

Diagnóstico de los Niveles de Estrés en los Trabajadores del Sector Maquilador de Piedras Negras.

Genovevo González de la Rosa¹¹³

José Eduardo Chacón Alonso¹¹⁴

Jessica Velázquez Castellanos¹¹⁵

Resumen

El proyecto “Diagnóstico de los niveles de estrés en los trabajadores del sector maquilador de Piedras Negras”, tiene la finalidad de analizar y evaluar el desarrollo de los niveles de estrés en los trabajadores del sector maquilador afiliados a la CTM en Piedras Negras, Coahuila, y dar seguimiento a los programas de desarrollo humano, psicosocial y emocional de los trabajadores de este sector maquilador. Una vez identificado, lograr proponer una estrategia que ayude a mitigar los riesgos ocasionados y proponer políticas públicas que coadyuven mitigando el problema. El desarrollo de la investigación, involucra la recopilación de la información bibliográfica, trabajos de campo, análisis de datos y la sistematización se va a realizar en coordinación con la CTM. Coahuila ocupa el segundo lugar nacional en exportaciones; destaca el sector automotriz, cuya producción es la tercera más grande de México. Posee una economía diversificada, que reduce su vulnerabilidad de las variaciones económicas externas e internas. Piedras Negras proporciona derrama económica y genera empleo del sector industrial en la ciudad, por lo que detectar los factores que inhiben el desarrollo emocional de los trabajadores será de suma importancia.

¹¹³ Genovevo González de la Rosa Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Piedras Negras, genovevo.gr@piedrasnegras.tecnm.mx, Maestría en Planificación de Empresas, Docente.

¹¹⁴ José Eduardo Chacón Alonso Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Piedras Negras, eduardo.ca@piedrasnegras.tecnm.mx, Maestría en Administración de Empresas, Docente.

¹¹⁵ Jessica Velázquez Castellanos Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Piedras Negras, jessica.vc@piedrasnegras.tecnm.mx, Maestría en Planeación con Acentuación en Negocios Globales, Docente.



Palabras clave: *estrés, trabajadores, sector maquilador, desarrollo emocional.*

Introducción.

El estrés es uno de los factores clave a tener en cuenta en el área de prevención de riesgos laborales en la actualidad, pero no es, ni mucho menos, un concepto tan moderno como muchas personas creen.

De hecho, los/as científicos/as relacionan la existencia del estrés con los inicios del ser humano. En aquel entonces, el cuerpo debía estar preparado para salir huyendo, si había un peligro inminente para la vida de una persona y la reacción del organismo que permitía esto era lo que ahora se conoce con el nombre de estrés. De hecho, era una manera de activar las energías del cuerpo, para que este fuera capaz de reaccionar rápidamente.

Así pues, las causas iniciales del estrés, como el frío o la supervivencia vital, han evolucionado, pero la reacción del cuerpo no ha cambiado.

1935 fue una fecha clave para la concepción científica del estrés. En este año, el científico canadiense Hans Selye descubrió accidentalmente cómo reacciona el cuerpo en una situación de este tipo. Sus conclusiones se centraron en que produce tres lesiones importantes: hipertrofia de las glándulas suprarrenales, atrofia de los órganos linfáticos y úlceras gastrointestinales sangrantes.

El mismo Selye nombró estrés a la respuesta subjetiva del organismo que le permite sobreponerse a cualquier situación negativa o de peligro, ya sea mental o física. Aunque hay muchos factores que pueden inducir al estrés, uno de los más destacados, en la sociedad actual, es el laboral.

La mayoría de casos de estrés en el trabajo proviene de una situación negativa de relación entre el personal que trabaja, el empleo en sí mismo y la propia empresa. Esto hace que el individuo deba reaccionar para adaptarse a las presiones que recibe de un entorno esencialmente hostil. Esta adaptación pasa por ofrecer una respuesta específica a nivel mental, de organismo e, incluso, de comportamiento.

El objetivo de este proyecto es investigar y analizar la situación de los niveles de estrés en los trabajadores del sector maquilador de Piedras Negras, Coahuila, el impacto en



su salud, la relación con su familia, su rendimiento laboral y personal; así como sus metas y expectativas de vida.

El presente proyecto contribuye con el Plan Nacional de Desarrollo de México 2019-2024, en eje II Política Social, y en el Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Coahuila de Zaragoza 2017-2023 en el eje rector Eje Rector 2 Seguridad y Justicia y en Eje Rector 3 Desarrollo Económico Sustentable, y como se muestra a continuación.

Política Social.

Construir un país con bienestar.

El objetivo más importante del gobierno de la Cuarta Transformación es que en 2024 la población de México esté viviendo en un entorno de bienestar. En última instancia, la lucha contra la corrupción y la frivolidad, la construcción de la paz y la seguridad, los proyectos regionales y los programas sectoriales que opera el Ejecutivo Federal están orientados a ese propósito sexenal.

El Estado de bienestar no es un concepto nuevo. Desde el Siglo XIX, los movimientos obreros impulsaron en muchos países del mundo reivindicaciones que más tarde habrían de quedar plasmadas en políticas sociales tales como los servicios universales y gratuitos de educación y salud, las vacaciones pagadas, la jornada máxima de trabajo y los salarios mínimos. Con marcadas diferencias, tanto en Europa como en Estados Unidos se edificaron Estados de bienestar. En el caso de México, los artículos 3, 27, 123 y otros de la Constitución de 1917 sentaron las bases para un Estado de Bienestar con características propias en un país predominantemente agrario y de tradiciones indígenas comunitarias.

Para edificar el bienestar de las mayorías se requería de una fuerte presencia del sector público en la economía, de enérgicas políticas recaudatorias y de una intervención estatal que moderara las enormes desigualdades sociales en las que desemboca de manera inevitable una economía de mercado sin control alguno. Así pues, hasta hace unas décadas era normal y aceptado que en los países capitalistas industrializados el Estado detentara el monopolio de

sectores estratégicos como las telecomunicaciones y los ferrocarriles, la operación de puertos y aeropuertos, los sistemas de pensiones y, por supuesto, los sistemas de educación y salud.

En la crisis económica de 1973 los grandes capitales y sus ideólogos, los economistas neoliberales, vieron la oportunidad de dismantelar en provecho propio los mecanismos de redistribución, los derechos laborales, los sistemas de enseñanza y salud y todo lo que fuera de propiedad pública. Se alzó en el mundo un clamor concertado que señalaba al sector público como intrínsecamente corrupto y mal administrador, se afirmó que resultaba demasiado costoso mantener los derechos laborales y sociales adujo que el gasto social era inflacionario y generador de déficits incontrolables que acabarían llevando a los países a la bancarrota.

El modelo alternativo, que fue el dismantelamiento del Estado de bienestar y la privatización de todo lo imaginable, tuvo en la dictadura militar chilena (instaurada de manera criminal y violenta en 1973) su primer laboratorio. De allí pasó a Gran Bretaña, en donde fue aplicado por los conservadores y, posteriormente, en 1981, en los Estados Unidos de América en donde se eliminaron un sinnúmero de leyes que regulaban la economía y las finanzas, se redujeron los impuestos y se emprendió una ofensiva en contra de los sindicatos.

Actualmente el 13.8% de los trabajadores del país laboran más de 48 horas a la semana, pero ganan uno o máximo dos salarios mínimos.

Más de 8 millones de trabajadores mexicanos se desempeñan en condiciones críticas o están en busca de un segundo empleo para cubrir sus necesidades básicas. El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) reportó que existen más de 7 millones de mexicanos que laboran en “condiciones insatisfactorias”.

Al número anterior de trabajadores, se suman hombres y mujeres que están en busca de un segundo empleo, para cubrir sus necesidades básicas lo cual incrementa el estrés laboral, y rendimiento del trabajador dentro de la empresa.

La subocupación contempla a todos los trabajadores que aun con empleo buscan otro para completar sus necesidades temporales o económicas. Con este proyecto se detectará el



nivel de estrés de los trabajadores del sector maquilador de la ciudad de Piedras Negras, y se logrará implementar un Programa Integral con la industria maquiladora de la ciudad.

El proyecto busca ayudar a identificar las causas por las que los trabajadores incrementan su nivel de estrés lo que representa un desgaste que puede resultar en una inestabilidad familiar, personal y de salud en las ciudades de Piedras Negras, Coahuila. Aunque existen muchos otros factores, con este proyecto se busca establecer el bienestar social no únicamente del trabajador si no de su familia y núcleo social en que se desarrolla, con ello se lograra una mejor calidad de vida y bienestar social para la Frontera norte del estado de Coahuila de Zaragoza.

En estas circunstancias, el gobierno federal impulsará una nueva vía hacia el desarrollo para el bienestar, una vía en la que la participación de la sociedad resulta indispensable y que puede definirse con este propósito: construiremos la modernidad desde abajo, entre todos y sin excluir a nadie. El derecho a la vida, a la integridad física y a la propiedad serán garantizados por medio de la ya descrita Estrategia Nacional de Paz y Seguridad. El gobierno federal hará realidad el lema “Primero los pobres”, que significa empezar el combate a la pobreza y la marginación por los sectores más indefensos de la población.

Este proyecto es importante ya que contribuye con el Plan Estatal de desarrollo del Estado de Coahuila de Zaragoza 2017-2023:

Eje Rector 2 Seguridad y Justicia.

2.6.3 Procuración de justicia. Proponer iniciativas de ley que fortalezcan las instancias de procuración de justicia para atender adecuadamente las demandas de la sociedad.

Eje Rector 3 Desarrollo Económico Sustentable.

3.4 Empleo y derechos laborales. Crear las condiciones adecuadas para generar empleos de calidad y aumentar la productividad de los trabajadores del estado.

3.4.1 Promover la generación de empleos formales para atender el crecimiento de la fuerza laboral en el estado.

3.4.3 Implementar programas permanentes de capacitación de trabajadores y buscadores de empleo para desarrollar más y mejores competencias laborales.

3.4.5 Promover las condiciones de paz laboral en un marco de legalidad, equidad, certeza jurídica y justicia social.

3.4.8 Promover el cumplimiento de la normatividad en materia de derechos laborales y seguridad social en los centros de trabajo.

3.4.10 Fortalecer el Consejo Estatal de Productividad, con el propósito de atender las necesidades de capacitación, infraestructura, mejora regulatoria, innovación y transferencia de tecnología.

Eje Rector 4. Desarrollo Social Incluyente y Participativo.

4.7. Salud y seguridad social. Contar con un sistema de salud eficiente que impulse la participación y corresponsabilidad de los coahuilenses, basado en la prevención, equidad y calidad en la atención.

4.7.3 Implementar un modelo de atención integral de medicina preventiva que atienda todos los factores de riesgo que incide y lesiones y enfermedades de mayor prevalencia.

4.7.9 Intensificar las acciones de atención médica integral relativas a las principales causas de mortalidad en nuestro estado como la derivada de enfermedades isquémica del corazón, diabetes e hipertensión.

Impacto Económico, Social y Ambiental.

Este proyecto tiene un gran impacto social, económico e industrial ya que busca las causas probables que inhiben el desarrollo y bienestar de las familias nigropetenses causado por el estrés que viven.

Según el INEGI, la tasa de condiciones críticas de ocupación incremento 3.5 puntos. Los trabajadores en condiciones precarias de tiempo o ingresos pasaron de representar el 15.6% al 19.1%.

La subocupación, en comparación con el año pasado la población en esta situación aumento 0.8 puntos porcentuales ubicándose en 7.7% de los ocupados.

Por otra parte, genera conocimiento científico y tecnológico. Científico porque permite estudiar al hombre en su medio de trabajo y generar estrategias y técnicas que le permitan cubrir las necesidades que se derivan de la naturaleza de su trabajo, y sus expectativas de vida en general.

Su impacto será para en el ámbito social de la Región Fronteriza Norte del Estado, en especial en la ciudad de Piedras Negras, debido a que identificará las afectaciones que surgen en la vida de las trabajadoras del sector maquilador de la ciudad de Piedras Negras y en coordinación y vinculación con las cámaras industriales de la ciudad y la CTM con el Tecnológico Nacional de México Campus Piedras Negras se planteara de acuerdo a los resultados obtenidos el Programa de ejecución para mitigar las causas durante el 2020 y 2021.

Antecedentes.

Consecuencias del Estrés

Efectos Psicológicos:

Ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, frustración, culpabilidad, vergüenza, irritabilidad y mal humor, melancolía, baja autoestima, amenaza y tensión, nerviosismo, soledad y aspectos cognitivos; Incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental.

Efectos Psicosociales:

Propensión a sufrir accidentes, drogadicción, arranques emocionales, excesiva ingestión de alimentos o pérdida de apetito, consumo excesivo de alcohol o tabaco, excitabilidad, conducta impulsiva, habla afectada, risa nerviosa, inquietud, temblor.

El estrés como respuesta Efectos Biológicos:

Aumento de las catecolaminas (hormonas) y corticoides en sangre y orina, elevación de los niveles de glucosa sanguíneos, incrementos del ritmo cardiaco y de la presión sanguínea, sequedad de boca, exudación, dilatación de las pupilas, dificultad para respirar, escalofríos, nudos de la garganta, entumecimiento y escozor de las extremidades.

Efectos Laborales:

Ausentismo, relaciones laborales pobres y baja productividad, alto índice de accidentes y de rotación del personal, clima organizacional pobre, antagonismo e insatisfacción en el trabajo.

Teorías Relacionadas con el Estrés

Teoría Psicológica.

Lazarus y Susan Folkman; Definieron el estrés psicológico como una relación particular entre la persona y el entorno, valorada por la persona como una situación que le sobrepasa o pone en peligro su bienestar.

Aspectos significativos de esta definición. Lazarus y Folkman adoptan una posición basada en la interacción, afirmando que el estrés hace referencia a una relación existente entre la persona y el entorno. También considera que la clave de esta interacción es la valoración personal de la situación psicológica. Por último, creen que esta situación debe considerarse como una condición amenazante, desafiante o peligrosa.

Respuesta del Organismo ante el Estrés:

La respuesta del organismo es proporcional a la intensidad de la agresión. “La gente puede estar expuesta a una serie de agentes como el frío, trabajo muscular pesado y ansiedad, que al principio tenían un efecto muy alergógeno; sin embargo, por una prolongada exposición más temprana o más tarde, todas las resistencias se desmoronan y el agotamiento sobreviene”. La enfermedad de adaptación sobreviene como consecuencia de la incapacidad del organismo para hacer frente a la agresión mediante una reacción de adaptación adecuada. Los principales reguladores del estrés son el cerebro, el sistema nervioso, la hipófisis, la tiroides, las suprarrenales, el hígado, los riñones, el páncreas, los vasos sanguíneos, los glóbulos blancos y las células del tejido conjuntivo.

Existen una serie de hormonas propias del estado de estrés y la reacción de alarma pone en alerta a todo el organismo. La mala adaptación del organismo ante tanto agente agresor mantenido en el tiempo, baja las defensas y predisponen además a las enfermedades nerviosas y mentales.

Teoría Biológica:

El fisiólogo Walter Cannon (1871-1945), introduce el término estrés para referirse a la reacción fisiológica provocada por la percepción de situaciones aversivas o amenazantes. Desde el punto de vista biológico se pueden definir los estímulos o situaciones en estresores, que, por su capacidad para producir cambios fisiológicos en el organismo, automáticamente disparan la respuesta de estrés, causando enfermedades como: Colitis, Ulceras Gástricas, Migrañas, Gastritis, Lumbago. Los estímulos aversivos pueden producir, además de respuestas emocionales negativas, un daño en la salud de las personas. Por ejemplo, los sucesos familiares que causan estrés, como mudanzas, cambio de empleo, divorcio y muerte.

Muchos de estos efectos dañinos no son producidos por los propios estímulos. Si no por las reacciones a ellos. Por tanto, la expresión de las emociones negativas puede tener efectos negativos, sobre quienes las experimentan y sobre aquellas con quienes interactúan.

Teoría Social:

Los teóricos Lazarus y Folkman (1984) consideraron la salud y la energía como una de las fuentes importantes de afrontamiento. Los individuos fuertes y saludables pueden responder mejor a las demandas externas e internas que las personas débiles, enfermas y cansadas. Dentro de estas resistencias aparecen las habilidades sociales. La confianza que uno tiene en su propia capacidad de hacer que otras personas colaboren puede constituir una importante fuente de manejo del estrés. Íntimamente relacionado con este recurso está el Apoyo social o la sensación de aceptación, afecto o valoración por parte de otras personas.

Según esta teoría existen circunstancias que el individuo experimenta cuando se relaciona con su medio ambiente y con la sociedad que lo rodea y éstas muchas veces pueden convertirse en algo nocivo para la salud y el equilibrio de su relación con los demás y el trabajo mismo provocando el estrés.

Teoría Industrial:

Vitaliano y Cols. ,1988) Establecieron diversos estudios han confirmado que la combinación entre una exigencia elevada y un escaso nivel de control produce estrés a la vez que está relacionada con las enfermedades cardiovasculares.

El avance tecnológico ha provocado que el trabajo manual, artesanal sea reemplazado por un trabajo mecanizado, automatizado, en cadena, a veces viable, pero muy veloz, quizá menos fatigoso físicamente. Por otra parte, la sociedad organizada pide a sus miembros una calma aparente y que soporten presiones sin protestar. Todo lo anterior, potencia los factores causantes de estrés.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se refiere al estrés laboral en los siguientes términos: “Esta enfermedad es un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo. Resiente la productividad, al afectar la salud física y mental de los trabajadores”. Múltiples estudios epidemiológicos han demostrado que la salud está relacionada con factores psicosociales presentes en el trabajo y que la función de esos factores, tanto con respecto al estado de salud como a las causas de la enfermedad, es de alcance relativamente general.

Factores Psicosociales y Organizativos

Los factores que provocan el estrés pueden atribuirse a aspectos relacionados a la organización o a factores personales que surgen en la vida privada del empleado. Los estresores se pueden clasificar en extra organizacionales e intra organizacionales.

Los primeros: Son eventos o situaciones ajenos a la vida laboral inmediata de la persona pero que influyen en el trabajo y en el desempeño.

Los segundos: Se relacionan con la fuente inicial del estresor y puede ser de tres tipos: individuales, grupales y organizacionales.

Los investigadores Sarason (1988) afirman que las situaciones que despiertan estrés pueden analizarse en términos de su: duración, gravedad, predictibilidad, grado de pérdida de control, grado de confianza que la persona tiene en sí misma y de lo que repentinamente ha aparecido la situación.

Los Trastornos al Estrés

Señalan también como los trastornos reactivos, breves o prolongados, que son desadaptaciones al estrés; los trastornos postraumáticos al estrés que son ocasionados por la ansiedad y los trastornos disociativos en los que las personas utilizan una variedad de maniobras para escapar de las angustias y conflictos despertados por el estrés. Drogas, alcoholismo y violencia familiar.

Mario Timio (1983) al reseñar varios estudios sobre el estrés, encontró que éste puede surgir del contexto social donde vive la persona y que una lista de situaciones productoras de estrés creadas por el contraste entre el sistema organizativo y la idiosincrasia personal puede ser la siguiente:

1. Estrés debido a los rápidos cambios ambientales y tecnológicos que progresan hacia la institucionalización.
2. Estrés a nivel individual producido por modificaciones del papel personal en el ámbito de cierto contexto social y laboral (arranque de una carrera, realización de proyectos, éxitos personales), etc.
3. Estrés originado por las relaciones con el grupo (familia, grupo de trabajo y amigos).
4. El estrés surgido de la polivalencia de papeles que se ejercen en el contexto social en el cual se actúa.

Factores del ámbito laboral que pueden incidir para que haya presencia de estrés en trabajadores, según Mario Timio (1983) son los siguientes:

- a) Falta de tiempo.
- b) Situaciones incontrolables constantes.
- c) Distracciones ajenas a tareas específicas.
- d) Falta de espacio en su ámbito laboral.
- e) Incertidumbre general.
- f) Mucha carga de trabajo.
- g) Pérdida de discrecionalidad o de control en las tareas.

h) Falta de apoyo por jefes o compañeros.

i) Demandas extremas por responsabilidades, tareas repetitivas y bajos salarios.

Afirma que los factores que se pueden modular ante la respuesta de los elementos que generan estrés son la constitución personal y hereditaria, el carácter, la cultura y la educación, entre otros.

Estrés Laboral.

El Fisiólogo Selye en (1975), describió lo que se ha dado en llamar “síndrome de adaptación general”, que se caracteriza por una exposición prolongada al estrés. Desde entonces se ha convertido en un concepto muy útil para explicar diversas situaciones derivadas del ritmo de trabajo y su volumen; y es desde la década de los 80’s que se está estudiando el efecto del estrés en la reducción del rendimiento laboral, como un fenómeno que afecta fuertemente a la empresa moderna.

¿Cuáles son las causas y efectos del estrés laboral? Se mencionan a continuación algunos de ellos:

- Empleo inestable.
- Ritmo de trabajo.
- Tareas peligrosas.
- Falta de apoyo.
- Elevado nivel de responsabilidad.

Algunos de los efectos son de índole psíquica, física principalmente. Importancia del manejo del estrés.

Es necesario motivar y preparar a los miembros de las organizaciones laborales para afrontar con tenacidad y valentía los retos planteados a nivel laboral, sin descuidar su salud ocupacional para incrementar la eficiencia el logro de metas que se propongan. Como seres humanos racionales lo inteligente y positivo es saber controlar las tensiones para canalizarlas luego de manera positiva.

Resultados/discusión.

El organismo siempre se encuentra en un estado de estrés mínimo que, ante determinadas situaciones, se incrementa pudiendo producir un efecto beneficioso o negativo, dependiendo de si la reacción del organismo es suficiente para cubrir una determinada demanda o ésta "supera" a la persona. Este nivel de equilibrio dependerá de los factores individuales (disposición biológica y psicológica) de las distintas situaciones y experiencias.

Un determinado grado de estrés estimula el organismo y permite que éste alcance su objetivo, volviendo a la "normalidad" cuando el estímulo ha cesado. Por ejemplo, cuando un atleta intenta conseguir un buen resultado en una competición, está sometido a un estrés que implica un aumento de la actividad muscular (más irrigación, el corazón late más rápido, etc.) lo que le ayudará a alcanzar el éxito y conseguir su objetivo. Una vez finalizadas las pruebas atléticas, se produce un descenso de las constantes y el organismo vuelve a su estado basal.

Cuando se mantiene la presión y se entra en el estado de resistencia, las personas empiezan a tener una sensación de discomfort (tensión muscular, palpitaciones, etc.). Si continúa el estresor, se llega al estado de agotamiento, con posibles alteraciones funcionales y/u orgánicas: son las llamadas "enfermedades de adaptación". Estos síntomas son percibidos como negativos por las personas y producen preocupación, lo que a su vez agrava los síntomas y así puede llegar a crearse un círculo vicioso.

¿Cómo está posicionado México en cuanto al estrés?

El estrés laboral en México ya se sitúa a la cabeza del ranking mundial, superando por primera vez a China, que hasta ahora lideraba esta temida clasificación. Según un estudio elaborado por la compañía Regus, el 75% de las personas que padecen estrés en México señala el entorno laboral como origen, cifra que baja hasta el 73% en el caso de China, seguida de lejos por Estados Unidos, con un 59%. Cerca de un 40% de los empleados mexicanos padecen las consecuencias del estrés laboral, es decir, sólo en México, aproximadamente 18,4 millones de personas conviven con este tipo de estrés.

Llama la atención que este mal está escalando posiciones en las economías emergentes, que parecen exigir un esfuerzo extra a sus trabajadores. Por otra parte (y

paradójicamente), las importantes pérdidas económicas debido al mayor ausentismo y a la bajada de la productividad son sólo uno de sus efectos. Las estadísticas señalan que los varones tienen mayor probabilidad de sufrir estrés laboral que las mujeres. En lo que se refiere a la edad, los jóvenes de entre 18 y 30 años parecen ser los más propensos a sufrirlo. Entre las causas más comunes destacan las presiones por parte de superiores y clientes (con un 36%), seguidas de la falta de estabilidad laboral (miedo a ser despedidos), la excesiva carga de trabajo y las presiones financieras.

El estrés laboral en México es un grave problema a nivel social y económico, ya que, por una parte, perjudica la salud del trabajador (aquí puede ver cuáles son sus síntomas), y por otra, disminuye la productividad de las empresas, haciéndolas menos rentables y competitivas en un mercado cada vez más globalizado, donde el capital humano se desvela como un activo clave para el éxito.

El estrés laboral, según un estudio elaborado por la OIT (Organización Internacional del Trabajo), podría suponer pérdidas de entre el 0,5% y el 3,5% del PIB de los países. Si bien no existen datos estadísticos sobre las pérdidas económicas que el estrés laboral produce en México, dichas estimaciones supondrían unas pérdidas aproximadas de entre 5.000 y 40.000 millones de dólares (USD), como media 0,3 billones de pesos mexicanos al año.

Entre las profesiones más propensas a sufrir estrés encontramos resultados tan dispares como meseros, profesores, contadores, personal administrativo, vendedores o mineros, si bien, prácticamente ningún tipo de profesión está libre de la sombra del estrés laboral en México.

En la última década en nuestro país la ansiedad, el estrés y la depresión se han convertido en padecimientos comunes para los trabajadores de distintas ramas productivas. En el afán de adaptarse a los efectos de la globalización, las empresas han implementado malas prácticas y procesos organizacionales en los que es claro que se dejó de ver que el activo más importante de las empresas son sus colaboradores.

Esto obligó al gobierno mexicano, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) a establecer pautas para identificar y tratar estas alteraciones con la NOM 035, que es obligatoria, en su cumplimiento, a partir de octubre del 2019.

Aunque es cierto que el ser humano suele vivir cierto grado de estrés de manera común, como el nervio del actor antes de entrar a escena, o del deportista antes de que inicie su competencia, el problema está cuando la presión es constante, persistente y en aumento, y no ofrece espacios y momentos de relajación.

El estrés laboral se manifiesta sobre todo de dos formas: como adicción al trabajo (workaholic o trabajolismo) y el síndrome del quemado o de burnout.

La adicción al trabajo es frecuente entre colaboradores que muestran un compromiso desmedido a la organización; el padecimiento se incrementa con la tecnología. El workaholic suele desarrollar estrés, problemas familiares y personales, gastritis, colitis, problemas cardiovasculares e insomnio.

En el otro extremo está el Síndrome del quemado o burnout: el agotamiento físico, emocional y mental en el que las personas pierden interés por sus tareas, tienen una autoestima menoscabada y padecen profundas depresiones.

Algunas medidas para la atención del estrés según la OMS son: redefinición del trabajo mediante la modificación de exigencias laborales, asegurarse que los empleados obtengan los conocimientos y capacidades necesarias, aumento del control que ejerce el empleado sobre su trabajo, aumento de calidad y cantidad de apoyo que recibe el empleado, capacitación en gestión del estrés, ergonomía y diseño ambiental, perfeccionamiento de la gestión y perfeccionamiento institucional.

Marco Teórico.

El método a utilizar en este proyecto es investigación descriptiva, que consiste en conocer las situaciones que se presentan y necesidades, así como, las diferentes situaciones que presentan los trabajadores del sector maquilador en la frontera norte de Coahuila.

Se realizará por medio de la revisión bibliográfica y documental tanto impresa como

digitalizada, información a través de la observación directa e indirecta y encuestas, análisis de las mismas, observación del contexto, o ambiente del objeto de estudio, entrevistas a personajes claves que tengan relación con situaciones que presenten los trabajadores del sector maquilador en la frontera norte de Coahuila.

Se calcula la muestra estadística con la fórmula:

$$n = \frac{N Z_{\alpha}^2 p * q}{d^2 (N - 1) + Z_{\alpha}^2 p * q}$$

Donde:

- N = Total de la población
- Z_{α} = 1.28 al cuadrado (si la seguridad es del 80%)
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
 - q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
 - d = precisión (en su investigación use un 5%)

El universo de los trabajadores del sector maquilador en la frontera norte de Coahuila, es un total de 11,573 y el tamaño de la muestra es de 162 con un 80% de confianza y 5% de error.

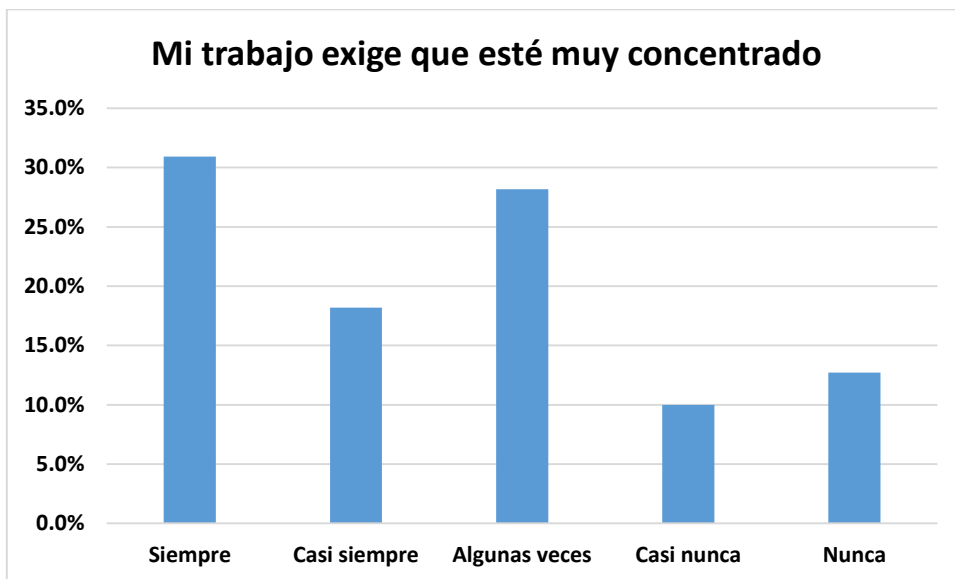
Resultados.

El resultado de las encuestas realizadas a trabajadores de la industria maquiladora en Piedras Negras, Coahuila, es el siguiente:

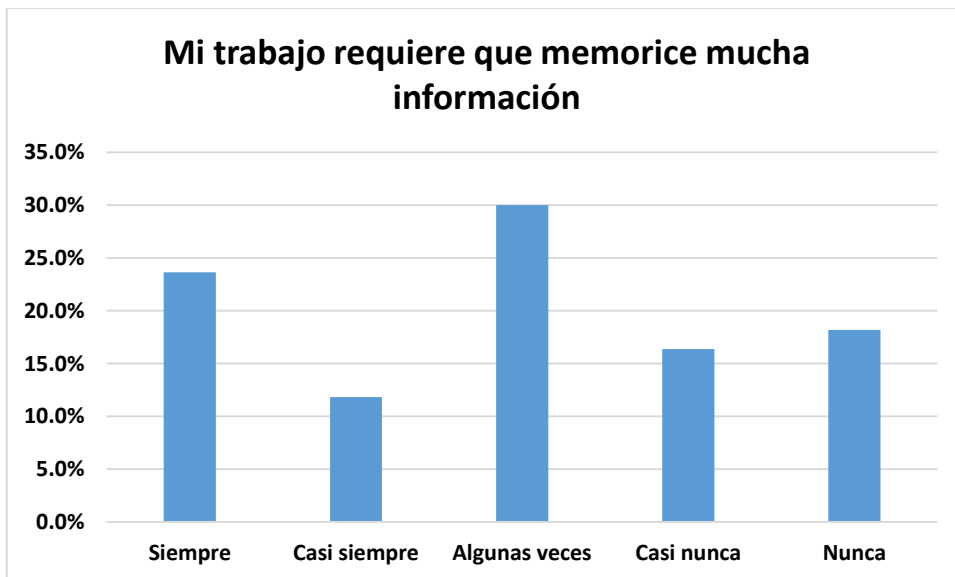
1. Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico.
 - a. Siempre 4.5%
 - b. Casi siempre 10.9%
 - c. Algunas veces 40.9%
 - d. Casi nunca 18.2%
 - e. Nunca 25.5%
2. Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo.
 - a. Siempre 14.5%
 - b. Casi siempre 5.5%

- c. Algunas veces 43.6%
 - d. Casi nunca 15.5%
 - e. Nunca 20.9%
3. Considero que las actividades que realizo son peligrosas.
- a. Siempre 1.8%
 - b. Casi siempre 0.9%
 - c. Algunas veces 23.6%
 - d. Casi nunca 21.8%
 - e. Nunca 51.8%
4. Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedar me tiempo adicional a mi turno.
- a. Siempre 7.3%
 - b. Casi siempre 18.2%
 - c. Algunas veces 40.9%
 - d. Casi nunca 9.1%
 - e. Nunca 24.5%
5. Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar.
- a. Siempre 8.2%
 - b. Casi siempre 11.8%
 - c. Algunas veces 34.5%
 - d. Casi nunca 13.6%
 - e. Nunca 31.8%
6. Considero que es necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado.
- a. Siempre 3.6%
 - b. Casi siempre 16.4%
 - c. Algunas veces 40.0%
 - d. Casi nunca 11.8%
 - e. Nunca 28.2%

7. Mi trabajo exige que esté muy concentrado.



8. Mi trabajo requiere que memorice mucha información.



9. Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo.

- a. Siempre 13.6%
- b. Casi siempre 4.5%
- c. Algunas veces 30.9%

d. Casi nunca 21.8%

e. Nunca 29.1%

10. En mi trabajo soy responsable de cosas de mucho valor.



11. Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo.

a. Siempre 16.4%

b. Casi siempre 6.4%

c. Algunas veces 21.8%

d. Casi nunca 15.5%

e. Nunca 40.0%

12. En mi trabajo me dan órdenes contradictorias.

a. Siempre 6.4%

b. Casi siempre 5.5%

c. Algunas veces 21.8%

d. Casi nunca 15.5%

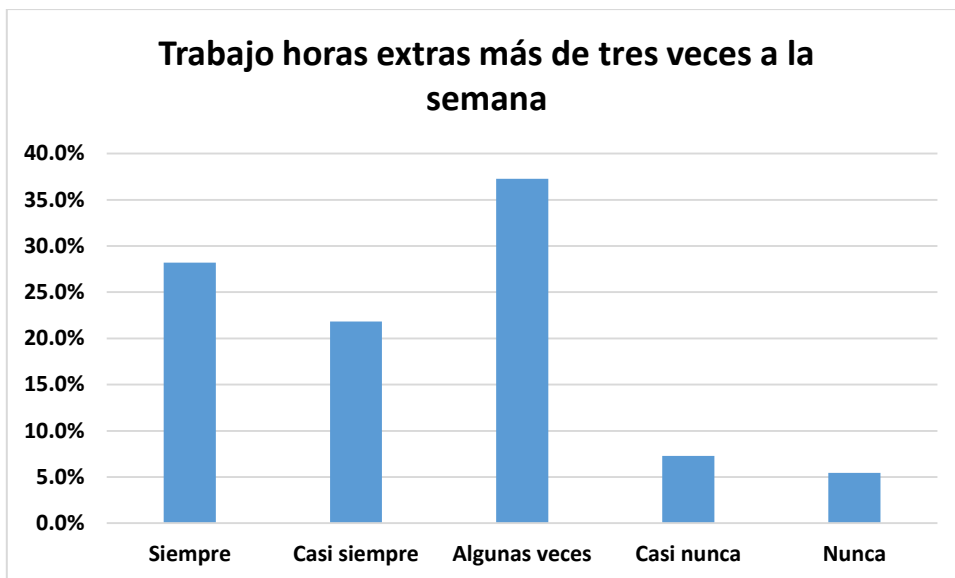
e. Nunca 40.0%

13. Considero que en mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias.

a. Siempre 3.6%

- b. Casi siempre 1.8%
- c. Algunas veces 18.2%
- d. Casi nunca 16.4%
- e. Nunca 60.0%

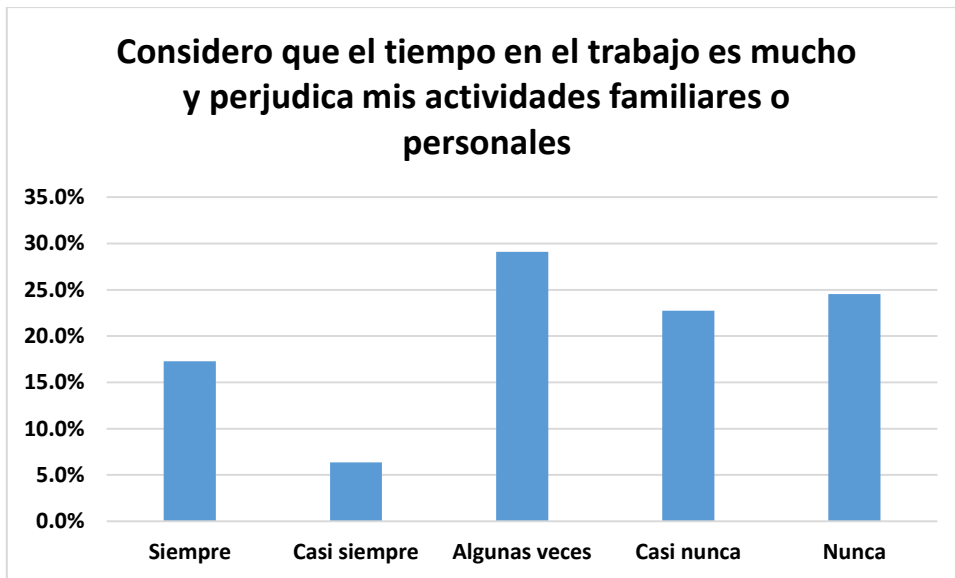
14. Trabajo horas extras más de tres veces a la semana.



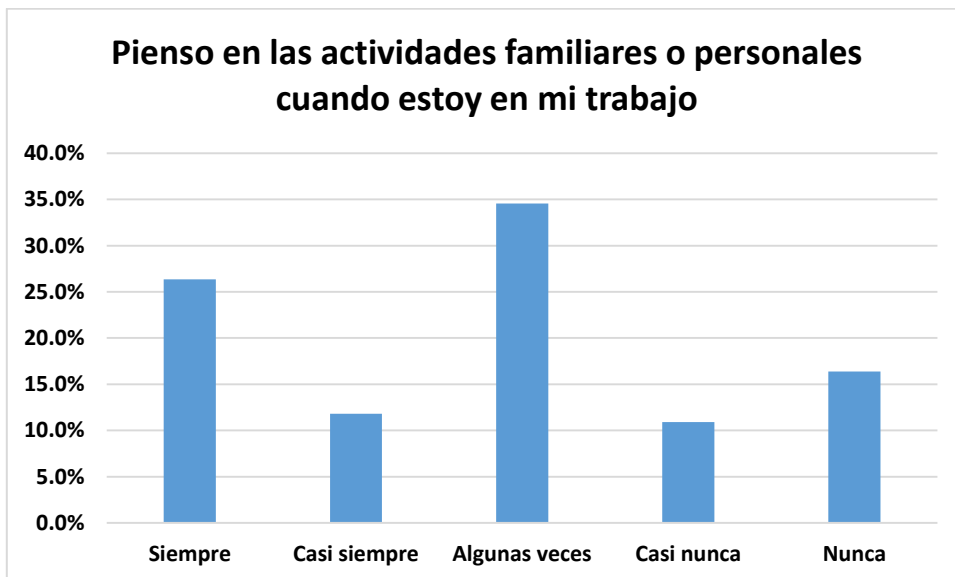
15. Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana.

- a. Siempre 7.3%
- b. Casi siempre 7.3%
- c. Algunas veces 41.8%
- d. Casi nunca 17.3%
- e. Nunca 26.4%

16. Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales.



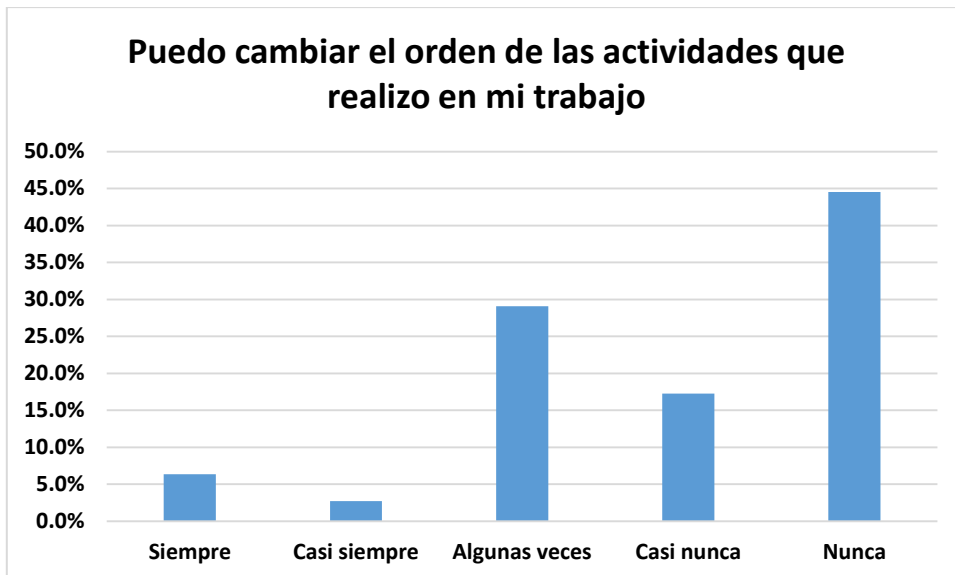
17. Pienso en las actividades familiares o personales cuando estoy en mi trabajo.



18. Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades.

- a. Siempre 33.6%
- b. Casi siempre 23.6%
- c. Algunas veces 37.3%
- d. Casi nunca 2.7%

- e. Nunca 2.7%
19. En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto.
- a. Siempre 23.6%
 - b. Casi siempre 19.1%
 - c. Algunas veces 31.8%
 - d. Casi nunca 12.7%
 - e. Nunca 12.7%
20. Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito.
- a. Siempre 10.0%
 - b. Casi siempre 12.7%
 - c. Algunas veces 51.8%
 - d. Casi nunca 15.5%
 - e. Nunca 10.0%
21. Puedo reducir la velocidad a la que realizo mis actividades en mi trabajo.
- a. Siempre 20.0%
 - b. Casi siempre 11.8%
 - c. Algunas veces 43.6%
 - d. Casi nunca 11.8%
 - e. Nunca 12.7%
22. Puedo cambiar el orden de las actividades que realizo en mi trabajo.



23. Me informan con claridad cuáles son mis funciones.

- a. Siempre 50.0%
- b. Casi siempre 23.6%
- c. Algunas veces 22.7%
- d. Casi nunca 0.0%
- e. Nunca 3.6%

24. Me explican claramente los resultados que debo obtener en mi trabajo.

- a. Siempre 50.9%
- b. Casi siempre 18.2%
- c. Algunas veces 25.5%
- d. Casi nunca 2.7%
- e. Nunca 2.7%

25. Me informan con quien debo resolver problemas o asuntos de trabajo.

- a. Siempre 62.7%
- b. Casi siempre 16.4%
- c. Algunas veces 10.0%
- d. Casi nunca 5.5%

- e. Nunca 5.5%
26. Me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo.
- a. Siempre 37.3%
 - b. Casi siempre 12.7%
 - c. Algunas veces 21.8%
 - d. Casi nunca 8.2%
 - e. Nunca 20.0%
27. Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo.
- a. Siempre 41.8%
 - b. Casi siempre 17.3%
 - c. Algunas veces 20.9%
 - d. Casi nunca 8.2%
 - e. Nunca 11.8%
28. Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones.
- a. Siempre 25.5%
 - b. Casi siempre 15.5%
 - c. Algunas veces 38.2%
 - d. Casi nunca 6.4%
 - e. Nunca 14.5%
29. Mi jefe me ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo.
- a. Siempre 47.3%
 - b. Casi siempre 22.7%
 - c. Algunas veces 20.0%
 - d. Casi nunca 3.6%
 - e. Nunca 6.4%
30. Puedo confiar en mis compañeros de trabajo.
- a. Siempre 17.3%

- b. Casi siempre 20.9%
 - c. Algunas veces 44.5%
 - d. Casi nunca 6.4%
 - e. Nunca 10.9%
31. Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo los compañeros colaboran.
- a. Siempre 41.8%
 - b. Casi siempre 21.8%
 - c. Algunas veces 26.4%
 - d. Casi nunca 6.4%
 - e. Nunca 3.6%
32. Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades.
- a. Siempre 32.7%
 - b. Casi siempre 15.5%
 - c. Algunas veces 35.5%
 - d. Casi nunca 9.1%
 - e. Nunca 7.3%
33. En mi trabajo puedo expresarme libremente.
- a. Siempre 26.4%
 - b. Casi siempre 18.2%
 - c. Algunas veces 34.5%
 - d. Casi nunca 9.1%
 - e. Nunca 11.8%
34. Recibo críticas constantes a mi persona y/o trabajo.
- a. Siempre 9.1%
 - b. Casi siempre 10.0%
 - c. Algunas veces 15.5%
 - d. Casi nunca 20.0%

- e. Nunca 45.5%
35. Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones.
- a. Siempre 3.6%
 - b. Casi siempre 5.5%
 - c. Algunas veces 16.4%
 - d. Casi nunca 9.1%
 - e. Nunca 65.5%
36. Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones.
- a. Siempre 1.8%
 - b. Casi siempre 3.6%
 - c. Algunas veces 16.4%
 - d. Casi nunca 7.3%
 - e. Nunca 70.9%
37. Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme parecer un mal trabajador.
- a. Siempre 3.6%
 - b. Casi siempre 1.8%
 - c. Algunas veces 13.6%
 - d. Casi nunca 6.4%
 - e. Nunca 74.5%
38. Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen a otros trabajadores.
- a. Siempre 3.6%
 - b. Casi siempre 4.5%
 - c. Algunas veces 8.2%
 - d. Casi nunca 12.7%
 - e. Nunca 70.9%

39. Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o mejora en mi trabajo.

- a. Siempre 4.5%
- b. Casi siempre 4.5%
- c. Algunas veces 9.1%
- d. Casi nunca 12.7%
- e. Nunca 69.1%

40. He presenciado actos de violencia en mi centro de trabajo.

- a. Siempre 0.9%
- b. Casi siempre 1.8%
- c. Algunas veces 7.3%
- d. Casi nunca 6.4%
- e. Nunca 83.6%

Conclusiones.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral es identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima

Partiendo de esta definición, encontramos algunas de las respuestas de la encuesta como posibles focos de estrés en los trabajadores, siendo los siguientes:

- Mi trabajo exige que esté muy concentrado.
- Mi trabajo requiere que memorice mucha información.
- En mi trabajo soy responsable de cosas de mucho valor.
- Trabajo horas extras más de tres veces a la semana.
- Puedo cambiar el orden de las actividades que realizo en mi trabajo
- Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales.

- Pienso en las actividades familiares o personales cuando estoy en mi trabajo.

Las primeras 5 preguntas nos indican que los trabajadores pueden estar propensos a carga mental por tiempo prolongados.

Olga Sebastián García y Ma. Ángeles del Hoyo Delgado en su documento La Carga Mental de Trabajo, nos definen la carga mental como el conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, es decir, nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo. Ahora, la carga mental inadecuada es cuando las exigencias no se adaptan a la capacidad de respuesta del trabajador.

Las exigencias del trabajo vienen determinadas, fundamentalmente, por las exigencias de la tarea a realizar, es decir, por el contenido del trabajo o de la tarea, que a su vez depende de la información que debe tratarse o manejarse en el puesto de trabajo, es decir, de la información que el individuo recibe en su puesto de trabajo y a la que debe dar respuesta.

Pero, además, las exigencias del trabajo están influenciadas por las condiciones en las que se realiza la tarea, es decir, por factores del entorno de trabajo, como los factores del ambiente físico, los factores psicosociales y de organización del trabajo, y los factores relacionados con el diseño del puesto.

La consecuencia más directa de una carga mental de trabajo inadecuada es la fatiga mental, que aparece cuando, para realizar una tarea, el trabajador debe hacer un esfuerzo (mental o intelectual) prolongado, al límite de sus capacidades. Es decir, aparece cuando el esfuerzo que se le exige al trabajador excede su capacidad de respuesta. Olga Sebastián García y Ma. Ángeles del Hoyo Delgado en su documento La Carga Mental de Trabajo nos dicen que la fatiga mental se puede definir como la disminución de la capacidad física y mental de un individuo, después de haber realizado un trabajo durante un periodo de tiempo determinado.

Esta fatiga, que afecta al organismo como un todo, se traduce en una serie de disfunciones físicas y psíquicas, acompañadas de una sensación subjetiva de fatiga y de una

disminución del rendimiento, y puede presentarse a dos niveles diferentes: la fatiga normal o fisiológica y la fatiga crónica. La fatiga normal es completamente recuperable a través del descanso.

Cuando el trabajo exige una concentración, un esfuerzo de atención prolongado, etc., a los que el trabajador no puede adaptarse, y de los cuales no se puede recuperar, hablamos ya de un estado de fatiga prolongada o fatiga crónica. Este tipo de fatiga, que ya no se recupera por el simple descanso, tiene consecuencias para el trabajador mucho más serias que la fatiga normal, consecuencias orgánicas, físicas y psicosomáticas, tales como irritabilidad, depresión, falta de energía y de voluntad para trabajar, salud más frágil, dolores de cabeza, mareos, insomnio, pérdida de apetito, etc.

En función de lo dicho hasta ahora, la prevención de la fatiga mental deberá basarse en el conocimiento de las exigencias mentales que la tarea plantea, y de los recursos o capacidades del trabajador para dar respuesta a esas demandas en las condiciones existentes, con el fin último de conseguir la adaptación entre las condiciones de trabajo y las características de las personas que lo desarrollan.

Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.



La Norma ISO 10075:1996 de “Principios ergonómicos relativos a la carga mental de trabajo”, (que revisaremos en el siguiente capítulo), en su segunda parte “Principios de concepción”, plantea una serie de recomendaciones para el diseño de los puestos de trabajo, con el objetivo final de prevenir la fatiga mental y otros estados similares a la fatiga.

En resumen, podemos proponer una lista de medidas a tomar para prevenir la fatiga mental:

- Adaptar la carga de trabajo a las capacidades del trabajador.
- Procurar dotar a las tareas de un nivel de interés creciente.

- Controlar la cantidad y la calidad de la información tratada.
- Proporcionar la formación y el entrenamiento adecuados.
- Adecuar, en relación con la tarea, el número y la duración de los periodos de descanso.
- Mantener dentro de los valores de confort los factores ambientales (ruido, iluminación, temperatura, etc.).

Referencias

- Antecedentes históricos del estrés.* (s.f.). Obtenido de  <https://sites.google.com/site/estresrendimiento/antecedentes/antecedentes-historicos-del-estres>
- Delgado, O. S. (s.f.). *La carga mental de trabajo.* Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37#:~:text=CONCEPTO%20DE%20CARGA%20MENTAL,-Como%20ya%20hemos&text=Conjunto%20de%20requerimientos%20mentales%20C%20cognitivos,necesario%20para%20desarrollar>
- Gobernación, S. d. (s.f.). *Diario Oficial de la Federación.* Obtenido de <http://www.diariooficial.gob.mx/>
- Maldonado, A. (2019). Estrés laboral y por qué ahora la STPS norma a las empresas a atenderlo. *Forbes México.*
- República, P. d. (2019). *Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.* Obtenido de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019#gsc.tab=0
- Social, I. M. (s.f.). *Estrés Laboral.* Obtenido de <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
- Social, I. M. (s.f.). *Test de Estrés Laboral.* Obtenido de <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/Test-Estres-Laboral.pdf>
- Social, S. d. (2018). *NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención.* Obtenido de  <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion>



Zaragoza, G. d. (2017). *Plan Estatal de Desarrollo 2017-2023*. Obtenido de https://coahuila.gob.mx/archivos/pdf/Publicaciones/PED2017-2023/Plan_Estatal_Desarrollo_baja.pdf