

# LA NORMA ANTIESTRES EN LA NUEVA NORMALIDAD

## THE ANTI-STRESS RULE IN THE NEW NORMALITY

*Lic. María Angélica Pérez Rojas<sup>1</sup> y Dra. Dirce Alethia García García<sup>2</sup>*

---

---

Fecha de recepción: 25 de noviembre de 2021

Fecha de aceptación: 31 de marzo 2022

---

---

### RESUMEN

En los años recientes ha habido un crecimiento exponencial de los casos de estrés en el mundo, y esto en gran medida se debe entre otros factores al ritmo tan acelerado de la vida en las ciudades, los medios de comunicación, las noticias verdaderas y las falsas de las redes sociales, la inseguridad, la incertidumbre que ha dejado la pandemia del COVID-19, la constante presión laboral y la competencia entre los trabajadores, por lo que ha sido llamado el estrés como la enfermedad del siglo XXI. El objetivo es divulgar la importancia de la NOM-035 debido a su obligatoriedad en las entidades tanto públicas y privadas, pero también exponer los beneficios para los trabajadores, esto en virtud de la nueva normalidad y el regreso paulatino de las actividades labores, el estrés laboral se incrementará con la tensión de un posible contagio del COVID-19 y la transición en algunos casos de cambiar del trabajo en casa al trabajo presencial.

Se trata de un ensayo que promueve la discusión del tema sobre todo cuando es necesario que los patrones comprendan toda esta situación conociendo y aplicando la NOM-035-STPS-2018 Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, Identificación, Análisis y Prevención, mejor conocida como la norma antiestrés. Se trata de una investigación cualitativa que parte del hecho real que se está viviendo y que ahora mismo están surgiendo teorías y principios importantes, tomando la argumentación de la literatura que ha estado produciéndose a raíz de esta situación y buscan proponer soluciones, por lo que se clasifica en una investigación descriptiva documental. Destaca el tema dado que los efectos del Coronavirus aún no se terminan y sería arriesgado afirmar que concluirán en el breve tiempo.

<sup>1</sup> Universidad Veracruzana, Instituto de Investigaciones en Contaduría, [angeliperez@uv.mx](mailto:angeliperez@uv.mx)

<sup>2</sup> Universidad Veracruzana, Instituto de Investigaciones en Contaduría, México, [digarcia@uv.mx](mailto:digarcia@uv.mx)

**PALABRAS CLAVE:**

Empresas; Enfermedad de Bournot; Estrés; Norma oficial mexicana y Prevención

**ABSTRACT**

In recent years there has been an exponential growth in cases of stress in the world, and this is largely due, among other factors, to the fast pace of life in cities, the media, true and false news. of social networks, insecurity, the uncertainty that the COVID-19 pandemic has left, constant work pressure and competition among workers, which is why stress has been called the disease of the 21st century. The objective is to disclose the importance of NOM-035 due to its mandatory nature in both public and private entities, but also to expose the benefits for workers, this by virtue of the new normality and the gradual return of work activities, stress work will increase with the tension of a possible contagion of COVID-19 and the transition in some cases from changing work at home to face-to-face work.

This is an essay that promotes the discussion of the subject, especially when it is necessary for employers to understand this whole situation by knowing and applying the NOM-035-STPS-2018 Psychosocial Risk Factors at Work, Identification, Analysis and Prevention, better known as the anti-stress rule. It is a qualitative research that starts from the real fact that is being lived and that important theories and principles are emerging right now, taking the argumentation of the literature that has been produced as a result of this situation and seeking to propose solutions, for which classified in a descriptive documentary research. The issue stands out given that the effects of the Coronavirus are not over yet and it would be risky to say that they will end in a short time..

**KEYWORDS:**

Companies, Bournot disease, Stress, Official Mexican Standard and Prevention

## I. INTRODUCCIÓN

“La palabra estrés viene del latín stringere que significa oprimir, apretar, atar, rodear con el cuerpo, con los miembros, apretando con fuerza, acompañado de sentimientos opuesto, ya que es posible estrechar a alguien en su corazón sofocándolo al mismo tiempo; sofocar nos conduce a oprimir, apretar: angustia, ansiedad, sentimiento de miseria que oprimir el corazón, el alma, y nos lleva a la angustia.” (Stora, 2006)

Una de las fuentes de estrés lo representan los centros de trabajo también conocido como estrés laboral, el cual no solo ocurre en nuestro país, sino también en todo el mundo, hay estadísticas donde los mexicanos son campeones en esta materia siendo nuestro país el primer lugar en estrés laboral, nos siguen China y los Estados Unidos, es por tanto la preocupación de organismos internacionales en especial Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El estrés es un fenómeno natural. Puede desencadenarlo cualquier factor emocional, físico, social o económico que requiera una respuesta o un cambio de una persona (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

Los gobiernos han promulgado leyes y adoptado medidas de gran importancia para proteger a los trabajadores de tragedias que se pueden evitar perfectamente, como las muertes, enfermedades y discapacidades relacionadas con el trabajo. (Sauter & Lawrence, 2014)

En este caso nuestro país, es decir, el gobierno mexicano a través del IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social ) no se ha quedado atrás y ha tomado cartas en el asunto y nada menos que con la NOM-035-STPS-2018 Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, Identificación, Análisis y Prevención, “mejor conocida como la norma antiestrés” (El Universal , 2019).

La Organización Internacional del Trabajo define como factores de riesgo psicosocial a “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización, las capacidades, así como sus necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo generadas – en función de las percepciones y

la experiencia – influenciando en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral”. (Oficina Internacional del Trabajo, 1984). En otras palabras, desde hace algunos años se han venido analizando las consecuencias generadas por algunos factores no físicos, sino más bien psicológicos, emocionales, cognitivos, conductas y ambientes de trabajo afectando directamente a los trabajadores y que representan también un alto riesgo de convertirse en accidentes físicos dentro y fuera del ambiente de trabajo y con consecuencias en ocasiones fatales, debido a un alto grado de depresión y ansiedad de los individuos (Instituto Nacional de Salud Pública, 2021).

Divulgar la importancia de implementar la NOM-035 en las entidades, tanto públicas como privadas, dado que es una obligación que puede redundar en beneficios para los trabajadores y el patrón, esto en virtud de la nueva normalidad y el regreso paulatino de las actividades labores, el estrés laboral se incrementará con la tensión de un posible contagio del COVID-19 y la transición en algunos casos de cambiar del trabajo en casa al trabajo presencial.

Las limitaciones que se han tenido son las mismas que los efectos de la Contingencia Sanitaria que se vive, que hace complicado implementar encuestas que en estos momentos dejan la incertidumbre de su retorno.

Se parte del problema de: Las empresas independientemente del sector al que pertenezcan, de su giro y volumen de operaciones, al tener conocimiento pleno de las ventajas de implementar los lineamientos específicos de la NOM -035 se esperaría que se elevara la productividad en las empresas.

El trabajo está estructurado siguiendo el esquema propuesto, una introducción que describe una semblanza del tema, un marco teórico con el estado del arte del tema, una discusión y unas conclusiones.

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **II.1 Soporte Normativo**

En la actualidad únicamente se consideran los riesgos de trabajo, aquellos accidentes con consecuencias físicas, es decir con alguna afectación en el cuerpo humano. No obstante, el

Síndrome de Burnout, en las últimas décadas se ha asociado como una enfermedad que afecta laboralmente al unirse con el estrés; este se define por García, Mariano; Concepción, Sáez Ma.; LLor, Bartolomé “Como el agotamiento o desgaste psíquico producido por la actividad laboral” (2000).

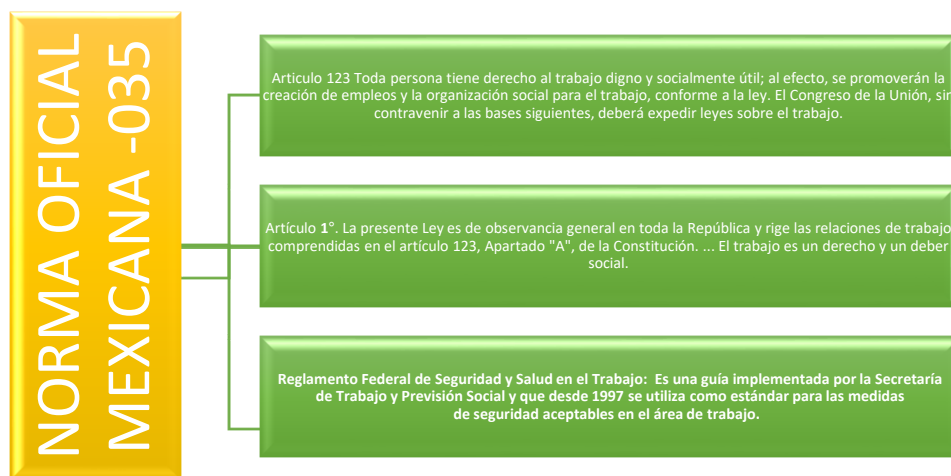
- En los últimos años se ha observado también las repercusiones psicosociales, derivados de algunos factores propiciados en los centros de trabajo, por las relaciones entre los compañeros, así como entre los empleadores y trabajadores, en otras palabras, se habla del estrés laboral. Algunos datos relacionados son los siguientes:
- Una encuesta del Instituto Mexicano del Seguro Social revela que el 75 % de los mexicanos que trabajan padecen estrés laboral, en este alarmante índice siguen China con 73 % y Estados Unidos con 59 % (El Financiero , 2013).
- La Organización Mundial de la Salud destaca que en nuestro país se registran aproximadamente 75 mil infartos al año, de los cuales 25 % son provocados por estrés laboral, dato que convierte a México en el país con mayor porcentaje de estrés vinculado al trabajo (El Financiero , 2013).
- El estrés laboral, según un estudio elaborado por la 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 (El CEO, 2020).

La OMS ya define al estrés laboral como una “epidemia mundial” a la luz de los datos estadísticos, desvelan que éste particular tipo de estrés está llamado a convertirse en la nueva epidemia del siglo XXI. (Mundo Ejecutivo, 2014).

La NOM-035 surge de diferentes acuerdos y reglamentos tanto nacionales como internacionales que México ha ratificado en materia de justicia laboral, competitividad y comercio. (Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 2021).

El fundamento legal para esta norma nace en la Constitución Política específicamente en el artículo 123, de donde se deriva la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, (Secretaria del Trabajo y Prevision Social , 2014) dando como resultado la NOM-035-STPS-2018 Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, Identificación, Análisis y Prevención.

**Figura 1.** Fundamentación legal de la Norma 035



Nota: Elaboración propia, con información de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Cámara de Diputados,, 2021)

Las NOM, son regulaciones técnicas de carácter obligatorio, y regulan los productos, procesos o servicios, cuando éstos puedan constituir un riesgo para las personas, animales y vegetales, así como el medio ambiente en general, entre otros. Por lo que la NOM-035 tiene carácter de obligatorio y aplica en todo el territorio nacional.

¿Cuál es la función de la NOM-035?

1. Detectar factores de riesgo psicosocial y problemas que afectan el desempeño de los trabajadores.
2. Tomar las medidas necesarias para controlar y prevenir los riesgos psicosociales.
3. Mejorar el entorno laboral.

Esta norma identifica la causa de los trastornos psicosociales dentro de los centros de trabajo derivados de los factores de riesgo psicosocial.

Por su parte, la Ley del Seguro Social (Cámara de Diputados, 2021), donde las enfermedades psicosociales aún no están integradas al catálogo de enfermedades de trabajo, debido a que están correlacionadas con la Ley Federal del Trabajo, las cuales se actualizan cada cinco años, de tal manera que el Instituto Mexicano del Seguro Social si está facultado para atender este tipo de padecimientos psicosociales, pero con el carácter de enfermedades generales.

## **II.2 Factores de riesgo psicosocial**

Los riesgos psicosociales tienen su antecedente en los factores de riesgo psicosociales (Villatoro, 2018). Estos pueden tener un fuerte impacto en la actividad laboral de los trabajadores, que, aunque son factores externos y ajenos a la empresa, repercuten de forma directa en los hábitos, habilidades y actitudes de las personas.

“Son aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, trastornos no orgánicos del ciclo sueño-vigilia, estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado” (Secretaría del Trabajo y Previsión Social., 2018).

Si se juntan estos factores de riesgo en un solo lugar, es decir en el centro de trabajo el resultado es perfecto para una sobredosis de estrés laboral.

En este aspecto se conjugan la presión misma del trabajo, las condiciones físicas de las instalaciones, jornadas mayores a las estipuladas en la Ley Federal del trabajo (Cámara de

Diputados, 2021) sin la respectiva retribución económica, la exposición a situaciones peligrosas como accidentes o asaltos con un alto grado de violencia, así como las prácticas de presión de los jefes o directivos hacia sus subordinados, estos son los factores de riesgo psicosocial y están especificados claramente en la norma oficial (Secretaría del Trabajo y Previsión Social., 2018). Cabe señalar que el empleador no está obligado a atender este tipo de problemas, pero si a detectarlos y canalizarlos a un tratamiento, así como mejorar las condiciones para prevenir este tipo de factores de riesgo. Y a esto se aumenta el estrés causado por la pandemia del Covid-19, el regreso escalonado a la nueva normalidad, a estos factores anteriormente descritos se podrá añadir además el estrés ocasionado por los posibles contagios en los centros de trabajo, así como también las consecuencias del home office.

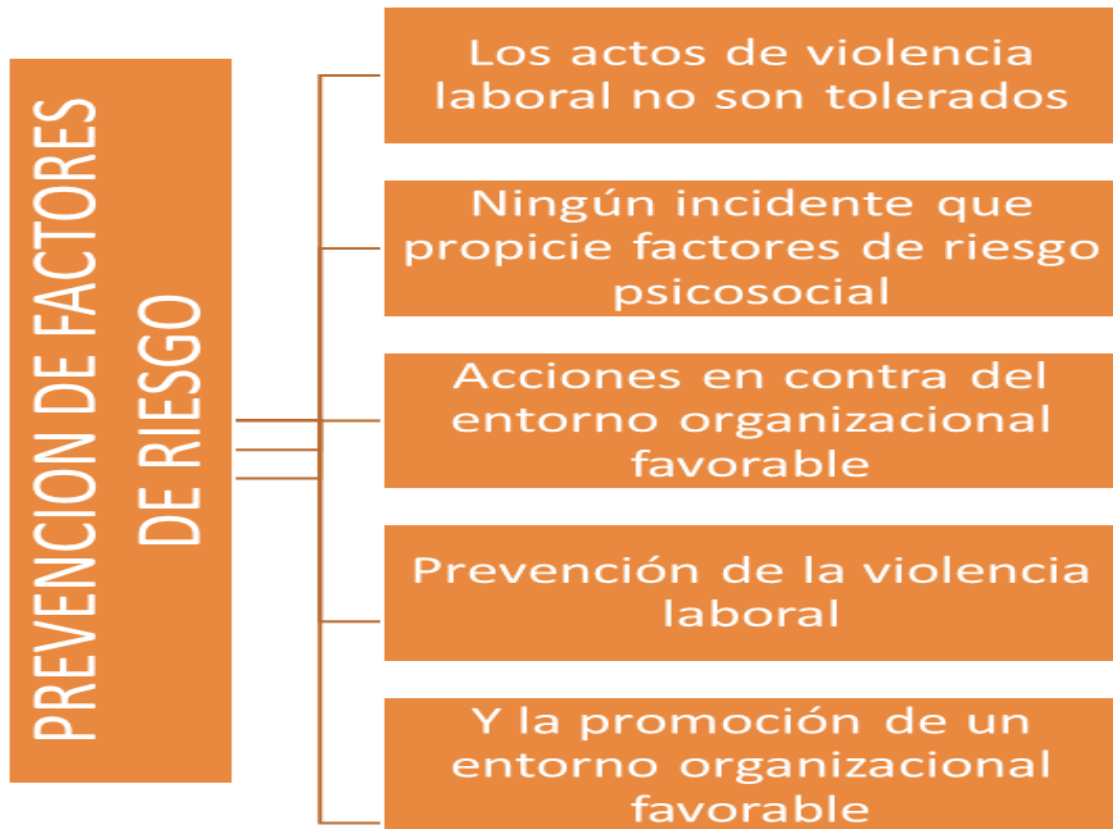
El Desgaste Profesional consiste básicamente en un proceso de pérdida lenta, pero considerable, del compromiso y la implicación personal en la tarea que se realiza. (Moreno, González, & Garrosa, 2001)

Por lo anterior podemos decir que un trabajador motivado no ve problemas, ve soluciones, por ende, aumenta su productividad.



### II.3 Detección y prevención de los factores de riesgo

Figura 2. Factores de Riesgo



Nota: Elaboración propia con información de Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social., 2018)

A continuación, se hace una descripción general de estos factores de riesgo laboral observados en diversos centros de trabajo de la región Xalapa-Coatepec:

Para una mejor comprensión de los factores de riesgo dentro de los centros de trabajo, los hemos dividido en tres partes la organización del tiempo, es decir los horarios o jornadas de trabajo que en ocasiones superan a las previstas en la Ley Federal del Trabajo y que interfieren en la relación trabajo-familia con las consecuencias familiares que con lleva esto, los turnos en ocasiones no son rotativos en especial los turnos nocturnos, esto produce monotonía que se refleja en un cansancio físico y psicológico que deriva en estrés y que

podría ocasionar accidentes, refiriéndonos al turno nocturno en algunos casos sin periodos de descanso y recuperación.

El segundo aspecto de los factores de riesgo, es lo relativo a las tareas o cargas de trabajo, donde se hace énfasis al ritmo de trabajo que en ocasiones excede en la capacidad del trabajador ya sea de manera cuantitativa, mental, emocional o de responsabilidad (International Labour Organization, 2000), así como cargas contradictorias que originan en las actividades del puesto, la antigüedad en un mismo puesto, pueden generar monotonía y crear un estado de estrés prolongado, la falta de autonomía en la realización de sus actividades y por ultimo nos referimos a la estructura organizacional, donde encontramos malas prácticas en el liderazgo negativo, que fomenta relaciones negativas en el trabajo y que esta directamente relacionada con una actitud agresiva e impositiva con un escaso o nulo reconocimiento del desempeño de los trabajadores.

En este estilo de dirección negativa encontramos la violencia laboral: como es el acoso psicológico que puede llevar a un trabajador a un estado de depresión y aislamiento, derivando en una pérdida de su autoestima. Al mismo tiempo encontramos, el hostigamiento tanto verbal como físico y malos tratos. Todo lo anterior genera un entorno organizacional desfavorable.

**Tabla 1. Factores de Riesgo**

ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO	ASPECTOS RELATIVOS DE LAS TAREAS	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL
Horarios	Ritmo de trabajo	Malas normas y prácticas de liderazgo
Turnos	Conflictos del puesto	Estilo de comunicación deficiente
Descansos en el trabajo nocturno	Antigüedad del puesto	Estilo de dirección impositivo
	Monotonía y repetitividad	Estabilidad en la toma de decisiones
	Autonomía en las funciones	
	Cualificación profesional	
	Carga mental	

Fuente: Elaboración propia con información de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018

(Secretaría del Trabajo y Previsión Social., 2018).

### **II.3.1 Identificación de los factores de riesgo**

La Norma Oficial anti-estrés prevé tres etapas para detectar los factores de riesgo y llegar a proponer un cambio real dentro de la organización para remediarlos.

- Primeramente, deberá realizarse una encuesta de manera selectiva, si la empresa cuenta con menos de 15 personas no es necesaria. De más de 15 hasta 50 personas una encuesta corta de 40 preguntas aproximadamente sobre factores de riesgo y de más de 50 personas se deberá hacerse dos encuestas, la misma de factores de riesgo y otra de entorno laboral.
- Posteriormente recopilar los datos y analizar los resultados.
- Por último, tomar las medidas necesarias para remediar o prevenir dichos factores (Secretaría del Trabajo y Previsión Social., 2018).

Todo esto no es de manera inmediata, pero se debe hacer un programa de actividades escalonadas y después de un año de tomar dichas medidas correctivas y preventivas se debe hacer otra vez el mismo diagnóstico para comparar los resultados y la efectividad de las medidas adoptadas.

A la pregunta de la obligatoriedad de implementar esta norma oficial, la respuesta es sí y aplica a todo el territorio nacional sin importar el tipo de organización chica, mediana o grande, pública o privada y su implementación es para todo centro de trabajo tanto para la matriz como para las sucursales.

Cabe señalar que varios lineamientos de la norma ya se llevan a cabo dentro de algunas

organizaciones, pero no precisamente apegadas a dicha norma sino como cumplimiento a una estrategia de recursos humanos o para cumplir con acuerdos sindicales.

A partir de esta norma los empleadores estarán dando un nombre específico a estas acciones en favor de los trabajadores y se debe de aquí en adelante documentar dichas acciones, así mismo se debe comparar lo ya realizado dentro de la organización con lo establecido en la Norma- 035, además de implementar estas acciones en todas las organizaciones, para prevenir los llamados factores psicosociales con efectos laborales, es decir verificar si se está haciendo lo correcto en la materia y ver las carencias en el cumplimiento de dicha norma, también es de suma importancia llevar un registro debidamente documentado sobre las mismas, las cuales serán de mucha ayuda en una revisión sobre el cumplimiento a esta ley por parte de la Secretaría de Trabajo.

Al no cumplir con dicha norma, si existe alguna denuncia o simplemente cuando la Secretaría del Trabajo realice una revisión, la empresa o institución podrá hacerse acreedora de una multa por incumplimiento de la Ley y esta puede ser muy excesiva, se está hablando de montos desde los 250 hasta los 5,000 UMAS (INEGI, 2021), es decir aproximadamente \$448,100 por cada trabajador afectado.

Por otra parte, la NOM-035 o norma anti-estrés tiene un carácter preventivo, por lo que todas las acciones en esta materia deben ser encaminadas a la detección y prevención de los factores de riesgo.

### **III. METODOLOGÍA, TÉCNICAS Y MATERIALES EMPLEADOS**

Esta es una investigación de corte cualitativa que parte del hecho real que aún está enfrentando la sociedad y que ahora mismo van surgiendo teorías y principios importantes que es necesario respetar al considerar el bien común (Hernández S. & Mendoza, Metodología de la Investigación, 2018) la argumentación que sirve de base se apoya de la literatura que ha estado produciéndose a raíz de esta situación y buscan proponer soluciones,

por lo que se clasifica en una investigación descriptiva documental. Destaca el tema dado que los efectos del Coronavirus aún no se terminan y sería arriesgado afirmar que concluirán en breve tiempo, por lo que la investigación permite estar en presencia de la observación participativa de un problema social (Hernández S. & Mendoza, Metodología de la Investigación, 2018) que está recrudeciendo a la pandemia por la contingencia sanitaria y con ella el análisis de las propias vivencias laborales.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Definitivamente con la pandemia del COVID-19 hay un antes y un después en todos los aspectos, tanto sociales como laborales y económicos. La planeación y entrada en vigor de la NOM-035 fue en un contexto diferente al actual a causa de la pandemia. La crisis generada por la enfermedad ha cambiado las condiciones laborales, en el mejor de los casos con el Home Office, pero en la gran mayoría ha resultado en la pérdida de muchos trabajos, por el cierre parcial o total de negocios de todos los giros, donde la mayor preocupación es perder el trabajo y llegar a enfermarse con las respectivas consecuencias. Considerando que esta norma en particular deberá tener las respectivas adecuaciones y flexibilidad para su práctica en la nueva normalidad existente, considerando nuevos factores de riesgo en los centros de trabajo, así como en las relaciones trabajo-familia, al incorporarse la modalidad del home Office. Se considera que el estrés laboral o síndrome de Burnout (García et al., 2000) tiene hoy en día en la contingencia sanitaria efectos laborales que impactan en los trabajadores sintiendo como una presión, la nueva normalidad a la cual no se acaban de acostumbrar.

El sexo, profesión, estado civil y el tener más de otro trabajo son considerados otros factores de riesgo para el síndrome de Burnout (Alcaráz, 2006)

#### **V. CONCLUSIONES**

En todo el mundo y en especial en nuestro país, en los últimos años ha crecido exponencialmente el estrés en nuestra vida, y un factor muy importante es él generado en

los centros de trabajo, derivado de ciertos factores que propician a este y va desde las condiciones físicas del mismo, así como relaciones interpersonales entre los mismos empleados y con los empleadores o supervisores, pasando por horarios excesivos y bajos sueldos. Todo esto entre otros factores provocan un alto índice de estrés, el cual se ve reflejado en una baja productividad de las empresas o instituciones, así como la generación de accidentes y enfermedades de trabajo, que afectan directamente la salud de los trabajadores.

Para contrarrestar en la medida de lo posible el gobierno mexicano ha establecido a través de la Secretaría del Trabajo la NOM-035, la cual busca reducir los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo, dicha norma fue publicada en el 2018, en su primera etapa, y su obligatoriedad entro en vigor en octubre del 2020, en plena pandemia del COVID-19.

Como consecuencia de la pandemia surgieron nuevas formas de trabajar, como el Home Office, eso sin contar la crisis económica traída por la pandemia, originando que muchos negocios suspendieran parcialmente y en muchos otros casos definitivamente sus actividades productivas y comerciales, así como de servicios.

Se generaron preocupaciones superiores como: el hecho de correr el riesgo de enfermarse y el aumento del estrés al combinar las labores domésticas con el trabajo, y en el peor de los casos la pérdida del empleo, por tal motivo, se considera que dicha norma tendrá también sus repercusiones en la nueva normalidad existente, y ahora más que nunca en las condiciones labores, así como sus reglamentaciones y normas que deberán ajustarse a esta nueva normalidad.

Por lo que la tarea pendiente para las autoridades en esta materia y los empleadores es llevar a cabo las debidas adecuaciones a la NOM-035 y su aplicación con las siguientes acciones:

1. Identificar los factores de riesgo psicosocial, tanto en los centros de trabajo, como en la modalidad de home office.
2. Tomar las medidas necesarias para la prevención del estrés laboral dentro de la nueva normalidad y realizar las adecuaciones correspondientes, tanto físicas como en las

relaciones labores.

3. Y por último realizar los cambios necesarios a dicha norma oficial, para que este acorde a la nueva realidad laboral.

Los resultados se podrán ver tangibles económicamente a un mediano plazo, con la reducción de ausentismo de los trabajadores, disminución en la rotación del personal y por ende, menor gasto en capacitación de personal de nuevo ingreso, así mismo un aumento de productividad de los empleadores, la solución de los problemas cotidianos de la operación de éstos, con el ingenio y disposición de los trabajadores, esto por el lado de los empleadores, pero también por el lado del trabajador, se verán los resultados al estar en un ambiente más cordial y con instalaciones adecuadas y además de los suministros necesarios para el desarrollo armónico de sus actividades dentro del centro de trabajo.

Con estas medidas recuperar la productividad de las empresas, el bienestar de los trabajadores y la recuperación económica del país.

## VI. REFERENCIAS

- Alcaráz, C. (2006). *Frecuencia y factor de riesgo asociados al Síndrome de Burnout, en un hospital de segundo nivel*. Obtenido de Universidad de Colima: [http://digeset.uco.mx/tesis\\_posgrado/Pdf/Carlos\\_David\\_Alcaraz\\_Ramos.pdf](http://digeset.uco.mx/tesis_posgrado/Pdf/Carlos_David_Alcaraz_Ramos.pdf) Cámara de Diputados. (31 de 07 de 2021). Ley Federal del Trabajo. *Ley Federal del Trabajo*. México: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf\\_mov/Ley\\_Federal\\_del\\_Trabajo.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_Federal_del_Trabajo.pdf). Obtenido de Ley Federal de Trabajo.
- Cámara de Diputados. (31 de julio de 2021). Ley Seguro Social. *Ley del Seguro Social*. México, México: <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>.
- Cámara de Diputados,. (28 de 05 de 2021). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Mexico: Diario Oficial de la Federación.
- El CEO. (02 de septiembre de 2020). Estrés Laboral: sí existe y le cuesta hasta 40,000 mdd a la economía mexicana. *Estrés Laboral: sí existe y le cuesta hasta 40,000 mdd a la economía mexicana*. México: <https://elceo.com/economia/impacto-economico-del-estres-laboral/>.
- El Financiero . (02 de julio de 2013). México, el país con más estrés laboral. *México, el país con más estrés laboral*. México: <https://www.elfinanciero.com.mx/politica/mexico-el-pais-con-mas-estres-laboral/>. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/mexicanos-los-mas-estresados-del-mundo-por-su-trabajo/>
- El Universal . (23 de OCTUBRE de 2019). Adiós preocupación? Inicia norma antiestrés. *Adiós preocupación? Inicia norma antiestrés*. México: <https://www.eluniversal.com.mx/cartera/adios-preocupacion-inicia-norma-antiestres>.
- García, M., Concepción, S. M., & LLor, B. (2000). Bournot, satisfacción laboral y bienestar en personal sanitario de salud mental. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 215. Recuperado el 13 de 03 de 2021

- Hernández S., R., & Mendoza, T. C. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- INEGI. (01 de 2021). *INEGI ORG MX*. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/temas/uma/>
- Instituto Mexicano del Seguro Social . (s.f.). *Gobierno de Mexico* . Obtenido de <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
- Instituto Nacional de Salud Pública. (2021). *Gobierno de México*. Obtenido de Los riesgos del estrés laboral: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
- International Labour Organization. (2000). *Mental health in the workplace*. Obtenido de ILO: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_108221.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_108221.pdf)
- Moreno, B., González, J. L., & Garrosa, E. (2001). *Desgaste profesional (Burnout) personalidad y salud percibida*. Obtenido de Univesrsidad Autónoma de Madrid: <https://www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Personalidad/Desgaste%20profesional-personalidad-y-salud-percibida.pdf>
- Mundo Ejecutivo. (Septiembre de 09 de 2014). *Mundo ejecutivo* . Obtenido de <https://mundoejecutivo.com.mx>
- NYCE Sistemas de Gestión. (21 de 04 de 2021). *NYCE*. Obtenido de <https://www.sige.org.mx/nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion/>
- Oficina Internacional del Trabajo. (1984). *Medicina del Trabajo*. GINEBRA .
- Sauter, S., & Lawrence, M. (2014). *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Secretaría del Trabajo y Prevision Social . (13 de noviembre de 2014). REGLAMENTO Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. Mexico: DOF.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (23 de octubre de 2018). NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. *NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. México: Diario Oficial de la Federación .
- Stora, J. (2006). *El estrés*. México: Publicaciones Cruz.
- Trabajo, O. I. (2016). *ILO*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)
- Villatoro, J. (Agosto de 2018). Marco Legal de los Factores de Riesgos Psicosocial. México.