



Entornos laborales en México: Retos y avances en seguridad y bienestar

Julio César Villagrán Ruiz

Alberto Escobedo Portillo

René Adrián Moreno Parra

Tecnológico Nacional de México, Campus-Chihuahua, Mexico

Doi: 10.19044/esipreprint.2.2025.p22

Approved: 10 February 2025

Posted: 12 February 2025

Copyright 2025 Author(s)

Under Creative Commons CC-BY 4.0

OPEN ACCESS

Cite As:

Villagrán Ruiz J.C., Escobedo Portillo A. & Moreno Parra R.A. (2025). *Entornos laborales en México: Retos y avances en seguridad y bienestar*. ESI Preprints.

<https://doi.org/10.19044/esipreprint.2.2025.p22>

Resumen

En este artículo se revisa el estado del arte sobre los entornos laborales mexicanos, identificando retos y avances en seguridad y bienestar. La investigación aborda la discrepancia entre la legislación laboral (Ley Federal del Trabajo y Normas Oficiales Mexicanas) y la realidad laboral, evidenciada en altos índices de estrés laboral, y la informalidad laboral. El objetivo fue identificar desafíos y logros en seguridad y bienestar laboral en México, analizando sus causas y consecuencias mediante una revisión sistemática de la literatura de la última década (publicaciones académicas, informes gubernamentales, normas y legislación). La revisión de literatura se realizó en bases de datos académicas y el análisis incluyó la comparación de la legislación mexicana con estándares internacionales y prácticas de otros países. Los resultados muestran una compleja interacción de factores legales, económicos, sociales y culturales que afectan las condiciones laborales. Se observaron avances legislativos y normativos, incluyendo reformas a la Ley Federal del Trabajo y nuevas NOMs, aunque su aplicación se ve limitada por la falta de supervisión, recursos y capacitación. Se detectó alta prevalencia de riesgos psicosociales, especialmente estrés laboral, y la necesidad de mayor inversión en prevención de riesgos y promoción de una cultura de seguridad y bienestar. El estudio concluye con recomendaciones para una estrategia integral que incluya mejoras en supervisión, capacitación, acceso a recursos y promoción de la responsabilidad social empresarial para lograr

entornos laborales seguros y saludables en México.

Palabras clave: Entornos laborales; seguridad laboral; bienestar laboral; riesgos psicosociales

Work Environments in Mexico: Challenges and Advancements in Safety and Well-being

Julio César Villagrán Ruiz

Alberto Escobedo Portillo

René Adrián Moreno Parra

Tecnológico Nacional de México, Campus-Chihuahua, Mexico

Abstract

This article reviews the state of the art in Mexican work environments, identifying challenges and progress in occupational safety and well-being. The research addresses the gap between labor legislation (Federal Labor Law and Official Mexican Standards) and workplace realities, evidenced by high levels of work-related stress and labor informality. The objective was to identify challenges and achievements in occupational safety and well-being in Mexico, analyzing their causes and consequences through a systematic literature review of the past decade (academic publications, government reports, standards, and legislation). The literature review was conducted using academic databases, and the analysis included a comparison of Mexican labor legislation with international standards and practices from other countries. The results reveal a complex interaction of legal, economic, social, and cultural factors impacting workplace conditions. Legislative and regulatory advances were observed, including reforms to the Federal Labor Law and new Official Mexican Standards, though implementation remains limited due to inadequate supervision, resources, and training. A high prevalence of psychosocial risks, particularly work-related stress, was identified, alongside the need for increased investment in risk prevention and the promotion of a safety and well-being culture. The study concludes with recommendations for an integrated strategy that includes enhanced supervision, training, resource access, and the promotion of corporate social responsibility to achieve safe and healthy work environments in Mexico.

Keywords: Work environments; occupational safety; workplace well-being; psychosocial risks

Introduction

México enfrenta un complejo panorama en materia de seguridad y bienestar laboral. A pesar de propuestas y cambios legislativos, además de iniciativas empresariales, existen desafíos que impactan en la productividad, la salud de los trabajadores y el desarrollo económico del país. Este artículo analiza los entornos laborales mexicanos y explora las discrepancias entre la normativa vigente, su aplicación y la realidad experimentada por los empleados. Diversos estudios destacan las consecuencias de contar con entornos laborales deficientes, como accidentes, enfermedades, estrés, ausentismo y rotación (Suárez-Egoávil, 2021). Sin embargo, falta un análisis que integre perspectivas legales, sociales y de salud pública, considerando la importancia de los entornos laborales saludables para la sostenibilidad empresarial, tal como lo señala la OMS (Jibaja, 2022; Camacho y Rojas, 2020) y la influencia de las relaciones humanas y las condiciones psicosociales en la productividad y el bienestar (Martino, 2023). El objetivo de este trabajo es identificar los principales retos y logros en seguridad y bienestar laboral en México, analizando sus causas y consecuencias. Las limitaciones del estudio radican en la complejidad y heterogeneidad del mercado laboral mexicano y la disponibilidad de datos.

Metodología

Esta investigación es de naturaleza cualitativa, descriptiva-analítica y de modo documental. Se expone el estado actual de los entornos laborales en México, con base en la revisión de literatura científica, por lo que se consultaron publicaciones en *Google Scholar*, *ResearchGate* y *Scopus*, utilizando las palabras clave "entornos laborales", "bienestar laboral", "regulaciones laborales", "salud ocupacional" y "prevención de riesgos laborales". La selección de fuentes consistió en publicaciones académicas sobre salud ocupacional, normativas legales mexicanas e internacionales, e informes gubernamentales y no gubernamentales sobre políticas y prácticas en salud laboral, así como estudios de caso.

Entorno laboral saludable

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define los entornos laborales como un esfuerzo conjunto y continuo entre empleadores y empleados para promover la salud, la seguridad y el bienestar en el lugar de trabajo, considerando factores físicos, psicosociales y éticos (Jibaja, 2022; Camacho y Rojas, 2020). Este concepto reconoce el impacto de las relaciones humanas y las condiciones psicológicas en la productividad y el bienestar de los trabajadores, idea reflejada en las investigaciones de Elton Mayo, cuyas contribuciones a la comprensión de los aspectos sociales en el lugar de trabajo han sido ampliamente estudiadas. No obstante, este aspecto

humano puede ser analizado desde una perspectiva más amplia, como la propuesta por Martino (2023), quien considera a la empresa como un agente de cambio social, capaz de fomentar el crecimiento de sus miembros y su entorno, resultado de acciones laborales éticas. Para la construcción de entornos laborales, saludables, según la perspectiva de Polo, es necesario integrar elementos que trascienden las técnicas de gestión tradicionales, como el fomento de las virtudes entre los trabajadores; el establecimiento de relaciones interpersonales basadas en el respeto mutuo; y la alineación del trabajo con objetivos que promuevan el bien común (Martino, 2023). Por su parte, la Teoría Institucional (DiMaggio y Powell, 1983; Torres y Rodríguez, 2021) es complementaria, al mostrar cómo las organizaciones se adaptan a las presiones legales y culturales para crear entornos laborales. Esta adaptación se relaciona con el concepto de "mejor ajuste" (*best fit*) de Guest (2011), que enfatiza la adaptación de las prácticas de talento humano a las necesidades específicas de cada organización.

Bienestar en el trabajo

El bienestar laboral es un concepto multidimensional que abarca elementos físicos, psicológicos, sociales y estructurales, que repercuten en la calidad de vida de los empleados. Flores (2021) lo define como la integración de la salud física, el equilibrio emocional y las relaciones interpersonales, más allá de la simple ausencia de malestar. Modelos como el de Luna-García (2014) describen la interacción entre estos factores e indican que condiciones físicas seguras, apoyo emocional y una cultura laboral positiva son importantes para el rendimiento de los empleados.

El bienestar resulta de la interacción entre las dinámicas organizacionales y las características individuales. Desde la perspectiva institucional, la cultura empresarial, el liderazgo, la autonomía, el reconocimiento y la justicia interna son la base de un entorno positivo (Martínez, 2022), y si se consideran los factores ambientales, la iluminación, la ergonomía, la ventilación y el control del ruido son fundamentales para el confort y la seguridad laboral (Cercado *et al.*, 2021). A nivel emocional y relacional, el estrés, el *burnout* y los conflictos requieren políticas preventivas (Ortiz *et al.*, 2022), siendo las características individuales, como la salud física y mental, imprescindibles en la gestión de las demandas laborales (Rivera, 2017).

La ausencia de bienestar tiene consecuencias negativas a nivel personal y profesional. Suárez-Egoávil (2021) relaciona el absentismo, el presentismo y la rotación de personal con condiciones laborales inadecuadas. Sobrecargas de trabajo o roles poco claros pueden provocar problemas físicos y psicológicos, aumentando el riesgo de accidentes y enfermedades laborales (González y Gutiérrez, 2006). Estas situaciones afectan la calidad

de vida de los empleados, incrementan los costos operativos y reducen la competitividad. En México, la alta tasa de estrés laboral (75%, superior a la de países como China y Estados Unidos, según Aguirre *et al.*, 2024) indica la necesidad de que las organizaciones reconozcan este riesgo psicosocial; la OMS lo señala como una causa principal de ausentismo laboral a nivel mundial, agravada por la pandemia de COVID-19.

La promoción del bienestar laboral se debe realizar a diferentes niveles. En el individual, los programas de capacitación pueden fortalecer las capacidades de los empleados (Mogollón, 2018), mientras que, en el grupal, la colaboración suele mejorar el clima laboral. Por último, en el nivel estructural, la creación de espacios de trabajo seguros y ergonómicos, políticas de reconocimiento y oportunidades de desarrollo son clave (Cercado *et al.*, 2021).

Marco legal internacional y nacional

El marco legal internacional para entornos laborales saludables se basa en las recomendaciones y convenios 155 y 187 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023), estableciendo normas para la promoción de entornos laborales saludables. Sin embargo, la implementación efectiva de estos marcos, en países con altos niveles de empleo informal y presupuestos limitados para asegurar el cumplimiento, tiende a ser complicada (OCDE, 2022; OMS, 2010). Por ejemplo, el marco normativo mexicano se centra en la Ley Federal del Trabajo (LFT), que ha experimentado reformas para abarcar sectores económicos más amplios y abordar nuevas realidades, incorporando derechos relacionados con la igualdad de género, la no discriminación, el teletrabajo y la protección de datos personales. La adaptación continua de la LFT refleja la necesidad de equilibrar las demandas del mercado laboral globalizado con las necesidades de los trabajadores en un contexto de rápidos cambios tecnológicos. Las Normas Oficiales Mexicanas (NOMs) han evolucionado para alinearse con estándares internacionales, abarcando aspectos del bienestar físico, mental y social (García-Mogollón y Malagón-Sáenz, 2021). Una reforma reciente amplía la lista de enfermedades y lesiones laborales reconocidas en México, incorporando nuevas enfermedades derivadas de las condiciones laborales actuales, como el estrés grave y los trastornos de ansiedad (Senado de la República, 2023).

Por otro lado, se han propuesto diversas iniciativas legislativas en México dirigidas a mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores, que incluyen una reforma que garantiza el derecho al descanso en sillas con respaldo para empleados de ciertos sectores (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024), y otra que propone un equilibrio laboral con dos días de descanso por cada cinco trabajados (Cámara de Diputados del H.

Congreso de la Unión, 2024), contrastando con modelos de jornadas laborales más cortas en Europa (OCDE, 2022). Asimismo, se han propuesto también horarios laborales híbridos (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024). Adicionalmente, una iniciativa para aumentar el aguinaldo (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024) busca reducir el estrés económico, un factor relevante para la salud mental y emocional de los trabajadores.

Comparando la regulación mexicana con la de otros países se observa que, si bien México ha progresado, aún existe una brecha hacia las mejores prácticas internacionales. Países con sistemas más consolidados, como Alemania y Canadá, presentan modelos de gestión que enfatizan la prevención en los planes empresariales. Para México, una capacitación eficaz en seguridad laboral, junto con una colaboración público-privada, son necesarios para promover la creación de entornos laborales saludables (Benhumea, 2022; OCDE, 2022).

Normas y estándares

La norma ISO 45001:2018 se centra en la identificación de peligros, la planificación estratégica y la mejora continua (ISO, 2018), pero su eficacia depende de la alineación con la legislación local y de la capacidad de los organismos reguladores. Lo mismo el caso de las normas ergonómicas, que abordan el diseño de espacios y herramientas de trabajo para prevenir trastornos musculoesqueléticos y mejorar el bienestar físico. Bajo el mismo tenor, la NOM-036-STPS-2018 pretende acoger estándares internacionales, ya que regula el manejo manual de cargas y optimiza las estaciones de trabajo (STPS, 2022; Gómez y López del Amo, 2019) aunque, de nuevo, su eficacia está en función del compromiso de las empresas.

La NOM-025-STPS-2008 establece requisitos mínimos de iluminación en espacios laborales (Beltrán *et al.*, 2021); mientras que la NOM-035-STPS-2018 describe procedimientos para la evaluación y prevención de riesgos laborales causados por el estrés, la violencia y el acoso laboral, exigiendo diagnósticos periódicos y programas de apoyo que prioricen la salud mental (Duarte y Vega, 2021; STPS, 2018).

Por último, la NOM-030-STPS-2009, orientada a los servicios preventivos, identifica riesgos y establece medidas proactivas (Martínez *et al.*, 2021); Las regulaciones sobre capacitación exigen programas educativos para la gestión de riesgos (García-Mogollón y Malagón-Sáenz, 2021); Las normas sobre vigilancia de la salud hacen obligatorios los exámenes médicos periódicos para la detección anticipada de enfermedades laborales (Bustamante *et al.*, 2021) y las normas sobre equipo de protección personal, como la NOM-017-STPS-2008, especifican requisitos para su selección, uso y mantenimiento (STPS, 2018).

Evaluación de riesgos y prevención de accidentes

Las matrices de riesgo combinan probabilidad y severidad, para facilitar la priorización de intervenciones. En entornos complejos, métodos como el análisis de peligros y operabilidad (HAZOP) y el análisis de modos de fallo y efectos (FMEA) se utilizan para detectar desviaciones operativas y evaluar posibles fallos en equipos y sistemas de trabajo (Martínez *et al.*, 2021; OCDE, 2022). En México, la Ley Federal del Trabajo y normas como la NOM-030-STPS-2009 especifican responsabilidades empresariales en materia de prevención de riesgos. A nivel internacional, la norma ISO 45001:2018 combina planificación, implementación y mejora continua en seguridad ocupacional (STPS, 2009; ISO, 2018).

Las medidas de prevención y control de riesgos se jerarquizan según su eficacia: eliminación del riesgo, sustitución de procesos o materiales, controles de ingeniería, controles administrativos y, finalmente, el uso de equipo de protección personal (Bustamante *et al.*, 2021; STPS, 2018). Al respecto, la investigación de accidentes e incidentes laborales determina las causas fundamentales y establece medidas correctivas. El análisis de causa raíz considera factores técnicos, humanos y organizacionales. Técnicas cualitativas examinan elementos como la cultura de seguridad y las dinámicas interpersonales (Martínez *et al.*, 2021). Los indicadores de seguridad y salud laboral, como la tasa de frecuencia de accidentes, la tasa de gravedad y los días laborales perdidos, son métricas para monitorear el desempeño. Su utilidad es limitada en contextos donde no se registran o se registran de manera deficiente los incidentes, dado que lleva a requerir análisis cualitativos complementarios (OCDE, 2022).

La informalidad laboral en México

La informalidad laboral en México afecta al 54% de la población económicamente activa (INEGI, 2023). Esta actividad incluye el comercio ambulante, la agricultura de subsistencia y el empleo en pequeñas empresas que operan fuera de la regulación estatal, lo que resulta en la ausencia de contratos formales, prestaciones sociales y garantías de seguridad laboral. Según ATiempo (2024), estas condiciones incrementan la vulnerabilidad económica y laboral de los trabajadores al no contar con mecanismos efectivos de protección y supervisión. Además, el sector informal limita el acceso a servicios de seguridad social y capacitación, lo que incrementa los riesgos ocupacionales y psicosociales, como el estrés y la ansiedad (Bustamante *et al.*, 2021).

Las condiciones laborales precarias propias de la informalidad incluyen jornadas extensas, bajos salarios y carencia de equipos de protección personal. La Jornada (2022) reportó 246,000 accidentes laborales en 2022, cifra que excluye en gran medida al sector informal debido a la falta

de registro oficial. En este contexto, los trabajadores informales enfrentan mayores riesgos para su salud física y mental, lo que repercute en su calidad de vida y productividad (Gutiérrez *et al.*, 2019).

Tendencias actuales en los entornos laborales

Las innovaciones tecnológicas han reconfigurado las dinámicas laborales. La automatización y la inteligencia artificial han optimizado procesos, disminuyendo la exposición a tareas peligrosas; sin embargo, propician problemas musculoesqueléticos por el uso intensivo de dispositivos, la sobrecarga informativa y el estrés asociado con la incertidumbre laboral. El teletrabajo, potenciado por estas tecnologías, ha favorecido la flexibilidad laboral, pero ha generado preocupaciones como el aislamiento social, la fatiga digital y la difuminación de los límites entre la vida personal y profesional (OCDE, 2022; Tovar, 2024). Se requieren marcos normativos y programas específicos para promover la salud y la seguridad en estos contextos.

La atención al bienestar de los empleados se ha convertido en una prioridad en la gestión organizacional, con un enfoque en la salud mental y la prevención del estrés. Las empresas han adoptado iniciativas para prevenir el agotamiento y fomentar un equilibrio entre las responsabilidades individuales, incluyendo horarios flexibles, espacios de relajación y acceso a servicios de apoyo psicológico (OMS, 2010; Soto, 2023). La integración de prácticas de responsabilidad social empresarial (RSE) es relevante para promover condiciones laborales saludables; Las organizaciones que integran estas prácticas proyectan compromiso con la satisfacción de los empleados y al cumplimiento de estándares éticos (Sandoval y Ospino, 2023; Sánchez-Ortega *et al.*, 2021).

La participación de los empleados en el diseño de entornos laborales más seguros y saludables es importante. La promoción de una cultura participativa fomenta la confianza y el sentido de pertenencia, lo cual incrementa la eficacia de las intervenciones (García-Mogollón y Malagón-Sáenz, 2021; ISO, 2018). El futuro de los entornos laborales dependerá de la capacidad de las organizaciones para adaptarse a estas tendencias, integrar la tecnología de manera responsable y priorizar la salud integral de sus empleados.

Discusión

Se infiere progreso en la incorporación de estándares internacionales (ISO, 2018) y en la legislación (Ley Federal del Trabajo, NOMs, reformas recientes sobre enfermedades laborales, descanso y jornada laboral), aunque la efectividad de estas medidas se ve comprometida por la brecha entre la norma y su aplicación. Un dato relevante es la alta prevalencia del estrés

laboral, donde México registra una tasa del 75% (Aguirre *et al.*, 2024), lo cual sugiere ineficacia de las prácticas laborales actuales para abordar los riesgos psicosociales. La incorporación de modelos de desarrollo humano en la organización (Polo, en Martino, 2023) sigue enfrentando barreras culturales y prácticas gerenciales que dificultan su implementación. El marco legal no siempre se traduce en una mejora en la experiencia de los trabajadores.

La transición hacia la formalidad enfrenta la limitada capacidad de supervisión estatal, la percepción de altos costos asociados a la formalización y la falta de incentivos para los empleadores. Además, factores culturales, como la aceptación de la precariedad laboral, refuerzan estas dinámicas (Aguirre *et al.*, 2024). Reducir la informalidad requiere estrategias integrales que incluyan el fortalecimiento de la inspección laboral, la implementación de incentivos fiscales para la formalización de las pequeñas empresas, campañas de sensibilización sobre los beneficios de la formalidad y la expansión progresiva de la seguridad social a los trabajadores informales. Estas acciones podrían contribuir a mejorar las condiciones laborales en el país y reducir las desigualdades estructurales que afectan a los trabajadores. (Beltrán *et al.*, 2021).

La supervisión y el cumplimiento de las normas, como la NOM-035-STPS-2018 sobre riesgos psicosociales, son deficientes (Duarte y Vega, 2021), por la falta de recursos, capacitación y sensibilización en las organizaciones (OCDE, 2022; ISO, 2018), la persistencia de largas jornadas laborales (OCDE, 2022), e iniciativas legislativas para mejorar el descanso y equilibrar la jornada laboral (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024). Los avances en la identificación de enfermedades y lesiones laborales (Senado de la República, 2023) y el análisis de accidentes (Martínez *et al.*, 2021) se ven limitados por la falta de una evaluación de riesgos bajo métodos cuantitativos y cualitativos, para establecer programas de capacitación y entrenamiento según las necesidades detectadas.

La incorporación de nuevas tecnologías (automatización, inteligencia artificial, teletrabajo) tiene oportunidades como la administración del tiempo laboral y personal, debido a que generan nuevos riesgos como el aislamiento social, ergonomía inadecuada y problemas de salud mental (OCDE, 2022; Tovar, 2024).

El desafío es cerrar la brecha entre las regulaciones y su implementación, es decir, entre lo dicho y el hecho. Se requiere reforzar los mecanismos de supervisión y cumplimiento; invertir en capacitación y sensibilización para empleadores y trabajadores; promover una cultura de prevención de riesgos psicosociales; y adoptar metodologías de evaluación de riesgos mixtas.

Conclusión

El desafío de garantizar la seguridad y el bienestar laboral en México implica un marco legal que incorpora estándares internacionales coexiste con condiciones laborales que no reflejan plenamente esas mejoras. Factores como la supervisión deficiente, la capacitación inadecuada, las barreras culturales y la alta prevalencia de estrés laboral, indican la necesidad de un enfoque que combine la regulación gubernamental con la promoción de la responsabilidad social empresarial (RSE).

Si bien las leyes, la supervisión y las sanciones son mecanismos necesarios para asegurar el cumplimiento normativo, la RSE ofrece una estrategia complementaria para reducir la dependencia de medidas coercitivas a largo plazo. La adopción de prácticas que prioricen los derechos e integridad de los trabajadores, junto con la colaboración entre el gobierno, las empresas y la sociedad civil, podrían influir en un cambio cultural hacia la priorización del bienestar laboral.

Conflicto de intereses: Los autores no declararon ningún conflicto de intereses.

Disponibilidad de los datos: Todos los datos están incluidos en el contenido del artículo.

Declaración de financiación: Los autores no obtuvieron financiación para esta investigación.

Referencias:

1. Aguirre Barbosa, M. M., Aguirre Barbosa, M., Sánchez Juárez, G., Navarrete Figueroa, F. J., & Rojas Rivera, L. (2024). La obligatoriedad de establecer normas dentro de la empresa para reducir el índice de estrés laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 334-501. Obtenido de <http://www.reibci.org/publicados/2024/mzo/5300116.pdf>
2. ATiempo. (2024). *El laberinto de la informalidad en México: Realidad oculta y soluciones necesarias*. Obtenido de A Tiempo Medio Digital: <https://atiempo.tv/articulos-de-semanario/el-laberinto-de-la-informalidad-laboral-en-mexico/>
3. Beltrán Torres, J. A., Valero-Pacheco, I. C., Hernández Rodiño, M. A., Penagos Simbaqueba, L. F., & Perdomo Riveros, A. F. (2021). La incapacidad temporal como beneficio de la seguridad social: una revisión de literatura. *Revista Ocupación Humana*, 42-57. doi:<https://doi.org/10.25214/25907816.1032>

4. Benhumea Bahena, M. (2022). Análisis de la inversión en capital humano y su impacto en la productividad y desarrollo humano de las empresas manufactureras mexicanas. *Tesis Doctoral*. Universidad Autónoma Del Estado de México, Estado de México. Obtenido de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/137627/TESIS%20FINALsin.%20ded.pdf?sequence=7&isAllowed=y>
5. Bustamante Quiroz, A. Y., Perdomo Gualteros, L. T., & Torres Rojas, C. A. (2021). Sistematización de Comportamientos Seguros de los Aprendices del Centro de Formación de Talento Humano en Salud, como Instrumento Principal para la Eliminación de Accidentes de Trabajo. *Tesis de Especialización*. Universidad ECCI, Bogotá D.C. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/967>
6. Camacho, F., & Rojas, M. (2020). Errores ergonómicos en un curso básico de entrenamiento en microcirugía. *Revista de la Facultad de Medicina*, 499-504. doi:<https://doi.org/10.15446/revfacmed.v68n4.77256>
7. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2024). *Dip. Gabriela Benavides Cobos. Propone modificar la Ley Federal del Trabajo para duplicar el aguinaldo de las y los trabajadores*. Obtenido de Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión: <https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/index.php/boletines/busca-iniciativa-duplicar-el-aguinaldo-de-las-y-los-trabajadores->
8. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2024). *Dip. Ricardo Monreal Ávila. Reforma para que trabajadores tengan derecho al descanso, propuesta noble y suscrita por todos los grupos parlamentarios*. Obtenido de Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión: <https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/index.php/jucopo/reforma-para-que-trabajadores-tengan-derecho-al-descanso-propuesta-noble-y-suscrita-por-todos-los-grupos-parlamentarios-ricardo-monreal->
9. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2024). *Dip. José Alejandro Aguilar López. Propone GPPT iniciativa para reducir a 40 horas la jornada laboral*. Obtenido de Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.: <https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/index.php/notilegis/proponer-gppt-iniciativa-para-reducir-a-40-horas-la-jornada-laboral>
10. Cercado, M., Chinga, G., & Soledispa, X. (2021). Riesgos ergonómicos asociados al puesto de trabajo del personal administrativo. *Revista Publicando*, 69-81. doi:<https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2268>

11. DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 147-160. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/224892279_%27The_Iron_Cage_Revisited_Isomorphism_in_Organizational_Fields%27
12. Duarte Castillo, S. M., & Vega Campos, M. Á. (2021). Perspectivas y retos de la NOM-035-STPS-2018 para la atención de riesgos psicosociales y la promoción de entornos organizacionales favorables en México. *Trascender, contabilidad y gestión*, 48-86. doi:<https://doi.org/10.36791/tcg.v0i17.101>
13. Flores, K. (2021). Riesgos ergonómicos y el bienestar laboral de los trabajadores del área de cultivo de la empresa florícola rosas de Mulalo-Mulrosas CÍA. LTDA. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Ambato–Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/34746/1/BJCS-TS-385.PDF>
14. García-Mogollón, A. M., & Malagón-Sáenz, E. (2021). Salud y seguridad en el trabajo en Latinoamérica: enfermedades y gasto público. *Revista ABRA*, 55-76. Obtenido de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-29972021000200055
15. Gómez, F., & López del Amo, J. (2019). Lesiones en docentes de educación física en Cataluña: análisis de la percepción ergonómica en su puesto de trabajo. *Apunts-Educación Física y Deportes*, 48-67. doi:[https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.\(2019/1\).135.04](https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.(2019/1).135.04)
16. González, E., & Gutiérrez, R. (2006). La carga de trabajo mental como factor de riesgo de estrés en trabajadores de la industria electrónica. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 259-270. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342006000200003&lng=en&tlng=es
17. Guest, D. E. (2011). Human resource management and performance: still searching for some answers. *Human Resource Management Journal*, 3–13. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2010.00164.x>
18. Gutiérrez, J., Heredia-Pi, I., Hernández-Serrato, M., Pelcastre-Villafuerte, B., Torres-Pereda, P., & Reyes-Morales, H. (2019). Desigualdades en el acceso a servicios, base de las políticas para la reducción de la brecha en salud. *Salud Pública de México*, 726-733. Obtenido de

- https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0036-36342019000600726
19. INEGI. (2023). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística y Geografía: <https://www.inegi.org.mx>
 20. Jibaja, A. (2022). Propuesta de mejoramiento de las condiciones de trabajo desde una perspectiva ergonómica: caso Mareadvisor. (*Tesis de Maestría*). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/8697>
 21. La Jornada. (2022). *Reportan aumento en accidentes de trabajo*. Obtenido de La Jornada: <https://www.jornada.com.mx/notas/2022/12/13/politica/reportan-aumento-en-accidentes-de-trabajo/>
 22. Luna-García, J. (2014). La ergonomía en la construcción de la salud de los trabajadores en Colombia. *Revista Ciencias de la Salud*, 77-82. doi:<https://doi.org/10.12804/revsalud12.esp.2014.08>
 23. Martínez Amado, L. F., Espitia Castrillón, L. M., & Luis Vargas, J. A. (2021). Análisis comparativo de metodologías para la identificación y evaluación de riesgos laborales. *Tesis de Especialización*. Universidad ECCI, Bogotá. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1790/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 24. Martínez, O. (2022). La motivación laboral como componente gerencial productivo para favorecer el clima organizacional de las empresas en Colombia. (*Tesis de Especialización*). Fundación Universitaria del Área Andina, Bogotá-Colombia. Obtenido de <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4525>
 25. Martino, S. (2023). Repensar la empresa, la persona y el trabajo. Elton Mayo y algunos aportes antropológicos de Leonardo Polo. *Colloquia: Revista de pensamiento y cultura*, 173-195. Obtenido de <https://colloquia.uhemisferios.edu.ec/index.php/colloquia/article/view/154/124>
 26. Mogollón, G. (2018). Factores de riesgos ergonómicos del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos generales y neurocríticos de un Hospital Nacional. (*Tesis de Maestría*). Universidad César Vallejo, Lima-Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16107>
 27. Organización Internacional de Normalización ISO45001. (2018). *ISO 45001:2018 Sistemas de gestión de la salud y la seguridad ocupacionales - Requisitos con orientación para su uso*. Obtenido de <https://www.nqa.com/medialibraries/NQA/NQA-Media->

- Library/PDFs/Spanish%20QRFs%20and%20PDFs/NQA-ISO-45001-Guia-de-implantacion.pdf
28. Organización Internacional del Trabajo OIT. (2023). *Convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo: Visión general del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_874775.pdf
 29. Organización Mundial de la Salud OMS. (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo*. Organización Mundial de la Salud. Obtenido de <https://iris.who.int/handle/10665/44466>
 30. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE. (2022). *Promoting Health and Well-being at Work: Policy and Practices, OECD Health Policy Studies*. Paris: OECD Publishing. doi:<https://doi.org/10.1787/e179b2a5-en>
 31. Ortiz, J., Bancovich, A., Candia, T., Huayanay, L., & Ruez, L. (2022). Método ergonómico para reducir el nivel de riesgo de trastornos musculoesqueléticos en una pyme de confección textil de Lima - Perú. *Industrial Data*, 143-169. doi:<https://dx.doi.org/10.15381/idata.v25i2.22769>
 32. Rivera, A. (2017). Efecto de la carga de trabajo en el desempeño de los trabajadores. (*Tesis de Especialización*). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10654/16216>
 33. Sánchez-Ortega, J. A., Seminario-Polo, A., & Oruna-Rodríguez, A. M. (2021). Responsabilidad social y la gestión de calidad: Empresa Peruana de Seguros. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 117-130. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/retos/v11n21/1390-6291-Retos-11-21-00117.pdf>
 34. Sandoval Jaimes, S., & Ospino Rivera, J. S. (2023). Estrategias de la responsabilidad social empresarial una oportunidad para la gestión de los factores de riesgo psicosociales. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 1-8. Obtenido de https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/index
 35. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2009). *Norma Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades*. Obtenido de <https://www.dof.gob.mx/normasOficiales/3923/stps/stps.htm%23::~t>

- ext%3DNORMA%2520Oficial%2520Mexicana%2520NOM%252D030%2C%20trabajo%252DFunciones%2520y%2520actividades%26text%3DEstablecer%2520las%2520funciones%2520y%2520actividades%2Caccidentes%2520y%25
36. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Obtenido de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0
 37. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). *Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-017-STPS-2017, Equipo de protección personal-Selección, uso y manejo en los centros de trabajo*. Obtenido de https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5509975&fecha=03/01/2018#gsc.tab=0
 38. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2022). *Acuerdo de modificación a la Norma Oficial Mexicana NOM-036-1-STPS-2018, Factores de riesgo ergonómico en el trabajo-Identificación, análisis, prevención y control. Parte 1: Manejo manual de cargas*. Obtenido de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5665348&fecha=23/09/2022#gsc.tab=0
 39. Senado de la República. (2023). *Senado aprueba y remite al Ejecutivo reforma que actualiza tabla de enfermedades laborales*. Obtenido de <https://comunicacionsocial.senado.gob.mx/informacion/comunicados/7233-senado-aprueba-y-remite-al-ejecutivo-reforma-que-actualiza-tabla-de-enfermedades-laborales>
 40. Soto Salcedo, A. G. (2023). La conducta suicida y su relación con factores psicosociales vinculados a la salud mental, en población juvenil chilena. Un análisis para la generación de programas de prevención. *Tesis Doctoral*. Universidad de Córdoba - Facultad de Ciencias de la Educación y Psicología, Córdoba. Obtenido de <https://www.uco.es/ucopress/index.php/es/>
 41. Suárez-Egoávil, C. (2021). Enfermedad profesional y ausentismo laboral en los trabajadores de un hospital de Lima- Perú. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 364-371. doi:<https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3657>
 42. Torres, Y., & Rodríguez, Y. (2021). Surgimiento y evolución de la ergonomía como disciplina: reflexiones sobre la escuela de los factores humanos y la escuela de la ergonomía de la actividad.

Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 1-9.
doi:<https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.e342868>

43. Tovar Ticse, H. A. (2024). Detección de anomalías del sueño con soporte en una pulsera inteligente y algoritmos de IA. *Tesis de Maestría*. Universidad Complutense De Madrid, Madrid. Obtenido de <https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/d5cd22d2-c28c-4c23-a5a6-45dcd0a79772/content>