



**Universidad Juárez Autónoma de Tabasco**  
**División Académica De Ciencias Económico Administrativas.**



Estudio del estrés laboral de los trabajadores en la empresa Materiales y  
Equipos Petrolero S.A de C.V (MATYEP)

**Alumna:**

Luz Clarita Falcón De La Cruz

**Docente:**

Dra. Minerva Camacho Javier

Villahermosa, Tabasco a 08 de noviembre de 2025

## **Resumen**

El estrés laboral en el ámbito industrial representa una de las problemáticas más relevantes dentro de la gestión del capital humano, y resulta fundamental comprender cómo este fenómeno afecta el bienestar y el desempeño de los trabajadores. El presente estudio tiene como objetivo analizar los niveles de estrés laboral en los trabajadores de la empresa Materiales y Equipos Petroleros S.A. de C.V., considerando las condiciones laborales, demandas organizacionales y factores psicosociales presentes en su entorno de trabajo. La investigación se desarrollará bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y descriptivo, permitiendo obtener una medición objetiva sobre la prevalencia del estrés en la población estudiada.

La recolección de datos se llevará a cabo mediante la aplicación del instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS), ampliamente validado para evaluar el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal. La muestra será seleccionada mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, tomando como participantes a los trabajadores que acepten responder el cuestionario de forma voluntaria. La información obtenida será procesada mediante análisis estadístico descriptivo y correlacional a través del software SPSS, lo que permitirá identificar patrones, tendencias y relaciones entre las dimensiones del estrés y las variables laborales consideradas. Se espera obtener una visión clara del nivel de estrés que experimentan los trabajadores, así como de los factores organizacionales que influyen en su aparición, lo que permitirá reconocer áreas críticas dentro de la empresa. Los resultados contribuirán a la generación de estrategias preventivas y correctivas orientadas al bienestar del trabajador y a la mejora del clima laboral. De esta manera, el estudio aportará evidencia útil para la toma de decisiones en materia de salud ocupacional y gestión de personal, promoviendo un entorno laboral más seguro, saludable y productivo.

## **Plantilla – Protocolo de Tesis**

### **Avance 2: Planteamiento del problema y objetivos**

Estudio del estrés laboral de los trabajadores en la empresa Materiales y Equipos Petrolero S.A de C.V (MATYEP)

#### **Planteamiento del problema**

##### **[Contexto general]**

De acuerdo con el Instituto Mexicano del Seguro Social (2023) el 75% de los mexicanos padece fatiga por estrés laboral, superando a países como China y Estados Unidos, el estrés es potencialmente contagioso, ya que estar cerca o visualizar a otras personas en situaciones de estrés, puede aumentar los niveles de cortisol del observador.

La magnitud de los problemas relacionados con el estrés va en aumento debido a que el carácter del trabajo ha cambiado radicalmente en las últimas décadas, tareas de todo tipo, que tradicionalmente requerían fuerza muscular, precisan ahora, muchas veces, un esfuerzo mental motivado en gran medida por la informatización del proceso de producción (Megías-Lizancos et al., 2018).

##### **Situación específica**

A través de una revisión sistemática seleccionar el instrumento, más adecuado para medir el nivel de estrés laboral y aplicarlo a trabajadores de la empresa seleccionada.

Recolectar la información de los trabajadores y sistematizar en una base de datos para su análisis posterior.

Analizar los datos identificando los principales factores estresores en la población bajo estudio de la empresa.

Analizar los datos a través de la correlación entre el estrés y el desempeño laboral en base a los datos y hacer propuestas de mejora

#### **Justificación del problema**

Reducir el estrés laboral es importante no sólo para garantizar la supervivencia y el futuro

brillante de una empresa, sino también para lograr una sociedad sana y equilibrada (Cobee, 2022).

Esto no sólo contribuye a una mayor satisfacción, sino que también aumenta la retención y la productividad a largo plazo, por lo que el bienestar mental y general mejora naturalmente la salud de los empleados, lo que a su vez mejora la salud de la empresa (Geseme, 2019).

Algunos de los beneficios de reducir el estrés en el trabajo son, lograr mayores niveles de productividad en la empresa, alcanzar otras tareas y objetivos, mejorar el trabajo en equipo, proporcionar equilibrio y seguridad emocional, capacidad de respuesta rápida ante conflictos y tensiones, desarrollar habilidades de liderazgo ante los demás y proporcionar tranquilidad y seguridad a los superiores (Armas, 2022).

### **Pregunta de investigación**

¿Cuál es el nivel de estrés que tienen los trabajadores en la empresa Materiales y Equipos Petróleo S.A de C.V?

¿Cuáles son los principales factores estresantes en el entorno laboral que afectan a los empleados?

### **Objetivo general**

Implementar programas de gestión del estrés laboral y ofrecer apoyo psicológico a los trabajadores de Materiales y Equipos Petrolero S.A. de C.V., se espera que su desempeño mejore significativamente, resultando en un aumento en la productividad y una reducción en los errores laborales.

### **Objetivos específicos**

1. A través de una revisión sistemática seleccionar el instrumento, más adecuado para medir el nivel de estrés laboral y aplicarlo a trabajadores de la empresa seleccionada.
2. Recolectar la información de los trabajadores y sistematizar en una base de datos para su análisis posterior.

3. Analizar los datos identificando los principales factores estresores en la población bajo estudio de la empresa.
4. Analizar los datos a través de la correlación entre el estrés y el desempeño laboral en base a los datos y hacer propuestas de mejora

### **Clasificación de la investigación**

**Tipo Empírica:** Esta investigación es empírica porque se basa en la recolección y análisis de datos reales y con un enfoque teórico.

### **-Justificación y relevancia**

Autor(es) y año	Título	Contexto y sujetos de estudio	Enfoque y tipo de investigación	Principales resultados	Limitaciones de estudio	Bases investigadas y booleanos utilizados
García López, M. & Hernández Ruiz, A. (2019)	Estrés laboral en empresas del sector energético en México	Se estudia el nivel de estrés laboral en trabajadores de compañías petroleras y gasíferas, analizando factores como turnos prolongados y condiciones ambientales.	Cuantitativo. Investigación descriptiva y transversal.	Se identificó que más del 60% de los trabajadores presentaban síntomas de estrés alto, relacionados con exceso de carga laboral y poca flexibilidad de horarios.	Limitado a una sola región (sureste de México).	Google Académico. Booleanos: AND, OR

Torres Jiménez, L. (2020)	Factores psicosociales y su relación con el desempeño laboral	Analiza la influencia de factores psicosociales en trabajadores de empresas industriales, incluyendo al sector petrolero.	Cualitativo. Investigación exploratoria con entrevistas.	El clima organizacional y el liderazgo inadecuado fueron los factores más asociados al estrés y bajo rendimiento.	La muestra fue pequeña (menos de 50 trabajadores).	Scopus. Booleanos: COMILLAS, AND
Pérez Sánchez, J. & Méndez Ochoa, R. (2021)	Estrategias de afrontamiento del estrés laboral en el sector petrolero	Estudia a trabajadores de mantenimiento en plataformas y refinerías mexicanas.	Mixto. Investigación correlacional.	Se observó que el uso de estrategias de afrontamiento positivas (ejercicio, apoyo social) redujo los niveles de estrés percibido.	Solo se evaluó un área (mantenimiento), sin incluir administrativos.	Redalyc. Booleanos: NOT, AND
Ramírez Castro, F. (2022)	El impacto del estrés laboral en la productividad de empresas industriales	Investigó en empresas manufactureras y energéticas de tabasco.	Cuantitativo. Investigación explicativa.	Se concluyó que el estrés laboral elevado provoca mayor ausentismo y rotación de personal.	No mide a largo plazo los efectos en la salud física.	Dialnet. Booleanos: OR, COMILLAS

## Marco Teórico

### Marco Teórico – Conceptual – Referencial

En la década de 1930, cuando un joven austriaco de 20 años, estudiante de segundo año de la carrera de Medicina en la Universidad de Praga, Hans Selye, hijo del cirujano austriaco Hugo Selye, observó que todos los enfermos a quienes estudiaba, indistintamente de la enfermedad que padecían, presentaban síntomas comunes y generales: cansancio, pérdida del apetito, baja de peso, fatiga física, etc. Esto llamó mucho la atención de Selye, quien lo denominó el Síndrome de estar enfermo (Sánchez, 2010).

No obstante, al proseguir con sus investigaciones, descubrió que no solo los agentes físicos nocivos que afectan directamente al organismo animal causan estrés, sino también que, en los seres humanos, las demandas sociales y las amenazas del entorno que requieren adaptación pueden inducir trastornos por estrés. Desde entonces, el estudio del estrés ha integrado diversas disciplinas médicas, biológicas y psicológicas, utilizando una variedad de tecnologías avanzadas (Sánchez, 2010).

En 1973 Selye describió el estrés como “la respuesta general del organismo ante cualquier demanda que se le imponga”. La esencia del estrés radica en el esfuerzo adaptativo para enfrentar un problema y en la reacción (Barrio, 2006).

## **Marco Conceptual**

### **Estrés**

El estrés se ha definido como una exigencia, una demanda o una tensión que el ambiente impone a un organismo, en el que puede provocar efectos nocivos, el resultado es que el organismo se encuentra frente a una situación amenazante y perniciosa ante la cual utiliza sus recursos adaptativos, psicológicos y fisiológicos con el fin de mantener su estabilidad y equilibrio interno para evitar un deterioro de su salud física y mental (Narro et al., 2012).

De acuerdo con (Benjamín, 1992 citado por Del Pilar et al., 2019) el estrés es un agente externo percibido por un individuo en un espacio y tiempo determinados, el sujeto pone en juego sus defensas mentales para enfrentarlo con los mecanismos biológicos acompañados simultáneamente del juego de las defensas mentales.

### **Estrés laboral:**

Según el autor (Pérez 2019 citado por Tueros, 2021), desde la perspectiva médica, el estrés laboral se define como la contribución que tiene el estrés en la salud y la enfermedad de los trabajadores. Por otra parte, en la perspectiva clínica se pone énfasis en el impacto de las condiciones de trabajo estresantes en la salud mental del trabajador.

## Dimensiones del estrés

### Fisiológicos

Los principales pueden llegar a ser dolores de cabeza, problemas de espalda o cuello, malestar estomacal, fatiga, infecciones, respiración agitada, aumento de la presión sanguínea, agotamiento, mayor probabilidad de padecer obesidad y problemas cardiovasculares, se sufre un deterioro en la memoria, así como problemas de sueño (Cortes et al., 2020).

### Emocional:

Generalmente ocurre en situaciones consideradas difíciles o inmanejables, donde las personas perciben diferentes situaciones como estresantes (Araujo, 2010).

### Cognitivo:

Se encuentra la dificultad de concentración, confusión, reducción de la capacidad para resolver problemas, así como la disminución de la capacidad de aprendizaje; en las señales conductuales pueden ser disminuir la productividad, cometer errores, reportarse enfermo, dificultad para relacionarse, llorar sin razón aparente, aumento del consumo de alcohol, cigarro y otras sustancias (Cortes et al., 2020).

### Conductual:

Según el autor (Fernández 2010 citado por Vallejo, 2022), las personas que presentan estrés laboral tienen una serie de alteraciones conductuales, entre las cuales se citan; dificultad para hablar como el tartamudeo, tener la voz entrecortada, ser impreciso en la comunicación. Es posible que surjan explosiones emocionales y conductas impulsivas; llegando incluso a alteraciones del apetito y que se inicie o aumente el consumo de alcohol y otras drogas.



## Marco referencial

### Antecedentes de la empresa

La sociedad mercantil privada Materiales y Equipo Petrolero S.A de C.V (MATYEP) fue fundada en 1982 y es completamente mexicana, su fundador, el Ing. Ramón Rivera Rodríguez, logró formar un equipo de trabajo fuerte mediante el liderazgo y el esfuerzo, con los objetivos de ofrecer un servicio de alta calidad que supere las expectativas de los clientes y construir una empresa competitiva en el sector petrolero (MATYEP, 2016). Situada en la costa del golfo de México, MATYEP opera las divisiones petroleras Norte, Sur y Marina mediante contratos multianuales. Además, tiene sucursales en las principales regiones petroleras del país.

### Metodología

#### -Determinación del enfoque

(Hernández, Fernández y Bautista 2014) aclaran que la investigación con enfoque cuantitativo representa, un conjunto de procesos es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos, el orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase (Pág. 4).

El autor (J. Ortiz, 2006, p. 534) nos menciona que se refiere al hecho de que los datos recabados durante la investigación son tratados para probar las hipótesis establecidas teniendo como base la medición numérica y el análisis estadístico, a fin de derivar patrones de comportamiento de las variables seleccionadas.

El enfoque de esta investigación es cuantitativo ya que se utilizará la estadística para contestar la pregunta de investigación y dar respuesta a la hipótesis plantea, este enfoque es adecuado porque permitirá recopilar datos numéricos a través de encuestas.

### Tipo de estudio

El tipo de estudio correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular buscando determinar si existe una relación entre las variables de acuerdo con (Hernández R. et al., 2014, p. 93).

El autor (J. Ortiz, 2006, p. 536) comenta que el alcance de la investigación correlacional tiene como propósito evaluar relaciones estadísticas que puedan existir entre dos o más variables.

Por eso se eligió para el presente estudio ya que se correlacionará el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa Materiales y Equipo petrolero S.A. de C.V., analizando cómo diferentes niveles de estrés se asocian con distintas medidas de desempeño, como productividad, calidad del trabajo, o satisfacción laboral.

#### Diseño de investigación

Los autores (Hernández, Fernández y Bautista 2014) comentan que el diseño no experimental podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables (p. 152).

Cómo lo señala el autor (J. Ortiz, 2006, p. 536) el diseño no experimental es referida a la observación de la situación una vez ocurrido el fenómeno, no existe manipulación de variables, puede ser clasificado, de acuerdo a su dimensión temporal, es decir, al número de momentos durante los cuales se recolectan los datos.

El diseño de esta investigación es no experimental, ya que se busca observar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores en la empresa Materiales y Equipos Petrolero S.A. de C.V., Sin manipular ninguna de las variables, se recogerán datos en el ambiente de trabajo cotidiano de los empleados, esto permitirá analizar cómo el estrés afecta su rendimiento en situaciones reales, proporcionando una visión más precisa de esta relación en el contexto diario de la empresa

## Población y muestra

### Definición de la población

La empresa Materiales y Equipo Petrolero S.A. de C.V. tiene cuatro departamentos y cuenta con más de 1000 trabajadores.

### Muestra

Para el cálculo de la muestra se utilizó la fórmula de poblaciones finitas con un resultado de 277 encuesta en trabajadores de la empresa Materiales y Equipos Petrolero S.A de C.V (MATYEP).

Formula:

$$N=1,000$$

$$Nz^2pq$$

$$n = d^2(N - 1) + z^2pq$$

$$n$$

$$n = 277$$

N= tamaño de la población

n= tamaño de la muestra z= a valor de “z” critico calculado en las tablas del área de la curva normal

p= proporción aproximada del fenómeno en estudio de la población en referencia

q= proporción de la población en referencia que no representa en fenómeno en estudio

d= nivel de precisión absoluta referido ala amplitud del intervalo de confianza deseado en la determinación del valor promedio de la variable en estudio.

## Contexto

Ubicación de la dependencia en las que operan actualmente

Sucursales	Municipios	Estados
Matriz	Reynosa	Tamaulipas
BASE	Veracruz	Veracruz
BASE	Poza Rica	Veracruz
BASE	Dos Bocas	Tabasco
BASE	Villahermosa	Tabasco
BASE	Ciudad del Carmen	Campeche

Da Inicio con servicio de introducción y recuperación de tubería de revestimiento y aparejo de producción por computadora, para la perforación, reparación y mantenimiento de pozos petroleros. A medida que las necesidades de los clientes aumentan, la compañía MATYEP ofrecería otros servicios (MATYEP, 2016)

Actualmente cuenta más de 1,000 trabajadores donde el 85% son técnicos de servicio en campo, sus principales clientes son PEMEX, Perforadoras Nacionales y Extranjeras, cuentan con certificación ISO – 9001:2008 la cual es una norma internacional que establece los requisitos para un sistema de gestión de calidad, posee una sólida ventaja competitiva en el mercado laboral y cuenta con amplio conocimiento en protocolos de licitación (INDEED, 2024)

Brindan servicios especializados en perforación, reparación y mantenimiento de pozos petroleros, terrestres, lacustres y marinos, abarcando principalmente las divisiones petroleras de México, en Villahermosa Tabasco MATYEP gestiona la operación de

servicios en la región sur del país, siendo su principal cliente PEMEX, desarrollan la planificación, logística de los servicios, gestión de recursos e identificación de oportunidades para la mejora continua de los servicios tales como: servicio integral de introducción de tuberías, izaje de tubería y preventores, apriete computarizado de tubería de revestimiento o producción, pruebas de hermeticidad, corte u/o biselado de tubería y apriete de tornillería de preventores (Candi Yesenia, 2016).

Misión: Ayudar a la industria petrolera a través de servicios especializados durante la perforación, terminación y separación de pozos; combinar la experiencia y capacidad de nuestro personal con nuevas tecnologías; llevar a cabo con éxito las actividades de exploración y producción de hidrocarburos; y adoptar la cultura de calidad en nuestros procesos, contribuyendo así a la riqueza nacional.

Visión: Ser una empresa proveedora de servicios para la industria petrolera, sostenible y preferida por nuestros clientes, reconocida en todo el país por su excelencia operativa y la calidad de sus colaboradores, líder en el mercado en el que participa.

### **Instrumentos o guión y validez del contenido**

Se seleccionó el instrumento de Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey (MBI-HSS) que evalúa 3 dimensiones clásicas: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal.

<b>Cuantitativa</b>	<b>Definición</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>	<b>Ecala de medición</b>
Edad	18-24 años, 25-34 años ,35-44 años 45-54 años ,55 años o mas		5	Escala continua,

Genero	1.Masculino 2. Femenino 3. No binario 4. Prefiero no decirlo.	4	Escala continua
Estado civil	1.Soltero/a 2. Casado/a 3. Divorciado/a 4. Viudo/a 5. Unión libre.	5	Escala continua
Nivel de estudio	1.Primaria 2. Secundaria 3. Preparatoria/bachillerato 4. licenciatura 5. Posgrado.	5	Escala continua
Área	¿Cuál es su área de trabajo o departamento?		Pregunta abierta
Entorno	Rural o Urbano	2	Escala continua
Antigüedad en la empresa	Menos de 1 año, 1-2 años, 3-5 años, 10 años, Más de 10 años.	5	Escala continua

---

Estrés laboral	Situación en la que los trabajadores perciben que ya no pueden dar más de sí mismo en el ámbito emocional y afectivo.  Situación de agotamiento de la energía o de los recursos emocionales propios (Olivares & Gil-Monte, 2009, p. 161).	<b>Agotamiento emocional</b>	9	Escala Likert
----------------	---	------------------------------	---	---------------

Estrés laboral	Se entiende como el desarrollo de sentimientos, actitudes, y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los clientes, pacientes, usuarios, etc. Se manifiesta por un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación (Beron, 2022).	Despersonalización 5	Escala Likert
Estrés laboral	Como la tendencia a evaluarse negativamente, de manera especial en relación con la habilidad para realizar el trabajo y para relacionarse profesionalmente con las personas a las que atienden (olivares & Gil-Monte, 2009, p. 161).	Realización personal 8	Escala Likert

---

Objetivo general

Objetivos específicos	Dimensiones	Ítems
1. Analizar los niveles de estrés laboral que presentan los trabajadores en la empresa.	Frecuencia e intensidad del estrés laboral.	1. Con frecuencia me siento agotado(a) emocionalmente debido a mi trabajo. 2. Considero que la presión laboral en mi puesto es alta.

---

2. Identificar los factores organizacionales que influyen en el estrés laboral.	Factores organizacionales (carga laboral, supervisión, comunicación).	1. Siento que la carga de trabajo asignada excede mis capacidades. 2. La comunicación con mis superiores es clara y efectiva. 3. Recibo el apoyo necesario por parte de mis compañeros y jefes.
3. Examinar las estrategias de afrontamiento utilizadas por los trabajadores para reducir el estrés.	Estrategias de afrontamiento.	1. Cuando me siento estresado(a), busco apoyo en mis compañeros o familia. 2. Aplico técnicas de relajación o descanso para manejar el estrés laboral.
4. Evaluar la percepción del impacto del estrés laboral en el rendimiento laboral.	Percepción del rendimiento laboral y bienestar.	1. Considero que mi nivel de estrés afecta negativamente mi desempeño. 2. Creo que el estrés ha disminuido mi motivación y satisfacción laboral.

## Plan de Análisis

### Análisis Cuantitativo

**Objetivo:** Profundizar en las percepciones y experiencias del estrés laboral entre grupos.

**Tipo de análisis:** Plan de Análisis descriptivo, correlacional y comparativo.

**Software:** SPSS versión 26

### Procedimiento:

1. Análisis descriptivo de variables sociodemográficas y dimensiones de estrés laboral.
2. Prueba de normalidad (Shapiro-Wilk).
3. Correlaciones (Pearson o Spearman según normalidad).



4. Comparaciones entre grupos (ANOVA o pruebas no paramétricas).
5. Regresión lineal para predecir el nivel de estrés laboral.

### **Sección Ética**

1. Consentimiento informado firmado por cada participante
2. Confidencialidad mediante códigos anónimos.
3. Participación voluntaria y derecho para retirarse sin consecuencias.
4. No daño: resultados no se usarán para evaluaciones laborales.
5. Revisión y aprobación por el comité de ética institucional.

### **3. Plan de Gestión y Protección de Datos**

1. Datos almacenados en carpeta cifrada.
2. Solo el equipo de investigación tendrá acceso.
3. Conservación durante 5 años y eliminación segura.
4. Limpieza inicial en Excel y análisis en SPSS.

### **Cronograma**

<b>No.</b>	<b>Actividad</b>	<b>Responsable</b>	<b>Periodo estimado</b>	<b>Duración</b>
1	Definir la problemática y plantear la pregunta de investigación	Investigador	05 al 10 de agosto 2025	1 semana
2	Búsqueda de teorías, conceptos y estudios previos sobre estrés laboral	Investigador	10 al 20 agosto 2025	2 semanas
3	Redacción de antecedentes, justificación y objetivos	Investigador	20 al 25 de agosto 2025	1 semana
4	Integración de categorías: estrés, burnout, factores laborales	Investigador	26 agosto al 04 septiembre 2025	1 semana
5	Enfoque, tipo de estudio, diseño, población, muestra, instrumentos	Investigador	05 septiembre al 13 septiembre 2025	1 semana
6	Selección del MBI-HSS y revisión de confiabilidad	Investigador	15 al 20 septiembre 2025	1 semana
7	Ajustes del docente o asesor	Investigador	25 septiembre al 05 octubre 2025	2 semanas
8	Recolección de datos en la empresa MATYEP	Investigador	05 octubre al 20 octubre 2025	2 semanas
9	Estadística descriptiva, correlaciones, tablas y gráficas	Investigador	25 octubre al 10 noviembre 2025	2 semanas
10	Resultados, conclusiones y recomendaciones	Investigador	20 noviembre al 01 diciembre 2025	2 semanas
11	Presentación ante docente	Investigador	10 diciembre al 15 diciembre 2025	1 semana

*Nota. Elaboración propia*

## Referencias

- Aguirre, E., & Gutiérrez, M. (2021). Factores psicosociales y estrés laboral en organizaciones latinoamericanas. *Revista Iberoamericana de Psicología del Trabajo*, 8(2), 55–70.
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association*
- Araujo, G. (2010). *El estrés: ¿Qué es y cómo manejarlo?* Editorial Trillas.
- Armas, E. (2022). Programas de bienestar y reducción del estrés en empresas industriales. *Revista Gestión Empresarial*, 14(1), 45–62.
- Benavides, F. G., & Gimeno, D. (2019). Factores psicosociales y salud laboral: Avances recientes. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 22(4), 163–170.
- Berrocal, M., & Pérez, L. (2020). Estrés laboral y su influencia en el desempeño de trabajadores. *Ciencia & Trabajo*, 22(69), 150–158.
- Candi Yesenia. (2016). *La compañía Materiales y Equipo Petrolero S.A. de C.V. (MATYEP)*.
- Carrión-García, M. Á., Hidalgo, J., & Morales, J. (2023). Psychosocial risks and mental disorders among Mexican oil workers. *Journal of Occupational Health*, 65(1), 1–10.
- Carmen, E. del, & Fuentes, V. (2022). El estrés laboral y su relación con el desempeño. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 155–180.
- Castillo, C. R. (2006). *Industrial relations in the oil industry in Mexico*. International Labour Organization.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385–396.
- Cortés, A., Morán, S., & López, J. (2020). Manifestaciones fisiológicas y cognitivas del estrés laboral. *Revista Salud y Trabajo*, 18(2), 45–59.
- Del Hoyo, M. (1997). *Estrés laboral*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

- Del Pilar, S., Madrid, C., & Moreno, P. (2019). Estrés laboral y salud mental. *Revista de Psicología Clínica*, 11(2), 221–230.
- Fernández, A., Ramírez, J., & López, M. (2015). Estrés laboral en trabajadores petroleros del sureste de México. *Revista de Psicología del Trabajo*, 31(2), 145–158.
- García, P., & Franco, A. (2021). Riesgos psicosociales y bienestar laboral. *Revista Iberoamericana de Psicología Organizacional*, 15(2), 45–58.
- Geseme. (2019). Programas para reducir el estrés en el trabajo. Geseme Salud Laboral.
- Gil-Monte, P. (2012). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Ediciones Pirámide.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill.
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (2022). Guía para la identificación y prevención del estrés laboral.
- Juárez-García, A. (2007). Factores psicosociales y estrés laboral en trabajadores mexicanos. *Salud Mental*, 30(3), 26–35.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life. Basic Books.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1986). Stress, appraisal, and coping. Springer.
- Leka, S., & Jain, A. (2020). Health impact of psychosocial hazards at work. World Health Organization.
- Legorreta, A. P. G. (2024). Estrés laboral: Diagnóstico y recomendaciones para una intervención. *Revista Latinoamericana de Psicología Organizacional*, 11(1), 22–40.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2021). Burnout: A multidimensional perspective. *Annual Review of Organizational Psychology*, 7(1), 397–422.

- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A., & Kristensen, T. (2005). ISTAS21: The Spanish version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Public Health*, 119(8), 611–624.
- Narro, J., Dávila, P., & Valdivieso, Á. (2012). Estrés laboral y síndrome de burnout. UNAM.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. OIT.
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Mental health in the workplace.
- Ortiz, J. (2006). Guía para la elaboración de protocolos de investigación. Editorial UDG.
- Osorio, J., & Cárdenas, L. (2016). Estrés laboral: Estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 91–102.
- Pérez, L., & Beltrán, J. (2021). Estrés laboral en el sector petrolero mexicano. *Revista de Psicología del Trabajo*, 37(1), 22–34.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). NOM-035-STPS-2018: Factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41.
- Torres, M. (2021). Estrés y productividad en empresas energéticas mexicanas. *Revista de Administración*, 58(3), 220–235.
- Tueros, M. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño de trabajadores. *Revista de Psicología Aplicada*, 12(2), 155–170.
- Vallejo, R. (2022). El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral. *Revista de Psicología Laboral*, 19(1), 77–93.
- Zúñiga, M. (2019). Consecuencias del estrés laboral en la productividad. *Revista Ciencias Empresariales*, 5(1), 113–120.