración propia con base en el contenido del capítulo.

MARCO CONCEPTUAL:

Para la presente investigación, se definirá el estrés laboral como un fenómeno originado por factores propios del entorno de trabajo o de las funciones específicas que el colaborador tiene asignadas en su puesto. Estas condiciones pueden impactar de manera negativa en la salud física y emocional de los trabajadores dentro de una organización. Dicho estrés surge cuando no hay un adecuado balance entre las exigencias del trabajo y los recursos o habilidades de la persona para poder enfrentarlas, por lo tanto, esto afecta tanto su bienestar general como su desempeño profesional.

Tabla 1: Marco conceptual definición de estrés laboral.

AUTOR:	AÑO:	DEFINICIÓN DE ESTRÉS LABORAL:
Organización Mundial de la Salud. (p.111)	2015	“La reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.”
Guía del Estrés Laboral / Gobierno de Castilla (p.5)	2008	“El proceso en el que las demandas ambientales comprometen o superan la capacidad adaptativa de un organismo, dando lugar a cambios biológicos y psicológicos que pueden situar a la persona en riesgo de enfermedad”.
Griffiths et al. (2004, P.4)	2004	“El resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo, por un lado, y sus conocimientos y capacidades por otro”.
Cooper, Kirkcaldy y Brown. (p.275).	1994	“Específicamente, el estrés laboral aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control.”
Lazarus y Folkman. (p.275)	1984	“Una relación particular entre el individuo y su entorno que es evaluado por éste, como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar”

Fuente: Elaboración propia a partir de la recopilación de fuentes.

Para esta investigación, salud se entiende como un estado que permite el óptimo funcionamiento de la estructura física, mental y social del individuo para el cumplimiento de sus funciones cotidianas.

Tabla 2: Marco conceptual definición de desempeño laboral.

AUTOR:	AÑO:	DEFINICIÓN DE SALUD:
La Organización Mundial de la Salud (OMS 1948).	1948	"Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades".
René Dubos (1956)	1956	"Un estado físico y mental razonablemente libre de incomodidad y dolor, que permite a la persona funcionar efectivamente por el mayor tiempo posible en su ambiente".
Alessandro Seppilli.(1971)	1971	"Salud como una condición de equilibrio funcional, tanto mental como físico, conducente a una integración dinámica del individuo en su ambiente natural y social"
Luís Salleras (1985)	1985	"La salud es el logro del más alto nivel de bienestar físico, mental y social y de capacidad de funcionamiento que permitan los factores sociales en los que viven inmersos el individuo y la colectividad".
Real Academia Española. (2024)	2024	"Estado en que el ser orgánico ejerce normalmente todas sus funciones".

Fuente: Elaboración propia a partir de la recopilación de fuentes.

MARCO TEÓRICO:

Tabla 3: Marco teórico principales aportaciones hacia el estrés laboral.

NOMBRE DE LA TEORÍA:	AUTOR(ES) / AÑO:	PRINCIPALES APORTACIONES HACIA EL ESTRÉS LABORAL:
Teoría del Estrés Laboral.	Cooper y Marshall (1976)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Centrado en los factores que contribuyen al estrés en el lugar de trabajo y sus posibles consecuencias. ▪ Se divide en dos áreas: las causas y sus consecuencias. ▪ Propone una clasificación de las fuentes de estrés en los ambientes laborales que se pueden dividir en 3 grandes categorías. <ul style="list-style-type: none"> ○ Factores relacionados con el trabajo: Carga de trabajo, Ambigüedad en el rol, Conflicto en el rol. ○ Factores relacionados con las condiciones laborales: Estilo de liderazgo, Conflictos interpersonales, Clima organizacional. ○ Factores relacionados con las condiciones organizacionales: Inseguridad laboral, Condiciones físicas del trabajo, Falta de apoyo organizacional. ▪ Propusieron que el estrés no es simplemente el resultado de factores individuales u organizacionales, sino que es el resultado de una interacción entre estos factores.
Teoría del Liderazgo y Estrés Laboral.	Gilbreath y Benson (2004):	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sugieren que el estilo de liderazgo es un factor clave en la cantidad de estrés que los empleados experimentan en el trabajo. ▪ Liderazgo de Apoyo: Los líderes que muestran apoyo, comprensión, y cuidado hacia sus empleados tienden a reducir el estrés laboral. ▪ Liderazgo Tóxico: En contraste, un liderazgo despectivo, autoritario, o distante puede aumentar el estrés, ya que los empleados no reciben suficiente retroalimentación positiva ni apoyo emocional. Esto puede generar sentimientos de ansiedad, frustración e incluso agotamiento. <p>Dimensiones del Estrés Laboral Relacionadas con el Liderazgo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El estrés laboral, se analiza a través de diferentes dimensiones, como el estrés emocional, la presión por cumplir objetivos, y la falta de control sobre el trabajo. <p>El Efecto del Liderazgo en la Salud y el Bienestar de los Empleados:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Subrayan que el estrés laboral prolongado, causado por un mal liderazgo, no solo afecta el bienestar emocional de los empleados, sino también su salud física y productividad.
Teoría de los Roles	Kahn et al. (1964)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ocurre cuando el trabajador no tiene claridad sobre sus funciones, expectativas o criterios de evaluación. ▪ Sucede cuando hay demandas contradictorias de diferentes personas o áreas dentro del trabajo. ▪ Se presenta cuando el volumen de trabajo o la complejidad de las tareas excede la capacidad del individuo para afrontarlas adecuadamente. ▪ El trabajador debe cumplir distintos roles (por ejemplo, jefe, colega, subordinado), lo que puede generar tensiones incompatibles entre ellos.
Teoría de la Injusticia Organizacional	Greenberg (1987)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La percepción de injusticia en el entorno laboral afecta el comportamiento del empleado. ▪ Injusticia distributiva: Percepción de inequidad en la retribución o recompensas. ▪ Injusticia procedimental: Percepción de inequidad en la forma en que se toman decisiones.

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Injusticia interactiva: Falta de respeto, cortesía o transparencia en el trato personal. ▪ Consecuencias de la injusticia: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Disminución de compromiso y satisfacción ▪ Aumento del ausentismo ▪ Conductas contra productivas (robo, sabotaje, quejas) ▪ La percepción de injusticia influye directamente en la conducta de los trabajadores. La comunicación y la equidad son esenciales.
Teoría de la Ambigüedad del Rol	Rizzo, House y Lirtzman (1970)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La ambigüedad de rol ocurre cuando una persona no tiene información clara sobre sus responsabilidades, expectativas o criterios de desempeño. ▪ Falta de claridad sobre lo que se espera del rol que desempeña el individuo. ▪ Incompatibilidad entre expectativas de distintos agentes hacia el mismo rol. ▪ Causas de ambigüedad: <ul style="list-style-type: none"> ○ Falta de comunicación clara ○ Múltiples jefes ○ Cambio constante en tareas ▪ Consecuencias: <ul style="list-style-type: none"> ○ Estrés laboral ○ Disminución de la satisfacción ○ Baja productividad ○ Aumento de la rotación
Teoría de la Carga Mental	Broadbent (1971)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El ser humano tiene capacidad limitada de procesamiento de información; cuando la carga mental supera esa capacidad, se reduce el rendimiento. ▪ Cantidad de esfuerzo cognitivo requerido para procesar tareas simultáneas. ▪ Factores que aumentan la carga mental: <ul style="list-style-type: none"> ○ Complejidad de la tarea ○ Presión del tiempo ○ Interferencias ○ Falta de experiencia o entrenamiento ▪ Síntomas de sobrecarga mental: <ul style="list-style-type: none"> ○ Fatiga ○ Errores frecuentes ○ Pérdida de concentración ○ Decisiones erróneas

NOMBRE DEL MODELO:	AUTOR(ES) / AÑO:	PRINCIPALES APORTACIONES HACIA EL ESTRÉS LABORAL:
Modelo de desequilibrio entre demandas, apoyos y restricciones.	Payne y Fletcher (1983)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Este modelo plantea que el estrés en el entorno laboral surge cuando no existe un balance adecuado entre tres elementos clave: las exigencias del trabajo, los recursos de apoyo y las limitaciones existentes en el entorno laboral. ▪ Sostiene que las demandas por sí solas no generan estrés si los trabajadores cuentan con un nivel suficiente de apoyo y enfrentan pocas barreras u obstáculos. ▪ Su desarrollo se inscribe dentro del marco de la teoría del estrés ocupacional. ▪ El enfoque principal del modelo radica en analizar cómo interactúan las demandas laborales, los recursos disponibles para afrontarlas y las restricciones que pueden dificultar el desempeño del empleado.
Modelo de Demanda-Control de Karasek.	Karasek (1979, p.113)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Este modelo se centra en la forma en que se realiza el trabajo y considera dos dimensiones principales: la posibilidad de utilizar y desarrollar habilidades (discreción sobre habilidades) y la capacidad de tomar decisiones dentro del entorno laboral (autoridad en la toma de decisiones). ▪ El componente clave del modelo es el control, ya que actúa como un recurso que permite enfrentar las exigencias laborales. De esta manera, el estrés no está determinado únicamente por la cantidad de demandas, sino por la falta de autonomía para afrontarlas. ▪ Diversos estudios han mostrado que este modelo tiene un valor predictivo significativo en relación con diferentes indicadores de salud, como el agotamiento emocional, la depresión, la salud mental en general y problemas cardiovasculares (Schnall et al., 1998).
Modelo De Desbalance entre Esfuerzo Y Recompensa.	Siegrist, J. (1996)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Este modelo plantea que el estrés en el entorno laboral surge cuando existe una desproporción entre el esfuerzo realizado por el trabajador y las recompensas que recibe a cambio. ▪ Siegrist sostiene que esta falta de correspondencia genera tensión emocional, sobre todo cuando se combina un alto nivel de exigencia con una baja compensación, ya sea económica, de reconocimiento o en oportunidades de desarrollo. ▪ El modelo ha sido operacionalizado mediante tres tipos de variables: esfuerzo extrínseco (demandas externas), esfuerzo intrínseco (autoexigencia) y recompensas (remuneración, estima, estabilidad laboral), lo que permite evaluar con mayor precisión el grado de desequilibrio y su impacto en la salud.
Modelo de Conservación de Recursos	Stevan E. Hobfoll (1989)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El estrés se produce cuando las personas pierden recursos, perciben que pueden perderlos, o no logran recuperarlos tras haber invertido esfuerzos. ▪ Se centra en la protección y acumulación de recursos, más que en las demandas del trabajo. ▪ se basa en la idea de que las personas están motivadas a obtener, conservar y proteger sus recursos. Estos recursos pueden ser: <ul style="list-style-type: none"> ○ Objetivos materiales (dinero, vivienda, equipo de trabajo). ○ Condiciones personales (empleo estable, relaciones interpersonales). ○ Características personales (autoestima, habilidades). ○ Energías (tiempo, conocimiento, salud).
Modelo de Ajuste Persona-Ambiente (Person-Environment Fit Model)	R. V. Harrison (1978), basado en el trabajo de Kurt Lewin (1935)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Este modelo sostiene que el estrés en el ámbito laboral surge cuando existe una incompatibilidad entre las características individuales del empleado (como sus habilidades, valores y necesidades) y las condiciones del entorno de trabajo (incluyendo demandas, recompensas y cultura organizacional). ▪ El desajuste puede producirse tanto cuando el entorno no satisface las expectativas del trabajador como cuando este no logra responder adecuadamente a las exigencias del contexto laboral. ▪ Entre las consecuencias de este desajuste se encuentran el incremento del estrés, la disminución de la satisfacción en el trabajo, un menor desempeño, conflictos con colegas, e incluso una mayor rotación de personal.

Tabla 4: Marco teórico principales aportaciones hacia la salud.

NOMBRE DE LA TEORIA:	AUTOR(ES) / AÑO:	PRINCIPALES APORTACIONES HACIA LA SALUD:
Teoría de los Determinantes Sociales de la Salud.	World Health Organization. (2008).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pasa de centrarse solo en la enfermedad o el tratamiento, a enfocarse en las causas de las causas. ▪ Reconoce que las desigualdades sociales producen desigualdades en salud, y que estas son evitables e injustas. ▪ Propone políticas intersectoriales que incluyan salud, educación, trabajo, vivienda y justicia social. ▪ Se promueve actuar antes de que aparezca la enfermedad, mejorando las condiciones de vida de la población.
Teoría del Autocuidado.	Orem, D. E. (2001).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar la autorregulación: Ayudar a los pacientes a desarrollar la capacidad de cuidarse a sí mismos, incluso en situaciones difíciles o crónicas. ▪ Prevenir enfermedades: Facilitar que los individuos desarrollen hábitos de autocuidado saludables que prevengan enfermedades. ▪ Fomentar la autorregulación: Ayudar a los pacientes a desarrollar la capacidad de cuidarse a sí mismos, incluso en situaciones difíciles o crónicas.
Teoría de la Promoción de la Salud	Pender, N. J. (1996).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Propuso un enfoque preventivo y proactivo, centrado en el bienestar y no solo en la enfermedad. ▪ Destacó la motivación personal, experiencias previas y entorno social como factores clave en la adopción de hábitos saludables. ▪ Promover estilos de vida saludables mediante la educación, la motivación y la eliminación de barreras, ayudando al individuo a empoderarse para tomar decisiones saludables a lo largo del tiempo.
Teoría del Apoyo Social	House (1981)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El apoyo social actúa como un amortiguador del estrés y mejora el bienestar físico y psicológico. ▪ Funciones de apoyo: <ul style="list-style-type: none"> ○ Reducir el estrés ○ Mejora en la salud mental ○ Ayuda a fomentar conductas saludables ○ Aumento de la satisfacción laboral ▪ Tipos de apoyo social: <ul style="list-style-type: none"> ○ Apoyo emocional: empatía, comprensión. ○ Apoyo instrumental ○ Apoyo informativo: dar consejos, sugerir. ○ Apoyo de valoración: dar retroalimentación positiva.
Teoría de la Autodeterminación	Deci & Ryan (1985)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las personas están motivadas a crecer, desarrollarse y actuar de forma autodeterminada cuando se satisfacen tres necesidades psicológicas básicas. ▪ Proceso mediante el cual las motivaciones externas se integran y se vuelven parte del yo, favoreciendo la autodeterminación. ▪ Factores que fomentan a la autodeterminación: <ul style="list-style-type: none"> ○ Clima de apoyo ○ Tareas significativas ○ Feedback positivo ○ Oportunidades de elección

<p>Teoría del Comportamiento Planeado</p>	<p>Ajzen (1991)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las acciones humanas intencionales pueden preverse a partir de la intención conductual, la cual está influida por factores psicológicos específicos. ▪ Actitud hacia la conducta: Grado en que una persona evalúa favorable o desfavorablemente realizar una acción. ▪ Normas subjetivas: Influencia percibida de la presión social para ejecutar o evitar la conducta. ▪ Control conductual percibido: Percepción del individuo sobre su capacidad para llevar a cabo la acción. ▪ La teoría distingue entre el control percibido (subjetivo) y el control real (objetivo), y ambos pueden influir en el resultado de la conducta.
---	---------------------	---

NOMBRE DEL MODELO:	AUTOR(ES) / AÑO:	PRINCIPALES APORTACIONES HACIA LA SALUD:
Modelo biopsicosocial	Engel, G. L. (1977)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La biología influye a través de genética, virus, lesiones, etc. ▪ Los factores psicológicos influyen a través del estrés, la percepción del dolor, el estado emocional o la conducta frente a la enfermedad. ▪ Los factores sociales impactan a través del contexto familiar, laboral, económico y cultural. ▪ Proporciona un marco teórico para estudios que exploran cómo el estrés, la ansiedad, el aislamiento o el apoyo familiar impactan en enfermedades físicas.
Modelo ecológico de la salud	(McLeroy et al., 1988)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ofrece una visión integral del comportamiento en salud. ▪ Sirve como guía para intervenciones efectivas: no basta con educar, hay que actuar en múltiples niveles a la vez. ▪ usado en programas de prevención de enfermedades crónicas, obesidad, VIH, tabaquismo, violencia, entre otros. ▪ Enfatiza la importancia de los entornos saludables y el cambio estructural, no solo individual.
Modelo de Organización Saludable.	OMS (2010)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Propone que el bienestar de los empleados no es solo una cuestión médica o de recursos humanos, sino una estrategia organizacional clave para la sostenibilidad y la competitividad. ▪ Aborda la salud de forma holística: física, mental, emocional y social. ▪ Introduce la importancia de gestionar factores como el estrés laboral, el burnout, el acoso y la sobrecarga, que no eran tradicionalmente contemplados por los modelos clásicos de salud laboral. ▪ Promueve entornos donde la salud y la seguridad sean valores compartidos, no solo responsabilidades legales. ▪ Disminuye el ausentismo, la rotación, los accidentes y los problemas de salud mental, con impactos positivos medibles en la productividad.
Modelo de Creencias en Salud (HBM)	Rosenstock (1966)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El comportamiento de las personas frente a la prevención o tratamiento de enfermedades depende de sus creencias sobre la salud y la percepción del riesgo. ▪ Explicar y predecir conductas relacionadas con la salud, especialmente en contextos preventivos. ▪ Componentes principales: <ul style="list-style-type: none"> ○ Percepción de susceptibilidad: Grado en que la persona cree estar expuesta a un problema de salud. ○ Percepción de gravedad: Opinión sobre la seriedad de las consecuencias si se contrae la enfermedad. ○ Beneficios percibidos: Creencia en la efectividad de la acción preventiva o del tratamiento.
Modelo Conductual de la Salud	Kasl y Cobb (1966)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La conducta relacionada con la salud es el resultado de la interacción entre percepciones personales, creencias sociales y la respuesta del individuo ante situaciones específicas. ▪ Enfatiza que la conducta de salud no depende solo de factores médicos, sino también de creencias individuales y contexto social. ▪ Permite identificar por qué algunas personas adoptan prácticas saludables y otras no, aun teniendo la misma información o acceso.

Análisis de teorías y modelos para la variable estrés laboral:

Según la teoría desarrollada por Cooper y Marshall (1976), el estrés en el ámbito laboral se genera a partir de la interacción entre las exigencias del entorno de trabajo y la habilidad de los empleados para hacerles frente. En el caso particular del personal perteneciente a un sindicato administrativo, este fenómeno puede intensificarse debido a factores como el volumen de tareas asignadas y la presión constante por cumplir con plazos previamente establecidos. Además, los constantes cambios organizacionales cada tres años, lo que implica reasignaciones de funciones, adaptaciones en los nuevos puestos asignados, lo cual incrementan los niveles altos de estrés. Cuando no se cuenta con los recursos y habilidades necesarias para manejar ciertas exigencias, la situación se hace más pesada, viéndose así afectada la salud física y emocional del personal de las oficinas sindicales.

Por otra parte, la teoría del liderazgo y el estrés laboral de Gilbreath y Benson (2004), destaca el papel fundamental que desempeñan los líderes en la mitigación del estrés laboral, también refieren que el apoyo y la atención por parte de los líderes desempeñan un papel crucial en la reducción del estrés entre los empleados. En este sentido, contar con el acompañamiento y respaldo del líder sindical, pueden marcar una diferencia muy significativa. El apoyo proporcionado por el secretario general se convierte un elemento esencial para que los trabajadores puedan aliviar la carga emocional y laboral, debido a que estas acciones del líder brindan a los colaboradores un sentido de seguridad y acompañamiento frente a las exigencias diarias dentro de la organización.

La teoría de los roles, desarrollada por Kahn et al. (1964), plantea que el estrés laboral se origina cuando los empleados enfrentan ambigüedad, conflicto o sobrecarga en los roles que desempeñan dentro de una organización. Estas condiciones pueden generar incertidumbre, tensiones internas y dificultades para cumplir con las tareas asignadas. De acuerdo con la cultura del personal que colabora en las oficinas del sindicato administrativo, los colaboradores deben de

cumplir diferentes funciones laborales, sin embargo, surge la adaptación cada tres años debido a que llega el cambio de comité y con ello una nueva organización interna lo que ocasiona una variación no del personal forzosamente, pero si un cambio de sus actividades. Es aquí en donde si los trabajadores no tienen claridad en sus funciones, responsabilidades, pueden experimentar ansiedad, frustración y un bajo rendimiento.

La teoría de la injusticia organizacional, formulada por Greenberg (1987), plantea que una parte significativa del estrés que experimentan los trabajadores proviene de la percepción de desigualdad dentro de la organización. Dentro de las oficinas sindicales cuando los colaboradores (refiriéndonos en este sentido a nivel institucional) sienten que los procesos, las decisiones o las relaciones interpersonales en su entorno laboral no son justas y equitativas, es de mayor posibilidad que desarrollen malestar emocional, desmotivación e insatisfacción, de lo cual surge que sus percepciones afecten negativamente el clima laboral y a su vez el compromiso con la institución.

En el contexto de las oficinas sindicales, donde los colaboradores cuentan con una distribución poco clara de funciones, la teoría de la ambigüedad del rol resulta especialmente pertinente. Este enfoque teórico permite comprender cómo la falta de información precisa sobre las tareas asignadas, los objetivos laborales o los límites jerárquicos puede generar estados de confusión y tensión entre el personal. La presencia continua de incertidumbre no solo obstaculiza la realización eficiente de las tareas laborales, sino que también puede afectar negativamente la salud mental de los empleados, al elevar sus niveles de ansiedad, agotamiento y frustración dentro del entorno organizacional (Rizzo, House & Lirtzman, 1970).

La teoría de la carga mental, propuesta por Donald Broadbent en 1971, se centra en cómo el exceso de demandas cognitivas afecta el rendimiento y el bienestar de las personas. Según esta teoría, cada individuo dispone de una capacidad limitada de procesamiento mental, y cuando las tareas que debe realizar exceden esa capacidad, por ejemplo, muchas actividades simultáneas, tareas complejas o

necesidad constante de atención, se genera una sobrecarga mental que puede derivar en estrés, errores y agotamiento. En las oficinas del sindicato, los trabajadores suelen enfrentarse a múltiples tareas administrativas, como brindar atención constante al gremio sindical y estar pendiente a los cambios organizacionales. Esta acumulación de exigencias mentales puede provocar fatiga, disminución del rendimiento y efectos adversos en la salud, como ansiedad o agotamiento, al no contar con pausas ni recursos suficientes para manejar la carga laboral de forma eficaz y eficiente.

Por otro lado, el modelo propuesto por Payne y Fletcher (1983) sostiene que el estrés en el ámbito laboral se produce cuando hay un desequilibrio entre las demandas del puesto, los recursos de apoyo disponibles y las restricciones presentes en el entorno de trabajo. Dentro de las oficinas del sindicato administrativo, es frecuente que este equilibrio se vea afectado, ya que las exigencias laborales no siempre resultan estar acompañadas del soporte necesario, lo que implica un incremento de estrés y por lo tanto dificulta el bienestar personal.

Según el modelo de demanda-control de Karasek (1979), sugiere que el estrés laboral aumenta cuando las demandas laborales son elevadas y el control sobre las actividades es limitado. Dentro del sindicato administrativo, los trabajadores enfrentan una constante alta demanda de trabajo debido a plazos estrictos y la presión de entregar resultados positivos. A pesar de estas altas exigencias, los empleados tienen poco control sobre cómo gestionar sus tareas, ya que deben cumplir con los plazos establecidos, lo que en ocasiones contribuye a un entorno de trabajo estresante, debido a que este bajo control sobre su propio trabajo genera un ambiente laboral más tenso y desafiante.

El modelo de desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, desarrollado por Siegrist (1996), señala que el estrés y diversos problemas de salud surgen cuando los trabajadores perciben una discrepancia entre el esfuerzo que dedican a sus labores y las recompensas que reciben a cambio. En el sindicato administrativo, esta situación se ve reflejada en la actual situación salarial, donde los trabajadores

reciben remuneraciones por debajo del salario mínimo, lo que a su vez genera desmotivación, frustración, y sensación de injusticia. La falta de reconocimiento y la falta de compensación adecuada se traduce a un mayor riesgo de agotamiento emocional y de igual forma impacta negativamente a la salud general. los colaboradores.

El modelo de conservación de recursos, propuesto por Hobfoll (1989), establece que el estrés en el ámbito laboral se origina cuando las personas experimentan la pérdida, el riesgo de perder o la dificultad para recuperar los recursos que consideran valiosos en su entorno de trabajo. Estos recursos no solo incluyen bienes materiales o condiciones laborales, sino también factores personales como la autoestima, el tiempo y la energía emocional. En el contexto de las oficinas del sindicato administrativo este modelo resulta de mucha utilidad para explicar y poder entender que el estrés laboral incrementa cuando los trabajadores perciben que sus esfuerzos no son valorados o reconocidos. La constante problemática en la equidad salarial puede ser factor del agotamiento salarial y por lo tanto reduce la motivación.

El modelo de ajuste persona–ambiente, formulado por Harrison (1978) con base en la teoría de campo de Lewin (1935), explica que el estrés laboral se origina cuando existe una falta de congruencia entre las cualidades del individuo y las demandas del entorno organizacional, así como con las necesidades del propio trabajador. Este desajuste puede darse cuando las habilidades del trabajador no se corresponden con las demandas del puesto, o cuando las necesidades personales no son satisfechas por las recompensas que ofrece el trabajo. En relación como el de las oficinas del sindicato administrativo, donde las funciones que pueden cambiar con frecuencia, así como los miembros que constituyen el comité del sindicato que se realiza un cambio cada 3 años, agregando a esto que los recursos son limitados, este modelo permite entender cómo ciertas condiciones pueden generar estrés al no alinearse con las expectativas o capacidades del personal que integran las oficinas sindicales.

Análisis de teorías y modelos para la variable salud:

La teoría de los determinantes sociales de la salud (2008), desarrollada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), afirma que la salud de las personas está condicionada en gran medida por los factores sociales, económicos, políticos y culturales en los que se desenvuelven a lo largo de su vida. Esto incluye aspectos como el nivel de ingresos, la calidad del empleo, la educación, el acceso a servicios básicos, el entorno laboral y las redes de apoyo social. Desde esta perspectiva, la salud no se limita a una cuestión biomédica o de acceso a servicios de salud, sino que es profundamente influenciada por las condiciones estructurales que determinan las oportunidades y los riesgos a los que se expone cada individuo. La teoría de los determinantes sociales de la salud permite visibilizar que la salud laboral de los trabajadores de las oficinas del sindicato administrativo está directamente relacionada con el entorno social y económico en el que desempeñan sus funciones. Por ello, para abordar de manera efectiva el estrés laboral es necesario que promuevan la equidad y el bienestar integral dentro del espacio laboral.

La teoría del autocuidado de Dorothea Orem (2001) se centra en la capacidad del individuo para cuidarse a sí mismo con el fin de mantener la salud y el bienestar. En relación con las oficinas del sindicato administrativo promueve a que tener autocuidado no solo ayuda a mejorar el bienestar individual, sino que este también impacta de manera positiva al clima organizacional, a la productividad y al desempeño como equipo dentro de las oficinas sindicales.

Según la teoría de Pender, N.J. (1996), no se enfoca en la enfermedad, sino en fortalecer los recursos del individuo para mantener y mejorar su bienestar, lo que es clave en ambientes laborales exigentes. Esta teoría sostiene que la promoción de la salud va más allá de prevenir enfermedades; se trata de motivar a las personas a adoptar y mantener comportamientos que mejoren su bienestar general, física, mental y emocionalmente. La teoría de Pender proporciona una perspectiva valiosa,

debido a que no se limita a intervenir cuando el daño está hecho, sino que promueve estrategias que previenen y fortalecen el bienestar. Este grupo de trabajadores, que suele estar expuesto a carga laboral, y a menudo escaso reconocimiento institucional, puede beneficiarse significativamente de acciones que fomenten comportamientos de autocuidado y de promoción de la salud.

La teoría del apoyo social, formulada por House (1981), explica cómo la presencia de relaciones interpersonales positivas, generar un clima laboral positivo en el entorno laboral puede reducir los efectos del estrés. En relación con las oficinas sindicales, donde la carga de trabajo y la presión pueden ser constantes, el respaldo emocional de los compañeros, así como contar con un buen líder dentro de las oficinas, se convierten en factores de suma importancia para que el bienestar en la salud del personal de las oficinas sindicales sea positivo. El contar con una red de apoyo que ofrezca ayuda práctica, contención emocional y reconocimiento, no solo ayuda a mejorar el bienestar psicológico de los trabajadores, sino que también puede ayudar a prevenir el deterioro físico que se relaciona con la exposición prolongada al estrés laboral.

De acuerdo con Deci y Ryan (1985), el bienestar personal y la motivación dentro del ámbito laboral dependen de tres factores psicológicos importantes: autonomía, competencia y las relaciones interpersonales. Cuando a los colaboradores se les da la facilidad y posibilidad de poder tomar decisiones sobre la manera en la que realizaran su trabajo, se sienten capaces con en sus actividades y por lo tanto esto ayuda a generar vínculos positivos con los demás compañeros, de esta forma es probable que se genere un estado de salud estable y se comprometan más en su entorno laboral. En relación con las oficinas sindicales esta teoría podría ser de gran utilidad, ya que el atender las necesidades de los colaboradores puede ser una gran estrategia para reducir los niveles de estrés y por lo tanto se fortalezca el bienestar general.

La teoría del comportamiento planeado, propuesta por Ajzen (1991), establece que la probabilidad de que una persona realice una acción específica como adoptar hábitos saludables o enfrentar el estrés de forma efectiva, se determina por tres factores principales: la actitud hacia esa conducta, la influencia de las normas sociales percibidas y el nivel de control que el individuo cree tener sobre su comportamiento. En el entorno laboral de la oficina sindical, si los colaboradores perciben que manejar tener buen manejo del estrés es algo valioso, que cuentan con el respaldo y apoyo de sus compañeros y sobre todo que cuentan con los recursos necesarios para hacerlo, será mayor probabilidad que adopten estrategias positivas para cuidar su salud mental y física.

El modelo biopsicosocial de George Engel (1977), propone que la salud y la enfermedad no pueden entenderse únicamente desde una perspectiva médica tradicional, sino que deben analizarse como resultado de la interacción entre factores biológicos, psicológicos y sociales. Con relación al estrés laboral y la salud laboral dentro de sindicato de trabajadores administrativo de una universidad autónoma, este modelo permite una comprensión más amplia y profunda de las condiciones que afectan el bienestar de los trabajadores. Las exigencias físicas del trabajo, la presión psicológica derivada de la sobrecarga laboral, la falta de reconocimiento o los conflictos interpersonales, así como los factores sociales relacionados con el clima organizacional y sobre todo la equidad laboral un tema que año tras año impacta de manera negativa a los trabajadores de las oficinas sindicales, son elementos que inciden directamente en la salud integral del personal de las oficinas administrativas.

El modelo ecológico de la salud (1988) ofrece una perspectiva integral para comprender los determinantes del bienestar humano, al plantear que el comportamiento y la salud de las personas no pueden explicarse únicamente desde lo individual, sino que deben analizarse considerando múltiples niveles de influencia: personal, interpersonal, organizacional, comunitario y social/político.

Los niveles mencionados anteriormente permiten un análisis referente al estrés laboral, al reconocer que factores como el estilo de vida, el clima laboral, las políticas internas del sindicato y de la universidad, las condiciones sociopolíticas influyen en la salud mental y emocional de los trabajadores. Esto permite resaltar que el estrés laboral y la salud no solamente se generan por causas personales, sino por todo lo que implica su entorno, políticas organizacionales inadecuadas y marcos normativos que muchas veces no priorizan la salud ocupacional.

El modelo de organización saludable (2010) representa un enfoque estratégico y sistémico que busca generar entornos laborales en los que se promueva activamente el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, al tiempo que se mejora la productividad y se asegura la sostenibilidad institucional. Este modelo no solo se enfoca en la prevención de riesgos psicosociales, sino también en la promoción activa de la salud dentro del ambiente organizacional. En relación con las oficinas del sindicato administrativo, este modelo resulta importante para abordar el problema del estrés laboral y sus implicaciones sobre la salud de los trabajadores administrativos. Los colaboradores, que constituyen una parte fundamental del funcionamiento institucional, suelen estar expuestas a factores estresores como sobrecarga de trabajo, falta de reconocimiento, rigidez en los procesos administrativos, escasez de recursos y escasa participación en la toma de decisiones. Todo ello repercute negativamente en su bienestar físico y emocional, así como en su desempeño laboral.

El modelo de creencias en salud, propuesto por Rosenstock (1966), permite comprender cómo es que las percepciones individuales tienen mucha relevancia en la adopción de conductas relacionadas con el cuidado de la salud. En el entorno sindical, donde los trabajadores pueden estar expuestos a situaciones prolongadas de estrés, este modelo resulta mucha utilidad para analizar el por qué algunos empleados buscan prevenir el desgaste emocional mientras que otros no le toman la importancia necesaria. Si el personal considera que está en riesgo de sufrir

consecuencias negativas por el estrés, reconoce la gravedad del problema, y percibe beneficios claros (como sentirse mejor o rendir más), será de mayor probabilidad que adopte medidas de autocuidado para todo su personal, pero si no existe el apoyo necesario, la inversión del tiempo, recursos y no tienen ese compromiso y confianza de hacer un cambio, es menos probable que actúen y por consecuencia se verá afectado su bienestar tanto físico como mental.

El modelo conductual de la salud, desarrollado por Kasl y Cobb (1966), señala que las acciones que las personas eligen realizar o no realizar para cuidar su salud tienen mucha relación con su entorno social y las experiencias personales. Por lo tanto, en el contexto de las oficinas sindicales, donde el estrés laboral puede ser de manera constante, este modelo permite analizar por qué algunos trabajadores adoptan conductas saludables, como pedir apoyo, tomar pausas activas o buscar atención psicológica, mientras que la otra parte de los trabajadores ignoran estos síntomas o tienen a normalizar el malestar. En esta medida se involucran factores como la cultura organizacional, el acceso a recursos o la percepción de apoyo, estos anteriormente mencionados pueden facilitar o por otra parte dificultar el compromiso con comportamientos positivos para su salud física y mental.

Análisis de casos de estudio en otras organizaciones:

De acuerdo con Carreño García et al. (2006) menciona que las condiciones organizacionales del trabajo influyen en el estrés laboral y el consumo del alcohol. En la empresa mexicana de textil se observó un alto consumo de alcohol, por lo cual se estudió el caso para saber qué factores son predictores significativos de problemas laborales y accidentes. De las variables que incluyen en el modelo de la investigación, el estrés laboral es el componente que mejor predice la presencia de problemas, accidentes laborales dentro de la organización y el consumo del alcohol en el lugar de trabajo, también refieren que dentro del modelo, el consumo del alcohol tiene un efecto directo y significativo en el desempeño, por lo que consideran necesario que la prevención dentro de los lugares de trabajo se realicen de una manera integral, considerando factores organizacionales, introduciendo elementos educativos y prácticos que permitan disminuir el consumo excesivo de alcohol, para que con esto se puedan reducir consecuencias como el bajo desempeño, las malas relaciones con compañeros y jefes, la mala calidad en el trabajo y prevenir accidentes. Este estudio destaca la importancia de considerar los factores organizacionales y psicosociales en la prevención de los problemas de salud, así como en la seguridad del trabajo, se enfatiza la importancia de implementar dentro de la organización programas preventivos en las áreas de trabajo, en los cuales se aborda de manera integral la reducción del consumo excesivo de alcohol y las consecuencias en el entorno laboral.

En la investigación realizada por Martínez González, García Valerio y Martínez García (2017), en una empresa mediana, se evaluaron los efectos de un programa para el manejo del estrés en una empresa conformada por 60 colaboradores, el cual demostró que aplicar un programa estructurado para el manejo del control del estrés laboral puede generar mejoras en el ambiente organizacional y así reducir síntomas de tensión en los colaboradores de la empresa. Los resultados obtenidos de este estudio demostraron la disminución significativa en las variables que se relacionan

con el ambiente físico y organizacional, reducción moderada en síntomas de estrés y disminución baja en factores organizacionales. Los autores señalan que un programa bien estructurado y dirigido puede reducir los efectos negativos del estrés dentro de las organizaciones, teniendo un impacto positivo en los sistemas de salud, al disminuir costos asociados con la atención de problemas que se relacionan con el estrés y así mejorar el bienestar general del personal.

Existen diversos factores en el entorno laboral que pueden generar tensiones constantes y afectan el bienestar psicológico de los colaboradores. Rodríguez González, Roque Doval y Molerio Pérez (2002), en su investigación proponen una serie de estrategias que permitan afrontar el estrés laboral de una forma más efectiva, abordándolo desde la perspectiva individual y organizacional. En lo individual destacan la importancia de cultivar actitudes positivas frente a dificultades laborales, recomiendan evitar conductas que aumentan el malestar como el perfeccionismo, promueven una vida cotidiana más simple, que permita al trabajador enfocarse a lo esencial y mejorar su tiempo y energía. En lo organizacional sugieren el rediseño de los puestos de trabajo, en el cual se distribuyan adecuadamente las tareas y dejar en claro los roles y funciones de cada colaborador, evitando así que los colaboradores se confundan con sus actividades asignadas, sugieren fortalecer el liderazgo, capacitaciones para detectar y mitigar fuentes de tensión en el equipo, implementación de programas dirigidos al bienestar físico y mental, así como pausas activas, actividades recreativas y asesoramiento psicológico y fomentar un clima organizacional que de equilibrio a la vida personal y profesional.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

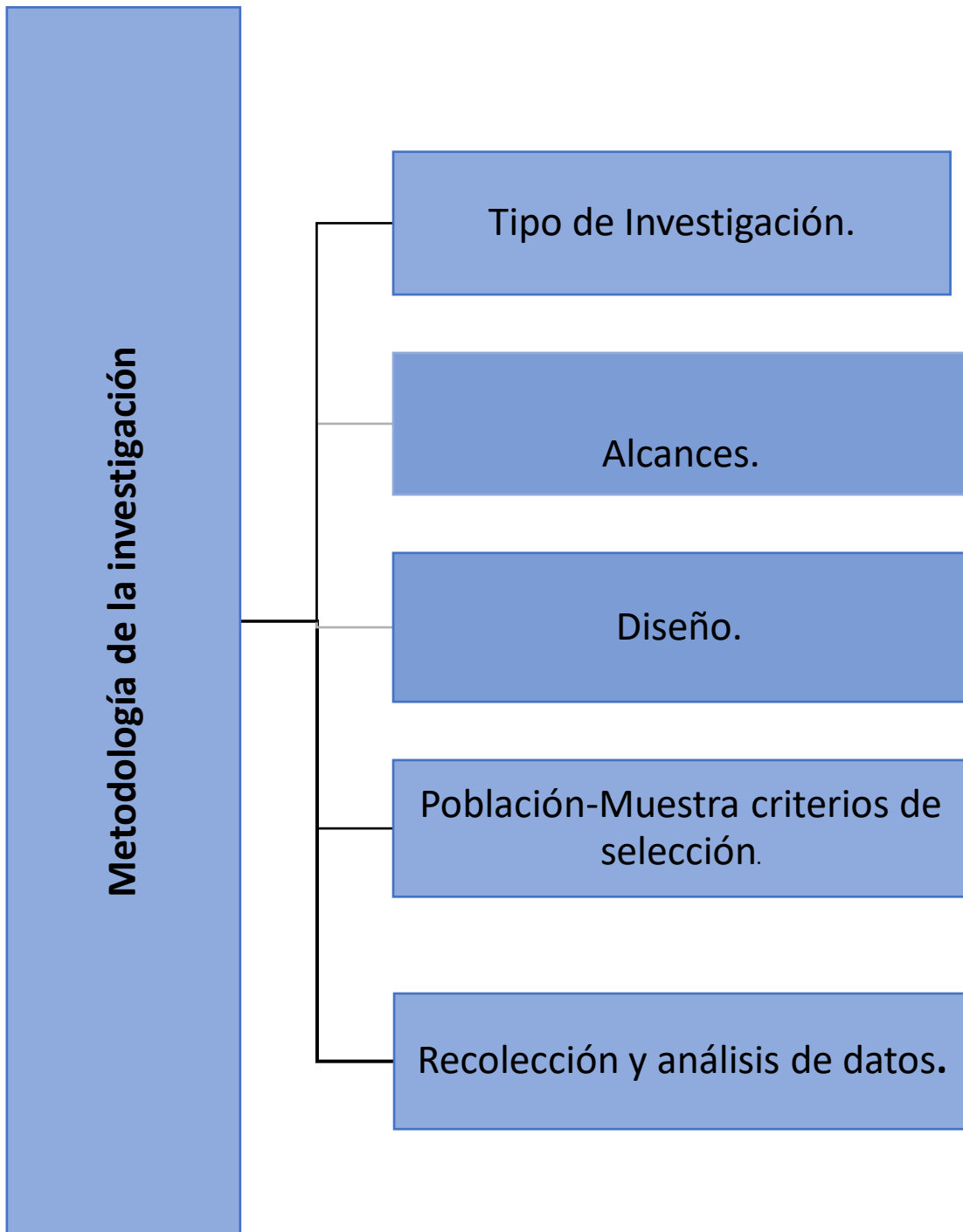


Figura 1. Mapa conceptual del capítulo 3 (Metodología).

Fuente: Elaboración propia con base en el contenido del capítulo.

Metodología

La presente investigación se llevó a cabo en la organización de estudio desde un punto de vista relacional-descriptivo-transversal, debido a que su propósito es analizar la relación existente entre el nivel de estrés laboral y los factores de salud que se vieran afectados o no de los colaboradores en las oficinas del sindicato administrativo, así mismo se busca ofrecer una descripción precisa y confiable de los niveles de estrés y sus factores de salud sin manipular dichas variables durante un periodo de tiempo establecido, lo anterior permite asignar la categoría de transversal dentro de la investigación, por ubicarse en un periodo de tiempo determinado (Noviembre, 2024 a Febrero 2025), analizando sus conceptos, variables e incidencia con el propósito de realizar una medición de manera específica, temporal y objetiva.

Se solicitó la autorización del organismo sindical en cuestión la autorización para poder llevar a cabo la aplicación del: *Test de estrés laboral* desarrollado por el Instituto Mexicano del Seguro Social 2014, el cual busca mostrar el nivel de estrés laboral y los factores de salud que se ven afectados o no en los trabajadores que corresponden a la muestra, esto mediante la plataforma de Google Forms, con la intención de generar un punto de partida para la investigación.

En la segunda parte de la presente investigación se aplicó nuevamente a la muestra el *Test de estrés laboral* para poder identificar si existió algún cambio y poder relacionar las dos variables en el periodo de tiempo señalado.

Métodos

Se implementó el método analítico para poder observar de manera más extensa la información obtenida de la muestra respecto a las variables dependiente e independiente.

En esta investigación, se empleó el método inductivo, debido a que parte de la observación detallada de casos específicos para llegar a generalizaciones o conclusiones generales. Este enfoque particularmente es útil cuando se busca

explorar algún caso de interés, como la relación entre el estrés laboral y los factores de salud que se vieran afectados o no de los trabajadores, sin partir de teorías previas. A través de la recolección de datos empíricos obtenidos directamente de los participantes en su entorno laboral, el método inductivo permite identificar patrones recurrentes que revelan cómo el estrés afecta los factores de salud de los colaboradores en diferentes contextos laborales. Para aplicar este método se llevó a cabo la observación directamente de los colaboradores de las oficinas sindicales, esto a través del Test del Estrés laboral.

Técnicas de análisis

Las técnicas que se emplearon para el análisis de datos son las siguientes:

Campo. Permite confrontar la teoría con la práctica en la búsqueda de la verdad objetiva, mediante el empleo de:

- Test

- ✓ La aplicación del presente instrumento (TEST DE ESTRÉS LABORAL IMSS 2014) se ajustó en redacción con la intención de dejar claro que el enfoque de la detección de estrés fuera solo referido a cuestiones laborales y no influyera en otros factores de su entorno, el cual consta de 12 items. El Test de Estrés Laboral 2014, específicamente, está diseñado para evaluar cómo ciertos factores del ambiente laboral impactan el bienestar psicológico y emocional de los colaboradores.

Su función principal es la medición del estrés para identificar si un colaborador está experimentando niveles elevados de estrés los cuales pueden llevar a problemas de salud físicos y psicológicos, evalúa los principales factores de estrés en el trabajo como la falta de control sobre las tareas, las cargas de trabajo excesivas, ayuda a la detección temprana de estrés y así tomar medidas de prevención de riesgos psicosociales y la mejora del bienestar dentro de la organización.

Análisis Documental.

- Recopilación de información relacionadas con las teorías que sustenten el estudio, consistente en la búsqueda y revisión de libros, tesis, revistas, artículos, nacionales e internacionales para encontrar las ideas principales expuestas por autores y sus aportaciones relevantes.
- Se consultaron 3 investigaciones en relación con el estrés laboral, sus afectaciones y estrategias para el control del mismo para la generación de propuestas de mejora.

Alcances de investigación:

Esta investigación se delimita como un estudio de carácter exploratorio pues permitirá obtener información que permita la recolección de datos que proporcionen información sobre un contexto en particular de la vida diaria que podrán ser las bases de investigaciones futuras que permitan la afirmación o negación de hipótesis.

Diseño de investigación:

Relacional.

- El propósito es determinar si existe una relación o asociación entre las variables estudiadas.

Descriptiva.

- Observar y describir las variables estudiadas.
- Utiliza herramientas como encuestas, observaciones y análisis de datos existentes para obtener información detallada.

Transversal.

- Se busca recolectar datos en un solo periodo, en un tiempo único.
- Puede abarcar varios grupos o subgrupos de personas, indicadores u objetos.
- Su propósito es describir variables y analizar su incidencia o interrelación en un momento dado.

Población/Muestra

“La muestra es un subgrupo de la población, de la cual se recolectan los datos y debe ser representativa de ésta...” Hernández et. al. (2010: 173),. Por lo anterior, antes de elegir una muestra es necesario que se defina la unidad de análisis; en este caso los colaboradores de las oficinas administrativas del Sindicato de Trabajadores Administrativos de la U.A.E.M.

La selección de la muestra debe depender de diversos factores como el planteamiento del problema, el diseño y el alcance del mismo estudio. Por consiguiente, la presente investigación eligió su muestra probabilística puesto que es esencial en los diseños de tipo transversal y relacional, con el objetivo de poder así manifestar estimaciones de variables en la población. Por lo anterior la muestra probabilística consiste en “elegir subgrupo de la población en el que todos los elementos de ésta tienen la misma posibilidad de ser elegidos”. Hernández et. al. (2010: 173).

Según lo manifestado en la tabla 5, la presente investigación se realiza bajo el enfoque cuantitativo, la población total es 16 trabajadores y se registró una muestra de 12 trabajadores para el primer instrumento *Test de estrés laboral* desarrollado por el Instituto Mexicano del Seguro Social 2014, en el primer periodo y 14 trabajadores para el segundo periodo del mismo instrumento.

Recolección y análisis de datos.

La recolección de los datos se llevó a cabo de la implementación del instrumento persona a persona.

Tabla 5

Metodología de la investigación cuantitativa.

Criterio	Características
A) Enfoque	Cuantitativo
B) Unidad de análisis	Sindicato de Trabajadores Administrativos de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos
C) Técnica	De campo/Análisis Documental
D) Herramienta	"Test De Estrés Laboral" Desarrollado Por El Instituto Mexicano Del Seguro Social 2014.
E) Diseño de Investigación	Relacional/ Descriptiva/ Transversal
F) Alcance	Relacional
G) Población/Muestra	16 trabajadores del STAUAEEM
H) Muestra:	12 primer periodo (noviembre 2024). 14 segundo periodo (febrero 2025).

Nota: Elaboración propia en base a Hernández et. al. (2010).

Instrumento aplicado *Test de estrés laboral* IMSS 2014:

TEST DE ESTRÉS LABORAL

Permite conocer en qué grado el trabajador padece los síntomas asociados al estrés.

Instrucciones:

De los siguientes síntomas, selecciona el grado experimentado durante los últimos 3 meses de acuerdo al semáforo presentado.

1	2	3	4	5	6
Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Algunas veces	Relativamente frecuente	Muy frecuente

Imposibilidad de conciliar el sueño.	1	2	3	4	5	6
Jaquecas y dolores de cabeza.	1	2	3	4	5	6
Indigestiones o molestias gastrointestinales.	1	2	3	4	5	6
Sensación de cansancio extremo o agotamiento.	1	2	3	4	5	6
Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual.	1	2	3	4	5	6
Disminución del interés sexual.	1	2	3	4	5	6
Respiración entrecortada o sensación de ahogo.	1	2	3	4	5	6
Disminución del apetito.	1	2	3	4	5	6
Temblores musculares (por ejemplo tics nerviosos o parpadeos).	1	2	3	4	5	6
Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.	1	2	3	4	5	6
Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana.	1	2	3	4	5	6
Tendencias a sudar o palpitaciones.	1	2	3	4	5	6

Resultados:

Revisa cuál es el color que más se repite en tus resultados (o suma cada número seleccionado) y ubica el resultado de acuerdo a la siguiente tabla:

Sin estrés (12)	No existe síntoma alguno de estrés. Tienes un buen equilibrio, continúa así y contagia a los demás de tus estrategias de afrontamiento!
Sin estrés (24)	Te encuentras en fase de alarma, trata de identificar el o los factores que te causan estrés para poder ocuparte de ellos de manera preventiva.
Estrés leve (36)	Haz conciencia de la situación en la que te encuentras y trata de ubicar qué puedes modificar, ya que si la situación estresante se prolonga, puedes romper tu equilibrio entre lo laboral y lo personal. No agotes tus resistencias!
Estrés medio (48)	
Estrés alto (60)	Te encuentras en una fase de agotamiento de recursos fisiológicos con desgaste físico y mental. Esto puede tener consecuencias más serias para tu salud.
Estrés grave (72)	Busca ayuda

*Adaptado del Cuestionario de Problemas Psicósomáticos (o CPP)

“Rediseño del instrumento “TEST ESTRÉS LABORAL”.

Permite conocer en qué grado el trabajador padece los síntomas asociados al estrés.

Instrucciones: De los siguientes síntomas, selecciona el grado experimentado durante los últimos 3 meses de acuerdo al semáforo presentado



El sobre pensar en cómo lidiar con problemas relacionados con el trabajo te imposibilita de conciliar el sueño.	1	2	3	4	5	6
La presión en el entorno laboral te produce Jaquecas y dolores de cabeza.	1	2	3	4	5	6
La falta de tiempo para consumir alimentos (café, comidas) te causa indigestiones o molestias gastrointestinales.	1	2	3	4	5	6
En los últimos 3 meses has tenido la sensación de cansancio extremo o agotamiento debido a la carga de trabajo.	1	2	3	4	5	6
Por la sobrecarga de trabajo tiendes a comer, beber o fumar mas de lo habitual.	1	2	3	4	5	6
Tus tareas en el trabajo te provocan disminución del interes sexual.	1	2	3	4	5	6
El ritmo del trabajo te genera respiracion entrecortada o sensacion de ahogo.	1	2	3	4	5	6
La asignación de obligaciones en tu área de trabajo te provoca disminucion del apetito.	1	2	3	4	5	6
La alta demanda de trabajo te provoca temblores musculares (por ejemplo tics nerviosos o parpadeos).	1	2	3	4	5	6
Durante la jornada laboral sientes pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.	1	2	3	4	5	6
El agotamiento al termino de tu jornada laboral te provoca tentaciones fuertes de no levantarte por la mañana.	1	2	3	4	5	6
Al ocuparte de situaciones de crisis en el trabajo tiendes a sudar o palpitaciones.	1	2	3	4	5	6

CAPÍTULO IV: “RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO”

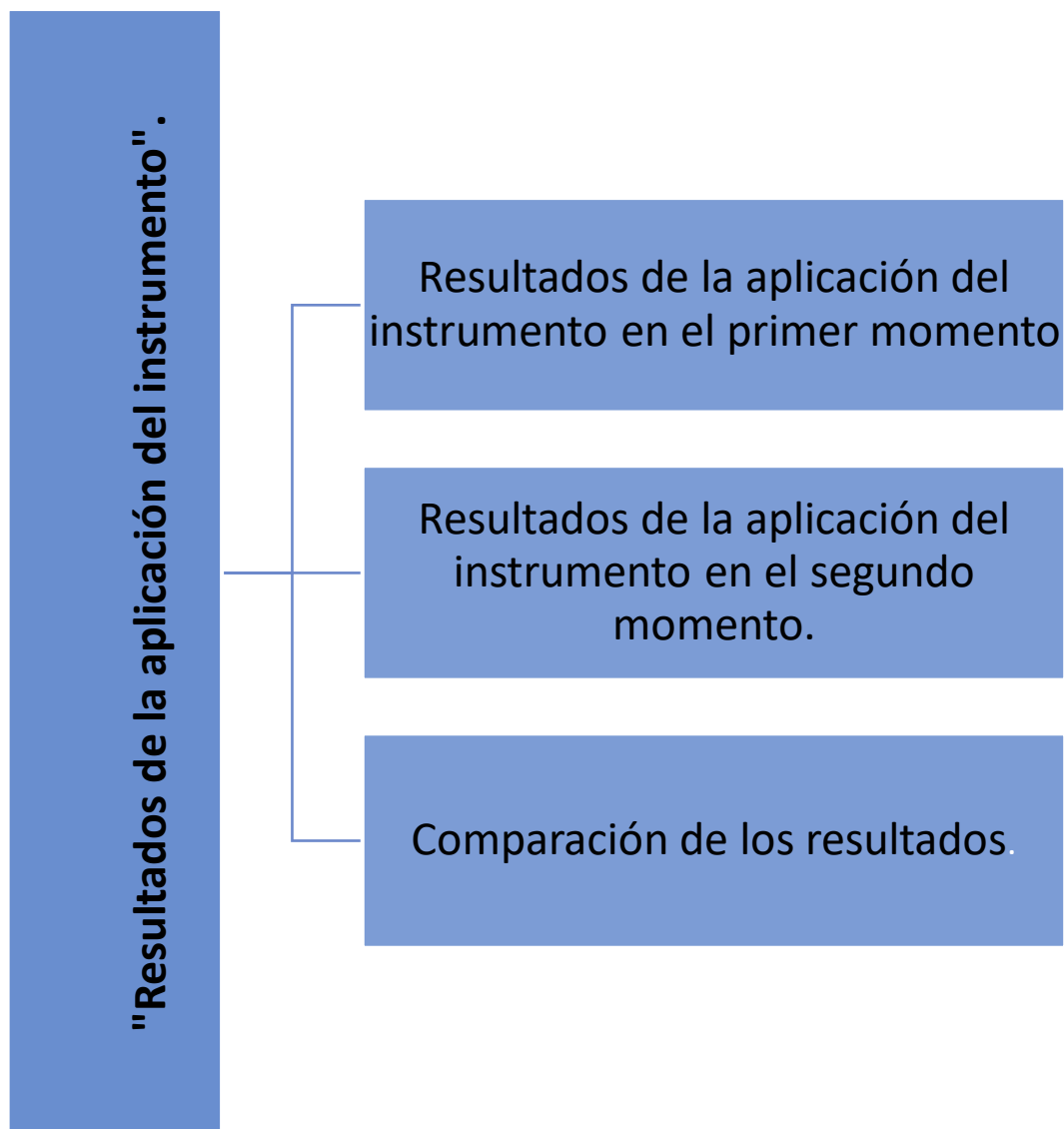


Figura 4. Mapa conceptual del capítulo IV (Resultados de la aplicación del instrumento).

Fuente: Elaboración propia con base en el contenido del capítulo.

Resultados de la aplicación del instrumento: “Test de estrés laboral” (PRIMER PERIODO-Noviembre 2024).

La población total son 16 personas que laboran en las oficinas centrales del sindicato administrativo, de las cuales 12 decidieron contestar el formulario en el primer momento, por lo cual la determinación de dicha muestra se asume por conveniencia de la investigación, correspondiendo está a un 75% arrojando los siguientes resultados:

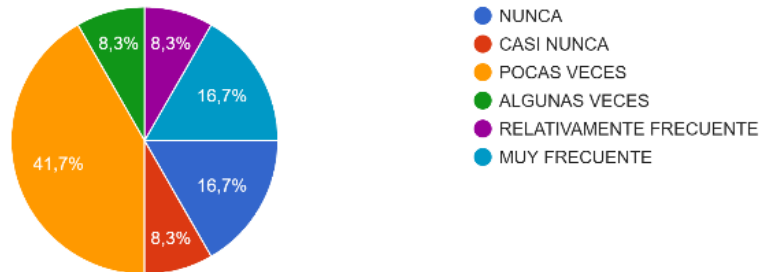
Nota: Para la categorización de resultados obtenidos en la aplicación del “Test del estrés laboral” del IMSS (2014) se hace la observación que en las respuestas que involucran la opción desde “pocas veces” ya se considera una señal de alarma, por lo que se consideraron para la clasificación de los siguientes resultados.



Según los resultados obtenidos en este ítem la muestra refirió que el 53.9% tienen problemas en conciliar el sueño debido a los problemas relacionados con el trabajo.

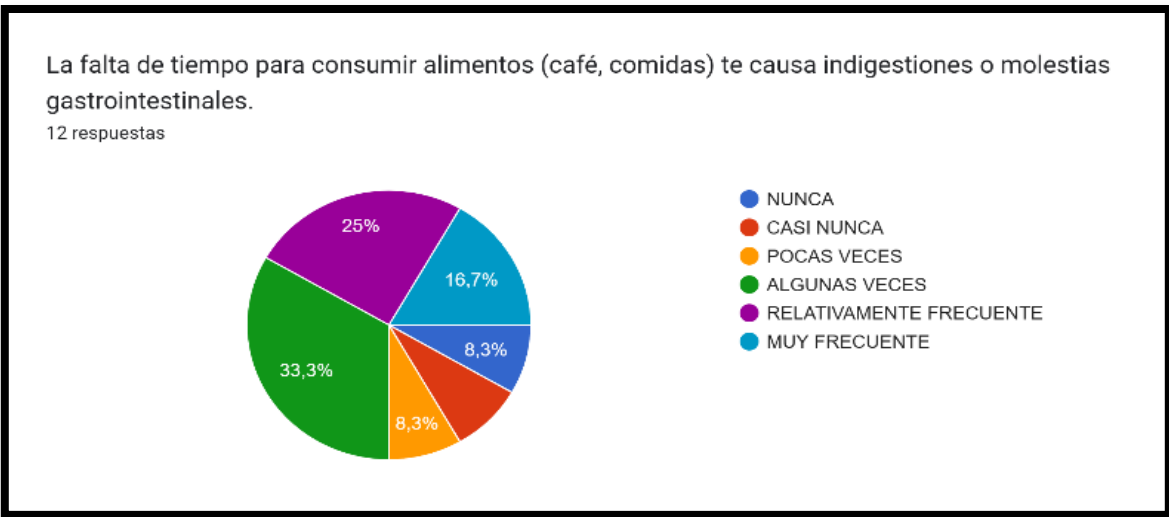
La presión en el entorno laboral te produce jaquecas y dolores de cabeza.

12 respuestas



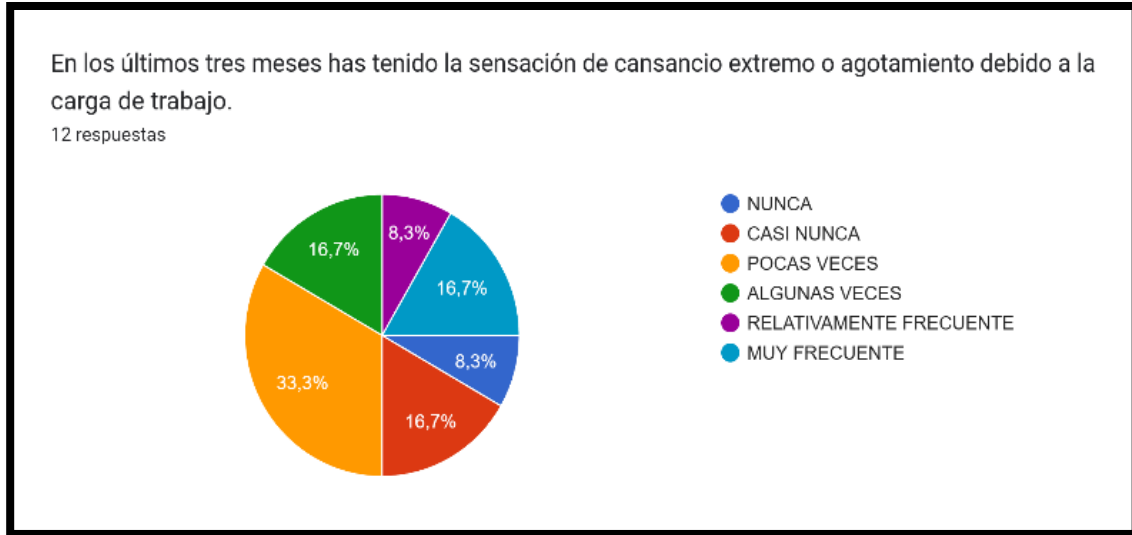
El 77% de la muestra mencionó que la presión en el entorno laboral le ha producido jaquecas y dolores de cabeza.

La insatisfacción con el rol laboral se asocia con dolor muscular y cefaleas. Diversos factores del entorno laboral, como la falta de control sobre las tareas y la insatisfacción con las funciones desempeñadas, pueden estar relacionados con la aparición de manifestaciones somáticas, entre ellas el dolor de cabeza y la tensión muscular (Matud, García y Matud, 2006).



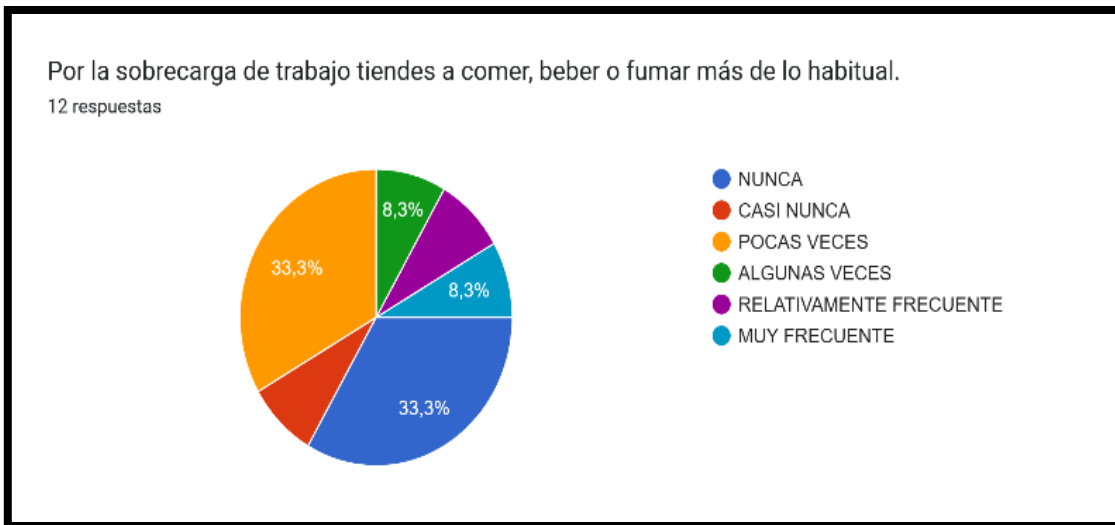
El 84.7% de la muestra manifestaron que la falta de tiempo para consumir alimentos (café, comidas) les ha causado indigestiones o molestias gastrointestinales.

La gastritis ocurre cuando se inflama la mucosa del estómago. Esto puede presentarse por distintos factores como el reflujo de bilis hacia el estómago, el estrés extremo, los alimentos irritantes, algunos medicamentos y la infección debida a la bacteria llamada *Helicobacter pylori*. (Fundación Carlos Slim, 2025)



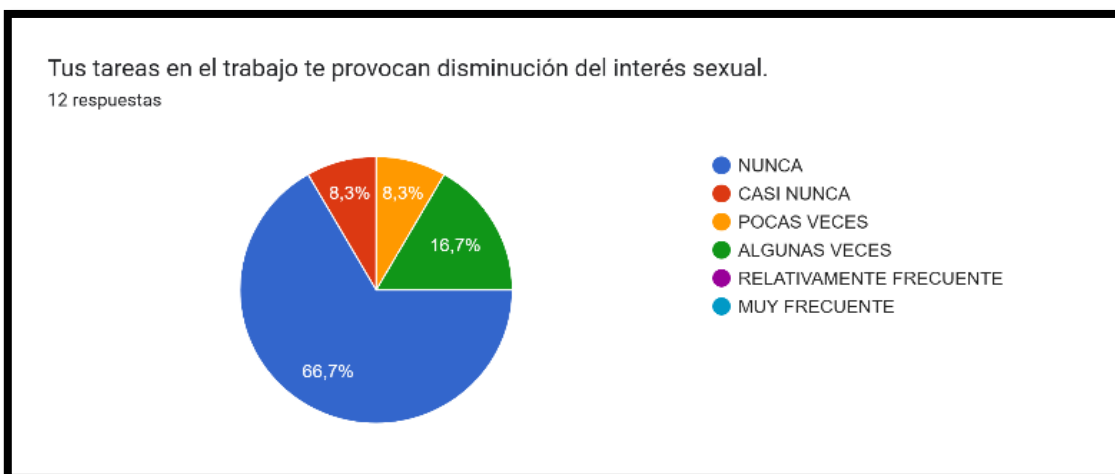
El 77% manifestó que en los últimos tres meses han tenido la sensación de cansancio extremo o agotamiento debido a la carga de trabajo.

El estudio realizado por Robles Acosta, Alviter Rojas y Martínez Rodríguez (2021) proporciona evidencia significativa al respecto. Los autores destacan que la alta exigencia laboral sigue siendo un elemento presente y constante en el entorno organizacional, el cual, sumado a factores circunstanciales como la incertidumbre sanitaria y el estrés social, podría contribuir significativamente al desgaste emocional y físico de los trabajadores.

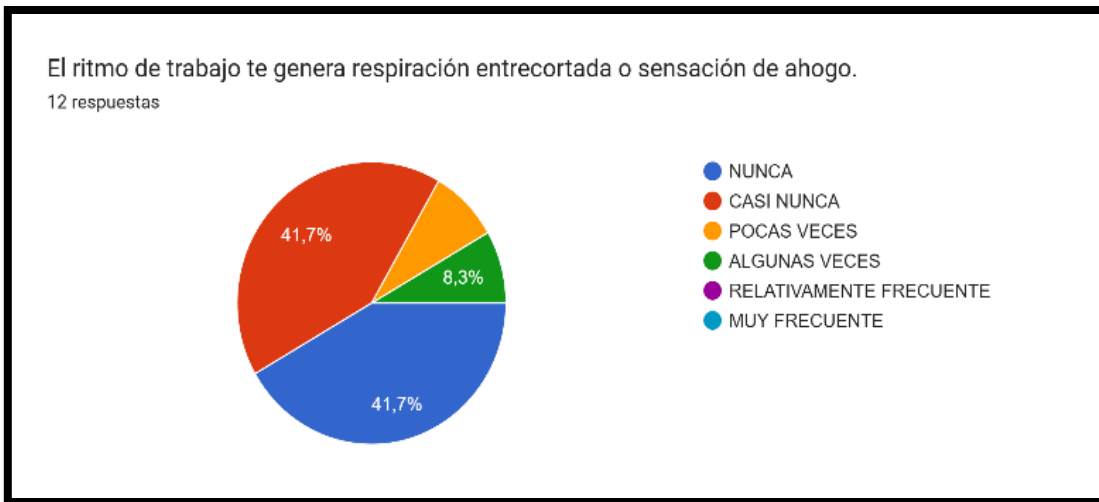


El 61.6% de los participantes indicó que tienden a comer, beber o fumar más de lo habitual por la sobrecarga de trabajo.

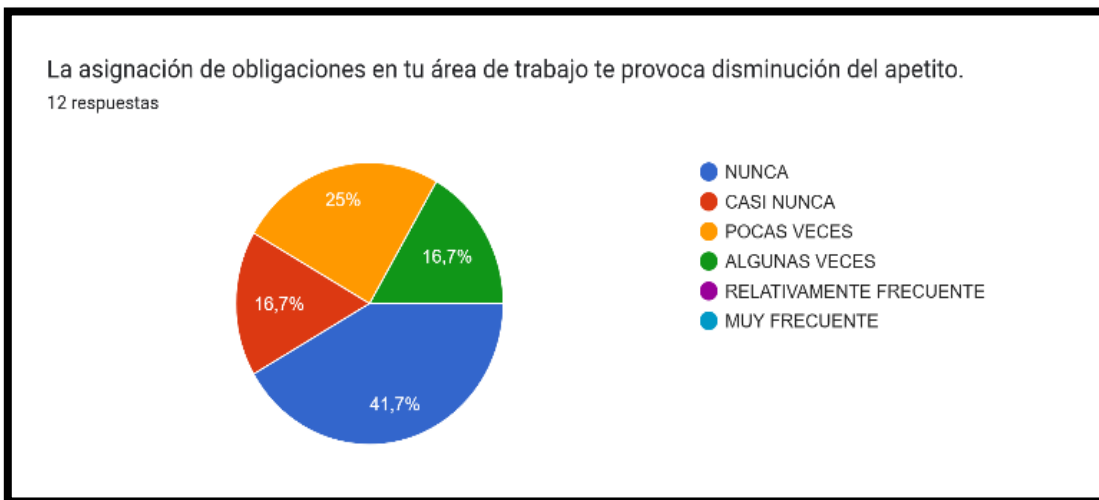
Llavina Rubio (2012) señala en su artículo que el estrés laboral puede desencadenar conductas poco saludables como el consumo excesivo de alimentos, el aumento en la ingesta de alcohol y el hábito de fumar. Este tipo de comportamientos suelen utilizarse como mecanismos de afrontamiento frente a las exigencias del entorno laboral.



30.8% de la muestra mencionaron que las tareas en el trabajo han provocado disminución del interés sexual.



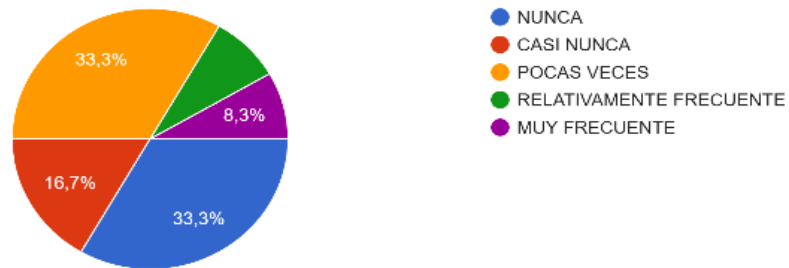
El 15.4% de los participantes refirió haber sufrido de respiraciones entrecortadas o sensaciones de ahogo por el ritmo de trabajo



46.2% de la muestra señalaron que la asignación de obligaciones en el área de trabajo les ha provocado disminución del apetito.

La alta demanda de trabajo te provoca temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos involuntarios)

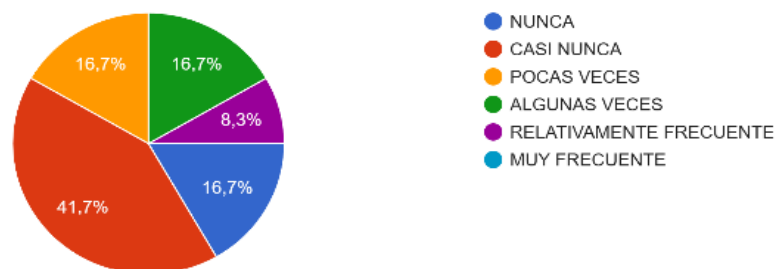
12 respuestas



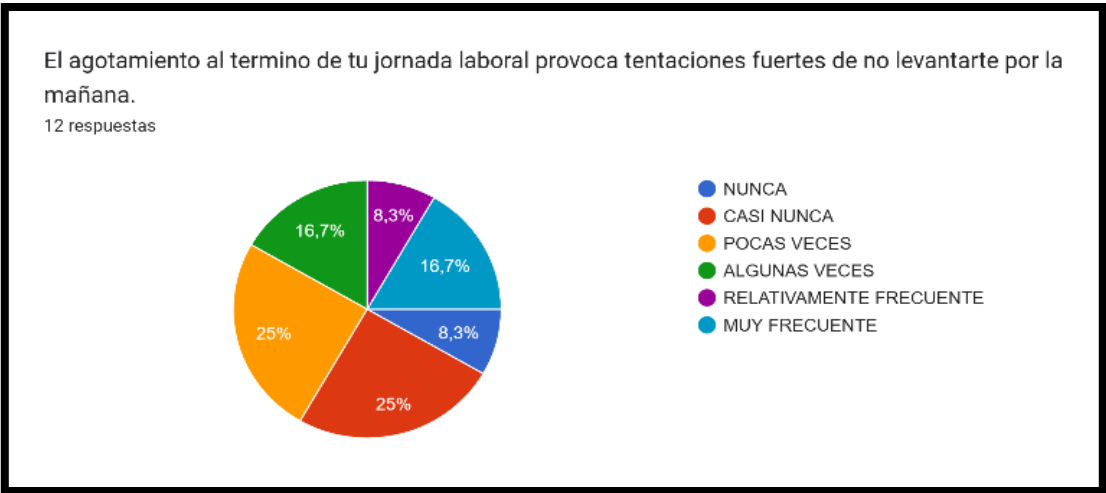
56.9% han presentado temblores musculares (tics nerviosos o parpadeos involuntarios) por la alta demanda de trabajo.

Durante la jornada laboral sientes pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.

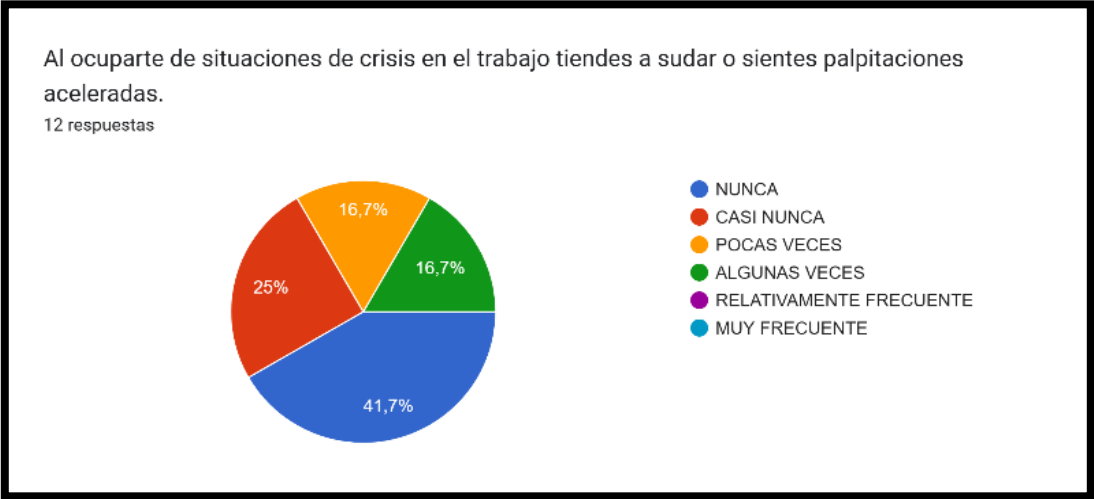
12 respuestas



46.2% de la muestra ostentaron pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo durante la jornada laboral.



69.3% de los participantes manifestaron que el agotamiento al término de su jornada laboral les ha provocado fuertes tentaciones de no levantarse por la mañana. El artículo explica cómo el trabajo puede afectar nuestro sueño. Menciona que los horarios irregulares, sobre todo los turnos de noche, el sedentarismo y el uso constante de pantallas cambian nuestros ritmos naturales y hacen más difícil dormir bien. Todo esto puede causar insomnio, cansancio durante el día y una peor calidad del descanso (El País, 2025).



38.5% de la muestra señaló que al ocuparse de situaciones de crisis en el trabajo tienden a sudar o sentir palpitations aceleradas.

Conclusiones obtenidas a partir de la primera aplicación del instrumento:

Los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento en este primer momento, revelaron la existencia de estrés en los trabajadores administrativos sindicalizados, lo cual permite evidenciar que la presente investigación cuenta con una problemática que vincula el entorno laboral y el estrés, así como sus afectaciones en la salud de dicha muestra.

Resultados de la aplicación del instrumento: “Test de estrés laboral” (SEGUNDO PERIODO- Febrero 2025).

La población total son 16 personas que laboran en las oficinas centrales del sindicato administrativo, de las cuales 14 decidieron contestar el formulario en el segundo momento, por lo cual la determinación de dicha muestra se asume por conveniencia de la investigación, correspondiendo está a un 87.5% arrojando los siguientes resultados:

Nota: Para la categorización de resultados obtenidos en la aplicación del “Test del estrés laboral” del IMSS (2014) se hace la observación que en las respuestas que involucran la opción desde “pocas veces” ya se considera una señal de alarma, por lo que se consideraron para la clasificación de los siguientes resultados.

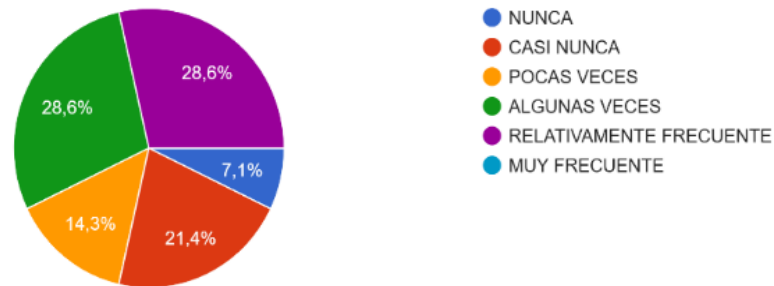


Según los resultados obtenidos en este ítem la muestra refirió que el 71.4% tienen problemas en conciliar el sueño debido a los problemas relacionados con el trabajo.

Según Cropley et al. (2006), el pensar excesivamente en los problemas o asuntos laborales cuando las personas se encuentran fuera de su horario laboral puede tener consecuencias en la calidad del sueño. El estudio también sugiere que el desconectarse mentalmente del trabajo es de suma importancia para mantener una buena salud del sueño.

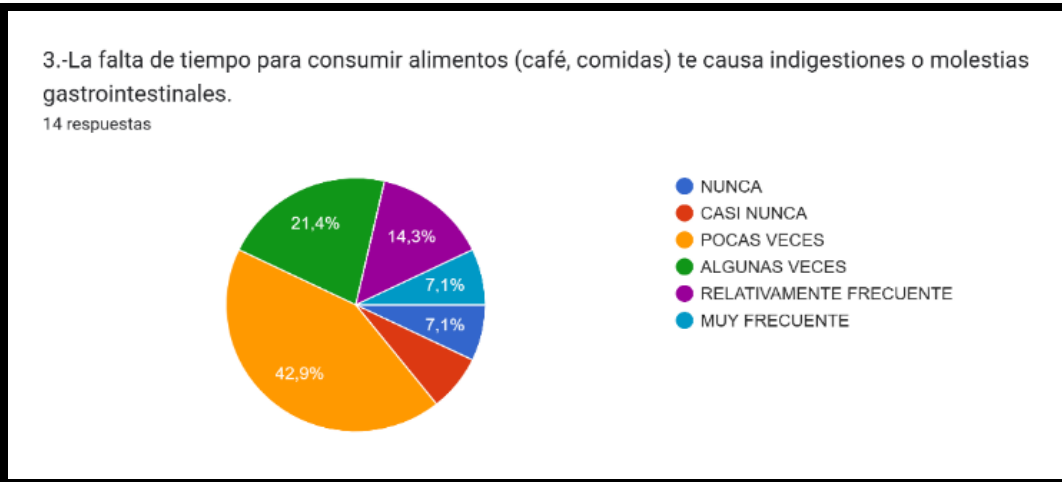
2.-La presión en el entorno laboral te produce jaquecas y dolores de cabeza.

14 respuestas



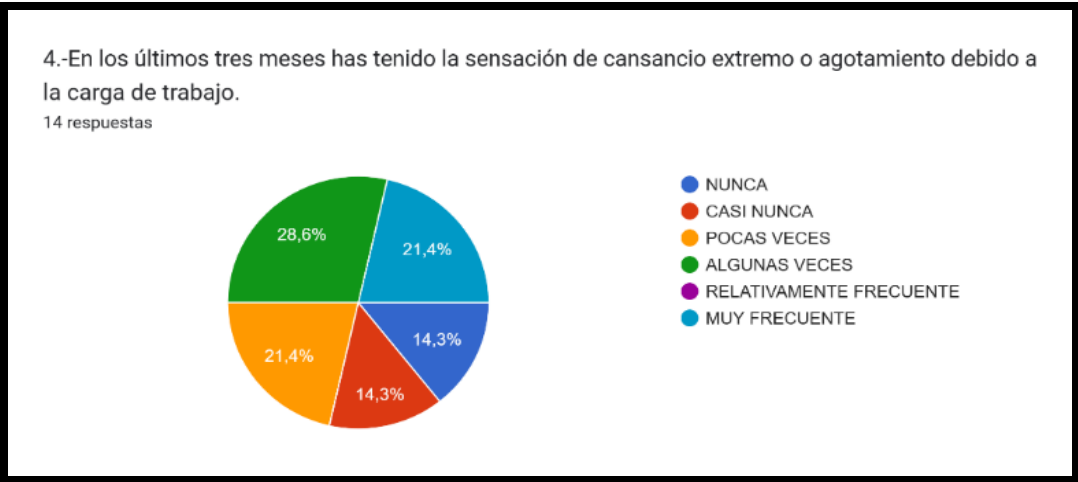
El 71.5% de la muestra mencionó que la presión en el entorno laboral le ha producido jaquecas y dolores de cabeza.

La insatisfacción con el rol laboral se asocia con dolor muscular y cefaleas. Diversos factores del entorno laboral, como la falta de control sobre las tareas y la insatisfacción con las funciones desempeñadas, pueden estar relacionados con la aparición de manifestaciones somáticas, entre ellas el dolor de cabeza y la tensión muscular (Matud, García y Matud, 2006).



El 85.7% de la muestra manifestaron que la falta de tiempo para consumir alimentos (café, comidas) les ha causado indigestiones o molestias gastrointestinales.

La gastritis ocurre cuando se inflama la mucosa del estómago. Esto puede presentarse por distintos factores como el reflujo de bilis hacia el estómago, el estrés extremo, los alimentos irritantes, algunos medicamentos y la infección debida a la bacteria llamada *Helicobacter pylori*. (Fundación Carlos Slim, 2025)

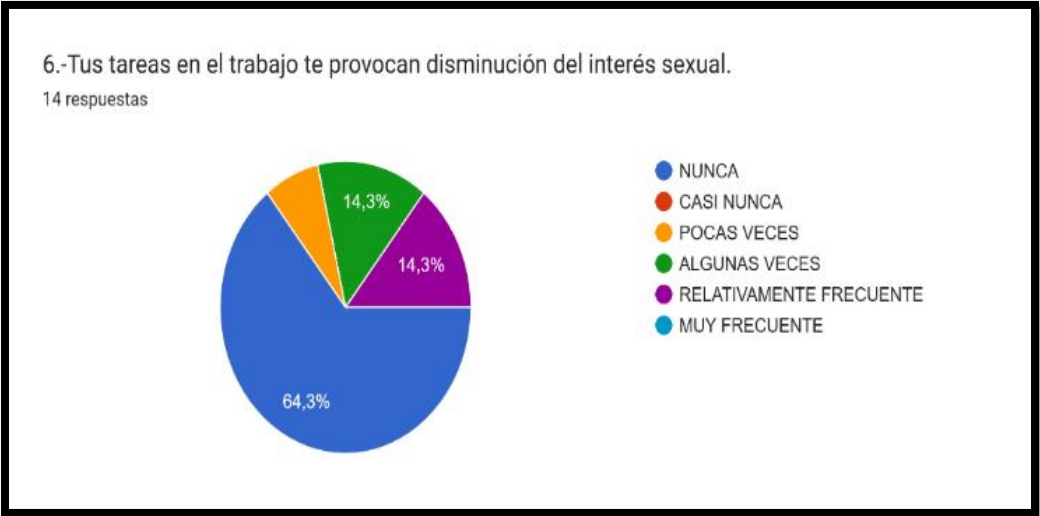


El 71.4% manifestó que en los últimos tres meses han tenido la sensación de cansancio extremo o agotamiento debido a la carga de trabajo.

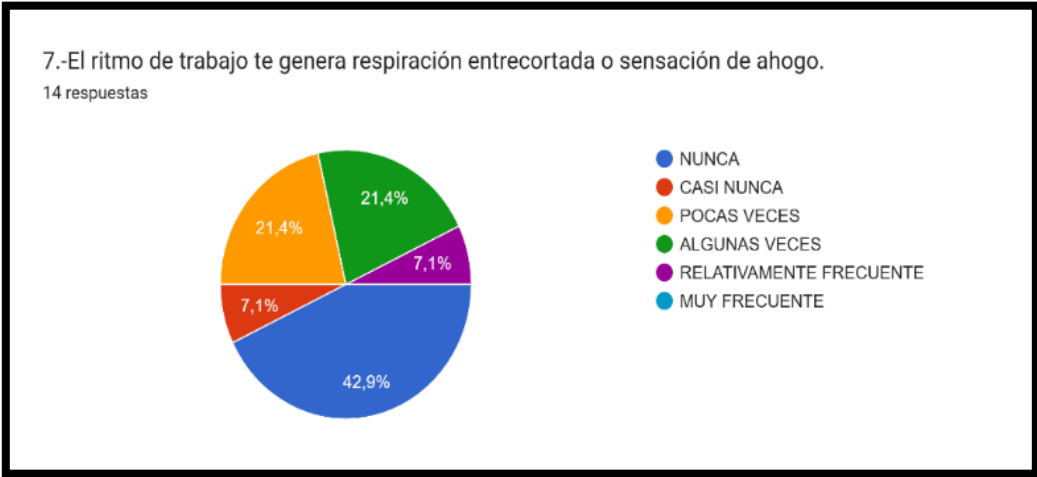
El estudio realizado por Robles Acosta, Alviter Rojas y Martínez Rodríguez (2021) proporciona evidencia significativa al respecto. Los autores destacan que la alta exigencia laboral sigue siendo un elemento presente y constante en el entorno organizacional, el cual, sumado a factores circunstanciales como la incertidumbre sanitaria y el estrés social, podría contribuir significativamente al desgaste emocional y físico de los trabajadores.



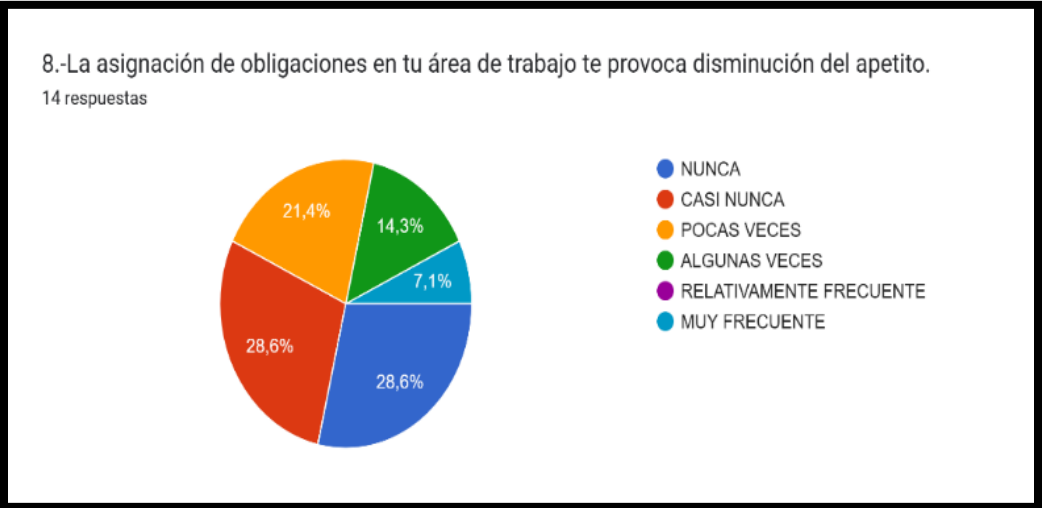
El 35.7% de los participantes indicó que tienden a comer, beber o fumar más de lo habitual por la sobrecarga de trabajo.



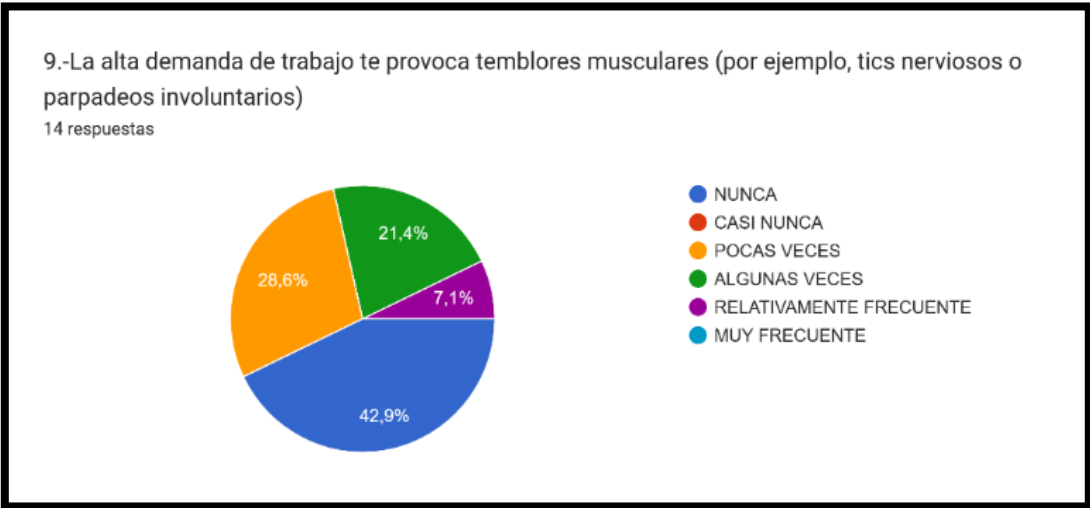
35.7% de la muestra mencionaron que las tareas en el trabajo han provocado disminución del interés sexual.



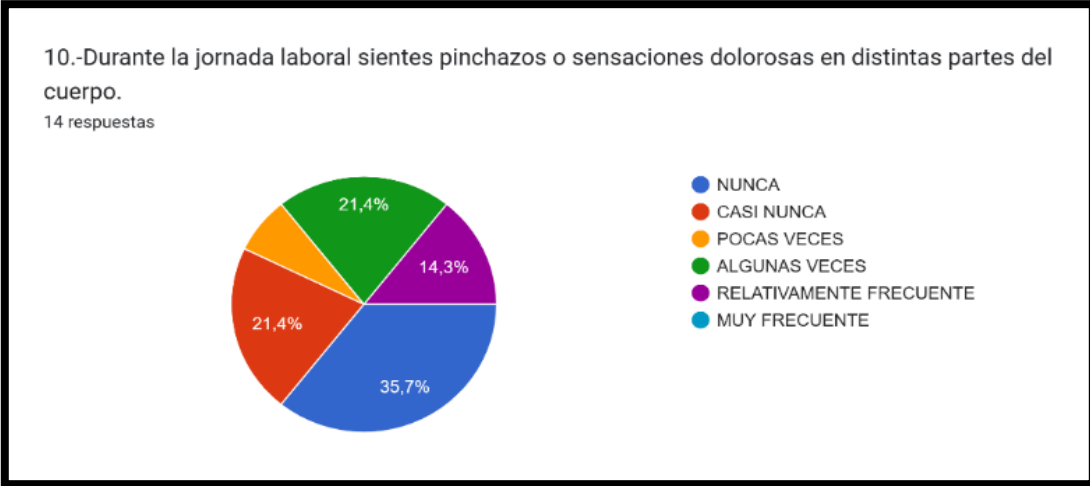
El 49.9% de los participantes refirió haber sufrido de respiraciones entrecortadas o sensaciones de ahogo por el ritmo de trabajo



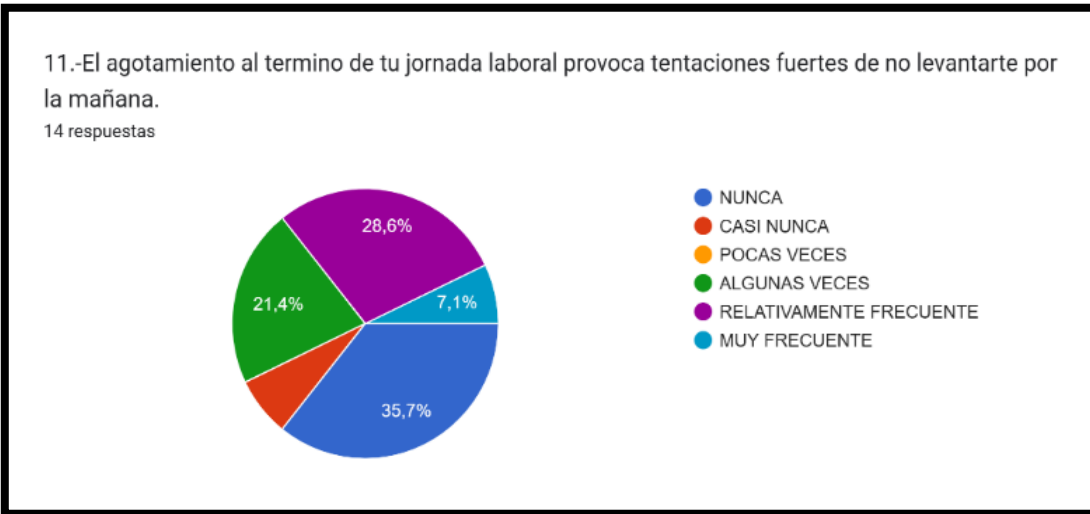
42.8% de la muestra señalaron que la asignación de obligaciones en el área de trabajo les ha provocado disminución del apetito.



57.1% han presentado temblores musculares (tics nerviosos o parpadeos involuntarios) por la alta demanda de trabajo.



42.8% de la muestra ostentaron pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo durante la jornada laboral.



57.1% de los participantes manifestaron que el agotamiento al término de su jornada laboral les ha provocado fuertes tentaciones de no levantarse por la mañana.

El artículo explica cómo el trabajo puede afectar nuestro sueño. Menciona que los horarios irregulares, sobre todo los turnos de noche, el sedentarismo y el uso constante de pantallas cambian nuestros ritmos naturales y hacen más difícil dormir bien. Todo esto puede causar insomnio, cansancio durante el día y una peor calidad del descanso (El País, 2025).



42.8% de la muestra señaló que al ocuparse de situaciones de crisis en el trabajo tienden a sudar o sentir palpitations aceleradas.

Conclusiones obtenidas a partir de la segunda aplicación del instrumento:

Los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento en este segundo momento, revelaron la existencia nuevamente de estrés en los trabajadores administrativos sindicalizados, los resultados por indicadores variaron dentro de los rangos de clasificación, sin embargo, se observa que continua la presencia de una problemática importante que vincula el entorno laboral y el estrés, así como sus afectaciones en la salud de dicha muestra.

COMPARACIÓN ENTRE LOS DOS MOMENTOS DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

“TEST DE ESTRÉS LABORAL”.

1.-¿La presión en el entorno laboral te produce jaquecas y dolores de cabeza?

Frecuencia	Primer Momento (%)	Segundo Momento (%)	Diferencia (↓↑)
Pocas veces	41.7	14.3	↓ 27.4
Algunas veces	8.3	42.9	↑ 34.6
Relativamente frecuente	8.3	7.1	↓ 1.2
Muy frecuente	16.7	7.1	↓ 9.6

Los datos reflejan un reconocimiento más preciso de los síntomas. La mayor concentración en "algunas veces" podría deberse a una toma de conciencia sobre el impacto físico del trabajo. Disminuyen los extremos, lo que indica una mejor evaluación de los efectos cotidianos del estrés. Los datos manifiestan que este patrón podría reflejar un **cambio en la percepción del entorno laboral**: ni tan bueno ni tan malo, pero con más personas reconociendo ciertos niveles de malestar ocasional.

2.-¿La falta de tiempo para consumir alimentos te causa indigestiones o molestias gastrointestinales?

Frecuencia	Primer Momento (%)	Segundo Momento (%)	Diferencia (↓↑)
Pocas veces	8.3	42.9	↑ 34.6
Algunas veces	33.3	21.4	↓ 11.9
Relativamente frecuente	25.0	14.3	↓ 10.7
Muy frecuente	16.7	7.1	↓ 9.6

El cambio en la concentración de respuestas hacia "pocas veces" podría deberse a una mayor capacidad de identificar efectos digestivos menores sin considerarlos graves. La disminución de casos "muy frecuentes" es alentadora y podría indicar mejoras en los hábitos alimenticios.

Lo anterior también podría reflejar **mayor conciencia** sobre cómo el estrés afecta al cuerpo, con un cambio en la percepción personal de los síntomas.

3.-¿En los últimos 3 meses has tenido la sensación de cansancio extremo debido a la carga de trabajo?

Frecuencia	Primer Momento (%)	Segundo Momento (%)	Diferencia (↓↑)
Pocas veces	33.3	21.4	↓ 11.9
Algunas veces	18.7	28.6	↑ 9.9
Relativamente frecuente	8.3	0.0	↓ 8.3
Muy frecuente	16.7	21.4	↑ 4.7

Se aprecia una división en la experiencia del agotamiento: algunos reportan mejoría, otros, empeoramiento. La caída de "relativamente frecuente" y el aumento en "muy frecuente" indican que las condiciones laborales se están separando en dos grupos muy diferenciados.

De igual manera este apartado podría sugerir que el **cansancio extremo por carga laboral** sigue siendo un problema relevante, ya que un grupo de personas se sienten menos afectadas, otras manifiestan un **empeoramiento claro**.

4.-¿Por la sobrecarga de trabajo tiendes a comer, beber o fumar más de lo habitual?

Frecuencia	Primer Momento (%)	Segundo Momento (%)	Diferencia (↓↑)
Pocas veces	33.3	0.0	↓ 33.3
Algunas veces	8.3	14.3	↑ 6.0
Relativamente frecuente	8.3	7.1	↓ 1.2
Muy frecuente	8.3	14.3	↑ 6.0

La eliminación de "pocas veces" sugieren un ajuste en la percepción del comportamiento, aunque el aumento de "muy frecuente" implica que una parte del grupo ha desarrollado hábitos compensatorios más marcados.

5.-¿El agotamiento al término de tu jornada provoca tentaciones fuertes de no levantarte por la mañana?

Frecuencia	Primer Momento (%)	Segundo Momento (%)	Diferencia (↓↑)
Pocas veces	25.0	0.0	↓ 25.0
Algunas veces	16.7	21.4	↑ 4.7
Relativamente frecuente	8.3	28.6	↑ 20.3
Muy frecuente	16.7	7.1	↓ 9.6

Hay un aumento en "relativamente frecuente" y una disminución del "muy frecuente", lo que revela que las experiencias se han polarizado: algunos trabajadores han logrado recuperar energía diaria, mientras otros sienten más desgaste que antes.

Conclusión respecto a la comparación de los periodos de aplicación:

Los datos analizados muestran primeramente una existencia respecto al estrés y una serie de afectaciones en la salud de los individuos quienes participaron con la investigación, los datos permiten evidenciar una transición compleja en la experiencia del estrés laboral y los subfactores relacionados a la afectación de su salud que manifiesta dentro del mismo. Si bien hay indicios de mejora en ciertas respuestas físicas y conductuales, también emergen signos de tensión crónica en parte del grupo encuestado.

El estudio muestra la necesidad de una intervención estructurada y adaptada a los diferentes perfiles de respuesta frente a la carga de trabajo, lo cual permite generar una propuesta de mejora para la presente investigación y la continuación del mismo.

CAPÍTULO V: "PROPUESTA DE MEJORA"

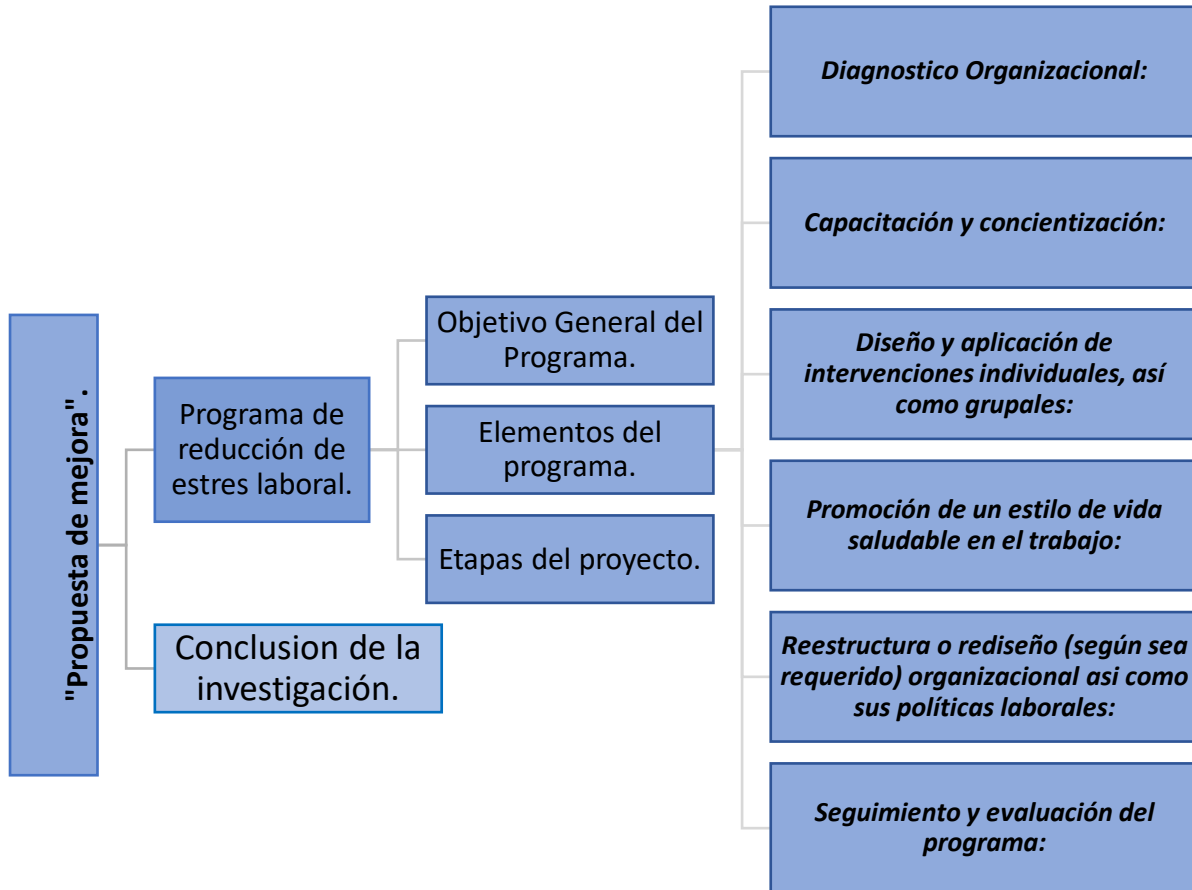


Figura 5. Mapa conceptual del capítulo V (Propuesta de Mejora).

Fuente: Elaboración propia con base en el contenido del capítulo.

Con base en la interpretación y aplicación de las teorías y modelos, la recolección de información para su análisis posterior, la documentación de casos de estudio similares al evento planteado en la investigación y a lo manifestado por el instrumento *Test de estrés laboral* aplicado en dos momentos que manifestó la existencia innegable del estrés laboral en la muestra y el diferente impacto en la salud de los participantes, la investigación presenta la siguiente propuesta de mejora:

Programa de Reducción de Estrés Laboral:

Objetivo General del Programa:

Disminuir los niveles de estrés laboral a través de estrategias que se implementen en todos los niveles de la organización, promoviendo de manera constante el bienestar físico, el bienestar emocional y organizacional de quienes forman parte de la organización.

Elementos del programa:

1. Diagnostico Organizacional:

- a. Aplicar un instrumento validado (como el TEST DE ESTRÉS LABORAL DEL IMSS aplicado en la investigación).*
- b. Dividir los resultados por áreas, niveles de autoridad o genero para su posterior análisis.*
- c. Permitir la identificación de factores que promuevan la aparición del estrés laboral: exceso de carga laboral, el liderazgo del área, el clima organizacional, conflictos existentes en el área, ambigüedad en las funciones a desempeñar dentro del puesto y sus responsabilidades que dé el emanan. etc.*

2. Capacitación y concientización:

- a. *Generar talleres sobre la gestión de estrés, tales como: mindfulness, técnicas de relajación y respiración, etc.*
- b. *Pláticas sobre temas como la salud mental, estilos de alimentación, importancia del sueño y diseño de límites laborales.*
- c. *Capacitación específica para los puestos estratégicos sobre:*
 - *Los estilos de liderazgo como herramienta en la formación de equipos de alto rendimiento.*
 - *La importancia del desarrollo de inteligencia emocional como estrategias de desarrollo en las organizaciones.*
- d. *Generar un calendario interno con las actividades que generen mayor carga laboral y verificar la existencia de esquemas donde se proyecten los procesos de una manera clara y ordenada.*

3. Diseño y aplicación de intervenciones individuales, así como grupales:

- a. *Implementación de espacios físicos para la escucha con personal especializado como psicólogos o coaches.*
- b. *Terapias de apoyo en momentos específicos donde se conozcan situaciones de alto estrés.*
- c. *Generación de grupos de apoyo para el personal cuando se encuentre en crisis o presente desgaste emocional.*

4. Promoción de un estilo de vida saludable en el trabajo:

- a. *Breves espacios de dispersión en la jornada.*
- b. *Acceso a “snacks saludables”.*
- c. *Respeto por el tiempo libre real (no llamadas, no mensajes, no correos con temas laborales fuera del horario del mismo).*
- d. *Diseño de un programa con actividades que fomenten la actividad física.*

5. Reestructura o rediseño (según sea requerido) organizacional así como sus políticas laborales:

- a. *Analizar la distribución de carga laboral.*
- b. *Promover el home office, o generar otras estrategias que permitan mayor ergonomía en el trabajo.*
- c. *Revisar procesos al interior del departamento que sean factores que promuevan la aparición del estrés.*

6. Seguimiento y evaluación del programa:

- a. *Monitoreo de los resultados en aplicación periódica del instrumento utilizado durante el diagnóstico.*
- b. *Búsqueda de datos que permitan establecer indicadores específicos, tales como: rotación, ausentismo, satisfacción, productividad...*
- c. *Integración periódica en la evaluación del programa de instrumentos que permitan conocer y medir el bienestar, así como el clima laboral.*
- d. *Permitir y generar un ajuste del programa con base en los resultados obtenidos durante la implementación del mismo.*

Etapas del proyecto:

<i>Etapas</i>	<i>Actividades propuestas:</i>
<i>1.- Planeación:</i>	<i>Formar el comité, definir sus objetivos y asignar recursos para el mismo.</i>
<i>2.- Diagnostico:</i>	<i>Medición de los niveles de estrés, así como las afectaciones presentes en el departamento.</i>
<i>3.- Diseño:</i>	<i>Estructurar las acciones a implementar como estrategias de mejora.</i>
<i>4.- Implementación:</i>	<i>Arranque de actividades en etapas.</i>
<i>5.- Seguimiento y evaluación:</i>	<i>Monitorear los avances y generar los ajustes pertinentes en búsqueda de la optimización del programa.</i>

CONCLUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:

La presente investigación tuvo como *primer objetivo específico*: “Identificar los principales aspectos de salud que se ven afectados por el estrés laboral en los trabajadores...” lo cual se llevó a cabo con la aplicación del instrumento: *Test de estrés laboral desarrollado por el Instituto Mexicano del Seguro Social en el 2014*.

Se determinó que es continua la presencia del estrés laboral ya que la aplicación de dicho instrumento se hizo en dos momentos:

- Noviembre del 2024.
- Febrero del 2025.

Los resultados mostraron la presencia continua de estrés laboral en ambos periodos y diversas afectaciones en la salud de la muestra planteado en *el segundo objetivo específico* de la presente investigación.

Recabar teorías, modelos y casos de estudio permitieron conocer y entender tanto los elementos de manera separada como una situación que se presenta de manera integrada y articulada dentro de un sistema complejo.

El diseño de una propuesta es el *tercer objetivo específico* de dicha investigación que ofrece un enfoque integral el cual busca reducir el estrés laboral y promover el bienestar tanto personal como organizacional. En esta propuesta se integra diagnóstico, capacitación, atención grupal y personal, fomento de hábitos y una mejora organizacional, todo esto con la finalidad de aumentar el bienestar de los colaboradores y la productividad de la organización, llevando así el entorno laboral hacia uno más sano y eficiente.

Con la suma del cumplimiento de los tres objetivos específicos *se alcanza el logro del objetivo general de la investigación* permitiendo así dar por concluida la misma.

REFERENCIAS:

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Broadbent, D. E. (1971). *Decision and stress*. Academic Press.
- Chiang Vega, M., Gómez Fuentealba, N., & Sigoña Igor, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud [PDF]. *Redalyc*. <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839307002.pdf>
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), 11–28. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1976.tb00325.x>
- Cropley, M., Dijk, D.-J., & Stanley, N. (2006). The relationship between work-related rumination and poor sleep quality. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 391–403. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.4.391>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum.
- Diario Oficial de la Federación. (2018, 23 de octubre). *NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención*. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018
- Dubos, R. (1956). *The Mirage of Health: Utopias, Progress, and Biological Change*. New York: Harper & Row.
- El País. (2025, 10 de febrero). Turnos, sedentarismo, hiperconexión, estrés: cómo el trabajo nos roba el sueño. <https://elpais.com/salud-y-bienestar/2025-02-10/turnos-sedentarismo-hiperconexion-estres-como-el-trabajo-nos-roba-el-sueno.html>
- Engel, G. L. (1977). The need for a new medical model: A challenge for biomedicine. *Science*, 196(4286), 129–136. <https://doi.org/10.1126/science.847460>
- Fischer, F. M. (2012). Relevância dos fatores psicossociais do trabalho na saúde do trabalhador. *Revista de Saúde Pública*, 46(3), 401–403. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67240198001>

Fundación Carlos Slim. (2025). Colitis y gastritis. *ClikiSalud*. <https://www.clikisalud.net/temas-salud/colitis-y-gastritis/>

Gabel-Shemueli, R., Peralta Rondan, V., Paiva Lozano, R. A., & Aguirre Huarcaya, G. (2012). Estrés laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(58), 271–290. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29023348005.pdf>

García Rubiano, M., & Forero Aponte, C. (2014). Cambio organizacional y percepción de la justicia organizacional en una entidad de la ciudad de Bogotá-Colombia. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 10(2), 293–305. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67940023007>

Gilbreath, B., & Benson, P. G. (2004). The contribution of supervisor behaviour to employee psychological well-being. *Work & Stress*, 18(3), 255–266. <https://doi.org/10.1080/02678370412331317499>

Harrison, R. V. (1978). Person–environment fit and job stress. In C. L. Cooper & R. Payne (Eds.), *Stress at work* (pp. 175–205). Wiley.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>

House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Addison-Wesley.

Kasl, S. V., & Cobb, S. (1966). Health behavior, illness behavior, and sick-role behavior. *Archives of Environmental Health*, 12(4), 246–266. <https://doi.org/10.1080/00039896.1966.10664333>

Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: Estrategias sistemáticas de prevención para empleadores, responsables políticos y agentes del sector de la salud*. Organización Mundial de la Salud, 1-27. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf>

Lema Molina, N. C., & Reinoso Avecillas, M. B. (2023). Estrés laboral y desempeño en el personal del Hospital San Francisco, Latacunga. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(3), 109–122. <https://doi.org/10.62452/b92qah29>

Llavina Rubio, N. (2012). Estrés laboral y conductas poco saludables. *Consumer*. <https://www.consumer.es/salud/estres-laboral-y-conductas-poco-saludables.html>

Lozano Luviano, P. (2023, abril 30). México: alarmantes cifras de estrés laboral. *UNAM Global*. https://unamglobal.unam.mx/global_revista/mexico-alarmantes-cifras-de-estres-laboral/

Matud, M. P., García, M. A., & Matud, M. J. (2006). Estrés y malestar en el profesorado. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 6(1), 63–76.

McLeroy, K. R., Bibeau, D., Steckler, A., & Glanz, K. (1988). An ecological perspective on health promotion programs. *Health Education Quarterly*, 15(4), 351–377. <https://doi.org/10.1177/109019818801500401>

Noguera Mas, A. (2024, 6 de febrero). Estrés, la epidemia del siglo XXI. *Top Doctors ES*. <https://www.topdoctors.es/articulos-medicos/estres-la-epidemia-del-siglo-xxi/>

Núñez Palomino, M., & Frezatti, F. (2016). Conflicto de roles, ambigüedad de roles y satisfacción laboral: percepciones de los controladores brasileños. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo*, 51(1), 41–55. <https://doi.org/10.5700/rausp1232>

Organización Mundial de la Salud. (1948). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*. OMS. <https://www.who.int/about/governance/constitution>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2010). *Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS*. Ginebra: OMS. <https://www.who.int>

Orem, D. E. (2001). *Nursing: Concepts of practice* (6th ed.). St. Louis, MO: Mosby.

Payne, R., & Fletcher, B. C. (1983). Job demands, supports, and constraints as predictors of psychological strain among schoolteachers. *Journal of Vocational Behavior*, 22(2), 136–147. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90023-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90023-4)

Pender, N. J., Murdaugh, C. L., & Parsons, M. A. (2011). *Health promotion in nursing practice* (6th ed.). Pearson.

Real Academia Española. (2024). Salud. En *Diccionario de la lengua española* (24.^a ed.). <https://dle.rae.es/salud>

Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150–163. <https://doi.org/10.2307/2391486>

Robles Acosta, C., Alviter Rojas, L. E., & Martínez Rodríguez, E. (2021). Burnout, cargas de trabajo y clima organizacional en trabajadores mexicanos en el contexto del Covid-19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(97), 1029–1050.

Rosenstock, I. M. (1966). Why people use health services. *Milbank Memorial Fund Quarterly*, 44(3), 94–127. <https://doi.org/10.2307/3348967>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). *NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Diario Oficial de la Federación. <https://www.dof.gob.mx>

Salleras, L. (1985). *Salud pública y medicina preventiva*. Barcelona: Salvat.

Seppilli, A. (1971). *Enciclopedia Medica Italiana*. Florencia: Instituto Giovanni Treccani.

World Health Organization. (2008). *Closing the gap in a generation: Health equity through action on the social determinants of health*. <https://www.who.int/publications/i/item/WHO-IER-CSDH-08.1>

Cuernavaca, Morelos a 01 de septiembre del 2025.

DR. FELIPE DE JESÚS BONILLA SÁNCHEZ
DIRECTOR DE LA FACULTAD DE CONTADURÍA,
ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA DE LA UAEM.
PRESENTE.

En mi carácter de revisor de Tesina, hago de su conocimiento que he leído con interés la tesina para obtener el diploma de la **Especialidad en Gestión de Recursos Humanos**, de la sustentante **KARINA ROMERO JUÁREZ**, con matrícula 10082325, con el título **“PROPUESTA PARA MINIMIZAR LAS AFECTACIONES EN LA SALUD DERIVADAS DEL ESTRÉS LABORAL. CASO: COLABORADORES DE LA OFICINA CENTRAL DEL SINDICATO ADMINISTRATIVO DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA”**, por lo cual, me permito informarle que después de una revisión cuidadosa de dicha tesina, concluyo que el trabajo se caracteriza por el establecimiento de objetivos académicos pertinentes y una metodología adecuada para su logro.

Además, construye una estructura coherente y bien documentada, por lo cual considero que los resultados obtenidos contribuyen al conocimiento del tema tratado.

Con base en los argumentos precedentes me permito expresar mi **VOTO APROBATORIO** por lo que de mi parte no existe inconveniente para que la sustentante continúe con los trámites que esta Secretaría de Investigación tenga establecidos para obtener el diploma mencionado.

Atentamente
Por una humanidad culta

Dr. Emmanuel Daniel Cisneros Arizmendi
Profesor de Tiempo Completo de la
Facultad de Contaduría, Administración e Informática



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento con firma electrónica UAEM, soportada por el certificado vigente a la fecha de su elaboración y con efectos plenos de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS PUBLICADOS en el ÓRGANO INFORMATIVO UNIVERSITARIO "ADOLFO MENÉNDEZ SAMARÁ" número 117 de fecha 20 de abril de 2021.

Sello electrónico

EMMANUEL DANIEL CISNEROS ARIZMENDI | Fecha:2025-09-02 16:14:13 | FIRMANTE

i65G76PNAKCM+Rm6m/X3lQzyS2pKkFW+NVotiswu1C28jt+8GPBYG7z98ps288bsHcq1kSVynsfuRcziAXzq1p+s+GTWcgoGL3ln1bYr27dP/on8MQN4/iV3m3DMua+IQBQlxWREmoWvoSETJhgGAFJsZQNxq2K/KH0PSUm9KDjaT0Hqgv2HBPW2wE75yfqFog0brrDvjKNoAwm8B5NAff3OjhUuYpNW9Z2/tCkrXyZvzPm1rkW+H1w86gqMjxSGbGfsEvfiK72HzsoMBq3F4UzRvKPJIXtF91bbKFdbbZ+b/qKdkp2xmZLD2U6uQ77hy5RZJtdufHSukBrQ/g==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



PbSRh7UA3

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/psrQif3W47Yup3Oq6jBCfv51CztAipyf>



UAEM
RECTORÍA
2023-2029



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS



Facultad de Contaduría,
Administración e Informática

FACULTAD DE CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN e INFORMÁTICA

SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN

Cuernavaca, Morelos a 01 de septiembre del 2025.

DR. FELIPE DE JESÚS BONILLA SÁNCHEZ
DIRECTOR DE LA FACULTAD DE CONTADURÍA,
ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA DE LA UAEM.
PRESENTE.

En mi carácter de revisor de Tesina, hago de su conocimiento que he leído con interés la tesina para obtener el diploma de la **Especialidad en Gestión de Recursos Humanos**, de la sustentante **KARINA ROMERO JUÁREZ**, con matrícula 10082325, con el título **“PROPUESTA PARA MINIMIZAR LAS AFECTACIONES EN LA SALUD DERIVADAS DEL ESTRÉS LABORAL. CASO: COLABORADORES DE LA OFICINA CENTRAL DEL SINDICATO ADMINISTRATIVO DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA”**, por lo cual, me permito informarle que después de una revisión cuidadosa de dicha tesina, concluyo que el trabajo se caracteriza por el establecimiento de objetivos académicos pertinentes y una metodología adecuada para su logro.

Además, construye una estructura coherente y bien documentada, por lo cual considero que los resultados obtenidos contribuyen al conocimiento del tema tratado.

Con base en los argumentos precedentes me permito expresar mi **VOTO APROBATORIO** por lo que de mi parte no existe inconveniente para que la sustentante continúe con los trámites que esta Secretaría de Investigación tenga establecidos para obtener el diploma mencionado.

Atentamente
Por una humanidad culta

Dr. Augusto Renato Pérez Mayo
Profesor- investigador de tiempo completo adscrito a la
Facultad de Contaduría, Administración e Informática



Av. Universidad 1001 Col. Chamilpa, Cuernavaca Morelos, México, 62209, edificio 2B, Tel. (777) 329 70 00, Ext. 7917
<https://www.uaem.mx/fcaei> correo: posgrado.fcaei@uaem.mx

UAEM
RECTORÍA
2023-2029



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento con firma electrónica UAEM, soportada por el certificado vigente a la fecha de su elaboración y con efectos plenos de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS PUBLICADOS en el ÓRGANO INFORMATIVO UNIVERSITARIO "ADOLFO MENÉNDEZ SAMARÁ" número 117 de fecha 20 de abril de 2021.

Sello electrónico

AUGUSTO RENATO PEREZ MAYO | Fecha:2025-11-11 15:20:27 | FIRMANTE

ofFNGsnuVyceb9LdEVYyh1pRZI2ewhXgali2dvl2dZ21lk4XXbXzEu2Y7VslWyt86Zeil6Lyw2LZZQCCQ3J99CaDYO7+dbQ+KrODTw/N8x0D9EO3SvAKRHjyWcsz9A53R5qghBS2Hpq0l+azUnAaxOuS7D1xC5W5ABGqivCOTBixNYYI8aX0zdV1MrEL7aG2aEr14T5O9dXQptp7P0oHc7ir5n0Hjg1KUONwbjt0SrePp5HvuZaFIPZSorrcMCzrqthLfxJHxFqzXBT2dYilTMnByupnsxgqe7GRlInggj6q+xxmVPOi/A1ZIkQR9rZAkt2yNI7HmvAuGV9TB8+0UA==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



[vsQ1L7gTk](#)

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/30JtcTVkqogo7huun8TgTmKzZS3jCO2b>



UAEM
RECTORÍA
2023-2029

Cuernavaca, Morelos a 12 de septiembre de 2025.

DR. FELIPE DE JESÚS BONILLA SÁNCHEZ
DIRECTOR DE LA FACULTAD DE CONTADURÍA,
ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA DE LA UAEM.
PRESENTE.

En mi carácter de revisor de Tesina, hago de su conocimiento que he leído con interés la tesina para obtener el diploma de la **Especialidad en Gestión de Recursos Humanos**, de la sustentante **KARINA ROMERO JUÁREZ**, con matrícula 10082325, con el título **“PROPUESTA PARA MINIMIZAR LAS AFECTACIONES EN LA SALUD DERIVADAS DEL ESTRÉS LABORAL. CASO: COLABORADORES DE LA OFICINA CENTRAL DEL SINDICATO ADMINISTRATIVO DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA”**, por lo cual, me permito informarle que después de una revisión cuidadosa de dicha tesina, concluyo que el trabajo se caracteriza por el establecimiento de objetivos académicos pertinentes y una metodología adecuada para su logro.

Además, construye una estructura coherente y bien documentada, por lo cual considero que los resultados obtenidos contribuyen al conocimiento del tema tratado.

Con base en los argumentos precedentes me permito expresar mi **VOTO APROBATORIO** por lo que de mi parte no existe inconveniente para que la sustentante continúe con los trámites que esta Secretaría de Investigación tenga establecidos para obtener el diploma mencionado.

Atentamente
Por una humanidad culta

(FIRMA DIGITAL)

Dra. Eloísa Rodríguez Vázquez
Profesora- investigadora de tiempo completo
Facultad de Contaduría, Administración e Informática



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento con firma electrónica UAEM, soportada por el certificado vigente a la fecha de su elaboración y con efectos plenos de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS PUBLICADOS en el ÓRGANO INFORMATIVO UNIVERSITARIO "ADOLFO MENÉNDEZ SAMARÁ" número 117 de fecha 20 de abril de 2021.

Sello electrónico

ELOISA RODRIGUEZ VAZQUEZ | Fecha:2025-09-12 12:40:38 | FIRMANTE

5NQpQ0fYfzBzKd3iEbxZbR2MZYy/IVxFOt/iYITn833qIKNMf9wD2Ftz4QN1dlkObRyuj+CtyLKGJcSNnjYAWE7oSa/DuCFvvgNMhiMNj0oa4blQApR2lueTocrhgDshhHRkGj5/1n0uf4ZRE72AeAQK9yd3w6BfMmp60OPqBxmjxtbSWd6Joj6obeYpQBn/DhEGCna+/cvAUhUj+e+TUeEXWy22WNEoJO97X6prfQUEMg83KQI6pDfivTwIRd1GxcBGIBzEOziaf5Z9dwepCgKLiopUfte/Y1nBjh9pqNFDpt+G0i8CWUikCLiql6j9PsDesrl3EYllj3t/iYJkA==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



9NbVfF8z3

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/Rqe6LR6MyTaHcE7MtKGWD2jzF5JaptSI>



UAEM
RECTORÍA
2023-2029



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS



Facultad de Contaduría,
Administración e Informática

FACULTAD DE CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN e INFORMÁTICA

SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN
ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Cuernavaca, Morelos a 02 de septiembre de 2025.

DR. FELIPE DE JESÚS BONILLA SÁNCHEZ
DIRECTOR DE LA FACULTAD DE CONTADURÍA,
ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA DE LA UAEM.
PRESENTE.

En mi carácter de revisora de Tesina, hago de su conocimiento que he leído con interés la tesina para obtener el diploma de la **ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**, de la sustentante **KARINA ROMERO JUÁREZ**, con matrícula 10082325, con el título **“PROPUESTA PARA MINIMIZAR LAS AFECTACIONES EN LA SALUD DERIVADAS DEL ESTRÉS LABORAL. CASO: COLABORADORES DE LA OFICINA CENTRAL DEL SINDICATO ADMINISTRATIVO DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA”**, por lo cual, me permito informarle que después de una revisión cuidadosa de dicha tesina, concluyo que el trabajo se caracteriza por el establecimiento de objetivos académicos pertinentes y una metodología adecuada para su logro.

Además, construye una estructura coherente y bien documentada, por lo cual considero que los resultados obtenidos contribuyen al conocimiento del tema tratado.

Con base en los argumentos precedentes me permito expresar mi **VOTO APROBATORIO** por lo que de mi parte no existe inconveniente para que la sustentante continúe con los trámites que esta Secretaría de Investigación tenga establecidos para obtener el diploma mencionado.

Atentamente

Por una humanidad culta

(Firma electrónica)

M en A. Jeanine Villanueva Ávila
Profesora de Tiempo Completo adscrita a la
Facultad de Contaduría, Administración e Informática





UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento con firma electrónica UAEM, soportada por el certificado vigente a la fecha de su elaboración y con efectos plenos de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS PUBLICADOS en el ÓRGANO INFORMATIVO UNIVERSITARIO "ADOLFO MENÉNDEZ SAMARÁ" número 117 de fecha 20 de abril de 2021.

Sello electrónico

JEANINE VILLANUEVA AVILA | Fecha:2025-09-02 19:46:29 | FIRMANTE

.JxpCDWiPJhyDvpS+YKZ0sVI4/UfdGr2QUvOLblq51jEEApnV3JCrTIljwzKddHzjHS82obYT5jzXwZLvTFrbZEXjI8FRPhEDEqaKom2U92MDS151Jq/BrMc7R7PC6EkMP2SNgdD
BQ5T0aSRP1KaCyVZ8Fm2XzJYvtXanvs+fpGt0Tf14ljOMaNTRkoxb9vca/V4pZnjkJ5JyJGGrqVWxGllziqJqZo+Or2c77ZIDAgEXUGD4P3bTwe4nAb8lPII73ymRoad24bXVdvDkgN
Z8ssF5tj9CoGI66mMgCG3PaZDGqWMBYFc0DG66V8Pb2wwRo2NllnIEQ0MIX+dn7hq7A==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o
escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



[cNKHsek10](#)

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/iBW6sDwa8iJw5M2CAE4rolZPzblvbthy>



UAEM
RECTORÍA
2023-2029

Cuernavaca, Morelos a 1 de septiembre del 2025.

DR. FELIPE DE JESÚS BONILLA SÁNCHEZ
DIRECTOR DE LA FACULTAD DE CONTADURÍA,
ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA DE LA UAEM.
PRESENTE.

En mi carácter de revisor de Tesina, hago de su conocimiento que he leído con interés la tesina para obtener el diploma de la **Especialidad en Gestión de Recursos Humanos**, de la sustentante **KARINA ROMERO JUÁREZ**, con matrícula 10082325, con el título **“PROPUESTA PARA MINIMIZAR LAS AFECTACIONES EN LA SALUD DERIVADAS DEL ESTRÉS LABORAL. CASO: COLABORADORES DE LA OFICINA CENTRAL DEL SINDICATO ADMINISTRATIVO DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA”**, por lo cual, me permito informarle que después de una revisión cuidadosa de dicha tesina, concluyo que el trabajo se caracteriza por el establecimiento de objetivos académicos pertinentes y una metodología adecuada para su logro.

Además, construye una estructura coherente y bien documentada, por lo cual considero que los resultados obtenidos contribuyen al conocimiento del tema tratado.

Con base en los argumentos precedentes me permito expresar mi **VOTO APROBATORIO** por lo que de mi parte no existe inconveniente para que la sustentante continúe con los trámites que esta Secretaría de Investigación tenga establecidos para obtener el diploma mencionado.

Atentamente
Por una humanidad culta

Mtro. Miguel Angel García Garnica
Profesor de tiempo completo adscrito a la
Facultad de Contaduría, Administración e Informática



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento con firma electrónica UAEM, soportada por el certificado vigente a la fecha de su elaboración y con efectos plenos de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS PUBLICADOS en el ÓRGANO INFORMATIVO UNIVERSITARIO "ADOLFO MENÉNDEZ SAMARÁ" número 117 de fecha 20 de abril de 2021.

Sello electrónico

MIGUEL ANGEL GARCIA GARNICA | Fecha:2025-09-02 09:51:42 | FIRMANTE

eeR+58soJ21r+q/XziSaSzLlI3qjsQyEqNQy7APXk3CsZ7DIBQcxEQIDTDZJTh3e8ldyLwdEnfiomlp4REi5OTTL9t8XKFECUBu3uxrqkGSoXrOsX3YPmRWmpVX5Cij+TNAp8lANX
eivDYTPWOeG0Bz6kt12Q5PD0OtDVR4bLM2ht21i634g3wXLBvipN9xJxdhdA0g37baGWNMuLoQ7CgosKOsa21zumGHJafoloCFOyWt9NDBGQHPYGvmuEbqGz8hw0Pt4/bMc
Q/oTEmFHagC7kprqUR/dLE4n+PGkkOSvoWk4d1hcE0QkE/fGRZw8zizj0Q/1WeclRSjWeJUOgNQ==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o
escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



[WHwqAixVI](#)

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/9iuPoXvlqQ0an4Lg9VqqwoRMitLRo5Mp>



UAEM
RECTORÍA
2023-2029