



doi: 10.4321/s0465-546x2024000200001

Artículo original

Mapa Causal del estrés laboral en México

Causal Map of Work Stress in Mexico

Verenis de la Caridad Díaz-Valdes¹  0009-0008-9731-9240

Mario Aguilar-Fernández¹  0000-0003-2621-8692

Jesús Antonio Álvarez-Cedillo¹  0000-0003-0823-4621

¹Instituto Politécnico Nacional, Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas, UPIICSA – SEPI, Ciudad de México, México.

Correspondencia

Verenis de la Caridad Díaz Valdes
vdiazv2200@alumno.ipn.mx

Recibido: 06.03.2024

Aceptado: 13.05.2024

Publicado: 01.06.2024

Contribuciones de autoría

Los autores de este estudio han contribuido por igual en el desarrollo de este.

Financiación

Este trabajo no ha sido financiado.

Conflicto de intereses

No existen conflictos de intereses.

Agradecimientos

Agradecemos las facilidades otorgadas para la realización de este trabajo al Instituto Politécnico Nacional, a través de la Secretaría de Investigación y Posgrado. A la Unidad Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas (UPIICSA). Al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del CONACYT. Asimismo, al Programa de Estímulo al Desempeño Docente (PEDD).

Cómo citar este trabajo

Díaz-Valdes VC, Aguilar-Fernández M, Álvarez-Cedillo JA. Mapa Causal del estrés laboral en México. Med Segur Trab (Internet). 2024;70(275):1-79. doi: 10.4321/s0465-546x2024000200001

 BY-NC-SA 4.0

Resumen

Introducción: Desde una perspectiva organizacional el estrés laboral se ha transfigurado en un elemento importante para tener en cuenta, puesto que de él se derivan varias consecuencias que la afectan de manera directa. El objetivo de esta investigación es identificar los vínculos entre variables psicosociales y las consecuencias de estas en el incremento o reducción del estrés laboral en las PyMES mexicanas.

Método: Se empleó una metodología que combinó la revisión de literatura especializada en estrés laboral y el análisis de datos mediante la herramienta de dinámica de sistemas, específicamente el diagrama causa – efecto.

Resultados: El resultado obtenido fue un diagrama causal que visualiza las interrelaciones entre diversas variables psicosociales y las posibles consecuencias en términos de estrés laboral en las PyMES mexicanas. Este mapa proporciona una representación gráfica de los factores que pueden influir en el estrés laboral en este contexto específico.

Conclusiones: Este estudio empleó un enfoque innovador al utilizar un diagrama causa – efecto para explorar las complejas interacciones entre variables psicosociales y el estrés laboral en las Pymes mexicanas. Se identificaron factores clave como el cambio organizacional, la carga de trabajo, y la satisfacción laboral, entre otros, que influyen significativamente en los niveles de estrés de los trabajadores. Este mapa causal proporciona una herramienta visual valiosa para orientar futuras investigaciones y políticas destinadas a promover ambientes laborales más saludables y productivos en México, especialmente en el contexto de las pequeñas y medianas empresas.

Palabras clave: Estrés laboral; NOM – 035 – STPS – 2018; Factores psicosociales; Pequeñas y Medianas Empresas (PyMES); Mapa causal

Abstract

Introduction: From an organizational perspective, occupational stress has become an important element to consider, as it leads to several consequences that directly affect it. The objective of this research is to identifying the links between psychosocial variables and their consequences in increasing or reducing work - related stress in Mexican SMEs.

Method: A methodology combining a review of specialized on work – related stress and data analysis using the system dynamics tool, specifically the cause – effect diagram, was employed.

Results: The result obtained was a causal diagram that visualizes the interrelationships between various psychosocial variables and the potential consequences in terms of work – related stress in Mexican SMEs. This map provides a graphical representation of the factors that may influence work – related stress in this specific context.

Conclusions: This study employed an innovative approach by using a cause – effect diagram to explore the complex interactions between psychosocial variables and occupational stress in Mexican SMEs. Key factors such as organizational change, workload, and job satisfaction were identified as significantly influencing worker´s stress level. This casual map provides a valuable visual tool to guide future research and policies aimed at promoting healthier and more productive work environments in Mexico, particularly within the context of small and médium – sized enterprises.

Keywords: Work- related stress; NOM – 035 – STPS -2018; Psychosocial factors; Small and Medium – sized Enterprises (SMEs); Causal Map

Introducción

En México, el estrés laboral se ha transfigurado en un peligroso inconveniente desde el ángulo social y económico, debido a que daña la salud del trabajador, y a su vez, afecta a las empresas puesto que provoca un descenso en la productividad de estas. Como resultado, cada vez se convierten en organismos que demuestran menos eficacia y trascienden a ser pocos competentes en un mundo donde cada día la globalización asciende, y el capital humano representa uno de los componentes más significativos y necesarios para lograr el triunfo⁽¹⁾.

México, como Estado perteneciente a la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tiene el convenio de asegurar la protección de la población trabajadora. Es por ello, que entre tantas otras normativas que se han desarrollado producto a estas indicaciones, el gobierno mexicano creó en 2018, la Norma Oficial Mexicana NOM – 035 – STPS – 2018, la cual se centra en instaurar los principios para la identificación, análisis y prevención de aquellos factores que pueden resultar en riesgos psicosociales, y de este modo, además, promueve la creación o actualización de un ambiente organizacional propicio en los centros de trabajo⁽³⁾.

El tema de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) exige un alto compromiso de varios actores dentro del país, es un tema al cual tanto las autoridades gubernamentales, estatales y particulares, como los empresarios, trabajadores y la sociedad en general le debe prestar gran atención, para asegurar el fortalecimiento de las acciones en esta materia. Es por ello, que la administración federal en México, a partir del 2012 ha impulsado la remodelación organizacional de la Secretaría de Trabajo y Prevención Social (STPS), haciendo hincapié en el cumplimiento de estas acciones⁽²⁾.

En las PyMES son mayores los riesgos y los peligros relacionados en el trabajo, a diferencia que en las grandes empresas transnacionales. Esto debido a que estas pequeñas y medianas empresas cuentan con menos recursos y capacidades tecnológicas. En los países que se encuentran en vías de desarrollo, gran parte de las Pequeñas y Medianas Empresas (PyMES) no se encuentran dentro de la legislación sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la forma más adecuada. Esto ocurre debido a que en su gran mayoría estas operan en la economía informal, es decir, fuera de toda acción referente a la SST o a servicios de inspección. Por lo que muchas veces se oculta información o no se notifica los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales u ocupacionales que pueden tener lugar en estas empresas. Esto afecta de manera directa a la situación real de los países en cuanto a las cifras oficiales de accidentes, enfermedades y fallecimientos que tienen lugar producto al trabajo, puesto que muchas empresas que no cuentan con el mecanismo de observancia necesario para controlar los riesgos laborales que surgen y enfrenta la misma, tienden a encubrir la realidad de estos datos⁽²⁾.

Es por ello por lo que resulta necesario la creación de un sistema nacional de SST en todas las organizaciones, que permita a los trabajadores, tener un sentimiento de seguridad y estabilidad que les evite desarrollar los síntomas del estrés laboral que pueden sufrir como consecuencia a los riesgos, enfermedades y accidentes que pueden ocurrir en su ámbito laboral.

Revisión de literatura

Desde el descubrimiento de este trastorno de la salud, en México, varios investigadores han realizado análisis en aras de conocer los motivos reales por los que se produce este malestar en las empresas u organizaciones, así mismo han buscado soluciones para mitigarlos o corregirlos de la forma más eficiente. A su vez, han implementado, utilizado o auxiliado de la Norma Oficial Mexicana 035 para el desarrollo de sus investigaciones, siendo esta de gran ayuda para detectar estrés laboral dentro de las instituciones y determinar los índices o porcentajes de estrés que poseen. Véase Tabla 1.

Tabla 1: Antecedentes de estudios previos sobre el estrés laboral en México. Elaboración propia.

Autores y fecha	Lugar	Objetivo y Métodos	Variables encontradas	Hallazgos
Herrera, Picón, González y Escobar 2020	Guanajuato, México	Pretendían determinar los conflictos psicosociales que afectaban a los trabajadores, para con ello, desarrollar los procedimientos y prácticas que les permitiesen mejorar el clima laboral y la economía empresarial. Aplicaron los cuestionarios de la NOM – 035 – STPS – 2018.	Disminución de la productividad. Decadencia en la calidad de vida. Contrariedades familiares. Ausentismo. Rotación del personal.	Los análisis obtenidos del estudio les permitieron desarrollar un plan de acción para mitigar el estrés. Se identificaron sintomatologías de tipo emocional, conductual, cognoscitivo y fisiológicos.
Sánchez 2020	México	Realizó una revisión de literatura para detectar los riesgos psicosociales que acontecen en el ámbito laboral. Esto mediante el análisis de los indicadores de medición que propone la NOM – 035 – STPS – 2018.	Exigencia emocional. Salarios emocionales.	Identificó a la exigencia emocional como una de las principales variables que inciden y afectan al desempeño laboral, y su relación con la inclusión de salarios emocionales. Así mismo, planteó aquellos indicadores emocionales que permitan el desarrollo de una estrategia adecuada para la inserción de los salarios emocionales, bajo una metodología de caso por caso.
Gastélum 2021	Sinaloa, México	Analizó la implementación de la NOM – 035 – STPS – 2018 en una Pyme gasolinera. Su propósito era analizar las principales limitantes u obstáculos que atravesaban las pequeñas empresas para dar cumplimiento a dicha normativa.	Riesgos psicosociales.	Obtuvo como resultado que las Pymes enfrentan mayores limitaciones para ejercer la norma, debido a la carencia de recursos económicos. Una vez aplicado el instrumento concluyó que la empresa de manera general poseía niveles de estrés bajos, debido a que solamente el 35.7% del total de los empleados afrontaba cierto componente de riesgo psicosocial.
Gutiérrez Hernández et al. 2022	Ciudad Juárez, México	Tenía como objetivo determinar la confiabilidad y validez estadística de la NOM – 035 – STPS – 2018. Aplicó la Guía de Referencia III para obtener los datos.		Concluyó que el instrumento podía ser utilizado como herramienta de estimación para determinar los factores psicosociales relacionados al estrés laboral. Ello se debe a que los valores fueron aprobados en términos de confiabilidad estadística.
Barrera et al. 2022	Hidalgo, México	Utilizó la Guía de Referencia II de la NOM – 035, para diagnosticar los factores de riesgo psicosocial que se presentaban dentro de una compañía comercializadora.	Carga laboral Clima laboral Comunicación	Determinó luego de los resultados que los principales causantes del estrés eran las condiciones en el ambiente de trabajo y las cargas laborales. Además, la falta de comunicación, organización y control dentro de la empresa, influían también en el aumento de los factores de riesgo psicosocial.

El objetivo principal de este estudio consiste en diseñar un mapa causal del estrés laboral, con base en la identificación de los vínculos entre las variables psicosociales y las consecuencias de estas, para el incremento o reducción del estrés laboral en las PyMES mexicanas. Para ello, se pretende realizar una revisión de la literatura acerca del fenómeno social en cuestión, para extraer de estas aquellos factores psicosociales que mayor afluencia presentan en los trabajadores y que por ende, inciden en el aumento o disminución de sus niveles de estrés laboral.

Métodos

El diseño metodológico por el cual se va a regir esta investigación tiene un alcance inductivo adaptado al estudio de la realidad social en las pequeñas y medianas empresas (PyMES) de México. Este se basó en una revisión sistemática de la literatura para con ello poder comprender y establecer las principales variables teóricas que se definen como factores psicosociales dentro de las pequeñas y medianas empresas que se encuentran en México. Así como también, se tomaron en cuenta las variables propuestas por la Norma 035 de la STPS, puesta en vigor en el año 2018, para dar cumplimiento a lo establecido por la SST para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores en su espacio o ambiente laboral.

Espacio y tiempo

El estudio abarca investigaciones realizadas en diversas regiones de México desde la implementación de la NOM – 035 – STPS – 2018 hasta la actualidad. Los datos se extrajeron de artículos académicos, informes gubernamentales y estudios de caso específicos a las PyMES en diferentes sectores económicos.

Características de la serie

La serie de datos incluye estudios que analizan factores psicosociales como la carga de trabajo, el clima laboral, la satisfacción y el compromiso laboral, así como los métodos utilizados para medir estos factores, principalmente a través de cuestionarios y encuestas basadas en la NOM – 035. También se consideraron variables organizacionales y emocionales que inciden en el estrés laboral.

Criterios de selección

Se seleccionaron estudios que cumplieran con los siguientes criterios:

- Enfocados en el contexto de las PyMES en México.
- Que utilizaran la NOM – 035 como herramienta de evaluación.
- Que abordaran de manera explícita factores psicosociales y su impacto en el estrés laboral.

La selección se realiza a través de bases de datos académicos como Scopus, Google Scholar y repositorios institucionales, asegurando la inclusión de estudios relevantes y representativos de diversas regiones y sectores económicos.

Análisis

La recolección de datos se realiza mediante la revisión de la literatura, como se ha mencionado con anterioridad. Asimismo, se tienen en cuenta las variables y categorías establecidas previamente en los cuestionarios de la NOM – 035 – STPS – 2018. Ello permitirá estratificar y determinar las variables que pueden ser identificadas por esta investigación como aquellos factores psicosociales que afectan en mayor medida a las PyMES.

La herramienta metodológica que se utilizará en este caso es el diagrama Causa – Efecto. Esta permite una mayor profundidad de análisis con la cual se obtiene una mejor interpretación y explicación de cómo las relaciones entre las condiciones y consecuencias crean los contextos para la acción o interacción⁽⁴⁾.

En la Figura 1, se muestra el esquema metodológico por el cual se desarrollará la presente investigación, como se ha explicado en este apartado.

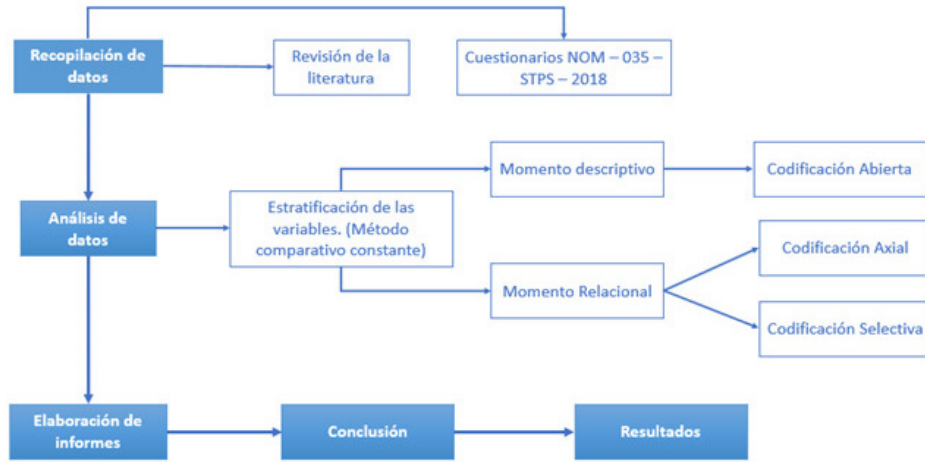


Figura 1: Esquema metodológico de la investigación. Elaboración propia.

Resultados

Una vez realizada la investigación y revisión pertinente de la literatura sobre el fenómeno social en cuestión. Se determinó que se había llegado a una saturación en cuanto a los factores psicosociales se refiere. Es decir, las variables se encontraban comúnmente en varios artículos de la literatura seleccionada. Dichas variables se exponen a continuación.

El **cambio organizacional**, en muchas ocasiones trae consigo la generación de conflicto, ambigüedad y sobrecarga de rol en los trabajadores. Ello debido a que estos son tres de las problemáticas más comunes a las que se deben enfrentar los trabajadores para poder adecuarse a las nuevas exigencias de la empresa. En muchas ocasiones el trabajador no dispone de la información y los recursos necesarios para poder enfrentarse a estos cambios en la organización y es cuando surgen los primeros indicios de estrés laboral, representándose a través de estos tres factores antes mencionados⁽⁵⁾.

El contexto organizacional no solo está determinado por la cultura de la organización sino también por las peculiaridades no culturales de la empresa. La satisfacción y el compromiso laboral, así como las expectativas de recompensa de los trabajadores serán diferentes en dependencia del contexto al que estos pertenezcan y al sector en el que se encuentren incluidos, ya sea público o privado. Sin embargo, según algunos estudios realizados por otros autores, se llegó a la conclusión que la ambigüedad, el conflicto de rol y el aislamiento no presentan discrepancias tomando en consideración el tipo de organización⁽⁶⁾.

El **estrés de rol** afecta negativamente a la motivación laboral. Es considerado como una demanda laboral, la cual tiene implicaciones en el deterioro de la salud. A su vez, también afecta a la satisfacción laboral, ello debido a que impide que el empleado pueda ser eficaz y cumplir sus objetivos. Desde este punto de vista, el trabajador se siente insatisfecho puesto que se ven afectados sus sentimientos de placer vinculados al trabajo, generando una insatisfacción o rechazo al mismo⁽⁵⁾.

La **satisfacción laboral** se precisa como un estado en el que el individuo se encuentra emocionalmente feliz u optimista. Este estado es resultado de la autoevaluación de su trabajo o experiencias laborales positivas que le acontecen. La psicología del trabajo y de las organizaciones aboga tradicionalmente por una perspectiva que se centra en el aumento del bienestar y la motivación de los trabajadores, siendo estos factores positivos, ya que propician una disminución del estrés laboral⁽⁵⁾.

Por lo contrario, si los empleados no se sienten satisfechos con el rol que ejercen dentro de una organización, si las condiciones de trabajo no le brindan seguridad física y emocional. Así como tampoco existe una comunicación amena e inclusive constante entre los directivos y los empleados; el empleado puede mostrar síntomas de insatisfacción laboral, debido a que se siente excluido o separado de la organización⁽⁷⁾.

Estudios empíricos han indicado que la **carga de trabajo** de los empleados tiene impacto en el compromiso emocional del mismo, influye en el agotamiento, en el estrés individual y organizacional, así como también en el desempeño de los trabajadores y en su satisfacción laboral⁽⁸⁾.

Un elemento crítico que influye en la productividad y en la rotación de los trabajadores es la carga de trabajo. Esto debido a que si un trabajador posee poca carga de trabajo se verá reflejado como un símbolo de pereza, el cual le permitirá al individuo tener mayor tiempo de ocio. Por otro lado, si la carga de trabajo es superior a la estándar, el empleado puede sentirse abrumado, lo cual puede traer consigo otros síntomas como agotamiento e insatisfacción⁽⁹⁾.

Como se evidencia en la Figura 2, existen varios factores psicosociales que influyen en el aumento o reducción del estrés laboral. Estas variables pueden provenir tanto del entorno como del contexto interno de la empresa. Como se ha abordado en la literatura, muchas veces el clima laboral y la relación de un trabajador con sus colegas y líderes puede influir mucho en su condición físico – mental. Una mala comunicación en este sentido puede provocar el aumento de este trastorno. Aunque no es menos cierto que no solo influye el apoyo social que posea el damnificado dentro de la empresa, sino también, su propia motivación y deseo de mejorar, que muchas veces se encuentra frenado por conflictos de rol o de poca decisión dentro de su ambiente laboral.

Una vez realizado el análisis causa – efecto de estos factores psicosociales que influyen en el aumento o no del estrés laboral, se pudo elaborar un mapa causal en el cual se contemplan todas estas relaciones y variables. Conociendo que las relaciones positivas influyen de manera proporcional entre las variables y las relaciones negativas son inversamente proporcionales. Es decir, si aumenta la satisfacción laboral, por ejemplo, disminuye a su vez el estrés laboral; este sería un ejemplo de relación inversa. Mientras que, otro ejemplo de una relación directa sería: si aumenta o disminuye la carga de trabajo, va a aumentar o disminuir el estrés laboral respectivamente. Véase la Figura 2.

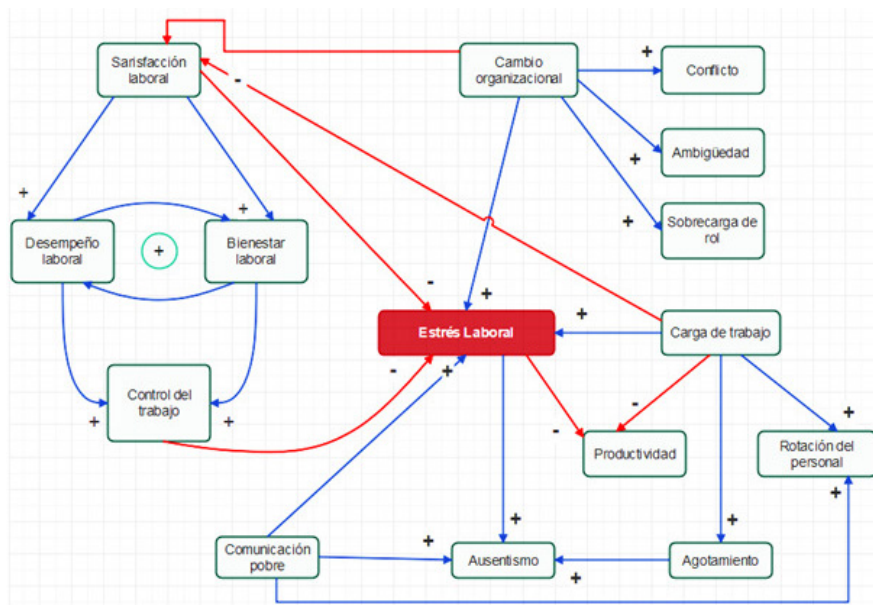


Figura 2: Diagrama Causa efecto del estrés laboral. Elaboración propia.

Discusión

El uso del Mapa Causal en el análisis del estrés laboral ha ofrecido una perspectiva valiosa para comprender las complejas interacciones entre las diferentes variables que se obtuvieron en el desarrollo de esta investigación. El diagrama Causa – Efecto permitió identificar y visualizar los múltiples factores que pueden contribuir al estrés laboral, los cuales fueron expuestos y reconocidos como los factores psicosociales, los cuales incluyen variables individuales como la carga de trabajo, la falta de control sobre las tareas y los conflictos interpersonales, así como también variables organizacionales como las condiciones de trabajo, clima laboral, liderazgo, etc. Asimismo, el uso de esta herramienta ayudó a modelar las relaciones causales entre estos diferentes factores, lo que permite comprender cómo se influyen mutuamente y contribuyen al estrés laboral.

Es importante tener en cuenta que los factores que contribuyen al estrés laboral pueden variar según el contexto organizacional y cultural. Por lo tanto, el mapa causal debe adaptarse y personalizarse para reflejar las características específicas de cada entorno laboral. En este estudio se han identificado dichas variables a través de la literatura, por lo que es un modelo genérico al cual, en otro contexto se le pudiesen añadir más variables o bien reducir las variables actuales. Es por tal razón que en este apartado se decide realizar el principio de Pareto, identificando el 80/20 de los factores psicosociales propuestos.

El principio del 80/20 o principio de Pareto, sugiere que el 80% de los resultados provienen del 20% de las causas. En el contexto del estrés laboral y las variables obtenidas en esta investigación, se puede aplicar este principio para identificar las variables claves que tienen mayor impacto en la generación o mitigación del estrés en el entorno laboral.

Al enfocarnos en las variables más importantes, como la satisfacción laboral, el control del trabajo, el cambio organizacional, la carga de trabajo y la comunicación pobre, se está priorizando aquellas que tienen un impacto significativo en la experiencia de los empleados y, por ende, en su nivel de estrés. Estas variables pueden ser consideradas como las causas principales del estrés laboral, por tanto representan nuestro 20%.

Las otras variables propuestas en este estudio también son importantes, pero son influenciadas indirectamente por las variables principales identificadas anteriormente. Aunque estas variables pueden tener impactos significativos, su contribución individual al estrés laboral puede ser menor en comparación con las cinco variables principales.

Al centrarse en mejorar el 20% de las variables que tienen mayor impacto, se pueden maximizar los resultados y recursos, priorizando los esfuerzos en áreas que probablemente generan los mayores beneficios en términos de satisfacción, desempeño y bienestar laboral.

Justificación de las conclusiones

El análisis detallado de los datos y la revisión de la literatura permitieron extraer conclusiones justificadas sobre los factores que influyen en el estrés laboral en las PyMES. Los hallazgos confirman que una carga de trabajo desequilibrada afecta significativamente los niveles de estrés, respaldados por estudios que asocian una carga de trabajo elevada con agotamiento y una carga de trabajo insuficiente con subutilización.

Además, un clima laboral positivo y una comunicación efectiva son cruciales para reducir el estrés, como demuestran numerosos estudios revisados. Los cambios organizacionales generan conflicto y sobrecarga de rol, lo que justifica la necesidad de una gestión adecuada del cambio. La aplicación de la NOM – 035 – STPS – 2018 ha demostrado ser eficaz para identificar y gestionar factores de riesgo psicosocial, validando su uso como herramienta sólida. Estas conclusiones están sólidamente justificadas por la consistencia de los datos analizados y la evidencia encontrada en la literatura, proporcionando una base robusta para las recomendaciones propuestas.

Evaluación de los resultados

En el campo de la investigación, la evaluación de resultados no solo implica examinar los hallazgos de un estudio específico, sino también contextualizarlos y compararlos con investigaciones similares para enriquecer la comprensión del fenómeno en cuestión. En este sentido, este estudio se propone explorar los resultados obtenidos en relación con el estrés laboral en México a través de un enfoque comparativo con estudios previos que abordaron aspectos similares pero no incluyeron ciertas variables propuestas en nuestra investigación, así como tampoco desarrollaron diagramas Causa – Efecto para evaluar sus conexiones o incidencias en el estrés laboral.

La realización de este tipo de comparación es fundamental para obtener una visión más completa y precisa de los factores que influyen en el fenómeno estudiado, así como para identificar posibles brechas en el conocimiento que podrían guiar investigaciones futuras. En este estudio, nos centramos en desarrollar un diagrama Causa – efecto, en el que se pudiere evidenciar cuáles de las variables propuestas por los estudios previos desarrollados por^(9,10), o los factores psicosociales propuestos por la NOM – 035 – STPS – 2018, implementada y puesta a prueba por^(11,12), en diferentes contextos, áreas y sectores mexicanos, se mantenían vigentes a la fecha de la realización de este estudio y realmente tenían impacto en el estrés laboral. De esta manera, para el desarrollo de esta investigación se exploró como la inclusión o exclusión puede haber afectado los resultados obtenidos en comparación con estudios anteriores.

Al analizar los resultados en relación con las investigaciones previas, no solo buscamos validar y respaldar nuestros hallazgos, sino también identificar posibles discrepancias o áreas de divergencia que puedan requerir una mayor exploración y análisis; tal es el caso de los resultados propuestos por⁽¹¹⁾, el cual concluye que las PyMES enfrentan mayores limitaciones para aplicar la norma, debido a la carencia de recursos económicos. Este resultado puede ser cuestionable, debido a que dicha norma está elaborada de manera tal en la que no se necesiten gastos en recursos para aplicarla, es decir, esta norma está compuesta por cuestionarios que se obtienen de manera gratuita debido a que es una ley implementada por el gobierno mexicano, además que su implementación no requiere insumo o recurso alguno, puesto que si la empresa no cuenta con recursos tecnológicos para elaborarla de manera digital, bien puede implementarla de forma manual.

Esta aproximación comparativa nos permite ampliar la comprensión del fenómeno estudiado, así como destacar la importancia de considerar una gama más amplia de variables en futuras investigaciones para capturar de manera más precisa su complejidad y multidimensionalidad. En este sentido, los estudios desarrollados por^(10,13) aportaron distintas visiones de las variables del fenómeno, uno lo analizó desde el punto de vista emocional, mientras que el otro estudio se centró en el punto de vista organizacional, ello ayudó a comprender el fenómeno desde varias perspectivas. Ello posibilitó desarrollar el diagrama Causa Efecto con una gama superior y más completa de las variables.

Análisis de tendencias novedosas

El presente estudio también analiza varias tendencias novedosas en el campo del estrés laboral, destacando el creciente interés en la integración de factores emocionales y organizacionales. La identificación y clasificación sistemática de estas variables proporciona una comprensión más completa de su interacción y efectos en el estrés laboral. Además, la utilización de herramientas visuales como el Diagrama Causa – Efecto representa una innovación metodológica que facilita la identificación de patrones complejos y permite una interpretación más profunda de las relaciones entre variables psicosociales.

Otra tendencia importante es la personalización y adaptación del mapa causal para diferentes contextos organizacionales y culturales. Este enfoque subraya la importancia de considerar las características específicas de cada entorno laboral para desarrollar intervenciones más efectivas y relevantes. Estas tendencias reflejan una evolución hacia enfoques más integrados y personalizados en el estudio del estrés laboral, con el potencial de mejorar significativamente la efectividad de las estrategias de intervención y prevención.

Aportaciones

El presente estudio representa una contribución innovadora al campo del estrés laboral al desarrollar y presentar un mapa causal detallado que identifica las variables emocionales y organizacionales que inciden en el estrés laboral, tanto de manera positiva como negativa. Esta investigación se distingue por proporcionar una herramienta visual única que permite comprender las complejas interacciones entre diversas variables en el entorno laboral.

Una de las principales aportaciones de este estudio radica en la identificación y clasificación sistemática de las variables emocionales y organizacionales que influyen en el estrés laboral. A través de un exhaustivo proceso de revisión de literatura y análisis de datos, hemos identificado una amplia gama de variables que abarcan aspectos psicológicos, sociales, organizacionales y ambientales. Este enfoque integral nos ha permitido capturar la complejidad multidimensional del estrés laboral y proporcionar una representación precisa de sus determinantes.

Además, nuestro estudio ofrece una perspectiva única al distinguir entre variables que afectan el estrés laboral de manera positiva y negativa. Al considerar las influencias bidireccionales de las variables en el estrés laboral, nuestro mapa causal proporciona una comprensión más completa de cómo ciertos factores pueden tanto mitigar como exacerbar el estrés en el lugar de trabajo. Esta distinción es crucial para desarrollar estrategias de intervención efectivas que promuevan un ambiente laboral saludable y reduzcan la incidencia de estrés entre los empleados.

Por último, nuestra investigación establece un punto de partida importante para futuros estudios en el campo del estrés laboral. Al proporcionar un marco conceptual sólido y visualizar las relaciones causales entre las variables identificadas, nuestro mapa causal ofrece una base para la investigación adicional y la formulación de hipótesis en áreas relacionadas con el estrés laboral. Esto puede incluir el desarrollo de modelos predictivos, la evaluación de intervenciones específicas y la exploración de nuevas variables que puedan influir en el estrés laboral.

En conjunto, este estudio representa una contribución significativa al avance del conocimiento en el campo del estrés laboral al proporcionar un enfoque novedoso y exhaustivo para comprender sus determinantes. El desarrollo de un mapa causal o diagrama Causa – Efecto específico para el estrés laboral ofrece una herramienta invaluable para investigadores, profesionales de recursos humanos y líderes organizacionales en su esfuerzo por abordar este importante problema en el lugar de trabajo.

Bibliografía

1. Martínez MC, López E. El estrés laboral en México. Universidad Tecnológica de Tecámac. 2016;2-9.
2. STPS. Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. 2017.
3. Ríos Estrada R, Ramírez Alcántara HT, Torres Sánchez AT. Una reflexión de la Norma Oficial Mexicana 035 en torno al debate de la tensión capital-trabajo. Analysis of the Official Mexican Standard 035 about of the debate on capital-labor tension [Internet]. julio de 2021;24(47):30-45. Disponible en: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=154096175&lang=es&site=ehost-live>
4. Bonilla García MÁ, López Suárez AD. Ejemplificación del proceso metodológico de la teoría fundamentada. Cinta de moebio. diciembre de 2016;(57):305-15.
5. Orgambidez Ramos A, Pérez-Moreno PJ, Borrego-Alés Y. Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones [Internet]. agosto de 2015;31(2):69-77. Disponible en: <http://journals.copmadrid.org/jwop/article.php?id=8f1d43620bc6bb580df6e80b0dc05c48>
6. Ramos V, Jordão F. La relación entre el estrés laboral, las fuentes que le dan origen y las estrategias de coping en el sector público y el privado. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones [Internet]. enero de 2015;31(1):11-20. Disponible en: <http://journals.copmadrid.org/jwop/article.php?id=aace49c7d80767cfffec0e513ae886df0>

- 7.** Padmanabhan S. The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: {A} pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences* [Internet]. 2021 [citado el 26 de octubre de 2022];2:100026. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S2666518221000139>
- 8.** Inegbedion H, Inegbedion E, Peter A, Harry L. Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon* [Internet]. enero de 2020;6(1):e03160. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S2405844020300050>
- 9.** Herrera RA, Patricia C, Picón O, Díaz González CL, Daniela A, Escobar J. El estrés laboral en los centros de trabajo en México (caso de estudio), en correlación al enfoque de la NOM-035-STPS 2018. *Innovación y Desarrollo Tecnológico* [Internet]. 2020;20(4). Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>.
- 10.** Sánchez CC. La inclusión del salario emocional en México Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. *Cambios y Permanencias*. julio de 2020;11(1):602–24.
- 11.** Gastélum RG. Análisis de la implementación de la NOM 035 de la STPS-2018 en MiPYMES. Caso de una empresa gasolinera / Analysis of the implementation of NOM 035 of the STPS-2018 in MiPYMES. Case of a gas station company. *Brazilian Journal of Business* [Internet]. mayo de 2021;3(2):1517–32. Disponible en: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJB/article/view/29253>
- 12.** Gutiérrez Hernández MG, Reyes Martínez RM, De La Riva Rodríguez J, Maldonado Macias AA, García Castellanos H. Norma Oficial Mexicana 035, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: validación del dominio relaciones en el trabajo. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. 2022;12(24).
- 13.** Barrera JDE, Mendoza JPT, Mendoza AG. Análisis de la NOM-035-STPS-2018, en empresa Sedipsa Comercializadora S.A. de C.V. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas* [Internet]. enero de 2022;28(80):110–25. Disponible en: <https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/4972>