



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA  
Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia

**Manuscrito Recepcional**  
**Programa de Profundización en Psicología**  
**Organizacional**

**Revisión Teórica: Jornadas de trabajo prolongadas, una  
causa de estrés laboral**

**Reporte de investigación teórica que para obtener el Título  
de Licenciada en Psicología**

P R E S E N T A :

**Marisol Estrada Reséndiz**

**Directora:** Lic. Mabel Goretty Chala Trujillo

**Secretaria:** Lic. María del Carmen Flores Noguez

**Vocal:** Mtra. Margarita Herrera Alavez

Los Reyes Iztacala Tlalnepantla, Estado de México, 30 de mayo 2023





Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Contenido	
Introducción.....	4
Pregunta de investigación.....	6
Objetivos: .....	6
<i>Objetivo General</i> .....	6
<i>Objetivos Específicos</i> .....	6
Planteamiento de la Problemática.....	7
Justificación.....	9
Metodología de investigación.....	11
Fuentes de información:.....	11
Criterios de Investigación:.....	11
Estrés Laboral.....	12
¿Qué es el estrés? .....	12
Definiciones del estrés.....	12
Definiciones del estrés laboral.....	12
Tipos de Estrés.....	13
<i>En base al tiempo</i> :.....	13
<i>En base a la intensidad</i> : .....	13
Eustrés.....	14
Distrés.....	14
Síndrome de <i>Burnout</i> .....	14
Causas del estrés.....	14
<i>Estresores relativos al ambiente físico</i> :.....	14
<i>Estresores relativos al ambiente laboral</i> .....	16
Consecuencias del estrés.....	17
Las Jornadas Laborales en México y otros países.....	18
Tipos de jornadas laborales en México.....	18
Horas de trabajo en otros países.....	19
Normatividad de: Ley Federal del Trabajo, Normatividad de la secretaria del Trabajo y Previsión Social- NOM-035, Artículo 123 Constitución Mexicana .....	21
Artículo 123 de la Constitución Mexicana.....	21
Ley Federal del Trabajo: Condiciones de Trabajo - Jornada de Trabajo .....	21
Secretaría del Trabajo y Previsión Social: NOM- 035 Factores de riesgo psicosocial.....	22

¿Existe relación entre las jornadas laborales prolongadas y el estrés laboral? .....	24
<b>Afectaciones en la salud de los trabajadores a causa del estrés laboral</b> .....	24
<b>Propuesta para disminuir el estrés laboral</b> .....	27
<b>La práctica de <i>Mindfulness</i></b> .....	27
<i>Requisitos para su práctica</i> .....	28
<i>Cómo practicarla</i> .....	29
<i>Beneficios</i> .....	29
<b>Discusión</b> .....	31
<b>Conclusiones</b> .....	34
<b>Referencias:</b> .....	36

## Introducción

Las jornadas laborales han sido un tema de interés en los últimos años, ya que se han propuesto varias iniciativas para su discusión y aprobación para reducir la jornada laboral, no solo en México, sino, en varios países; uno de estos es Chile que actualmente ha aprobado una ley para reducir la jornada laboral de 45 horas a 40 horas a la semana.

Para Maldonado (2019), el estrés laboral pide una reflexión compartida entre dirigentes y colaboradores, que busque dinámicas y contrapesos a las demandas laborales, deberá distinguir entre compromiso y alcanzar objetivos, para no desarrollar un trastorno que vaya contra la salud física o mental.

El estrés es hoy en día causa de enfermedades físicas y psicológicas, como lo menciona Velázquez (2005), cuando el trabajador no da respuesta a las demandas laborales surgen riesgos y daños en la salud de los trabajadores.

La ley en México establece límites en los horarios de trabajo para garantizar la salud de los trabajadores y evitar riesgos psicosociales, establecidos en la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123 ordena en el apartado B, que la jornada máxima de trabajo diurna y mixta será de siete y ocho horas máximo; en la Ley Federal del Trabajo (LFT) en el artículo 59 determina que el patrón no podrá exceder los máximos legales respecto a las horas de trabajo; la Secretaria del Trabajo y Previsión social (STPS) con la elaboración de la Norma Oficial Mexicana (NOM-035) tiene la finalidad de minimizar el impacto del estrés laboral, sin embargo México encabeza la lista de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD) en 2019, donde México trabaja 2,137 horas al año.

El estrés laboral puede ser causado por distintos factores, ya sean físicos o al ambiente laboral, estos también tienen cierta intensidad que puede ser ligera o grave, los cuales pueden generar malestar físico o psicológico en el trabajador.

En la presente investigación documental que realiza la autora del manuscrito para obtener el título de Licenciada en Psicología en 2023, se pretende dar respuesta a la

pregunta de investigación ¿Qué relación existe entre las jornadas de trabajo prolongadas, el estrés laboral y la salud de los trabajadores?, realizando una búsqueda de información documental que permita dar respuesta a la pregunta planteada.

Por lo tanto, al conocer la incidencia del estrés laboral en la salud física y mental del trabajador y las consecuencias leves o graves, se propone una estrategia de relajación para disminuir el estrés laboral llamada *Mindfulness*.

Este manuscrito está comprendido por capítulos donde los primeros se establece la línea de investigación y el fundamento teórico, el tercero describe la relación que existe entre las jornadas de trabajo prolongadas, el estrés laboral y la salud de los trabajadores, el último capítulo es una propuesta para disminuir el estrés laboral.

**Pregunta de investigación.**

¿Qué relación existe entre las jornadas de trabajo prolongadas, el estrés laboral y la salud de los trabajadores?

**Objetivos:*****Objetivo General.***

Realizar una investigación documental acerca de la relación del estrés laboral con las jornadas de trabajo prolongadas y su influencia en la salud de los trabajadores.

***Objetivos Específicos.***

- Describir el estrés laboral, sus causas y consecuencias desde una perspectiva teórica.
- Revisar las estadísticas de las jornadas laborales en México.
- Revisar la normatividad existente en torno a las jornadas laborales para trabajadores en México y realizar un comparativo con otros países.
- Identificar si existe relación entre jornadas de trabajo prolongadas, el estrés y la salud de los trabajadores.
- Proponer una estrategia de manejo del estrés por jornadas de trabajo prolongadas.

## **Planteamiento de la Problemática.**

En México la Ley Federal del Trabajo establece en el Título Tercero - Condiciones de Trabajo Capítulo II - Jornada de Trabajo en el artículo 61 que la jornada de trabajo será de una duración máxima de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

México tienen jornadas laborales que están en el límite de la ley, entre 40 y 48 horas por semana, el tope establecido por Ley Federal del Trabajo, ya que de acuerdo a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2019), México encabeza la lista de países con jornadas más largas, con un promedio anual de 2,137 horas al año.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2022), la población ocupada desempeña una gran variedad de tareas que realiza con distinta intensidad. En el tercer trimestre de 2022, 5.7 % de las personas trabajó menos de 15 horas semanales y 26.8 %, más de 48 horas. Sin embargo, el mayor porcentaje de las y los ocupados (47.4 %) trabajó jornadas de 35 a 48 horas.

*Alrededor de 750.000 trabajadores mueren al año a causa de un ataque al corazón o un derrame cerebral, de acuerdo con un estudio de las agencias de la ONU especializadas en la salud y el trabajo. Esto supone una tendencia al alza, con un aumento del 29% con respecto al año 2000. La investigación muestra que no se debería de trabajar más de 35 o 40 horas semanales. (ONU, 2021).*

Si se toman en cuenta los datos que arroja la investigación de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en México los empleados que trabajan más de 35 horas a la semana o más, corren el riesgo de enfermedades o incluso la muerte.

Por lo tanto, es de interés conocer cuáles son los síntomas, causas y consecuencias del estrés laboral a causa de jornadas laborales prolongadas, así como las recomendaciones para disminuir el estrés laboral, puesto que aún no se aprueban leyes en México para reducir las jornadas laborales.



Con lo anterior, surge la pregunta problematizadora que da lugar a esta investigación documental ¿Qué relación existe entre las jornadas de trabajo prolongadas, el estrés laboral y la salud de los trabajadores?

## **Justificación.**

El ser humano en las organizaciones es ahora reconocido como la pieza fundamental para cualquier empresa, pues de este depende el logro de metas y objetivos que las organizaciones deseen alcanzar, sin embargo, muchas veces los individuos presentan inconvenientes que les impiden desarrollar sus funciones de la manera adecuada, debido al estrés que viven en sus lugares de trabajo, generando problemas de salud físicos y mentales, provocando un descenso en la productividad en las organizaciones, haciéndolas menos rentables y competitivas.

Un artículo del periódico El Financiero publicado el 15 de febrero de 2022 menciona que, de acuerdo con la OCDE, México es el país que trabaja más horas con un promedio de 2,124 horas al año, mientras que en otros países tienen un promedio de 1,687 horas de trabajo al año.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), cada año más de 2,8 millones de personas mueren por accidentes de trabajo o enfermedades que se relacionan con este, 160 millones de trabajadores sufren enfermedades ocupacionales y se producen 374 millones de lesiones no mortales relacionadas con el trabajo.

En un artículo publicado el 5 de julio de 2012, en la página web oficial de la OIT, se menciona que:

Alrededor de 35 empleados de France Telecom se suicidaron entre 2008 y 2009. Varios de ellos dejaron notas quejándose de la presión que sufrían en el trabajo. Un informe gubernamental de 2010 dijo que la empresa había ignorado los consejos de médicos sobre el impacto de las políticas de reestructuración en la salud mental de los trabajadores. (OIT, 2012)

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017) indica que los mexicanos son las personas más estresadas del mundo por su trabajo. México tiene el primer lugar en estrés laboral, por encima de naciones como China y Estados Unidos.

De acuerdo con el estudio “Estrés Laboral en México”, realizado en septiembre de 2021 por la Asociación de Internet MX y OCC Mundial, en la República la pandemia por Covid-19 ha sido otro factor que ha aumentado las cifras por estrés, convirtiéndolo en el país con mayor porcentaje de estrés laboral en el mundo. Este estudio determinó que a raíz de la pandemia el estrés laboral se ha incrementado en la mitad de los profesionistas,

principalmente por temor a perder el empleo (50%), a contagiarse al acudir a la oficina (42%), por la necesidad de obtener ingresos extra (34%), a causa de las mayores exigencias de desempeño (33%) y porque no se respetan las horas de trabajo (30%).

Las causas y consecuencias del estrés pueden ser varias según el país y las condiciones laborales que tenga un individuo. Hablando de estrés laboral siempre existirán unas causas y unas consecuencias, que van desde lo más simple hasta finales fatales.

En la experiencia personal de la autora de este manuscrito, la vivencia del estrés laboral que ha tenido que enfrentar durante su vida laboral considera que, se ha visto afectada la productividad dentro de la organización, así como la salud física y mental, con horarios que están en el límite legal como lo establece la Ley Federal del Trabajo, lo cual ha generado problemas físicos y mentales, donde las jornadas de trabajo extensas le generan estrés de manera significativa.

Por lo tanto, es de su interés en esta investigación documental, conocer qué relación existe entre las jornadas de trabajo prolongadas, el estrés laboral y la salud de los trabajadores.

## Metodología de investigación

La presente es una investigación documental que pretende mostrar la relación que existe entre las jornadas de trabajo prolongadas y el estrés laboral, las causas y las consecuencias en la salud de los trabajadores.

Chong de la Cruz (2007) define la investigación documental como aquella que

se ocupa del estudio de los documentos que se derivan del proceso de la investigación científica y de la información preexistente antes de empezar la investigación, y que publican tanto en fuentes documentales tradicionales (libros, revistas, periódicos, etcétera) y de otro tipo, como lo son los diferentes recursos audiovisuales, multimedia y digitales. (p. 183)

El material se seleccionó de acuerdo a los siguientes criterios y énfasis:

### Fuentes de información:

- Documentales
- Investigaciones relacionadas al tema
- Revistas científicas
- Libros

### Criterios de Investigación:

- El estrés laboral
- Jornadas de trabajo en el mundo y en México (comparativos)
- Afectaciones en la salud por causa del estrés laboral
- Relación entre estrés laboral y las jornadas de trabajo prolongadas en México
- Artículos, documentales, revistas, publicados en los años 2015-2022.

Para el material seleccionado, se tomaron en cuenta las características antes mencionadas, escritos en español publicados en Scielo, Redalyc, Revista de Investigación Psicológica, Google Académico, publicaciones de universidades.

## Estrés Laboral

### ¿Qué es el estrés?

La OMS (2023) define el estrés como un estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil. Todas las personas tenemos un cierto grado de estrés, ya que se trata de una respuesta natural a las amenazas y a otros estímulos. Es la forma en que reaccionamos al estrés lo que marca el modo en que afecta a nuestro bienestar.

### Definiciones del estrés.

El estrés es la experiencia humana interna que crea un desequilibrio psicológico en la persona. En consecuencia, de un cúmulo de factores, tales como el medio ambiente en el cual vivimos o trabajamos; las situaciones que escapan al control personal y la actitud que se asume frente a dichos estímulos. (Nuñez, 2006, pág. 9).

El estrés se define en el Diccionario de la Real Academia como una palabra derivada del inglés (*stress*) y que significa; tensión provocada por situaciones agobiantes que origina reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves. La palabra inglesa “estrés” deriva a su vez remotamente del participio latino “*strictus*” del verbo “*stringere*” que significa provocar tensión. (Velázquez, 2005, pág. 9).

### Definiciones del estrés laboral.

Para la Organización Internacional del Trabajo, el estrés relacionado con el trabajo, se determina por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa. (OIT, 2016, pág. 2)

El estrés laboral podría así ser definido como el resultado de una relación entre las exigencias o demandas que se producen en el mundo laboral y la capacidad de los trabajadores de dar respuesta a tales demandas, en el caso de no hallar tal respuesta podría derivar en potenciales riesgos y daños para su salud. (Velázquez, 2005, pág. 19).

Según Stonner (1994), citado por Atalaya (2001), menciona que el estrés es la tensión que se produce cuando un individuo considera que una situación o exigencia laboral podría estar por arriba de sus capacidades y recursos para enfrentarla.

De acuerdo con las definiciones anteriores, se puede decir que, el estrés laboral es la respuesta que un trabajador presenta ante una presión fuerte y prolongada de trabajo, ya que no cuenta con los medios ni la capacidad física ni mental para resolver las exigencias laborales; por lo tanto, su salud mental y física se verá afectada, así como su eficiencia como trabajador.

## **Tipos de Estrés**

### ***En base al tiempo:***

Estrés temporal: se caracteriza por "pequeñas dosis" (periodos de corto tiempo) aunque puede llegar a extenuar, es resultado de factores que impresionan al ser humano de manera ocasional algunos ejemplos de ellos serian el estrés que sufren los estudiantes ante un examen o entrega de una tarea, el que sufre algunos pacientes antes de ser operados. Se caracteriza por estados de humor cambiantes, leves padecimientos médicos, dolores musculares y de cabeza y sobre todo que ante la falta del estresor desaparece sin mayor consecuencia.

Estrés permanente: es aquel en el cual la persona en su vida diaria la realiza bajo condiciones sumamente estresantes con grandes y continuas preocupaciones; este puede llegar a afectar su desempeño, originándole padecimientos médicos bastantes severos.

### ***En base a la intensidad:***

Estrés ligero: los efectos no ocasionan mayores problemas a las personas tanto fisiológicas como psicológicas y del cual se puede salir de una manera más fácil.

Estrés grave: es aquel cuyos efectos pueden llegar a ocasionarle a la persona serios desbalances fisiológicos, psicológicos y del cual no es tan fácil salir.

**Eustrés.**

Es un tipo de estrés positivo, donde el individuo deriva placer, alegría, bienestar y equilibrio, experiencias agradables y satisfactorias.

**Distrés.**

Flores (2007) citado por Gallego (2018) menciona que es una respuesta negativa o exagerada de los factores estresores, ya sea en el plano biológico, físico o psicológico y no se puede consumir el exceso de energía desarrollado.

**Síndrome de *Burnout***

En 1974 se introdujo el término por Herbert Freudenberger, describiéndolo como: una sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador.

Más adelante en 1978, Pines y Kafry definieron el *burnout* como una: experiencia general de agotamiento físico, emocional y actitudinal. También sugieren que este síndrome se debe a un agotamiento físico, emocional y mental causado porque la persona se encuentra implicada durante largos periodos de tiempo en situaciones que le afectan emocionalmente.

**Causas del estrés.**

De acuerdo con Gutiérrez (2012), los factores que provocan estrés son:

***Estresores relativos al ambiente físico:***

Se refiere a las condiciones biológicas, físicas y químicas que impactan en el entorno organizacional de manera positiva o negativa, dichas condiciones pueden llegar a

ser incómodas para los empleados llegando a convertirse en fuentes generadoras de estrés que influyen en la salud de los trabajadores como:

- Ruido. Es un contaminante tanto ambiental como ocupacional, cuya definición, básicamente subjetiva, es la de un sonido desagradable. El trabajador al encontrarse frente a este riesgo físico en tiempos prolongados afectará en la comunicación y concentración provocará cefaleas, fatiga auditiva y en casos graves la pérdida de la audición.
- Vibraciones. Las vibraciones en el lugar de trabajo están menos diseminadas que el ruido. Se puede definir básicamente como una oscilación mecánica que se transmite al cuerpo humano. (Parra, 2003)
- Iluminación.
 

Todas las actividades laborales requieren un determinado nivel de iluminación para ejecutarse en condiciones óptimas. Una buena iluminación permite realizar la tarea, atender a las señales de alarma, reconocer a las personas que circulan por el lugar de trabajo, detectar irregularidades u obstáculos peligrosos. Además de su importancia en la calidad del trabajo y en la prevención de accidentes, permite mantener una sensación de confortabilidad en el trabajo. Cuando no es posible usar la luz natural o cuando ésta es insuficiente para el grado de exigencia visual de la tarea, se necesita recurrir a iluminación artificial. (Parra, 2003, pág. 9).
- Condiciones de temperatura.
 

Tanto el calor como el frío extremo producen malestar en los empleados, el calor se puede elevar por encima de los 38° Celsius, en tales circunstancias el riesgo de muerte es inminente, en algunos trabajos las condiciones de temperatura que se alcanzan son tales que pueden acabar por superar las formas naturales de regulación y poner en riesgo a la persona. Por el contrario, el frío debe mantener una temperatura profunda constante (por encima de los 36° C), para lo cual produce calor, la pérdida de calor es mayor mientras más baja es la temperatura externa y mientras mayor es la velocidad del viento, el cual ayuda a disipar más rápidamente el calor producido. El frío produce incomodidad y obliga a un mayor esfuerzo muscular, con aumento del riesgo de lesiones musculares también desconcentra y disminuye la sensibilidad de la piel, con riesgo de accidentes. (Parra, 2003, págs. 9-10)
- Condiciones climáticas.
 

Son las actividades que se realizan al aire libre, bajo condiciones de cambios de clima como lluvia, viento, polvo, frío, calor y altos índices de contaminación. El problema radica en las enfermedades o malestares físicos producidos como resfriados, irritación ocular, dolor de garganta, cabeza etc. (Gutiérrez y Ángeles, 2012, pág. 85)
- Condiciones de trabajo. Se refiere a la ergonomía del puesto de trabajo, es decir si cuenta con los instrumentos y herramientas necesarias para realizar su trabajo de



manera óptima, dependiendo de estas condiciones, las tareas pueden o no provocar estrés en el empleado.

- Exposición a sustancias químicas y biológicas. La exposición a sustancias químicas o biológicas pueden provocar intoxicaciones y provocar en el trabajador malestar, ansiedad, preocupación y estrés laboral.

### ***Estresores relativos al ambiente laboral.***

Se refiere al entorno laboral, donde se pueden generar efectos negativos ya sea mentales o físicos derivados de un mal manejo por parte de la organización.

La demanda de trabajo se refiere a todo tipo de exigencias y características del trabajo y de su organización, que pueden ser factores desencadenantes del estrés.

Demandas del trabajo. Según Gutiérrez (2012), en este factor se mencionan los horarios de trabajo, turnos mixtos, rotación de turnos, trabajo nocturno, largas jornadas de trabajo, viajes fuera de la ciudad, que provocan ansiedad y frustración el trabajador, así mismo la alimentación se ve afectada ya que las largas jornadas laborales hacen que el individuo tenga poco tiempo para alimentarse produciendo enfermedades gastrointestinales.

Las demandas de trabajo pueden ser:

- Ambigüedad de rol. Al no tener claras las funciones, responsabilidades, objetivos, se provoca en el trabajador: ansiedad, tensión, baja autoestima, depresión entre otros síntomas.
- Conflicto de rol. Esta se da cuando dos jefes dan órdenes simultáneamente y contradictorias a un trabajador esto le provoca ansiedad y tensión ya que el individuo no podrá satisfacer las órdenes recibidas por parte de ambos.
- Desarrollo de la carrera. Según Velázquez (2005), el estancamiento o inseguridad sobre la carrera profesional se origina, porque el trabajador percibe que sus esfuerzos no son valorados, ya que no existe ningún reconocimiento por su buen rendimiento.
- Relaciones interpersonales. Las relaciones interpersonales se pueden convertir en una fuente de estrés ya que las relaciones entre compañeros, supervisores, jefes

inmediatos, subordinados, clientes o proveedores pueden estar deterioradas porque no existe colaboración, compañerismo, apoyo; llegando a generar estrés a todos los trabajadores y afectando su desempeño.

### **Consecuencias del estrés**

Cuando se presentan factores estresantes el organismo no siempre tiene la capacidad de responder de manera adecuada o positiva, los resultados pueden ser negativos y manifestarse de manera física y psicológica.

Ortiz (2020) menciona que, cuando se siente estrés de corta duración, se puede sentir ansiedad, nerviosismo, distracción, preocupación y presión, pero si en nivel de estrés aumenta o dura por más tiempo, puede tener otros efectos físicos o emocionales.

De acuerdo con la percepción del sujeto afectado, el estrés laboral puede provocar:

- Enfermedades y patologías.
- Problemas motores y cognitivos.
- Trastornos variados, desde inmunológicos hasta sexuales.
- Trastornos psicológicos graves que, en ocasiones, puede llevar al suicidio.

También las empresas se pueden ver afectadas por causa del estrés laboral, generando baja productividad, ausentismo y alta rotación de personal.

Dentro de las consecuencias psicológicas Martínez (2019) menciona que los efectos negativos producidos por el estrés son: preocupación excesiva, incapacidad para tomar decisiones, sensación de falta de control, dificultad para concentrarse, bloqueos mentales, mal humor, hipersensibilidad a las críticas, mayor riesgo de sufrir accidentes laborales; el mantener estos efectos pueden provocar trastornos psicológicos como: trastorno del sueño, ansiedad, síndrome de fatiga crónica, fobia, adicción a drogas y alcohol, depresión, trastornos de la personalidad.

Estos efectos deterioran la calidad de las relaciones interpersonales, tanto familiares como laborales, provocando que se rompan dichas relaciones. Por lo tanto, se puede decir que, el estrés negativo es perjudicial para la salud física y psicológica de la persona.

## Las Jornadas Laborales en México y otros países

### Tipos de jornadas laborales en México

De acuerdo a la OIT:

El tiempo de trabajo o jornadas laborales, se entienden como la suma total del tiempo directamente dedicado a las actividades productivas [...] asimismo, los periodos de intervalo que se producen inevitablemente en el curso del proceso productivo, durante los cuales las personas siguen estando disponibles para trabajar, es decir, los lapsos de descanso para la recuperación física y mental (OIT, 2008, pág. 16)

En 1913 se celebró por primera vez el Día del Trabajo en México, cuando 20 mil obreros exigieron al gobierno de Victoriano Huerta, presidente, una jornada de 8 horas.

En 1923 el presidente Álvaro Obregón promulgó el 1ro de mayo como el Día del Trabajo en México; fue hasta 1925 que el presidente Plutarco Elías Calles lo estableciera de forma oficial. En la promulgación de la Constitución Política los derechos de los trabajadores se reconocieron y quedaron protegidos en el artículo 123, se establecen algunas garantías, la creación de este artículo se debe a la influencia de Francisco J. Mújica. También se hizo la Ley Federal del Trabajo para regular las relaciones laborales entre trabajadores y patrones.

Actualmente la Ley Federal del Trabajo establece los horarios de las jornadas laborales en el artículo 60, donde dispone las siguientes jornadas de trabajo:

- Diurna: Comprende ocho horas entre las 6:00hrs y las 20:00hrs.
- Nocturna: Comprende siete horas entre las 20:00hrs y las 6:00hrs.
- Mixta: Comprende siete horas y media en periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, ya que, si comprende tres y media o más horas, se reputará jornada nocturna.

En 2019, la OCDE informa que México trabaja 2,137 horas al año, mientras que los países que conforman la OCDE que actualmente la integran 34 países como Australia, Bélgica, Canadá, Alemania, Israel, Japón, Polonia, México, entre otros, tienen un promedio de mil 730 horas, es decir, que en la República se trabaja 23 por ciento más horas.

Actualmente en México se han presentado al menos ocho iniciativas (5 en el senado y 3 en la cámara de diputados, una ya ha sido retirada), para reducir la jornada laboral con la finalidad de que el trabajador tenga más tiempo libre; al día de hoy se trabaja normalmente entre siete y ocho horas de lunes a viernes, en algunos casos es de lunes a sábados.

Una nueva reforma podría llegar e México en 2023, con una propuesta de un horario de 40 horas de trabajo, según la diputada de Morena, Susana Prieto Terrazas ya se comenzó con las gestiones para presentar la iniciativa para modificar la ley del trabajo en nuestro país, para posteriormente se someta a una discusión y aprobación en el Congreso donde se discute y se vota, también menciona que, una jornada laboral excesivamente larga, puede tener importantes consecuencias tanto para los trabajadores como para las empresas, catalogadas como negativas y adversas de las largas jornadas, generando consecuencias como: alteraciones del sueño, los ritmos biológicos, la vida familiar y social, que a su vez tienen efectos negativos en su nivel de fatiga y en su estado de ánimo, su salud, seguridad y rendimiento, por lo que se busca una reforma en la ley del trabajo.

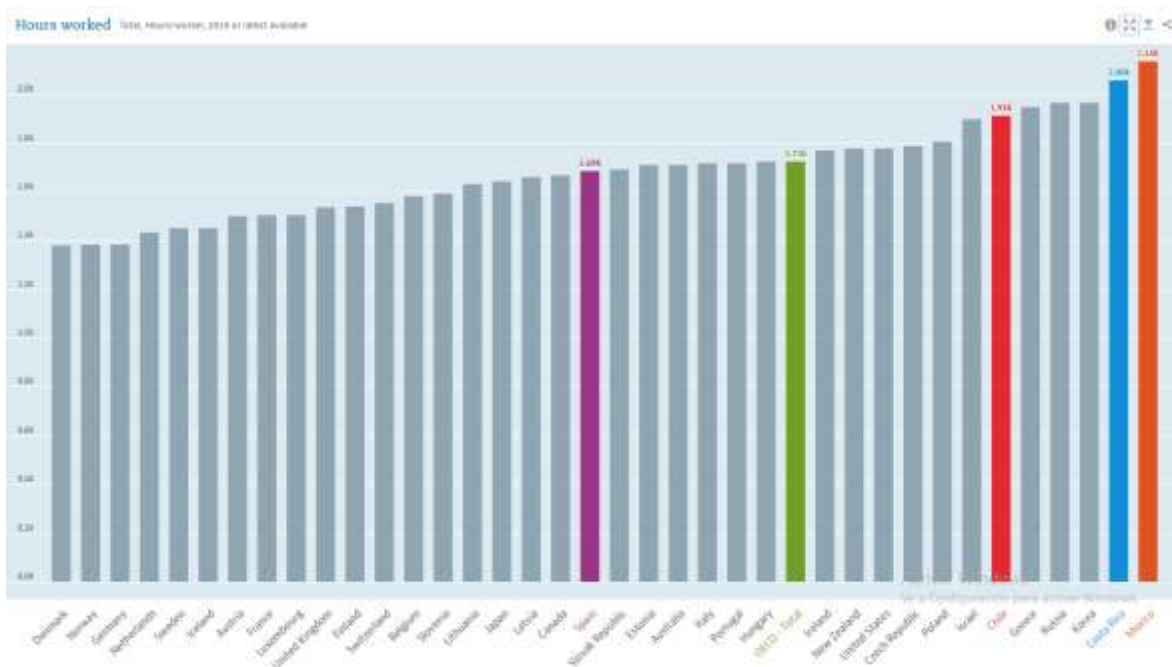
### **Horas de trabajo en otros países**

Algunos países con menos horas de trabajo al año, son: Dinamarca con 1,380 horas, Francia con 1,506 horas, Japón con 1,644 horas.

Los países con más horas de trabajo son: Chile con 1,914 horas, Costa Rica con 2,060 horas y México con 2,137 horas.

**Figura 1.**

Total, de horas trabajadas en países de la OECD.



Nota. Fuente OECD, 2019, Total de horas trabajadas Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2019). <https://www.oecd.org/espanol/estadisticas/horas-trabajadas.htm>

La BBC News Mundo ha publicado este 11 de abril de 2023 que Chile tendrá la semana laboral más corta de la región, junto con Ecuador, después de aprobar una ley que se ajusta a los estándares recomendados por OIT, reduciendo la jornada laboral de 45 horas a la semana a 40 horas, estableciéndose de la siguiente manera:

Al año de su aplicación se reducirá la jornada a 44 horas semanales. A los tres años el límite será de 42 horas y al cabo de un lustro se llegará a las 40 horas, que es el tiempo de trabajo recomendado por la OIT.

## **Normatividad de: Ley Federal del Trabajo, Normatividad de la secretaria del Trabajo y Previsión Social- NOM-035, Artículo 123 Constitución Mexicana**

### **Artículo 123 de la Constitución Mexicana**

En su artículo 123 de la Constitución Mexicana, en el apartado B, menciona que:

La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

### **Ley Federal del Trabajo: Condiciones de Trabajo - Jornada de Trabajo**

La Ley Federal del Trabajo establece las condiciones laborales del trabajador y el patrón en el Título Tercero- condiciones de Trabajo, Capítulo II- Jornadas de trabajo:

En el artículo 58 de la LFT, la jornada de trabajo la establece el patrón y el trabajador, y en el artículo 59 menciona que además de que el patrón fije la duración del trabajo, no podrá exceder los límites legales.

En el artículo 60 se establecen las jornadas de trabajo las cuales son: la jornada diurna que comprende entre las seis y las veinte horas, la jornada nocturna que comprende entre las veinte y las seis horas y la jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna.

Dentro de la LFT contempla para el trabajador en la jornada de trabajo continua un descanso de media hora por lo menos en su artículo 63.

Las horas extras también las contempla la LFT en protección del trabajador en su artículo 66, donde menciona que, al prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Es importante que el trabajador conozca que está protegido por la LFT y que en su artículo 68, menciona que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido.

## **Secretaría del Trabajo y Previsión Social: NOM- 035 Factores de riesgo psicosocial**

Para hacerle frente a la problemática relacionada con el estrés laboral, La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), elaboró la Norma Oficial Mexicana 035 en 2018, llamada “Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención”, con efectos a octubre 23 del 2019, con la finalidad de apoyar y minimizar el impacto del estrés laboral en las empresas y organizaciones, disminuir los riesgos y la violencia laboral, establece disposiciones que se deben seguir mediante guías normadas de manera obligatoria, para todos los centros de trabajo dentro del territorio nacional.

Los Factores de Riesgos Psicosociales (FRP), son aquellas características de las condiciones de trabajo, que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos llamados estresores, relacionados con:

- Condiciones del ambiente laboral
- Exigencias más allá de las capacidades
- Nivel de responsabilidad y carga mental
- Falta de autonomía sobre el trabajo
- Tiempo, ritmo y organización del trabajo
- Mala definición del rol y contenido de tareas
- Conflictos en la relación familia-trabajo
- Estilos de mando y comunicación
- Acoso, hostigamiento, discriminación y violencia.

Los Riesgos Psicosociales (RP), son las consecuencias psicológicas, físicas y sociales negativas que se derivan de deficiencias en el diseño, organización y gestión del trabajo. No existe un listado cerrado y reconocido, pero algunos de los más frecuentes son:

- Estrés laboral agudo y/o crónico
- Ausentismo

- Síndrome del superviviente
- Síndrome de *burnout/boreout* (síndrome de desgaste profesional)
- Adicción al trabajo
- *Mobbing* (acoso laboral)
- Violencia, hostigamiento y discriminación
- Angustia, depresión, somatización

La NOM- 035 menciona que:

Los Factores de RP son aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.

La NOM 035 establece como uno de los factores de riesgo psicosocial las jornadas con carga de trabajo excesiva, sin pausas o periodos necesarios de descanso entre cada día.



## **¿Existe relación entre las jornadas laborales prolongadas y el estrés laboral?**

### **Afectaciones en la salud de los trabajadores a causa del estrés laboral**

En un artículo de salud publicado en 2021 la autora Vivas menciona que, el estrés laboral debido a las jornadas laborales largas, no solo tiene afectaciones en la salud mental de los trabajadores, sino que también repercute en la salud física como: dolores de cabeza, cansancio constante, malestar estomacal, dolores musculares e incluso problemas dermatológicos y a su vez, el impacto psicológico se refleja en una sensación de angustia, irritabilidad, ansiedad, falta de motivación, insomnio, falta de concentración y depresión.

Por lo tanto, en México se busca reducir las jornadas laborales en beneficio de los trabajadores, las leyes que actualmente rigen en el país aún no han hecho un cambio respecto a este punto, sin embargo, ya existen varias iniciativas que buscan este beneficio para los trabajadores en México, como así lo ha hecho actualmente el país de Chile donde ya ha dado un paso en la reducción de la jornada laboral.

A continuación, se describirá cómo de acuerdo a algunos autores, la jornada laboral prolongada y el estrés laboral provocan afectaciones en la salud de los trabajadores tanto a nivel físico como mental.

Para Ivancevich y Matteson citado por Blanco (2003) los efectos pueden ser: conductuales, que comprenden la satisfacción, el rendimiento, el ausentismo, la rotación, los accidentes y el abuso de sustancias, cognitivos, que comprenden, toma deficiente de decisiones, falta de concentración, negligencia; y fisiológicos, que comprenden, hipertensión arterial, colesterolemia, cardiopatías. A su vez, estos efectos derivan en consecuencias tales como: enfermedades de adaptación (enfermedades cardiovasculares, artritis reumática, úlceras, alergias, dolores de cabeza, ansiedad, depresión, apatía, agotamiento nervioso).

Entre las enfermedades que se asocian con el estrés laboral se encuentran: trastornos del sueño, problemas intestinales, malestar musculoesquelético (cuello, hombros, espalda y extremidades superiores), alteraciones psíquicas, dolor de cabeza, entre otros, que son perjudiciales para la calidad de vida del colaborador. (Buitrago et al., 2021).

Martínez (2004), menciona que las consecuencias del estrés laboral no se limitan a la esfera profesional, sino que se extiende a la vida personal y familiar.

Los factores psicosociales han sido agrupados en cuatro categorías: aquellos relativos a la tarea como la adecuación entre el trabajo y la persona; las relaciones interpersonales; los aspectos organizativos y el tiempo de trabajo (Fernández 2010)

En algunos casos se torna un debate sobre los efectos de la reducción de la jornada laboral, existen posturas que afirman que resultaría positivo la sustitución de trabajadores según las horas de trabajo, sin embargo, una reducción de la jornada, incrementaría los costos de las empresas, reduciendo su competitividad y a su vez, el empleo (Martín y Moral 2002).

En México se están reportando cada vez más casos de estrés laboral derivado de las arduas jornadas de trabajo y de las extenuantes demandas que los patrones exigen a sus trabajadores (Maldonado, 2019).

De la O (2015), en sus estudios encontró que algunos síntomas del estrés laboral son repercusiones físicas, como son dolores fuertes de cabeza, tensión muscular, el cual poco a poco va ocasionando desgaste en el trabajador provocando problemas médicos y físicos más fuertes. Un 10.98% también presentan problemas de insomnio e irrupción de su sueño causando cansancio corporal impidiéndoles estar totalmente.

En un estudio realizado sobre “El estrés laboral en los centros de trabajo en México (caso de estudio), en correlación al enfoque de la NOM-035-STPS 2018“, se menciona que los resultados en el cuestionario de la guía II NOM-035, el 16% de la muestra dio de alto a muy alto, esto es que percibe que tiene mayores riesgos psicosociales, con situaciones de estrés dentro de su vida laboral y se relacionan con las categorías y dominios de: Cargas de trabajo, liderazgo, violencia laboral, organización del tiempo, responsabilidades, capacitaciones, horarios laborales, relaciones interpersonales, reconocimiento, sentido de pertenencia, condiciones deficientes y peligrosas en el ambiente de trabajo. Sin embargo, el otro 84 % de la muestra, dio en el nivel de medio a nulo en los factores de riesgo psicosociales y que la mayoría de los trabajadores están en equilibrio emocional y físico, con niveles manejables de estrés, lo que les permite realizar sus funciones laborales y familiares de manera óptima (Alatorre et al. 2020).

En una investigación en cuanto a la sintomatología del Síndrome de *Burnout* (SB) “Biodesarrollo y revisión de impactos en el sector de la salud del estado de Guanajuato, México” mostró que el capital humano que labora en los hospitales públicos del estado de Guanajuato tiene niveles altos en cansancio emocional (45.93%), de despersonalización (46.66%) y de falta de realización profesional (43.70%). Hay 18 casos equivalentes a 13.3% en niveles máximos en todas las categorías. Son personas susceptibles de atentar contra su vida (Aguilar et al. 2020).

Los estudios antes citados muestran que existe una relación entre las jornadas de trabajo prolongadas, el estrés laboral y las salud de los trabajadores, en algunos casos el porcentaje es bajo con menos de un 20% de afectaciones en la salud física y mental relacionada con los horarios de trabajo, otro porcentaje bajo, aunque no por serlo tiene menos importancia, el estudio arroja que el 18% de los trabajadores son personas que pueden atentar contra su vida, aunque es un porcentaje bajo, es de suma importancia tomar en cuenta hasta donde puede llevar a una persona que padece de un estrés laboral, que la persona se vea rebasada por la situación estresante y pueda llegar hasta la muerte.

Por lo tanto, se propone un método para disminuir el estrés laboral, y de esta manera el trabajador tenga oportunidad de mantenerse sano mentalmente en tanto se reforman las leyes pertinentes en beneficio del trabajo respecto a los horarios y jornadas de trabajo; la práctica de *Mindfulness* ayudará a la persona a mejorar los niveles de estrés.

## Propuesta para disminuir el estrés laboral

Para reducir el estrés se pueden poner en práctica diferentes estrategias, así lo propone el manual de buenas prácticas y recomendaciones para la planilla trabajadora (2018) sugiriendo lo siguiente:

- Hacer ejercicio. El ejercicio libera endorfinas que ayudan a descansar mejor por la noche.
- Dormir horas necesarias. Lo recomendable es dormir de 7 a 8 horas diarias.
- Evitar el alcohol o tabaco. Estas sustancias pueden aumentar el nivel de estrés.

Estas son algunas recomendaciones para reducir el estrés laboral. Adicionalmente, un método que también ayuda al trabajador a reducir el estrés laboral es practicar *Mindfulness*. A continuación, se describe.

### La práctica de *Mindfulness*

*Mindfulness* puede entenderse como atención y conciencia plena, como presencia atenta y reflexiva a lo que sucede en el momento actual. Pretende que la persona se centre en el momento presente de un modo activo, procurando no interferir ni valorar lo que se siente o se percibe en cada momento (Vallejo, 2006).

La Meditación *Mindfulness* tiene sus orígenes en el vocablo *sati* de la filosofía budista, en una lengua antigua, hoy denominada como *pali*, la cual tiene una traducción al español comúnmente aceptada como "atención plena", al respecto otros autores han brindado otras definiciones conforme su comprensión de los textos *pali* de los cuales se origina el concepto.

Dauids y Stede (1959) mencionan que la traducción del vocablo *sati* al inglés se puede traducir también como "*intentionness of mind*," "*wakefulness of mind*," y "*lucidity of mind*". Lo que en su traducción al español quedaría como - "intensidad de la mente", "vigilia de la mente" y "lucidez de la mente" respectivamente.

Germer (2005) dice que *Mindfulness* puede utilizarse para describir tres cosas:

1. Un constructo teórico;
2. Una práctica para desarrollar *mindfulness*, como es la meditación;

3. Un proceso psicológico (estar consciente *mindfull*).

Al originarse de unos textos muy antiguos en una lengua prácticamente extinta, es difícil obtener una traducción literal, aunado a esto, los conceptos de la filosofía budista son bastante complejos de entender para el mundo occidental, sin embargo, parte de su esencia se ha logrado interpretar. Destacando la intención, la conciencia y la atención como componentes clave de la atención plena. La meditación de atención plena está en el corazón de la tradición budista y su objetivo es profundizar la conciencia del momento presente (Nyanaponika, 1998).

Al hablar de conciencia se encuentra la primera limitante, ya que la interpretación de la conciencia no es la misma para las culturas occidentales que para las culturas orientales, sin embargo, se ha logrado adaptar y ha servido de gran recurso para la psicología, principalmente en Estados Unidos.

Recientemente, *Mindfulness* ha pasado en los EE.UU. del budismo a la psicología conductual, fundamentalmente como consecuencia de la intensa labor de Jon Kabat Zinn en Massachusetts.

***Requisitos para su práctica.***

La práctica de *Mindfulness* abarca desde la práctica más ortodoxa o tradicional (sería el caso de la meditación *vipassana* más conservadora, la practicada en un templo budista); pasando por practicarse como un componente terapéutico clave dentro de un programa de intervención, (durante numerosas horas y de diferentes modos); hasta la mera realización de uno o varios ejercicios de *mindfulness* aislados dentro del curso de una terapia (Mañas, 2009).

Para este proyecto en particular, se contempla la segunda opción, ya que funge como recurso terapéutico, en este sentido, basta con un temporizador muy sencillo. Se fija una duración en minutos (15, 20 o 30 minutos), se pone en marcha y se concentra en la meditación hasta que el sonido del temporizador avise que ha transcurrido el tiempo propuesto para meditar. La postura y el lugar queda a elección del individuo a meditar, el único requisito es que sea una postura cómoda y relajada y que se encuentre en un lugar tranquilo sin ningún tipo de interrupción o distractor. Cuando se medita es necesario darle a la mente instrucciones claras sobre lo que tiene que hacer. (Simón, 2011).

### **Cómo practicarla.**

El primer objetivo de la práctica de *Mindfulness* es aquietar la mente, calmarla, tornarla serena y tranquila. Para ello, se entrenará a la mente a permanecer concentrada en un solo punto, en un solo estímulo, de forma constante, de un modo ininterrumpido. El estímulo seleccionado recibe normalmente el nombre de “objeto de meditación”. El objeto de meditación utilizado por excelencia es la propia respiración (Mañas, 2009).

Kabat-Zinn (2007), propone las siguientes instrucciones para practicar el *Mindfulness*:

- Adopte una postura cómoda, tumbado de espaldas o sentado. Si opta por sentarse, mantenga la columna recta y deje caer los hombros.
- Cierre los ojos, si así se siente más cómodo.
- Fije la atención en el estómago y sienta cómo sube y se expande suavemente al inspirar, y desciende y se contrae al respirar.
- Manténgase concentrado en la respiración, en cada inspiración y espiración completas, como si cabalgara sobre las olas de su respiración.
- Cada vez que note que su mente se ha alejado de su respiración, tome nota de qué es lo que la apartó y devuélvala al estómago y a la sensación de cómo entra y sale de él.
- Si su mente se aleja mil veces de la respiración, su tarea será devolverla cada una de ellas a la respiración sin que importe en lo que se haya involucrado.
- Practique este ejercicio durante al menos quince minutos, todos los días y en el momento que más le convenga. Descubra lo que se siente pasar un rato todos los días nada más que estando con su respiración y sin tener que hacer nada.

### **Beneficios.**

El *Mindfulness* es un tipo de meditación adaptado y orientado a calmar y enfocar la mente y el cuerpo, teniendo conciencia de nuestro entorno y nuestra existencia, desarrollando así un sentido de tranquilidad y paz emocional.

Según lo describe Mañas (2009), en los orígenes del *Mindfulness*, este tenía como beneficio la erradicación o cese del sufrimiento humano. En la actualidad, la psicología contemporánea ha adoptado al *Mindfulness* como una técnica para incrementar la

consciencia y para responder más habilidosamente a los procesos mentales que contribuyen al desarrollo de trastornos psicopatológicos y a otro tipo de problemas del comportamiento (Bishop et al., 2004).

Por otra parte, tal como lo menciona Sánchez (2011), el practicar el *Mindfulness* favorece directamente al manejo de emociones disfuncionales tales como la ansiedad, depresión, estrés percibido, cólera, estados de fatiga en relación con estados emocionales, problemas de sueño asociados al estrés, entre otros.

## Discusión

Se puede apreciar que en ciertos tipos de empleos, como los del sector salud, se muestra un porcentaje más alto respecto a las consecuencias que tiene el estrés debido a las jornadas largas de trabajo como se muestra en la investigación en cuanto a la sintomatología del síndrome de *Burnout* el cual manifiesta altos niveles de cansancio emocional, la despersonalización y la falta de realización profesional, tal como lo exponen Pines y Kafry en 1978, que sugieren que este síndrome se debe a un agotamiento físico, emocional y mental causado porque la persona se encuentra implicada durante largos periodos de tiempo a situaciones que le afectan emocionalmente, como lo pueden ser las largas jornadas de trabajo.

Los resultados demuestran que, sí existen afectaciones físicas, como desgaste físico del trabajador que desencadena enfermedades, insomnio, tensión muscular, dolores de cabeza, también afectaciones psicológicas como la despersonalización, así como lo menciona Gutiérrez (2012), los horarios de trabajo, turnos mixtos, rotación de turnos, trabajo nocturno, largas jornadas de trabajo, viajes fuera de la ciudad, que provocan ansiedad y frustración el trabajador, principalmente en el sector salud.

En el estudio realizado por De la O (2015), encontró que algunos síntomas del estrés laboral son repercusiones físicas, como son dolores fuertes de cabeza, tensión muscular, también puede provocar insomnio tal como lo menciona Martínez (2019) respecto a los efectos negativos producidos por el estrés, siendo el trastorno del sueño uno de ellos.

Al conocer cómo se afecta la salud de los trabajadores a consecuencia de las jornadas de trabajo laborales y el estrés laboral, se han propuesto iniciativas en el país para reducir las jornadas de trabajo y por ende reducir el estrés laboral, para bienestar de los trabajadores, actualmente la LFT obliga a seis días de trabajo y se descansa, generalmente, el domingo, las horas semanales superan en muchos casos las 48 horas; bajo ese marco legal, los trabajadores mexicanos son los que más horas trabajan (OCDE,



2019), de acuerdo a la Encuesta Nacional de Bienestar Autorreportado (ENBIARE), del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), al menos un 15% manifiesta depresión que puede derivar en una discapacidad, esto en el peor de los casos al padecer estrés laboral.

Por lo tanto, para hacer frente a las consecuencias generadas por el estrés laboral y reducir el impacto en la salud de los trabajadores, se han creado medidas de prevención, tomando en cuenta las etapas del estrés así como lo menciona Melgosa (1999) citado por Cruz et al. (2016), el estrés pasa por tres etapas: alarma, resistencia y agotamiento; la fase de alarma constituye el aviso claro de la presencia de un agente estresor la cual es seguida por la fase de resistencia cuando la presencia del estrés supera la primera.

Una vez que se percibe la situación que genera estrés, las personas pueden enfrentarla y resolverla satisfactoriamente y el estrés no llega a concretarse; cuando no se enfrenta y se resuelve, la fase de alarma se prolonga disminuyendo en la persona la capacidad de respuesta y acaba por llegar a la fase de agotamiento, provocando en la persona deterioro en su organismo que generalmente se caracteriza por fatiga, ansiedad y depresión (Cruz et al., 2016).

El estrés laboral se puede evitar si se detecta a tiempo, así como los riesgos del trabajo, para esto es importante que las empresas se apeguen a la ley para cumplir las normas que aseguran el bienestar del trabajador, para esto la OIT ha adoptado más de 40 normas que tratan específicamente de la seguridad y salud en el trabajo (SST), así como más de 40 códigos de prácticas.

Luego de la entrada en vigor de la reforma de vacaciones, un derecho laboral que en nuestro país tenía más de 50 años sin actualizarse, este año el Congreso podría abrir finalmente la puerta para analizar la reducción de la jornada de trabajo, para esto Rodolfo Trampe, socio de Von Wobeser y Sierra, considera que una clave para avanzar en este tema, son políticas públicas y programas pilotos.

De acuerdo con lo establecido por la OIT, las claves para implementar la disminución de la jornada laboral son:

- Debe ser progresiva y sin reducir sueldo.
- Se puede realizar por vía legislativa, reglamentaria o por contrato.

- El proceso debe considerar las circunstancias de cada país y de cada sector, esto incluye el nivel de desarrollo de la nación, los progresos obtenidos con la implementación de tecnología y la necesidad de elevar el nivel de vida de la población.
- El principio de progresividad puede aplicarse en el tiempo, por rama o sector, o cualquier otra fórmula más apropiada a las condiciones del país.
- Dar prioridad a las industrias o actividades con un esfuerzo físico o mental especial o con riesgo para la salud de las personas trabajadoras.
- La autoridad de cada país debe determinar en qué circunstancias y dentro de qué límites podrán autorizarse excepciones a la duración normal del trabajo.

Respecto a los puntos claves para reducir la jornada de trabajo de la OIT, en México, el Congreso de la Unión acumula una docena de proyectos. Algunos los plantean por una disminución en las horas de trabajo; otros, por días, para así contar con dos días de descanso por cada cinco de trabajo, sin embargo, sólo un proyecto plantea que la reducción de la jornada laboral tenga una transición gradual tal como lo propone la OIT, y sólo uno prohíbe textualmente que la disminución de las horas de trabajo no venga acompañada de una baja en el salario de los trabajadores.

Actualmente la reducción de la jornada laboral en México de 48 a 40 horas a la semana, se discutirá en el próximo periodo legislativo a partir de septiembre de 2023, de ser aprobada beneficiará a más de 58 millones de trabajadores.

Una vez que se apruebe la reducción de la jornada laboral, las empresas deberán de adaptar sus normas y los trabajadores poner de su parte para que esta reforma a la jornada laboral se pueda ejecutar con éxito.

Mientras tanto, los trabajadores pueden realizar técnicas de relajación, para disminuir el estrés laboral, como lo es la práctica del *mindfulness* dicha práctica la puede realizar el trabajador en un lugar cómodo durante 15- 20 minutos diariamente, trayendo beneficios a la salud mental de trabajador, puesto que esta práctica le ayudará a reducir: ansiedad, depresión, estrés, fatiga, problemas de sueño. La empresa puede difundir prácticas de relajación, ya sea que se den dentro del centro de trabajo o bien se les capacite a los trabajadores para poder realizarla en el hogar.

## Conclusiones

Derivado de la investigación documental realizada se puede concluir que:

El estrés laboral no es siempre negativo, sino que depende de la intensidad, la duración y la función adaptativa de la respuesta de estrés, sin embargo, el estrés laboral no afrontado de una manera adecuada puede provocar enfermedades.

Respecto a las jornadas de trabajo laborales prolongadas son un factor que ayuda a aumentar el estrés en el trabajador provocando enfermedades físicas y mentales, en la actualidad el síndrome de *burnout* o estrés laboral crónico en el país es casi igual al doble de habitantes de la Zona Metropolitana del Valle de México: 39 millones 750 mil, un 75% del total de trabajadores en México, el porcentaje demuestra la importancia de intervenir en las leyes que rigen el país para reducir las jornadas laborales en beneficio de los trabajadores.

Existen investigaciones destinadas a esta temática por lo que podemos usar de forma proactiva el conocimiento actual de sus causas, sintomatología y consecuencias con el fin de intervenir tempranamente y evitar que el estrés laboral interfiera en nuestra salud, física y psicológica.

De esta manera, se han desarrollado estrategias para disminuir el estrés laboral, que pueden ir desde hacer ejercicio hasta realizar meditación *mindfulness* como lo propone esta investigación, puesto que la discusión en el Congreso del país para la reducción de la jornada laboral se llevará a cabo hasta septiembre de 2023.

Los diversos estudios presentados con anterioridad, demuestran que si existe una relación entre las jornadas de trabajo, el estrés laboral y la salud de los trabajadores, sin embargo, aún son pocos los estudios e investigaciones al respecto, por lo tanto, es importante profundizar en el tema con el propósito de disminuir los problemas relacionados con el estrés y así mejorar las técnicas para reducir el estrés laboral en espera de una legislación en beneficio para los trabajadores con la finalidad de mejorar el bienestar físico y mental de estos.

Al aprobarse la reducción de la jornada laboral, los trabajadores y empresas deberán de tener un compromiso recíproco para que se mantenga la reducción; en el caso de los trabajadores, se pretende que tengan un beneficio directo en su salud física y

mental y por ende una mejor productividad, así de esta manera la empresa podrá ser más competitiva.

Teniendo estudios previos sobre el estrés laboral, las jornadas de trabajo y la salud de los trabajadores, se podrá evaluar posteriormente al aprobarse la reducción de la jornada laboral a través de encuestas, cuestionarios, estudios, etc. y de esta manera poder determinar el impacto físico y mental del estrés laboral en el trabajador.

## Referencias

- Aguilar, M., Luna, J., Tovar A., y Blancarte, E. (2020). Síndrome de burnout. Biodesarrollo y reversión de impactos en el sector de la salud del estado de Guanajuato, México. *Región y sociedad*, 32, pp. 2-24. <https://www.redalyc.org/journal/102/10264844026/10264844026.pdf>
- Alatorre, R., Orzad, C., Diaz, C., Jasso, A. (2020). 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. *Revista Digital*. 12(4), pp. 339-349 [https://iydt.files.wordpress.com/2021/01/4\\_8\\_el-estres-laboral-en-los-centros-de-trabajo-en-mexico.pdf](https://iydt.files.wordpress.com/2021/01/4_8_el-estres-laboral-en-los-centros-de-trabajo-en-mexico.pdf)
- Apiquian, A. (2007). El síndrome del burnout en las empresas. Universidad Anáhuac México Norte. Red Anáhuac. <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Atalaya, M. (2014). Estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial*, pp. 25-36. <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/6754>
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N., Cardomy, J., Segal, Z., Abbey, S., Speca, M., Velting, D., y Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10, pp. 230-241.
- Blanco, M. (2003). El estrés en el trabajo. *Revista Ciencia y Cultura*. (12), pp.71-78. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-33232003000100008](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232003000100008)
- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., y Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas y consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de Investigación en Salud*. Universidad de Boyoca. 8 (2), pp. 131- 146.
- Chong de la Cruz, I. (2007). Métodos y técnicas de la investigación documental. Figueroa Alcántara, Hugo Alberto y César Augusto Ramírez Velázquez, (Coordinadores). Investigación y Docencia en Bibliotecología. México: Facultad de Filosofía y Letras, Dirección General Asuntos del Personal Académico, Universidad Nacional Autónoma de México. <http://ru.ffyl.unam.mx/handle/10391/4716>

- Cruz, M., López, E., Cruz, R., y Llanillo, E. (s/f). El estrés laboral en México. Universidad de Tecámac. [https://www.ecorfan.org/actas/A\\_1/32.pdf](https://www.ecorfan.org/actas/A_1/32.pdf)
- Davids, T., y Stede, W. (1959). *The Pali Text Society's Pali-English dictionary*. Luzac y Company, Ltd.
- De la O, G. (2015). Repercusiones del estrés laboral en la industria maquiladora automotriz en trabajadores de nivel operativo en Ciudad Juárez, Chihuahua. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 10 (1).
- Fernández, R. (2010). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. Editorial Club Universitario, pp.19-31
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. (2022). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/enoent/enoe\\_ie2022\\_11.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/enoent/enoe_ie2022_11.pdf)
- Encuesta Nacional del Bienestar Autorreportado. (2021). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enbiare/2021/doc/enbiare\\_2021\\_prsentacion\\_resultados.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enbiare/2021/doc/enbiare_2021_prsentacion_resultados.pdf)
- Gallego, Y., Gil, S., y Sepúlveda, M. (2018). Revisión Teórica de Eustrés y Distrés Definidos como Reacción hacia los Factores de Riesgo Psicosocial y su Relación con las Estrategias de Afrontamiento [Tesis de posgrado, Universidad CES] <https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4229/REVISI%D3N%20TEORICA%20DE%20EUISTR%C9S%20Y%20DISTR%C9S%20DEFINIDOS%20COMO%20REACCI%D3N%20HACIA%20LOS%20FACTORES%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20LAS%20ESTRATEGIAS%20DE%20AFRONTAMIENTO%2028102018.pdf;jsessionid=FCCB38635372594B945B1F79BF5AA3DA?sequence=1>
- Germer, C. (2005). Teaching mindfulness in therapy. *Mindfulness and psychotherapy*, 1(2), pp. 113-129.
- Gutiérrez, R., Angeles, Y. (2012). Estrés organizacional. Editorial Trillas.
- Instituto Mexicano del Seguro Social. Estrés laboral. <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
- Kabat-Zinn, J. (2007). *La práctica de la atención plena*. Kairós.

- Maldonado, A. (21 de mayo de 2019). Estrés laboral y por qué ahora la STPS norma a las empresas atenderlo. Forbes. <https://www.forbes.com.mx/estres-laboral-y-porque-es-normativo-atenderlo/>
- Manual de buenas prácticas y recomendaciones para la planilla trabajadora (2018). <https://www.cen.es/ARCHIVOSCEN/prevencion/buenaspracticasesstres.pdf>
- Mañas, I. (2009). Mindfulness (Atención Plena): La meditación en psicología clínica. *Gaceta de Psicología*, 50, pp.13-29.
- Martín, A., y Moral, A. (2002). Efectos de las variaciones en el tiempo de trabajo sobre la ocupación adolescente y juvenil en el sector industrial: un análisis regional. *Rev. Estud. Reg.* 62, pp. 51-77.
- Martínez, J. (2004). Estrés laboral. Guía para empresarios y empleados. Madrid: Prentice Hall, pp. 26-27
- Martínez, M. (2019). Repercusiones del Estrés Laboral [Tesis de maestría, Universitas Miguel Hernández]. <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/5695/1/MARTINEZ%20MOROTE%2C%20MARINA%20TFM.pdf>
- Núñez, M. (2006). ¡Estrés! Como vivir con equilibrio y control. Casa Editora Sudamericana.
- Nyanaponika, T. (1998). In: B. Bodhi (Ed.), *Abhidhamma studies: Buddhist explorations of consciousness and time*. 4. Wisdom Publications.
- Organización Internacional del Trabajo. (2008). Informe II: medición del tiempo de trabajo. 18° Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (5 de julio 2012). Informe “Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo”. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS\\_184830/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_184830/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo internacional. Labour Organization (ILO), 2. [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)

- Organización Internacional del Trabajo. (18 de abril 2019). Informe "Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo". [http://www.medicospacientes.com/sites/default/files/wcms\\_686766.pdf](http://www.medicospacientes.com/sites/default/files/wcms_686766.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (21 de febrero 2023). Estrés. <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2019). <https://www.oecd.org/espanol/estadisticas/horas-trabajadas.htm>
- Organización de las Naciones Unidas (17 de mayo 2021). <https://news.un.org/es/story/2021/05/1492072>
- Ortiz, A. (2020). El estrés laboral: origen, consecuencias y como combatirlo. Daena: International Journal of Good Conscience. 1 (19), pp. 1-19. [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)
- Parra, M. (2003). Conceptos básicos en salud laboral. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo. <https://pdfslide.net/education/conceptos-basicos-en-salud-laboral-558ddc1ddefa3.html?page=1>
- Sánchez, G. (2011). Meditación, Mindfulness y sus efectos biopsicosociales. Revisión de literatura. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 14 (2), pp. 223-254. Universidad Nacional Autónoma de México. [https://www.researchgate.net/profile/Ginette-Sanchez-Gutierrez/publication/228503777\\_MEDITACION\\_MINDFULNESS\\_Y\\_SUS\\_EFECTOS\\_BIOPSIOSOCIALES\\_REVISION\\_DE\\_LITERATURA/links/61a07332acc0bc46c116d9dc/MEDITACION-MINDFULNESS-Y-SUS-EFECTOS-BIOPSIOSOCIALES-REVISION-DE-LITERATURA.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Ginette-Sanchez-Gutierrez/publication/228503777_MEDITACION_MINDFULNESS_Y_SUS_EFECTOS_BIOPSIOSOCIALES_REVISION_DE_LITERATURA/links/61a07332acc0bc46c116d9dc/MEDITACION-MINDFULNESS-Y-SUS-EFECTOS-BIOPSIOSOCIALES-REVISION-DE-LITERATURA.pdf)
- Simón, V. (2011). *Aprende a practicar MINDFULNESS*. Sello Editorial. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=mVp7b3aSXokC&oi=fnd&pg=PA18&q=meditaci%C3%B3n+mindfulness&ots=rsZUxc18yR&sig=l1PvtrV7cDtM\\_Rc0vzFKMMETXA#v=onepage&q=meditaci%C3%B3n%20mindfulness&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=mVp7b3aSXokC&oi=fnd&pg=PA18&q=meditaci%C3%B3n+mindfulness&ots=rsZUxc18yR&sig=l1PvtrV7cDtM_Rc0vzFKMMETXA#v=onepage&q=meditaci%C3%B3n%20mindfulness&f=false)
- Stoner, J., y Wankel, C. (1994). Administración. Prentice- Wall.
- Vallejo Pareja, M. Á. (2006). Mindfulness. *Pap. psicol*, pp.92-99.
- Velázquez, M. (2005). Impacto laboral del estrés. España: Lettera publicaciones.
- Vivas, M. (7 de octubre 2021). El estrés laboral. Consultor Salud. <https://consultorsalud.com/estres-laboral-el-63-de-mexico/>