

Género y Salud Laboral: fatiga, estrés y género en trabajadores y trabajadoras de industria metal mecánica

Pando Amezcua Maryam y
Pando Amezcua Sarai

RESUMEN

Cada día se incorpora una mayor cantidad de mujeres al trabajo asalariado y la industria metal mecánica no es una excepción para ello. En esta industria la presencia de fatiga y estrés es muy numerosa y afecta a hombre y mujeres, pero puede hacerlo de manera distinta conforme a las consideraciones de género que se tienen en nuestra sociedad.

Participaron 1,307 personas trabajadoras en empresas metal mecánicas en México, 13.3% mujeres y 86.7% hombres, a todas estas personas se les aplicaron tres instrumentos; un cuestionario general de datos, el Cuestionario de Síntomas Subjetivos de Fatiga de H. Yoshitake y el Cuestionario para la Evaluación del Estrés del Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, República de Colombia.

Se encontró prevalencia de estrés mayor al 11% y de fatiga para un 12.1%. La tasa de sintomatología

de estrés por sexo, resultó ser mayor en las mujeres, al igual que la fatiga general e intelectual, solo en el caso de fatiga física la mayor prevalencia estuvo en los hombres. En todos los casos se encontró que las diferencias eran estadísticamente significativas.

Sin poder generalizar, se concluye que el ser mujer es un factor de riesgo para la presencia de estrés y fatiga en el trabajo de las empresas metal mecánicas en México.

INTRODUCCIÓN

Desde que Hans Selye en 1926 introdujera el concepto de estrés en el campo de la salud, se ha evolucionado en su estudio y cada día es más claro que malas condiciones de trabajo (el trabajo repetitivo, la sobrecarga laboral, la falta de desconexión o el aumento del ritmo de trabajo) son potenciales para que el estrés (laboral) se vea incrementado.

A su vez, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona que los riesgos de padecer estrés laboral no son exclusivos de ciertas profesiones. Sin embargo, estudios como el de Leal, Muñoz y Castañeda (2013) han mostrado que uno de los grupos de trabajadores con más riesgo ante el estrés laboral son los obreros operativos. Este tipo de trabajadores son los que predominan en la industria metal mecánica.

Cuando la percepción de las malas condiciones de trabajo (en especial los factores psicosociales) tiene una connotación negativa, se puede desarrollar estrés laboral (Moreno y Báez, 2010), pero es fácil de comprender que esta percepción presente diferencias conforme al género de la persona trabajadora.

Consideremos ahora, que cada día se incorpora una mayor cantidad de mujeres al trabajo asalariado, la industria metal mecánica no es una excepción para ello. Por lo tanto, es fundamental recuperar la presencia central de mujeres y la cuestión de género en un sector industrial mayoritariamente masculino. No sólo visibilizar la participación de las mujeres en el sector, sino generar conocimientos que destaquen sus condiciones laborales y los efectos en su salud laboral.

En México, la gran mayoría de estas empresas cuentan con un servicio de salud y seguridad laboral que trata de detectar y atender la presencia de factores psicosociales y sus efectos, pero se hace con un

enfoque general, quedando pendiente los programas de salud laboral con perspectiva de género.

Los factores psicosociales de riesgo laboral pueden causar estrés y la presencia de este puede incrementar el riesgo de la presencia de fatiga laboral este mecanismo se ve matizado por la condición de género.

La OIT busca aportar ayuda para equiparar mujeres y hombres en cuanto a la protección social y laboral, y para que el sexo femenino consiga estar al cargo de los miembros de su familia además de poder cumplir sus obligaciones laborales, así como acabar con la segregación ocupacional (OIT, 2015).

La fatiga laboral, por su parte, se refiere a un estado de agotamiento físico, mental o emocional que resulta de las demandas asociados con el trabajo. Es más que simplemente sentirse cansado o cansada después de un día de trabajo; implica una sensación de agotamiento que puede afectar negativamente el rendimiento, la seguridad y el bienestar general de un individuo.

La fatiga laboral puede tener diversas causas y manifestaciones, y su impacto puede variar desde la disminución de la concentración y la productividad hasta problemas más graves como errores en el trabajo, accidentes laborales y problemas de salud física y mental.

Aunque no queda claro si la fatiga es capaz de generar estrés o el estrés de generar fatiga, o si el mecanismo puede funcionar en ambos sentidos.

Algunos factores que pueden contribuir a la fatiga laboral incluyen:

Jornadas laborales prolongadas: Trabajar durante largas horas sin suficientes períodos de descanso puede provocar fatiga.

Trabajo físicamente exigente: Actividades laborales que requieren un esfuerzo físico sostenido pueden contribuir a la fatiga física.

Carga mental intensa: Tareas que demandan una concentración y esfuerzo mental significativos pueden llevar a la fatiga mental.

Ambientes laborales estresantes: La presión, la falta de control sobre el trabajo, los conflictos laborales y otros factores estresantes pueden contribuir a la fatiga.

Falta de sueño: La falta de sueño adecuado y de calidad es un factor importante en la fatiga laboral.

Rutina laboral irregular: Horarios de trabajo irregulares o cambios constantes en los turnos pueden afectar negativamente el reloj biológico y contribuir a la fatiga.

La fatiga laboral no solo afecta el rendimiento individual, sino que también puede tener consecuencias para la seguridad en el lugar de trabajo y la salud general de los trabajadores. Por lo tanto, es importante que se incrementen los estudios al respecto para poder precisar con mayor acierto los factores psicosociales que actúan como factor de riesgo a la fatiga y el papel de mediador que el estrés puede jugar.

En el caso de las mujeres, la doble jornada laboral: entre el trabajo de los cuidados y el trabajo remunerado, trae consigo una carga mental que busca la conciliación de estos dos espacios. Aguirre, Bousquet y Olavarrieta (2005) sostienen que la carga de una doble jornada genera un elevado nivel de estrés en las mujeres, lo que se manifiesta en problemas como irritabilidad en sus interacciones sociales, tensión constante, ansiedad, depresión, sensación de impotencia, dificultades para dormir y molestias físicas. A esto se suma el hecho de que ellas cuentan con menos tiempo que los hombres para dedicarse a actividades educativas, recreativas, deportivas o de esparcimiento. Por su parte, Álvarez, Martínez y Pérez (1996) confirman que el ritmo de vida que enfrentan las mujeres con doble

jornada laboral las expone a diversos riesgos, entre ellos el estrés, la tensión constante y un notable agotamiento tanto físico como mental.

Este estudio pretende encontrar las asociaciones entre la presencia del estrés y la fatiga laboral desde una perspectiva de género, en un grupo de trabajadores y trabajadoras de la industria metal - mecánica en México.

MATERIAL Y MÉTODOS

Se realizó un estudio transversal, descriptivo, con una muestra aleatoria por conveniencia.

Participaron 1,307 personas trabajadoras en empresas metal mecánicas en México, con contrato vigente en el momento de la investigación y mayores de 18 años.

A todas las personas participantes se les aplicó un cuestionario de datos generales y laborales con datos correspondientes a sus variables sociodemográficas y laborales como: edad, sexo, estado civil, tipo de empresa, turno de labores, antigüedad en el trabajo.

Para la evaluación de la fatiga se aplicó el Cuestionario de Síntomas Subjetivos de Fatiga de H. Yoshitake.

Este cuestionario ve influenciado el grado de fatiga por el número de horas de trabajo, las cargas física y mental, la monotonía. Todas estas condiciones pueden provocar en los trabajadores diferentes efectos, tanto físicos como mentales, así como disminución en la motivación por el trabajo.

Este instrumento consta de 30 ítems que se contestan de manera dicotómica (Sí o No) divididos en tres bloques de preguntas: a) incluye síntomas de monotonía, embotamiento y modorra; b) registra síntomas de dificultad en la concentración mental, y c) proyecta el deterioro físico. Se tomará un puntaje ≥ 7 como indicativo de presencia de fatiga o presencia de un número excesivo de síntomas de fatiga causados

por una actividad laboral específica, presenta un alfa de Conbrach de .8906 (Tovalín, 2005).

Para la evaluación del estrés nos valimos del Cuestionario para la Evaluación del Estrés (Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, República de Colombia, 2010).

Se trata de un instrumento de 31 reactivos, diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) fisiológicos, b) comportamiento social c) intelectuales laborales, y d) psicoemocionales. Presenta un alfa de Cronbach de .967

La calificación se expresa en cinco posibles niveles de estrés que según su manual se interpretan de la siguiente manera:

Muy bajo: ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.

Bajo: es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.

Medio: la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante

identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Muy alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Considerando como hipótesis que la presencia de estrés y fatiga laboral presentan asociación, pero puede presentarse de diferente forma conforme al género de las personas trabajadoras.

En el análisis estadístico, para la presencia de alguna forma de sintomatología del estrés, se hizo un análisis para determinación de factor de riesgo, sobre la presencia de distintas modalidades de fatiga, calificando los niveles medio, alto y muy alto del estrés como “expuesto” y la presencia de fatiga como daño, mediante el análisis estadístico de Odds Ratio (OR), Chi cuadrado (con o sin corrección de Yates), siendo significativo una $p < 0.05$, utilizando el paquete estadístico SPSS versión 21.

RESULTADOS

Participaron 1,307 personas trabajadoras en empresas metal mecánicas en México, 13.3% de sexo femenino y 86.7% de sexo masculino. Las edades oscilan entre los 18 y 68 años, siendo la edad promedio de 37.1 años.

En cuanto al tipo de puesto de trabajo, predominan los trabajadores operativos con el 76.3% contra un 23.7% de administrativos. Solo se

consideraron personas trabajadoras con contrato de base en su empresa.

En cuanto al estrés, de los cuatro tipos de sintomatología estudiados; los síntomas fisiológicos presentaron los valores más altos con un 11.2% de las personas encuestadas ubicados en niveles muy alto, alto y medio, seguido de los síntomas de estrés intelectual con un 2.4% y los síntomas comportamentales que reportan un 1.3%.

Los síntomas psicoemocionales son casi inexistentes, reportándose solo en el 0.1% de los encuestados (Ver Tabla 1).

Entre los síntomas fisiológicos más frecuentes encontramos; Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular, Dolores de cabeza y Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.

Mientras que en los síntomas de estrés intelectuales más frecuentes fueron: Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes, Cansancio, tedio o desgano y Sentimiento de sobrecarga de trabajo.

Tabla 1. Resultados de presencia de síntomas de estrés en los trabajadores encuestados.

Sintomatología de estrés	Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
Fisiológicos	4.3%	2.7%	4.2%	0.1%	88.7%
Comportamental	0.1%	0.4%	0.8%	0.7%	98.0%
Intelectuales	0.9%	0.5%	1.0%	2.2%	95,3%
Psicoemocionales	0%	0.1%	0%	0.7%	99.2%

En cuanto a la fatiga laboral, el registro alcanzó un 12.1%, con predominancia de fatiga intelectual un 3.7% y con predominancia de fatiga física el 3.1% de los encuestados (Ver Tabla 2).

Tabla 2. Resultados de presencia de fatiga en los trabajadores encuestados.

	Fatiga general	Predominancia de fatiga intelectual	Predominancia de fatiga física
SÍ	12.1%	3.7%	3.1%

La tasa de sintomatología de estrés por sexo, resultó ser mayor en las mujeres en casi todos los casos. La sintomatología fisiológica estuvo presente en el 31.3% de las mujeres y solo en el 8.1% de los hombres.

En síntomas intelectuales la tasa en mujeres fue de 4.9% contra un 2.1% en los hombres, y en sintomatología comportamental un 2.9% en mujeres y el 1.0% en hombres.

Únicamente en sintomatología psicoemocional la tasa es mayor en hombres 0.2% contra 0 en mujeres, pero el dato es poco interesante pues se trata de una sola persona. (Ver Tabla 3).

Tabla 3. Tasa de prevalencia de sintomatologías de estrés por sexo en los trabajadores encuestados.

Estrés	Femenino	Masculino
Fisiológicos	31.3%	8.1%
Intelectuales	4.9%	2.1%
Comportamental	2.92%	1.0%
Psicoemocionales	0	0.2%

En cuanto a fatiga, también podemos observar que en todos los casos la tasa de prevalencia es mayor para las mujeres; en fatiga general un 23.5% en mujeres contra el 10.3% en hombres.

En fatiga con prevalencia intelectual, la tasa de presencia en mujeres es de 8.8% y en hombres el 2.8%, mientras que la tasa de fatiga con prevalencia física fue de un 6.8% en mujeres y un 2.5% en los hombres (Ver Tabla 4).

Tabla 4. Tasa de prevalencia de fatiga por sexo en los trabajadores encuestados.

	Fatiga general	Predominancia de fatiga intelectual	Predominancia de fatiga física
Femenino	23.5%	8.8%	6.8%
Masculino	10.3%	2.8%	2.5%

Para determinar si las diferencia hasta aquí reportadas son estadísticamente significativas, se determinó el factor de riesgo (Odds Ratio), evaluando como factor de riesgo el pertenecer al sexo femenino por haber presentado las prevalencias más elevadas en casi todos los casos.

Tabla 5. Calificación de sexo femenino como factor de riesgo para las sintomatologías de estrés en los trabajadores encuestados.

Estrés	Sexo
Fisiológicos	OR = 5.17 IC= 3.13 – 8.54 p= 0.000
Comportamental	----
Intelectuales	----
Psicoemocionales	----

Respecto a las sintomatologías de estrés, encontramos que solamente la sintomatología fisiológica reporta valores para que ser mujer califique como Factor de Riesgo (Ver Tabla 5).

Tabla 6. Calificación de sexo femenino como factor de riesgo para la fatiga laboral en los trabajadores encuestados.

	Fatiga general	Predominancia de fatiga intelectual	Predominancia de fatiga física
Sexo Femenino	OR = 2.65 IC= 1.57 – 4.47 p= 0.000	OR = 3.29 IC= 1.44 – 7.48 p= 0.007	OR = 2.80 IC= 1.13 – 6.95 p= 0.030

Por su parte, el pertenecer al sexo femenino calificó como factor de riesgo para todas las formas de fatiga laboral, siendo el valor más elevado el de predominancia de la fatiga intelectual con un OR de 3.29

Tabla 7. Tipos de sintomatología de estrés como Factor de Riesgo para la presencia de la fatiga en los trabajadores encuestados.

Estrés	Fatiga general	Predominancia de fatiga intelectual	Predominancia de fatiga física
Fisiológicos	OR = 17.8	OR = 17.7	OR = 19.2
Comportamental	OR = 31.6	OR = 50.1	OR = 24.5
Intelectuales	OR = 18.0	OR = 45.0	OR = 33.7
Psicoemocionales	----	----	----

También pudimos establecer el alto poder que tiene el estrés en todas sus formas de sintomatología (la sintomatología psicoemocional no se pudo calcular por existir solo un caso) para ser factor de riesgo de presencia de fatiga. (Ver Tabla 7).

DISCUSIÓN

Los resultados del estudio principal muestran una prevalencia de estrés y fatiga laboral significativamente menor en comparación con otros estudios. Por ejemplo, Pando, Elizalde y Aranda (2021) reportan una prevalencia de estrés del 42.7% y de fatiga del 35% en personas trabajadoras metalmecánicas en México, mientras que, en Colombia, en el mismo giro de trabajo se reportaron al 23,65% de las personas trabajadoras con niveles de fatiga alto y de estrés muy alto, y niveles de fatiga hasta en un 54.9% (Barón, Tamayo, Ibáñez y Villalobos, 2018) y en el Ecuador en la mismo tipo de trabajo metalmecánico se encontró estrés en 15% de los trabajadores y 30% de las trabajadoras (Avilés, Moscoso, Tufiño y Carrión, 2022).

Mientras que en trabajadores sanitarios se han encontrado prevalencias superiores al 50% para estrés y fatiga (Almirall et cols, 2013)

Estas diferencias podrían atribuirse a variaciones en las metodologías utilizadas, los instrumentos de medición aplicados, las condiciones laborales específicas de cada muestra y los contextos organizacionales particulares.

La mayoría de los estudios presenta importantes diferencias de la prevalencia de estrés y fatiga por sexo, con alguna excepción en el trabajo de Ramos y Jordão (2014) con trabajadores en el sector comercial en Portugal que no encontraron relación entre estrés y sexo

En el ya mencionado estudio de (Almirall et cols, 2013) se señalaron importantes diferencias respecto

al sexo, reportando 57.8% de fatigadas y 34.7% de fatigados, así como un 52.1% de estresadas y 17.4% de estresados, con diferencia estadísticamente significativa en ambos casos. La edad fue un factor asociado al estrés y la fatiga en mujeres, pero no en los hombres; mientras que el tiempo en el puesto actual fue factor asociado en los hombres y no en las mujeres y el tiempo de trabajo total (TTT) o jornada laboral fue asociado a estrés y fatiga en ambos sexos.

Las diferencias de estrés en base al género, no solo se encuentran en mayores prevalencias de estrés en las mujeres trabajadoras.

El género femenino posee más nivel de estrés en cada uno de los factores de estrés laboral que el género masculino (Borja-Sanchez, López-Fraga, Lalama-Aguirre, 2017)

Para las mujeres los estresores más relevantes, desde el más estresante hasta el de menor importancia son: Influencia del Líder, Clima Organizacional, Estructura Organizacional, Tecnología, Respaldo del Grupo, Territorio Organizacional, Falta de Cohesión; mientras que para los hombres cambia la importancia que éstos le dan a cada factor de estrés, siendo desde el más estresante hasta el de menor estrés: Tecnología, estructura Organizacional, Clima Organizacional, Influencia del Líder, Falta de Cohesión, Respaldo del Grupo y Territorio Organizacional. (Borja-Sanchez, López-Fraga, Lalama-Aguirre, 2017)

Aunque el estudio presente reporta una menor prevalencia de estrés y fatiga laboral en comparación con otras investigaciones, los factores de riesgo identificados y las diferencias de género observadas son consistentes con la literatura existente. Estas comparaciones subrayan la importancia de considerar las condiciones laborales específicas, los factores psicosociales y las diferencias de género al abordar el estrés y la fatiga en el entorno laboral.

El presente estudio nos permite visibilizar la urgente necesidad de integrar la perspectiva de género en la salud laboral, considerando que particularmente dentro de los estudios del sector metalmeccánico en México, esta ha sido escasa. A pesar de que la presencia de estrés y fatiga laboral presentan asociación, pero puede presentarse de diferente forma conforme al género de las personas trabajadoras.

Se observa que el género no solo influye en la prevalencia de estrés, sino también en su naturaleza. Las trabajadoras no solo reportan

niveles más altos de estrés, sino que identifican como más estresantes una mayor variedad de factores psicosociales en el entorno laboral del sector metalmeccánico. El feminismo y la perspectiva de género en la investigación científica, han abierto el camino para que estas diferencias comiencen a discutirse, lo cual representa un primer paso importante hacia la transformación de la realidad de las mujeres en el sector metalmeccánico en México.

REFERENCIAS

Aguirre, P., Bousquet, B., y Olavarrieta, R. (2005). *El nivel de estrés en mujeres que cumplen con la doble jornada de trabajo y su influencia en su calidad de vida*. [Tesis de grado, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa]. <http://tesiuami.izt.uam.mx/uam/aspuam/presentatesis.php?recno=12221&docs=UAMI12221.pdf>

Álvarez, A., Martínez, M., y Pérez, M. (1996). *Doble jornada de trabajo y la salud de la mujer: Investigación con enfermeras y profesionistas* [Tesis de grado, Universidad Nacional Autónoma de México, Campus Iztacala]. <https://ru.dgb.unam.mx/handle/20.500.14330/TES01000603001>

Almirall Hernández, P. J., del Castillo Martín, N. P., Parada Fernández, C., Reyes Águila, L., González Marrero, A., y Hernández Romero, J. S. (2013). Estrés y fatiga en el ámbito hospitalario: Un estudio con enfoque de género. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 14(1), 46–50.

Ávila Jiménez, M. D., & González Rodríguez, S. M. (2020). El estrés laboral en mujeres con trabajo nocturno: El caso de una industria maquiladora de Zapopan, Jalisco, México. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 10(2), e-6282.

Avilés, E. S., Moscoso, R., Tufiño, A. R., y Carrión, I. F. (2022). Estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores en la industria metalmeccánica. *mktDESCUBRE*, 1(19), 110–121.

Barón García, B. E., Tamayo Bernal, J., Ibáñez Pinilla, M., y Villalobos Fajardo, G. H. (2018). *Relación del nivel de sintomatología de estrés laboral y de fatiga en trabajadores de una empresa metalmeccánica de la ciudad de Bogotá en 2018* [Tesis de grado, institución no especificada].

Borja-Sanchez, K. G., López-Fraga, P. G., y Lalama-Aguirre, J. M. (2017). Evaluación del estrés laboral y su influencia en el género de los trabajadores de planta central del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos. *Revista Dominio de las Ciencias*, 3(4), 509–518.

Gutiérrez Alanís, M. T., Sánchez López, C., y Argüello Sánchez, C. (2015). Estrés, fatiga y somnolencia en trabajadores del área de producción de una empresa farmacéutica en México. *Salud de los Trabajadores (Maracay)*, 23(2), 85–94.

Leal, M., Muñoz, M., y Castañeda, A. (2013). Proceso de salud enfermedad (física y mental) de los trabajadores de una empresa de autopartes. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 6(3), 59–70.

Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Ministerio de la Protección Social.

Moreno, B., y Báez, C. (2010). *Factores y riesgo psicosociales: Formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. INSHT-UAM.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). *Las mujeres y el futuro del trabajo: Beijing +20 y años siguientes*. OIT.

Pando-Moreno, M., Gascón-Santos, S., Varillas Vilches, W., y Aranda-Beltrán, C. (2009). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Revista Ciencia UNEMI*, 12(29), 1–8.

Pando Moreno, M., Elizalde Núñez, T. F., y Aranda Beltrán, C. (2021). Factores psicosociales, estrés y fatiga en trabajadores de la industria metalmecánica. *Revista PIENSO en Latinoamérica*, 3(3), mayo–agosto.

Ramos, V., y Jordão, F. (2014). Género y estrés laboral: Semejanzas y diferencias de acuerdo a factores de riesgo y mecanismos de coping. *Revista Psicología: Organizações e Trabalho*, 14(2), 218–229.

Tovalín, H., Rodríguez, M., & Ortega, M. (2005). Trastornos primarios del sueño en trabajadores rotativos de una industria manufacturera mexicana. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 6(1).