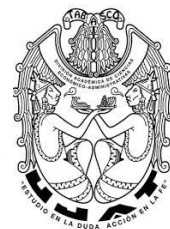




Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
División Académica De Ciencias Económico Administrativas.



Asignatura:

Seminario de Investigación 1

Docente: Minerva Camacho Javier

Alumna:

Luz Clarita Falcón De La Cruz

Título del trabajo:

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

(Titulación por proyecto)

Villahermosa, Tabasco a 15 de noviembre 2025

Contenido

| | |
|--|-----------|
| Resumen | 3 |
| 3. Introducción..... | 4 |
| Protocolo de Tesis | 5 |
| Planteamiento del problema | 5 |
| Situación específica..... | 7 |
| Justificación del problema | 8 |
| Objetivos general..... | 8 |
| Objetivos específicos | 8 |
| Clasificación de la investigación | 9 |
| Justificación | 9 |
| 4. Marco Teórico | 9 |
| Marco conceptual | 10 |
| 5. Metodología | 12 |
| 5. 1 Enfoque, tipo y diseño | 12 |
| 5. 2 Población y muestra | 13 |
| 5. 3 Instrumentos y validez..... | 15 |
| 5.4 Plan de análisis..... | 18 |
| 6. Cronograma..... | 20 |
| 7. Referencias..... | 21 |

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.

3. Introducción

El estrés laboral se ha convertido en un tema de creciente relevancia en el ámbito organizacional, afectando no solo la salud y bienestar de los empleados, sino también la productividad y el clima laboral de las empresas, en un entorno laboral cada vez más exigente, identificar y comprender los factores que contribuyen al estrés se vuelve esencial para implementar estrategias efectivas de manejo y prevención.

Es esencial que las organizaciones reconozcan y evalúen el impacto del estrés en sus empleados, considerando tanto los factores laborales como aquellos externos que pueden influir en su bienestar, una comprensión profunda de las causas y efectos del estrés laboral no solo permite identificar áreas de mejora, sino que también facilita la implementación de estrategias efectivas para la gestión del estrés y el apoyo a los empleados.

El presente estudio se centra en conocer el nivel de estrés que experimentan los trabajadores en la empresa, al reducir el estrés en el lugar de trabajo, las empresas pueden crear un ambiente más positivo que fomente la productividad y la motivación. Esto, a su vez, puede llevar a un mejor desempeño general de la organización.

Protocolo de Tesis

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

Planteamiento del problema

Ellos explican que la empresa Materiales y Equipos Petroleros S.A. de C.V., ubicada en Villahermosa, Tabasco, opera en un entorno altamente demandante, en el cual la presión por cumplir tiempos de entrega, atender clientes del sector energético y responder a cambios operativos constantes genera tensiones significativas. En entrevistas preliminares y observaciones internas, se ha identificado que algunos trabajadores experimentan cansancio físico, dificultades de concentración, irritabilidad, desmotivación y reducción del desempeño.

Ellos describen que esta situación refleja un posible incremento de los niveles de estrés, lo cual podría afectar la eficiencia, la calidad del servicio y la estabilidad de la plantilla laboral. Sin embargo, la organización no cuenta con un estudio sistemático que permita identificar los factores de riesgo psicosocial presentes ni el grado de afectación en sus colaboradores.

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).

Hoy en día, cuando hablamos de estrés laboral, hablamos de cuestiones importantes que poco a poco van apareciendo en todos los ámbitos laborales, un estudio clínico sobre

ansiedad muestra procesos motivacionales en el desempeño humano y la estabilidad en el lugar de trabajo donde el estrés puede afectar negativamente la productividad de los empleados (Carmen & Fuentes, 2022).

El estrés laboral no solo afecta la salud de los trabajadores, sino también afecta directamente a la empresa, pues el trabajador baja su productividad, su desempeño laboral y le cuesta relacionarse con los demás, a su vez esto genera mayor ausentismo laboral, descansos médicos, necesidad de reemplazo; en si son muchas las razones que hacen necesario su tratamiento oportuno (Zuñiga Cristobal, 2019, p. 116).

Es obvio que muchas dificultades de los trabajadores, que afectan a su salud y al desempeño de su tarea, se originan en el trabajo, debido a que permanecen la mayor parte del tiempo en él relacionándose y desarrollándose, la respuesta eficaz al estrés representa una adaptación exitosa, pero el organismo no siempre responde de forma adecuada; cuando esto sucede sobreviene un resultado físicamente negativo o un padecimiento de adaptación. Este tipo de padecimiento puede afectar al corazón, los vasos sanguíneos y el riñón, e incluye ciertos tipos de artritis y afecciones de la piel (Del Hoyo, 1997, p. 8).

El exceso de exigencias y presiones o la dificultad para controlarlas pueden tener su origen en una definición inadecuada del trabajo, una mala gestión o la existencia de condiciones laborales insatisfactorias, del mismo modo, estas circunstancias pueden hacer que el trabajador no reciba suficiente apoyo de los demás, o no tenga suficiente control sobre su actividad y las presiones que conlleva (Stavaroula Ieka, 2004).

Las posibles consecuencias del estrés en la salud quedan incompletas, si no se mencionan los efectos del estrés en la salud mental, la frustración, la ansiedad y la depresión que pueden experimentar quienes están sometidos al estrés, hay que añadir otras formas en que éste puede manifestarse: alcoholismo, fármaco dependencia, hospitalización y en casos extremos suicidio inclusive las alteraciones mentales es poco importantes producidas por el estrés, como la incapacidad para concentrarse, o reducido en los rangos y atención y el deterioro de las habilidades para tomar decisiones, pueden tener en el ámbito de la organización los costos significativos, en forma de disminución de la eficiencia y de la efectiva (Del Hoyo, 1997, p. 7).

En los primeros momentos se experimenta la vivencia de un fracaso personal y puede experimentarse un cambio de carácter, volviéndose más amargo, dificultando los contactos sociales, lo que refuerza el aislamiento y perjudica la reinserción laboral, es una primera etapa caracterizada por el miedo, el escepticismo, la desorientación y la confusión, el despido afecta también a los que quedan en la empresa. Puede observarse como en ellos aumenta el estrés general debido a varios factores, como los sentimientos de pérdida por el compañero, o cierta indignación o malestar porque puede haber rediseños de la estructura, o incluso una mayor carga de trabajo (Pablo Sebastián Coduti et al., 2013).

Los factores estresantes constituyen, muchas veces, una amenaza del bienestar no solo psicofisiológico, sino además emocional, una reacción reiterada a situaciones estresantes puede ser lesiva para el individuo, originándose los efectos perniciosos del estrés (Megías-Lizancos et al., 2018).

Es fundamental conocer los signos y síntomas que nos produce el estrés, factores tan presentes en nuestro día a día, y a los que vamos acostumbrando a nuestro cuerpo como: la prisa, la necesidad de hacerlo todo inmediatamente, la sobrecarga de trabajo, el exceso de control sobre lo que se puede y lo que no se puede controlar, las relaciones interpersonales hostiles, entre otros, son factores que afectan a nuestro organismo (Lucía & Miguel, 2013).

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

¿Cuáles son los niveles de estrés laboral presentes en los trabajadores de la empresa Materiales y Equipos Petroleros S.A. de C.V., Villahermosa, y qué factores organizacionales influyen en su aparición?

Objetivos general

Analizar los niveles de estrés laboral en los trabajadores de Materiales y Equipos Petroleros S.A. de C.V., Villahermosa, así como los factores organizacionales que influyen en su manifestación.

Objetivos específicos

1. Identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en el ambiente laboral de la empresa.
2. Evaluar los niveles de estrés laboral mediante un instrumento validado.

3. Describir las consecuencias físicas, emocionales y laborales percibidas por los trabajadores.
4. Proponer estrategias de intervención que permitan reducir el estrés y fortalecer el bienestar organizacional. 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

Argumentan que este estudio es pertinente, ya que permite comprender cómo los factores organizacionales inciden en el bienestar de los colaboradores. Desde una perspectiva teórica, este trabajo contribuye al análisis del estrés laboral dentro del sector industrial petrolero, un campo poco explorado en investigaciones recientes en Tabasco. Asimismo, posee relevancia práctica debido a que genera información que puede emplearse para diseñar estrategias preventivas y correctivas alineadas a la NOM-035-STPS-2018.

Identificar los niveles de estrés permitirá mejorar la productividad, fortalecer la calidad del entorno laboral y promover condiciones más saludables para los trabajadores. Además, la empresa se beneficiará al reducir rotación, ausentismo e incidentes relacionados con cargas excesivas o desgaste emocional.

4. Marco Teórico

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.

5. Metodología

5.1 Enfoque, tipo y diseño

El estudio adopta un diseño no experimental, transversal y descriptivo, debido a que no se manipulan variables y los datos se obtienen en el ambiente laboral real, sin intervención externa. Este tipo de diseño permite observar la dinámica existente entre los trabajadores y su entorno en un momento específico, lo cual ofrece una visión clara del estado actual del estrés laboral dentro de la organización. La estructura transversal facilita la captura de información simultánea, lo cual evita alteraciones provocadas por el paso del tiempo y reduce sesgos relacionados con procesos evolutivos del fenómeno.

El carácter descriptivo del diseño proporciona la posibilidad de detallar con precisión las condiciones que influyen en la aparición del estrés, tales como exigencias laborales, responsabilidades operativas, comunicación interna, conflictos de rol y factores ambientales. Esta metodología se respalda mediante la aplicación de instrumentos reconocidos en el ámbito de la salud ocupacional, garantizando que los datos recolectados cumplan con criterios de validez, confiabilidad y pertinencia estadística. La estructura del diseño contempla etapas sistemáticas: planeación del proceso, pilotaje del instrumento,

aplicación formal, depuración de los datos, análisis estadístico y elaboración de conclusiones.

Adicionalmente, el diseño permite examinar relaciones entre variables mediante técnicas descriptivas y comparativas, lo cual contribuye a identificar patrones que podrían afectar el desempeño, el bienestar emocional y la satisfacción laboral del personal. La ausencia de manipulación experimental no limita la profundidad del análisis, ya que el diseño transversal-descriptivo ofrece información sólida para comprender el fenómeno y fundamentar propuestas de intervención organizacional basadas en la evidencia obtenida.

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 con 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

5. 2 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:

$$N=1,000$$

$$Nz^2pq$$

$$n = \frac{z^2pq}{d^2(N - 1) + z^2pq}$$

$$n$$

$$n = 277$$

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.

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).

5. 3 Instrumentos y validez

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

| Cuantitativa | Definición | Dimensiones | Ítems | Escala de medición |
|--------------------------|--|--------------------|--------------|---------------------------|
| 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 | <p>Situación en la que los trabajadores perciben que ya no pueden dar más de sí mismo en el ámbito emocional y afectivo.</p> <p>Situación de agotamiento de la energía o de los recursos emocionales propios (Olivares & Gil-Monte, 2009, p. 161).</p> | Agotamiento emocional | 9 | Escala Likert |
| Estrés laboral | <p>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).</p> | Despersonalización | 5 | Escala Likert |
| Estrés laboral | <p>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).</p> | 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. |

5.4 Plan de análisis

Análisis Cuantitativo

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

Tipo de análisis: 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

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

Plan de datos

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

6. Cronograma

| No. | Actividad | Responsable | Periodo estimado | Duración |
|-----|--|--------------|-------------------------------------|-----------|
| 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

7. 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.