



Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0
Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

ROCÍO UGARTE GONZÁLEZ¹

<https://doi.org/10.20983/anuariocicj.2022.05>

FECHA DE RECEPCIÓN: 20 DE JULIO DEL 2021
FECHA DE ACEPTACIÓN: 23 DE AGOSTO DEL 2021

IDENTIFICACIÓN DE POSIBLES CONTROVERSIAS LABORALES EN EL T-MEC UTILIZANDO INDICADORES RELACIONADOS CON EL BURNOUT DE LA NOM-035-STPS-2018 APLICADA A LA EMPRESA CEWS EN CIUDAD JUÁREZ, CHIHUAHUA

Identification of possible labor disputes in the USMCA using indicator related to the
burnout of NOM-035-STPS-2018 applied to the CEWS Company in Ciudad Juárez
Chihuahua

Resumen

La presente investigación nace tras conocer la existencia del capítulo laboral dentro del actual tratado internacional entre México, Estados Unidos y Canadá, el T-MEC. Los acuerdos se convierten en requerimientos que al no ser atendidos, se producen las nombradas controversias laborales, por lo que esta investigación propone una forma de identificación temprana de posibles controversias laborales dentro de una empresa. En el capítulo 23.1 del T-MEC se hace mención de los derechos laborales que se aplicaron para análisis de esta investigación y en específico los factores mencionados en el inciso e) sobre condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo. En la revisión de literatura se encontraron grandes similitudes de estos factores descritos dentro del marco teórico, tales como el estrés laboral, el síndrome de burnout (síndrome del quemado) y la actual Norma Mexicana la NOM-035-STPS-2018 que identifica, analiza y previene los factores de riesgo psicosocial en el trabajo; atendiendo a esta similitud se emplea como parte de la investigación de campo la metodología de medición del fenómeno con la aplicación del cuestionario Referencia III de esta norma dentro de una empresa exportadora de arneses llamada CEWS de esta ciudad, esto permitió tener acceso a los resultados de 303 colaboradores que contestaron las 72 preguntas o ítems del cuestionario; posterior a esto se hace una minería de datos realizando una selección de ítems que contienen factores de las condiciones aceptables de trabajo mencionadas en el

¹ Maestra en Negocios Internacionales, correo electrónico: rrrhh035solutions@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-6993-7588>. Adscrita al Centro de Posgrado e Investigación del Instituto Tecnológico de Ciudad Juárez.

IDENTIFICACIÓN

DE POSIBLES CONTROVERSIAS LABORALES EN EL T-MEC UTILIZANDO
INDICADORES RELACIONADOS CON EL BURNOUT DE LA NOM-
035-STPS-2018 APLICADA A LA EMPRESA CEWS EN CIUDAD JUÁREZ,
CHIHUAHUA

T-MEC. Esta selección incluye solo 23 ítems del cuestionario a los cuales se les aplica un análisis estadístico y se asigna una ponderación a los dominios que contienen las variables de influencia del T-MEC es decir los ítems; de esta forma es viable medir el nivel de cumplimiento del T-MEC donde el mínimo es el 70 %, llegando así a los resultados de la investigación donde la empresa CEWS tiene un 72 % de cumplimiento en cuanto a las condiciones aceptables de trabajo del T-MEC. Se concluye que esta investigación también puede funcionar como una opción para identificar de manera introductoria posibles casos del síndrome de burnout (síndrome del quemado) dentro de la empresa.

Palabras clave: Burnout (síndrome del quemado), estrés T-MEC, condiciones de trabajo

Abstract

This research was born after knowing the existence of the labor chapter within the current international treaty between United States–Mexico–Canada Agreement USMCA, the agreements become requirements that when not attended to, the named labor disputes are produced, so this research proposes a way of early identification of possible labor disputes within a company. Within chapter 23.1 of the USMCA it is mentioned about labor rights which were applied for the analysis of this investigation and specifically the factors mentioned in subsection e) acceptable working conditions regarding minimum wages, working hours, and safety and security health at work.

In the literature review, great similarities were found in these factors described within the theoretical framework, such as work stress, burnout syndrome and the current Mexican Standard NOM-035-STPS-2018 that identifies, analyzes and prevents the factors of psychosocial risk at work; taking into account this similarity, the methodology for measuring the phenomenon is used as part of the field research with the application of the Reference III questionnaire of this standard within a harness exporting company called CEWS in this city, this allowed access to the results of 303 collaborators who answered the 72 questions or items of the questionnaire, After this a data mining is done by making a selection of items that contain factors of the acceptable working conditions mentioned in the USMCA, this selection includes only 23 items of the question-

naire to which a statistical analysis is applied and a weight is assigned to the domains that contain the variables of influence of the USMCA, that is, the items, in this way it is feasible to measure the level of compliance with the USMCA where the minimum is 70 % thus reaching the results of the investigation where the CEWS company has a 72 % compliance with the accepted conditions. USMCA worktables. It is concluded that this research can also function as an option to introduce possible cases of burnout syndrome within the company.

Keywords: Burnout, Stress, USMAC, Working Conditions

Introducción

El trabajo es un símbolo de seguridad y estabilidad para las personas. En la pirámide de Maslow se encuentra en el segundo nivel, a la par de familia y salud dentro de las necesidades de Seguridad (Kotler, 2013). Adquiriendo así, la misma importancia el entorno en donde se desempeña el trabajo; en México se ha abordado este tema con la norma NOM-035-STPS-2018 y casi a la par sucede la renovación del tratado Internacional de Comercio tripartita entre Canadá, México y Estados Unidos ahora llamado T-MEC, el cual clasifica los incumplimientos y controversias laborales.

Planteamiento del problema de investigación

Se analiza la relación y similitudes entre el T-MEC y la NOM-035-STPS-2018 con respecto a los derechos laborales en términos de condiciones aceptables de trabajo, burnout y estrés laboral, así como las posibles controversias laborales que pueden impactar las exportaciones en una empresa de la industrial de Ciudad Juárez, dedicada a la producción de arneses como Sistemas de Cableado Eléctrico de Chihuahua, o CEWS (Chihuahua Electrical Wiring Systems, por sus siglas en inglés).

Hipótesis

La aplicación del cuestionario Referencia III de la NOM-035-STPS-2018 al personal operativo de CEWS permite identificar casos de posibles controversias laborales derivadas del T-MEC, casos de burnout y estrés laboral.

Objetivo general

Con los resultados del cuestionario Referencia III de la NOM-035-STPS-2018 aplicado al personal operativo de CEWS identificar y seleccionar los indicadores de riesgo que pueden resultar en posible síndrome de burnout y estrés laboral dentro de la empresa así como interpretar con dicha selección el nivel de cumplimiento de la empresa con respecto a los derechos

laborales y condiciones aceptables de trabajo mencionados en el capítulo laboral del tratado los cuales pueden conllevar a posibles situaciones de controversias laborales ante el T-MEC.

Justificación de la investigación

Esta investigación persigue fines prácticos con enfoque al recurso humano y el entorno laboral favorable al que todo trabajador tiene derecho. Actualmente existe mucha información sobre la NOM-035-STPS-2018, pero poco conocimiento en cuanto a su análisis e interpretación de resultados, por lo que se le brindó un acompañamiento y orientación a la empresa para medir su grado de riesgo psicosocial. También con la entrada en vigor del T-MEC las empresas pueden estar en riesgo al no contar con una forma de medir en qué nivel de cumplimiento se encuentran con respecto a los derechos laborales mencionados en el tratado, con esta investigación se presenta una alternativa para que las empresas tengan la posibilidad de identificar en tiempo los detonantes de posibles controversias laborales que pudieran afectar sus exportaciones.

Diseño de la investigación

Estudio de tipo mixto, cualitativa al abordar ítems basados en percepciones personales de los individuos en su entorno laboral, que a su vez se interpretan de manera

numérica aplicando el método cuantitativo bajo una lógica deductiva que parte de lo general a lo particular mediante la comparación, selección y extracción de subcategorías aplicando la estadística a modo de análisis y predicción del fenómeno con un diseño no experimental (Hernández, 2014). Variables dependientes: estrés laboral, burnout y controversias Laborales T-MEC. Variable independiente: son los dominios de condiciones de trabajo, carga de trabajo, jornada de trabajo, violencia, liderazgo, interferencia familia –trabajo y Salario / reconocimiento, que están conformados por los ítems o preguntas elegidas del cuestionario.

Metodología

Con la finalidad de comprobar la hipótesis el diseño de la investigación será del tipo transaccional o también conocido como trasversal y no exploratorio. Se realizó un análisis de los resultados del cuestionario Referencia III de la NOM-035-STPS-2018 del personal operativo de CEWS para identificar los riesgos psicosociales, posteriormente se realizó un extracto de 23 ítems de los 72 del cuestionario dejando los indicadores relevantes de identificación de posible síndrome de burnout en los colaboradores y mediante un análisis estadístico se buscó comprobar si existe relación de estos resultados con las controversias mencionadas en el capítulo laboral del T-MEC.

Población y muestra del estudio

La muestra recolectada es no probabilística intencionalmente; ya se ha identificado un criterio (Hernández, 2014) y elegido a los integrantes de la población que participaran en esta muestra que son personal área de producción con 812 colaboradores, se utiliza la fórmula aprobada dentro de la Norma la cual arroja que se requiere una muestra mínima de 261 cuestionarios contestados con un 5 % de error y un 95 % de confiabilidad en los resultados (Marketing, 2021). Se supera la cantidad mínima con los datos de 303 cuestionarios completos contestados.

Marco teórico

T-MEC y México

Leyes Mexicanas. Un tratado comercial adquiere relevancia en el territorio mexicano, independientemente de otras leyes, según cita el artículo 133: “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema” (Constitución, 2021). Mecanismos de solución de controversias: en caso de incumplimiento con los compromisos del tratado se establecieron los Mecanismos Laboral de Respuesta Rápida (MLRR), donde “las sanciones comerciales se aplican directamente a las empresas

y estas pudieran hacerse extensivas a la cadena de valor de productos manufacturados, impactando así sus exportaciones” (STPS, Gobierno de México, 2021). T-MEC: “Promover la protección y observancia de los derechos laborales, el mejoramiento de las condiciones de trabajo” (T-MEC, Preámbulo, 2020). Los objetivos del capítulo laboral están basados en los compromisos de derechos fundamentales con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para esta investigación se emplean los derechos laborales mencionados en el capítulo 23.1 dentro del inciso e) condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo (T-MEC, capítulo 23 Laboral, 2019).

Condiciones de trabajo

La OIT es la única agencia tripartita derivada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y que es portadora y creadora de programas, normas y políticas que promueven el trabajo decente de hombres y mujeres, las cuales se vuelven participes los 187 estados miembros pertenecientes a diferentes países alrededor del mundo (OIT, 2021). La OIT tiene algunas consideraciones para las condiciones de trabajo favorables que enlista en cuatro categorías: horas de trabajo, salario, negociación colectiva/seguridad en el empleo, trabajo y vida familiar.

NOM-035-STPS-2018

En nuestro país las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) son regulaciones técnicas de observancia obligatoria expedidas por las dependencias competentes de la administración pública federal (Salud, 2015). La NOM-035-STPS-2018 tiene como misión identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, esto se realiza mediante un instrumento de medición en forma de cuestionario con los resultados es posible saber el grado de riesgo psicosocial del personal (Diario Oficial de la Federación, NOM-035-STPS-2018, 2018).

Riesgo psicosocial

Los factores de riesgo psicosocial son “aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador” (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2021).

Burnout, enfermedad ocupacional

Los factores de riesgo psicosocial se relacionan con la sintomatología de las enfermedades ocupacionales como el síndrome de burnout o síndrome del quemado. Este padecimiento fue registrado por la Organización Mundial de la Salud dentro de la Clasificación Internacional de Enfermedades

des CIE-11 y se dio a conocer el 28 de mayo de 2019 durante la 72.^a Asamblea Mundial de la Salud (OPS/OMS, 2019) entrando en vigor para ser aceptada y adoptada por los estados miembros a partir del 1.º de enero de 2022 mencionando al burnout como “un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito”, y se caracteriza por tres dimensiones principales: 1) sentimientos de baja energía o agotamiento, 2) mayor distancia mental del trabajo, 3) sentimientos de negativismo o cinismo, reducida eficacia profesional. Dentro de la Clasificación Internacional de Enfermedades la OMS se asignó a este síndrome el código: QD85 – Burnout, en inglés y QD85 – Síndrome del desgaste ocupacional (OMS, 2019).

Estrés

El estrés es el proceso natural de las personas para adaptarse al entorno en que se encuentra empleando recursos para resolver situaciones y llegar a la solución o cumplimiento de los objetivos (Sanidad, 2020). El estrés que es positivo activa el mecanismo correcto de acuerdo al reto; la contraparte es el distrés, que es el estrés negativo, esto es cuando la persona se siente superada por las circunstancias y el reto. El distrés afecta el cuerpo, dañando la capacidad de pensar, creatividad y relaciones interpersonales (Puig, The Beauty Mail, 2021). Por su parte, el estrés laboral

es el exceso o falta de trabajo, ausencia de descripción clara del puesto de trabajo o de la cadena de mando, falta de reconocimiento, responsabilidades múltiples y poca autoridad para toma de decisiones, exposición a violencia, intimidaciones, condiciones de trabajo físicamente desagradables o peligrosas, no tener oportunidad de mostrar nuestro talento y otras (Ministerio de Sanidad, 2020).

Clarificación del problema mediante el análisis estadístico

Como parte del acuerdo con la empresa CEWS se le entregan resultados de los cuestionarios Referencia III contestados, con lo que se procede con estadística inferencial como método estadístico para obtener resultados de la selección y filtrado de preguntas. La variable compuesta está conformada con los resultados totales de la selección de ítems a los cuales se les aplicó la fórmula de la media aritmética, se promedia la tendencia de las respuestas de cada uno de los indicadores obteniendo así un dato único conocido como promedio con el que se hace posible reali-

zar una comparación de resultados entre NOM-035 y con el requerido en el tratado del T-MEC, lo cual nos llevó a conocer la resultante de si es o no comprobatoria la hipótesis anteriormente planteada. Para encontrar la relación e interpretación de la hipótesis se codificaron los valores de los factores del T-MEC, ya que no existe un antecedente numérico o medible, se utiliza la codificación de datos para lo cual el autor Hernández Sampieri la describe como “asignar a los datos un valor numérico o símbolo que los represente, ya que es necesario para analizarlos cuantitativamente” (2014, pp. 152,154 y 157), en esta ocasión se codifica con valores porcentuales a los que llamaremos ponderación y su valor se asigna acorde a la cantidad de preguntas incluidas dentro de cada dimensión

Relación T-MEC y NOM-035-STPS-2018

Se destaca la relación que se encontró entre las clasificaciones o dominios de los elementos de estudio que son el inciso e) de los derechos laborales del T-MEC, condiciones de trabajo de la OIT y algunos dominios de la norma (Tabla 1).

Tabla 1. Relacional T-MEC, OIT y NOM-035-STPS-2018

DERECHOS LABORALES T-MEC CAPITULO 23.1 INCISO E)	T-MEC DESGLOSE INICISO E)	CONDICIONES DE TRABAJO - OIT	NOM-035-STPS-2018 DOMINIOS
(E) CONDICIONES ACEPTABLES DE TRABAJO RESPECTO A SALARIOS MÍNIMOS, HORAS DE TRABAJO, Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO;	JORNADA LABORAL / HORAS EXTRAS	HORAS DE TRABAJO	JORNADA DE TRABAJO / CARGA DE TRABAJO
	SALARIOS MINIMOS	SALARIO	RECONOCIMIENTO DE DESEMPEÑO / SALARIO
	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	NEGOCIACION COLECTIVA / SEGURIDAD EN EL EMPLEO	CONDICIONES DE TRABAJO / LIDERAZGO / VIOLENCIA /
	CONDICIONES ACEPTABLES DE TRABAJO	TRABAJO Y VIDA FAMILIAR	INTERFERENCIA EN LA RELACION TRABAJO-FAMILIA

Fuente: Elaboración propia con datos del T-MEC (T-MEC, capítulo 23 Laboral, 2019).

Nota: Bordes punteados representan los dominios contenidos de manera no ordenada en esos grupos.

Ponderación de dominios

Se asignan ponderaciones a los dominios de la NOM-035 con un valor numérico porcentual entre 0 y 100 %. Esto le agrega peso a

los dominios que tienen mayor cantidad de reactivos, por lo que la estimación del valor de los parámetros se hizo bajo la premisa de asignación de un aproximado de un 4 % por cada ítem.

Tabla 2. Ponderación de variables de dominios

Variable	Dominio	Indicadores, # de pregunta NOM-035-STPS-2018	Ponderación de las variables de influencia
Condiciones aceptables de trabajo, burnout, estrés laboral / comparativa de aspectos requeridos por inciso e) del TMEC el cual menciona: <i>(e) condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo</i>	*Condiciones de trabajo	Entorno seguro e higiénico (1)	4%
	*Carga de trabajo	Sobre carga de trabajo. Trabajo demandante, urgente y toma de decisiones. (6,7,9,10,11,13,15)	35%
	*Jornada de Trabajo	Tiempo extra, jornadas de trabajo extensa. (17 y 18)	8%
	*Violencia	Falta de inclusión, ignorar éxitos laborales. (59,60,61 Y 62)	16%
	*Liderazgo	Escasa claridad de funciones (31,32,33 y 34)	16%
	*Interferencia familia- trabajo	Influencia trabajo fuera entorno laboral (19,20)	8%
	*Reconocimiento/ Salario	Escaso o nulo reconocimiento y compensación (49, 50,51)	13%
TOTALES		23 Preguntas	100%

Fuente: Elaboración propia con datos de la NOM-035-STPS-2018 (DOF, NOM-035-STPS-2018, 2018).

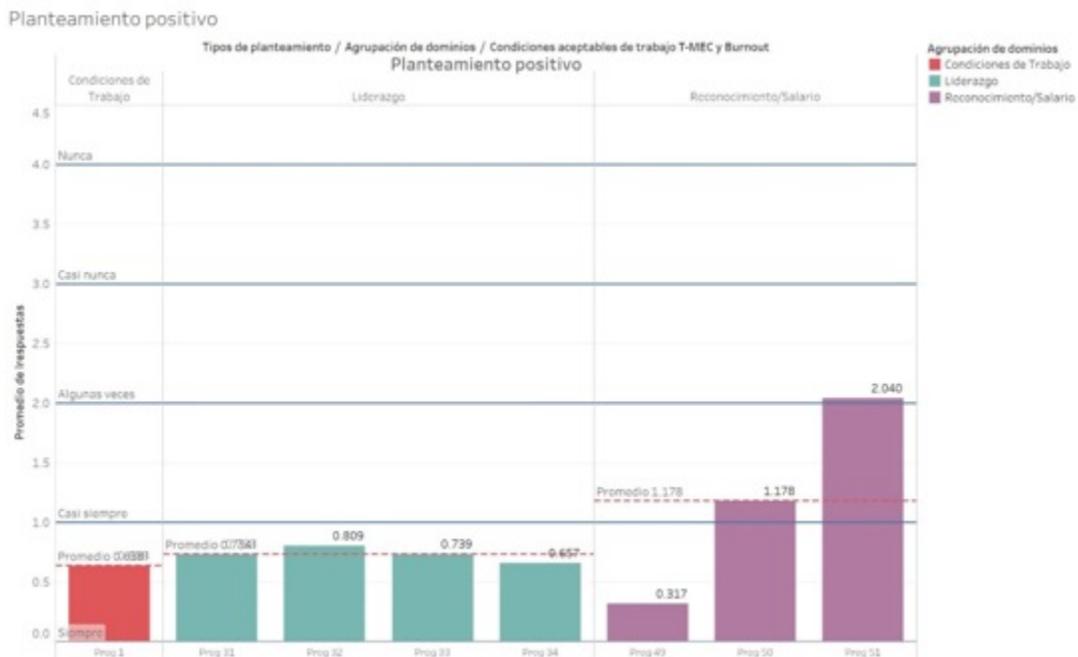
Análisis de las respuestas y resultados

Se utiliza como método de cálculo estadístico el promedio ponderado, ya que dentro de las cantidades asignadas en la ponderación los valores son distintos y se cumple con un dato mayor que los demás dominios del grupo (Definición.de, 2021). Para obtener el promedio ponderado se multiplica el valor promedio simple del grupo por la ponderación asignada lo obtenido se suma y el numero resultante será el promedio ponderado, estos valores se reservan para la gráfica de resultado final, que nos permitirá hacer la comprobación de hipótesis.

Planteamiento positivo y negativo

Se hace una distinción de las preguntas según su tipo de planteamiento ya que esto marca la diferencia en cuanto a valores de respuestas dentro de la escala brindando por ejemplo, en el planteamiento positivo un valor de 0 y esa misma respuesta en el planteamiento negativo tiene un valor de 4 en la escala. A continuación se presenta la gráfica de resultados: por dominios del planteamiento positivo se obtienen los promedios ponderados para Condiciones de trabajo con 0.638, Liderazgo, 0.7343 y Reconocimiento / Salario, 1.178.

Gráfica 1. Agrupación de dominios planteamiento positivo

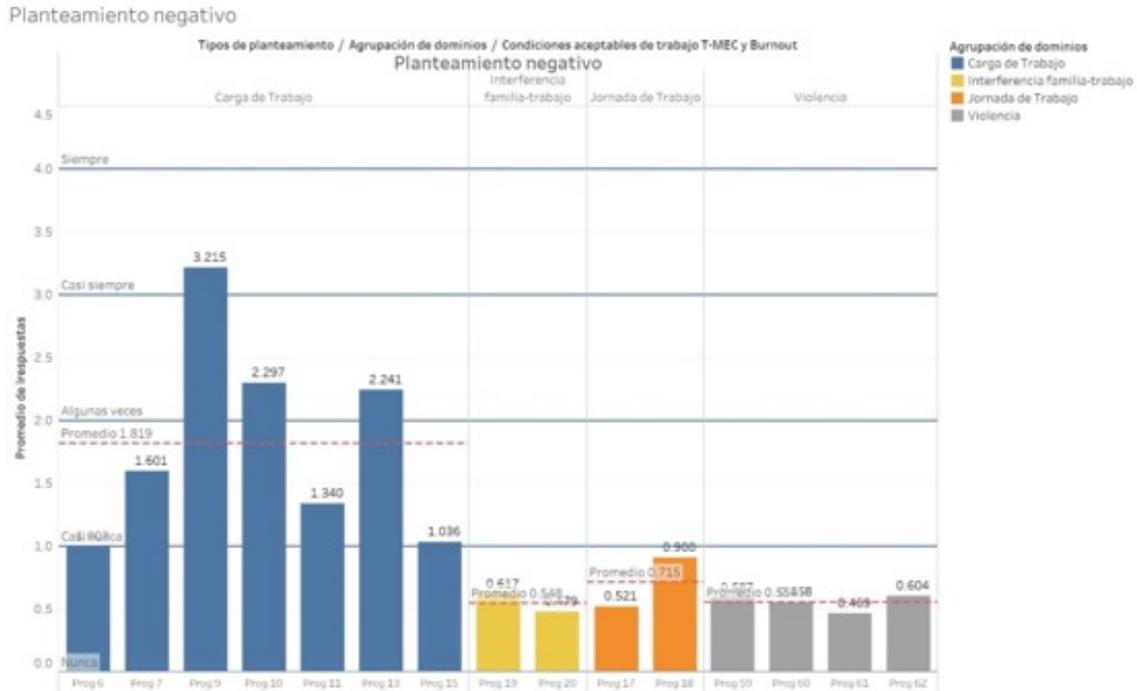


Fuente: Elaboración propia (maestro José Luis cruz) con datos del cuestionario Referencia III aplicado en la empresa CEWS.

Enseguida se muestra la gráfica de preguntas de planteamiento negativo por agrupación de dominios. Se obtuvieron los

promedios de Carga de trabajo con 1.819, Interferencia familia-trabajo, 0.5479; Jornada de trabajo, 0.7145 y Violencia, 0.5545.

Gráfica 2. Agrupación de dominios planteamiento negativo



Fuente: Elaboración propia (maestro José Luis cruz) con datos del cuestionario Referencia III aplicado en la empresa CEWS.

Gráfica de promedio por dominios

Se procedió a hacer un análisis específico de cada uno de los grupos o dominios donde se generó un promedio por cada ítem, que a su vez arrojan en la barra y etiqueta situada al extremo superior el promedio total por cada grupo o dimensión. Este total será el que recolectaremos hacia la gráfica de resultado final para comprobación de hipótesis.

Resultados

Para la obtención de los resultados de la selección de ítems se tomaron como referencias las estimaciones numéricas aproximadas o mínimas de una empresa que se encuentra en riesgo bajo según lo mencionado en la Norma, esto es un equivalente a un cumplimiento de un 70 % de la norma; para que se considere de bajo riesgo, dicho porcentaje se aplica como mínimo en cuanto al cumplimiento del T-MEC. Se plantea-

ron los resultados analizados usando los indicadores relacionados con el burnout y estrés laboral con el instrumento de medición contenido en la NOM-035-STPS-2018 riesgos de posibles de controversia laborales del T-MEC que impacten en las exportaciones. Para obtener un porcentaje que sea comparable con el porcentaje mínimo

del T-MEC, que es 70 %, fue necesario convertir los promedios ponderados totales obtenidos en cada dominio y convertirlos a porcentaje multiplicando el promedio total con el porcentaje codificado (tabla 2), correspondiente a dicho dominio dentro del T-MEC, quedando los siguientes resultados:

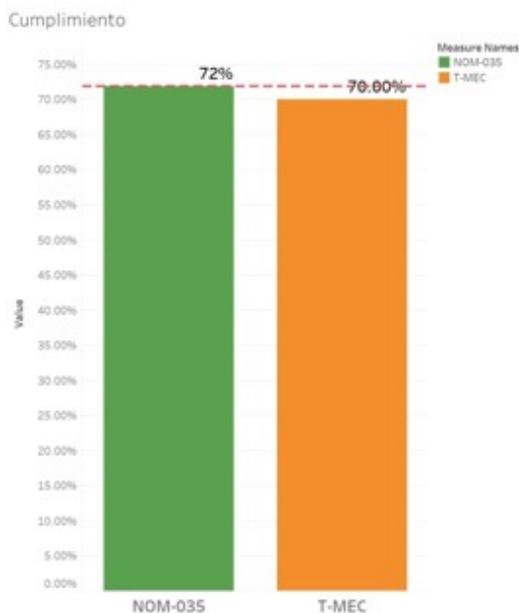
Tabla 3. Evaluación de cumplimiento en base a la ponderación de los factores

Factor	Promedio	Peso
Carga de trabajo	1.8190	35%
Condiciones de trabajo	0.6382	4%
Interferencia familia-trabajo	0.5479	8%
Jornada de trabajo	0.7145	8%
Liderazgo	0.7343	16%
Reconocimiento/Salario	1.1780	13%
Violencia	0.5545	16%
Total		100%
Promedio ponderado		1.122518
Conversión en escala de 0 a 4		28%
Nivel de cumplimiento		72%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario Referencia III aplicado en la empresa CEWS.

Por lo tanto, los resultados obtenidos de la NOM-035 en la selección de ítems arrojan un 72 %, en comparación a la exigencia o mínimo requerido por el T-MEC que es 70 %, representado en la gráfica 3.

Gráfica 3. Porcentaje de cumplimiento T-MEC y NOM-035



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario Referencia III aplicado en la empresa CEWS.

Este porcentaje sobrepasa el mínimo, por lo que se deduce que la hipótesis es aceptada: sí favorece el extracto de 23 ítems de la NOM-035-STPS-2018 en el conocimiento y cumplimiento en lo referente a los derechos laborales del T-MEC, lo cual permite prevenir alguna controversia laboral.

Conclusiones

Los aspectos identificados en la selección de ítems pueden ser una herramienta que puede considerarse como un filtro introductorio para detectar posibles casos de esta enfermedad ocupacional el síndrome de burnout, convirtiéndose en un tema de estudio por su entrada en vigor el 1.º de enero 2022 como enfermedad ocupacional.

Referencias

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (28 de mayo de 2021). Cámara de Diputados. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación (6.ª edición). México: McGraw-Hill.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (6 de agosto de 2021). Ministerio de trabajo y economía social. Obtenido de <https://www.insst.es/-/que-es-un-factor-de-riesgo-psicosocial/>
- Instituto Nacional del Cáncer (5 de abril de 2016). Definición de homeostasis. Obtenido de <https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/homeostasis>
- Kotler, P. y Armstrong, G. (2013). Fundamentos de Marketing. Mexico: Pearson.

- Marketing, A. (1 de abril de 2021). Obtenido de https://www.corporacionaem.com/tools/calc_muestras.php
- Ministerio de Sanidad, G. (2020). Ministerio de Sanidad Bienestar Emocional. Obtenido de <https://bemocion.sanidad.gob.es/emocionEstres/estres/tipos/laboral/home.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (10 de julio de 2021). Acerca de la OIT. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud (28 de mayo de 2019). QD85 – Síndrome de desgaste ocupacional. Obtenido de <https://bit.ly/3MaCgFF>
- Organización Panamericana de la Salud / Organización Mundial de la Salud (28 de mayo de 2019). Culmina la 72.^a Asamblea Mundial de la Salud con la aprobación de resoluciones sobre distintos temas de salud pública. Obtenido de <https://bit.ly/3svsrKw>
- Pilnik, S. (01 de junio de 2010). Hospital Italiano. Obtenido de https://www1.hospitalitaliano.org.ar/multimedia/archivos/noticias_attachs/47/documentos/6974_7-12-articulo-pilnik.pdf
- Puig, M. (14 de febrero de 2021). The Beauty Mail. Obtenido de <http://www.thebeautymail.es/estres-mario-alonso-puig-el-podcast-de-cristina-mitre/>
- Sanidad, G. d. (2020). Bienestar emocional. Obtenido de <https://bemocion.sanidad.gob.es/emocionEstres/estres/aspectosEsenciales/queEs/home.htm>
- Secretaría de Economía (3 de junio de 2019). Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá. Capítulo 23 Laboral. Obtenido de <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/465805/23Laboral.pdf>
- Secretaría de Economía (24 de mayo de 2020). Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá. Preámbulo. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/465782/00ESPPre_mbulo.pdf
- Secretaría de Salud (20 de agosto de 2015). Las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) son regulaciones técnicas de observancia obligatoria expedidas por las dependencias competentes. Obtenido de <https://www.gob.mx/salud/en/documentos/normas-oficiales-mexicanas-9705>