

61  
2es.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

**FACULTAD DE PSICOLOGIA**

**"EFECTOS DE ESTRES EN LA MUJER Y SU  
AREA LABORAL"**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADA EN PSICOLOGIA**  
**P R E S E N T A :**  
**FLOR MANUELA CRUZ ORTIZ**

No. DE CUENTA 7663717-9

DIRECTORA DE TESIS: LIC. ISaura LOPEZ SEGURA



MEXICO, D. F.

1998.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

262612



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**Dedico este trabajo a mi madre  
Sra. Agripina Ortiz Gómez († )  
con todo mi amor.  
In Memoriam.**

**A mi padre Sr. Rafael Cruz Rodríguez  
por su deseo constante de superación que nos inculcó a todos sus  
hijos y por su gran fortaleza que ha demostrado, por lo que le  
tengo una gran admiración y un profundo amor.**

**A mi esposo por creer en mí, por su paciencia, apoyo y amor, gracias al Lic. Armando Jesús Salas, por que siempre me motivó a seguir adelante. Te amo.**

**A mis hijos Armando, Perla y Oscar que son mi orgullo, mi razón de vivir. Gracias hijos por ser como son, por su amor, su confianza y ese entusiasmo que los caracteriza .**

**A mis hermanas, de las que estoy muy orgullosa, por ser independientes y autosuficientes. Ojalá que les haya servido mi orientación para escoger su profesión.**

**Las quiero mucho Matilde, Elsa, Judith y Eva.**

**Con una dedicatoria especial para mi hermano**

**Ramiro Martín Cruz Ortiz (†)**

**In Memoriam.**

**Con agradecimiento muy especial a la Mtra. Isaura López, por sus conocimientos, orientación y paciencia en este trabajo.**

**A mis maestros de la Facultad de Psicología como a la Dra. Georgina Ortiz, por sus conocimientos y apoyo, para la culminación de este trabajo.**

**A todas mis amigas y amigos que han formado parte importante de mi vida, gracias por su amistad.**

## INDICE

	Página
<b>INTRODUCCION</b>	1
<b>CAPITULO I ESTRÉS</b>	3
1.1 Definición	4
1.2 Antecedentes Históricos de Estrés	6
1.3 Diferencias Individuales	9
1.4 Estrés Laboral y Psicotrastornos	12
1.5 Prevención y Tratamiento de Estrés	15
Resumen	21
<b>CAPITULO II LA MUJER EN EL TRABAJO</b>	22
2.1 Antecedentes	23
2.1.1 Psicología de la mujer	24
2.2 Cultura, Educación y Condición Social	26
2.2.1 Dependencia e Independencia de la Mujer	27
2.3 Tendencias Mundiales en el Trabajo de la Mujer	32
2.4 El caso de México, y Situación Actual de la Mujer	38
2.5 Psicotrastornos en la Doble Jornada de Trabajo en la Salud Emocional de la Mujer	41
Resumen	47

<b>CAPITULO III SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO</b>	<b>48</b>
<b>3.1 Antecedentes</b>	<b>49</b>
<b>3.1.1 Antecedentes Internacionales</b>	<b>50</b>
<b>3.1.2 El Factor Humano en la Seguridad</b>	<b>51</b>
<b>3.1.3 Trascendencia de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene</b>	<b>53</b>
<b>3.2 Riesgos de Trabajo</b>	<b>54</b>
<b>3.3 Legislación Laboral en México para la Mujer</b>	<b>57</b>
<b>3.4 Prevención de Accidentes</b>	<b>61</b>
<b>3.5 Prevención y Control de Estrés en las Empresas</b>	<b>65</b>
<b>Resumen</b>	<b>68</b>
<b>Conclusiones</b>	<b>69</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>72</b>

## INTRODUCCION

Las investigaciones sistemáticas sobre estrés y su relación con los niveles de adaptación social y psicológica en el bienestar físico de los individuos surgen aproximadamente en la década de los treinta, sin embargo, sólo hace algunos años que los estudios y hallazgos derivados de diferentes disciplinas científicas han podido conjugarse en campos multidisciplinarios que permiten un mejor abordaje de los procesos de adaptación física y psicológica de los individuos.

Diversos investigadores coinciden en señalar que uno de los factores que contribuyen al desarrollo de enfermedades físicas y problemas de adaptación de los individuos; es el estrés Selye (1980) Lazarus (1986) (compas y Cols. 1991). Por lo cual en esta investigación documental trata de señalar la importancia que tiene éste en la adaptación al trabajo, en la prevención de accidentes y enfermedades laborales; también pretende conocer los efectos del estrés en la mujer ya que en la actualidad tanto el hombre como ella pasan más de la mitad del día en el ámbito laboral y es la mujer la que continua su doble jornada de trabajo en su hogar, porque en nuestra sociedad es ella la encargada de dar bases al cimiento de la familia, y proporcionar a sus hijos educación, valores, buenos hábitos, alimentación y cariño entre otras cosas más.

El presente trabajo bibliográfico se compone de tres capítulos, el primero es un panorama general sobre estrés y el trabajo; en el segundo se abordan aspectos importantes de las mujeres en el trabajo; el tercero es todo lo relacionado a Seguridad e Higiene en el Trabajo, enfocados a la Prevención de Accidentes y Enfermedades de Trabajo.

Finalmente se presentan las conclusiones y limitaciones para estudios futuros.

## **OBJETIVO GENERAL**

Conocer los efectos del estrés en la mujer y como afectan en el desempeño de su área laboral, para mejorar la prevención de accidentes de trabajo desde un enfoque bibliográfico.

## **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

Identificar las causas que provocan estrés así como los efectos que producen en la mujer y su relación con la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, en base a la bibliografía revisada.

# **CAPITULO I**

## **ESTRÉS**

## 1.1 DEFINICION

La palabra estrés se deriva del griego *stromgere*; que significa provocar tensión (skeat-1958). En el idioma inglés se utilizó durante siglos la palabra estrés para expresar sufrimientos, privación adversidad y otros.

En francés significó estrechar, rodear con el cuerpo, acompañado de sentimientos opuestos; ya que es posible estrechar a alguien en su corazón sofocándolo al mismo tiempo; sofocar conduce a oprimir apretar: angustia, ansiedad.

La palabra estrés se uso por primera vez en el siglo XIV, y a partir de entonces, durante muchos años se empleo en textos en inglés y numerosas variantes de las mismas como: stres, stresse, strest, straisse.

Dicha palabra de origen inglés, llevo al parecer, al habla corriente de este idioma como *distress* (angustia) a través del francés antiguo y del inglés medieval.

- El estrés es a la vez el estresor, o agente de estrés y el resultado de esta acción sobre las diferentes dimensiones individuales (dependientes de esta acepción son todas las investigaciones de Selye, de los psicósomáticos, F. Alexander, 1950).
- El estrés es el resultado de la acción de un agente físico o psicológico,. O ambos: agente llamado "estresor" por Hans Selye (1955), se trata entonces de estudiar el estado del estrés, en otros términos, las consecuencias biológicas, mentales y psíquicas sobre la salud de las personas.
- Después de varios estudios e investigaciones lo resumió en una frase: "El estrés es la respuesta neurológica y hormonal del organismo humano ante las demandas que debe enfrentar". Los síntomas se reconocen cuando se sienten: Irritabilidad, desasosiego, apatía, pulsación rápida, respiración rápida, sudoración; son algunos de entre tantos. Selye (1980).
- "El estrés psicológico es una relación particular entre el individuo y el entorno que evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar". Lazarus (1986).
- Estrés es la acción externa y reacción individual en función de la estructura del funcionamiento psíquico de los individuos. Stora (1992).

Snell y Dohrenwend (1978), Compas (1987) y Peterson (1989), coinciden en señalar que uno de los principales problemas a los que se enfrenta el investigador cuando analiza el impacto del estrés en el funcionamiento físico e intelectual de los individuos, es precisamente la forma en que se le conceptualiza y explica de manera diferente.

Uno de los principales modelos teóricos sobre estrés, son el modelo transaccional propuesto por Lazarus y Folkman en la década de los ochentas; este sirve de base teórica a nuestra investigación , porque es actualizado, completo y bien fundamentado por los autores. Ya que desde el punto de vista de Lazarus y Folkman (1986) el estrés no sólo constituye una respuesta fisiológica ante eventos psicológicos, sino que es todo un proceso en el cual están implicados estímulos con características específicas, respuestas emocionales, fisiológicas y cognitivas y variables que funcionan como mediadoras entre la presentación del estímulo y la respuesta autónoma que incrementa la actividad hormonal.

En su modelo, estos investigadores resaltan la importancia de dos aspectos que están en constante interacción, por una parte las características específicas del estímulo, contexto e inminencia del peligro y por otra las partes internas que comprenden estrategias de afrontamiento; capacidad para solucionar problemas y procesos de valoración cognitiva. La valoración cognitiva es definida como la evaluación a nivel de procesos psíquicos superiores que determina porqué y cuando una interacción individuo, medio ambiente es estresante , y el afrontamiento es considerado un proceso a través del cual una persona maneja las demandas de la relación que evalúa como estresantes así como las emociones que de ellas dependen.

## 1.2 ANTECEDENTES HISTORICOS DE ESTRÉS

En el siglo XVII ocurre una evolución semántica puesto que se pasa de la consecuencia emocional del estrés a la causa de su origen; es decir, la fuerza, la presión la carga que produce una tensión y a más o menos largo plazo, una deformación del “objeto”.

El estrés también puede acarrear a largo plazo enfermedades somáticas o mentales pasó de una concepción física a una concepción médica y psicológica, Spielberger (1980). Esta nueva visión del mundo es el origen de todas las investigaciones efectuadas sobre el establecimiento de relación entre los hechos de la vida. Las enfermedades somáticas y el funcionamiento mental y físico de los individuos.

En 1867, el fisiólogo francés Claude Bernard, sugirió que los cambios externos en el ambiente pueden perturbar al organismo, y que es esencial que éste, a fin de mantener el propio ajuste frente a tales cambios, alcance la estabilidad del *milieu interieur* (medio interno).

En 1920 el psicólogo estadounidense Walter Cannon acuñó el término homeostasis para denotar el mantenimiento del medio interno. Cannon, (1932) enfocó su investigación hacia las reacciones específicas, esenciales para mantener el equilibrio interno en situaciones de emergencia . A partir de allí se convirtió en el concepto actual de estrés. Este mismo autor empezó a usar el término relacionándolo con la organización industrial, que es de interés en nuestro tema de estudio Cannon, (1939).

A raíz del descubrimiento del inconsciente y el psicoanálisis por Sigmund Freud, nació un enfoque diferente en la enfermedad; ciertos psicoanalistas desarrollan en los años 30s una psicopatología de inspiración psicoanalítica. Esos médicos psicoanalistas, pioneros del aspecto psicopatológico, van a adoptar la idea de una psicogenia de los padecimientos conocidos como psicopatológicos; por ejemplo: para F. Alexander, Director del Instituto de Psicoanálisis de Chicago; había siete enfermedades psicopatológicas: asma, colitis ulcerosa, hipertiroidismo, hipertensión arterial, úlcera péptica, eczema y poliartritis reumatoide. La descripción incluso detallada, de la actividad cardiaca de un paciente, sin considerar sus estados emocionales y sus pensamientos carecen de valor.

A Hans Selye, endocrinólogo de la Universidad de Montreal, en los años veinte, le intrigó el síndrome de la enfermedad, (estrés). Así definió lo que después llamó “síndrome general de adaptación”. Es entonces hasta los años cincuenta cuando Selye se convierte en el padre del estrés; no utilizó en sus trabajos, ya que en esa época tenía una connotación más psicológica que biológica. Su primer libro titulado *stress*, utilizó la palabra en el sentido de condición en el cual, el organismo responde a diferentes “estresores” o agentes de estrés.

El desaparecido Hans Selye, fue fundador del Instituto Internacional de Estrés de Montreal, y fue el que estudió dicho término, le dio la importancia que tenía, y a partir de allí se siguió estudiando.

Los investigadores del campo de la psicología moderna han considerado estudiar el infarto del miocardio y tratar de aportar además de los riesgos coronarios de origen orgánico, conocimientos psicológicos en el estrés relacionados con la ecología y con el propio temperamento que desarrolla este tipo de enfermedad.

Ya que el hecho de haber sido catalogado el Distrito Federal como la región más poblada del mundo en un censo reciente de las Naciones Unidas, y que el infarto del miocardio ocupa un lugar prominente dentro de los padecimientos de nuestra población, tratamos de dilucidar por el presente estudio, el tipo de situaciones impactantes que están agravando el desarrollo del individuo que habita en la ciudad.

El infarto del miocardio, que por importancia, riesgo e incidencia cada vez mayor ha sido motivo de profundos estudios médicos, al ser retomado por la psicología, que estudia al individuo como unidad bio-psico-social, abre nuevas consideraciones sobre el tema.

A este respecto han hecho ya observaciones los médicos Friedman y Rosenman (citado en la revista del Consejo Nacional para Enseñanza e Investigación en Psicología vol.VIII-1982) que nos hablan de la tensión nerviosa, las situaciones de stress y las responsabilidades a que se enfrentan los individuos en un momento dado o en forma permanente.

Hasta hace poco el infarto del miocardio era más frecuente en el sexo masculino pero últimamente se ha reportado que la mujer está igualmente predispuesta, esto se ilustra en la estadística siguiente:

## PRINCIPALES CAUSAS DE MORTALIDAD EN MUJERES Y HOMBRES

	Defunciones 1994	
	MUJERES	HOMBRES
1. Enfermedades del corazón	30, 246	30, 518
Enfermedad isquémica del corazón.	16, 057	19, 960
2. Tumores malignos	24, 269	22, 153
De tráquea, bronquios y pulmón	-	4, 021
De próstata	-	3, 017
Del cuello del útero	4, 365	-
De la mama	2, 785	-
Del estómago	2, 172	2, 499
2.1 Accidentes de tráfico de vehículo	-	11, 490
3. Diabetes Mellitus	17, 040	-
4. Enfermedad cerebro vascular	12, 207	-
4.1 Cirrosis y enfermedades crónicas del hígado	-	16, 118

INEGI (1996) Estadísticas demográficas no. 7

Después de estudiar la estadística anterior: concluye que el infarto del miocardio es significativamente más frecuente entre los hombres que entre las mujeres.

El factor ambiental y emocional predominan en el padecimiento del infarto del miocardio, lo cual es una llamada de atención a los psicólogos y, sociólogos, tanto en la prevención como en el tratamiento; ya que no es suficiente, la medicina y la cirugía que hasta ahora se ha llevado tradicionalmente.

### **1.3 DIFERENCIAS INDIVIDUALES**

Las variaciones entre los individuos se dan en función de dos grandes clase de variables: la herencia y el medio ambiente. La herencia determina todas las características inmutables que poseemos en función de la selección hereditaria por nuestros padres, ciertas cualidades genéticas o predisposiciones son determinadas en el momento de la concepción.

Todos somos genéticamente únicos y en ello estriba una gran medida de la variación individual que nos ocupa. Como observará Dobzhansky (1956) y Benjamin Stora (1991) en relación con los genes humanos, el número de combinaciones posibles es sobradamente mayor que el número de átomos en todo el universo, cada ser humano es por tanto único.

A pesar de las controversias relativas a la naturaleza y crianza, es obvio que en gran parte del repertorio de respuestas del individuo fue moldeado por el aprendizaje. La forma de interactuar con los demás, de manejar un conflicto y la forma en que tratamos de hacer frente a los estresores son en gran medida, respuestas que se dan en función de nuestras experiencias anteriores. Los patrones de nuestras experiencias y el significado que tienen para nosotros son tan individuales como nuestra estructura genética.

Desde el punto de vista del trabajo, la importancia de la comprensión de las diferencias individuales, es esencial para obtener una apreciación de los efectos que los diversos estresores pueden tener, en función de las variaciones individuales.

Un principio generalmente aceptado entre las empresas, es que los empleados a nivel individual, son el recurso más importante de la organización en el trabajo, y simultáneamente la fuente de problemas mas desafiantes. Todo individuo es diferente en alguna forma, de todos los demás, en términos de inteligencia, habilidades, carrera, aspiraciones, personalidad, necesidades y de particular importancia para nosotros, en términos de sus reacciones a los estresores organizacionales Peniche (1985) Stora (1992).

### **LAS DIFERENCIAS INDIVIDUALES COMO MODERADORAS**

Las diferencias moderan la relación entre los estresores y el estrés, e igualmente la relación entre el estrés percibido y los diversos resultados fisiológicos y psicológicos. Como su nombre lo indica un moderador es una condición conducta o característica que califica a la relación entre dos variables.

El efecto puede ser intensificar la relación o debilitarla, o sea que, el nivel de autoestima del individuo puede moderar o afectar el grado en el que ese individuo experimenta el estrés, como consecuencia de encontrarse expuesto a un estresor.

Cada sexo tiene sus diferencias individuales particulares. Las mujeres son superiores de acuerdo con Sherman (1978) en las tareas que requieren movimientos manuales, precisos, y en destreza administrativa, pero tiene un tiempo de reacción más lento.

Las mujeres son más sedentarias de nacimiento; son más precoces en el área verbal y con menos problemas de lenguaje oral y escrito.

Los varones tienen una percepción mejor en cierto tipo de tareas espaciales y en ocasiones sobrepasan a las mujeres en las áreas de solución de problemas matemáticos, geometría, ingeniería y las tareas que requieren aptitudes mecánicas.

Los varones son más dominantes. Las mujeres son más miedosas y obtienen mayores puntuaciones en los cuestionarios de ansiedad. Los varones sobrepasan en gran manera a las mujeres en aptitudes atléticas y tienen mayor preferencia por las actividades vigorosas que se realizan fuera de casa. Por su parte las mujeres se interesan más por los demás desde pequeñas, y son más religiosas. Los hombres son más ambiciosos profesionalmente y rinden más. Sherman (1978). Es evidente que la psicología de la mujer no es la misma que la del hombre.

En la siguiente tabla se muestran las características psicológicas, físicas y culturales más comunes entre los sexos.

	MUJER	HOMBRE
<b>PSICOLÓGICAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejor fluidez verbal.</li> <li>• Menos problemas de lenguaje oral y escrito.</li> <li>• Mayor aptitud en movimientos manuales y precisos.</li> <li>• Destreza administrativa.</li> <li>• Mayor ansiedad y miedo.</li> <li>• Aptitudes artísticas</li> <li>• Capacidad de memoria repetitiva.</li> <li>• Agresividad verbal.</li> <li>• Manifestación de hábitos nerviosos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor percepción en tareas de tipo espacial.</li> <li>• Mayores aptitudes en áreas de solución de problemas matemáticos, geométricos, ingeniería y en tareas mecánicas.</li> <li>• Pensamiento orientado hacia el yo, menos relacionado con el amor y la amistad.</li> <li>• Mayor cantidad y capacidad de almacenar información general.</li> <li>• Presentan más problemas de conducta.</li> </ul>
<b>FÍSICAS Y FISIOLÓGICAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor proporción de grasa.</li> <li>• Menor estatura.</li> <li>• Producción de menos energía.</li> <li>• Menos problemas de visión.</li> <li>• Función reproductora.</li> <li>• Segrega mayor cantidad de hormonas estrógenas.</li> <li>• Organos genitales son tanto externos como internos. Los externos son: Himen, los labios mayores y menores, y el clitoris. Los internos son: los ovarios, trompas de falopio, útero y vagina.</li> <li>• Cromosomas: 23 pares, y 1 XX.</li> <li>• Aceleración en el desarrollo.</li> <li>• Alcanza la madurez física más rápido.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor fuerza muscular.</li> <li>• Mayor agresividad física.</li> <li>• Mayores aptitudes atléticas.</li> <li>• Segrega mayor cantidad de hormonas andrógenas.</li> <li>• Los órganos genitales son: testículos, vaso aferente, las vesículas seminales, próstata, uretra, glándulas de Cowper, y pene.</li> <li>• Cromosomas: 23 pares más 1 XY.</li> <li>• Mayor peso desde el nacimiento y mayor tendencia a la calvicie.</li> </ul>
<b>CULTURALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Son más dependientes.</li> <li>• Son más conformistas.</li> <li>• Tienen poca aceptación a los riesgos.</li> <li>• Es menor el índice de suicidios y asesinatos.</li> <li>• Son altruistas, piadosas y religiosas.</li> <li>• Su autoestima es bajo.</li> <li>• En la infancia prefieren jugar con muñecas y artículos domésticos.</li> <li>• Son cooperativas.</li> <li>• Son severas en lo moral.</li> <li>• Son tímidas.</li> <li>• Son débiles en el control emocional.</li> <li>• Aún en nuestros tiempos la educación de la mujer está encaminada hacia el matrimonio y la reproducción.</li> <li>• Son sumisas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Son dominantes.</li> <li>• Tienen preferencia por las actividades fuera de casa.</li> <li>• Mayores ambiciones profesionales.</li> <li>• Mayor autonomía.</li> <li>• En la niñez prefieren lo juegos más activos y vigorosos; con juguetes como coches, pistolas, etc.</li> <li>• Rudeza de modales, lenguaje y sentimientos.</li> <li>• Tienden a la infidelidad.</li> <li>• Es educado para ser el eje principal de una familia.</li> <li>• Machismo.</li> </ul>

Características típicas del Hombre y la Mujer. SHERMAN (1978)

## 1.4 ESTRÉS LABORAL Y PSICOTRASTORNOS

Se plantea hacer uso del concepto psicotrastorno, trastorno psicológico, psicoalteración mental para referirnos al fenómeno de la "enfermedad mental", quedando incluidas bajo esta dominación de psicotrastornos las alternativas psicógenas, aquellos trastornos de origen estrictamente psíquico (en las cuales no hay daño biológico), e incluso aquellas alteraciones de determinación social.

Partiendo de que toda enfermedad mental es un psicotrastorno, pero no todo psicotrastorno es una "enfermedad mental", ya que no es lo mismo atender una psicosis maniaco-depresiva originada por una disfunción de la bioquímica de los neurotransmisores (en el caso de aceptar como válida esta hipótesis), que el caso de una neurosis depresiva debido a un accidente de trabajo, ocasionando la incapacidad del trabajador parcial o total.

### PSICOTRASTORNOS Y TRABAJO

Considerar que el proceso y ambiente de trabajo puede ser fuente de psicotrastornos, para muchos tal vez pueda parecer exagerado o completamente falso (y no solo a empresarios sino incluso a médicos, psicólogos y psiquiatras), afortunadamente la literatura e investigaciones sobre el tema cada vez más numerosas y mejor argumentadas. Sin embargo, todavía queda en muchos la idea parcial de que las enfermedades y psicotrastornos originados por el trabajo se reducen a los riesgos "clásicos" del ambiente de trabajo: sustancias químicas, temperatura, ventilación, humedad, esfuerzo físico; lo que queremos dejar claro aquí es que además de los enumerados, también repercuten en la subjetividad del trabajador todas aquellas condiciones derivadas de la organización y división del trabajo: turnos, monotonía, repetitividad, supervisión, sobre carga de trabajo. la descalificación del mismo, el contenido de las tareas a realizar, estrés o ansiedad por temor a los accidentes y demás riesgos a los que está expuesto, o temor a la pérdida del empleo entre otros muchos.

Recordemos que el proceso salud - enfermedad presenta una dirección multi-causal y que los psicotrastornos no están exentos de ello. De acuerdo con esto, para que se presente una alteración se combinan una serie de factores como los que mencionamos antes.

En términos generales hablar de psicotrastornos y trabajo nos permite particularizar en aspectos propios de los distintos patrones de alteración mental y las distintas formas de organización del trabajo ya que, como se sabe, el trabajo se realiza desde la manufactura hasta los procesos de automatización de mayor complejidad, pasando por el maquinismo; lo cual ha llevado a los investigadores a tratar de relacionar el trabajo con diferentes enfermedades psicológicas y sobre todo en lo referente a la automatización, para disminuir la monotonía y sus consecuentes repercusiones a la salud mental de los trabajadores. Sandoval (1990).

Una condición más de importancia en la aparición de psicostornos es la vivencia subjetiva o interiorización por parte del trabajador de sus condiciones de trabajo. Cuando las tareas son fragmentadas, y existe una descalificación de las mismas, surge en el trabajador un sentimiento de insatisfacción que con el tiempo se traduce en frustración y desvalorización de la propia personalidad; el trabajador se considera un sujeto sin valor, inferior o rechazado, lo que contribuye a la desintegración de la personalidad, orillando a su vez, a la alteración de su vida relacional, al aislamiento o a la búsqueda de un “refugio” en la adicción a las drogas o al alcohol, entre otros . Sandoval (1990).

Entre las fuentes más importantes de Psicostornos están:

a) Trabajo excesivo o insuficiente.

El exceso de trabajo, como agente estresante, es de naturaleza cuantitativa o cualitativa (por ejemplo, considerar muy difícil el trabajo), o está relacionado con componentes disfuncionales. Es así como en una de sus investigaciones French y Caplan, (1973) citado en FAVERGE (1975) indican una estrecha relación entre el exceso de trabajo y un consumo mayor de cigarrillos; factor considerado como uno de los síntomas de enfermedad coronaria. Otro estudio demostró que el exceso de trabajo se relaciona con síntomas tales como reducción de la autoestima y refugio en el alcoholismo.

El trabajo insuficiente es otro agente estresante, relacionado con ambientes donde el trabajo es repetitivo, poco estimulante y rutinario, como por ejemplo en las líneas de ensamblaje. El aburrimiento y la falta de inversión psíquica en el trabajo pueden disminuir la capacidad de reacción de los trabajadores y empleados en situaciones de urgencia o imprevistos. French y Caplan, (1973).

b) Peligro físico.

El peligro físico es otra fuente de estrés presente en las profesiones de alto riesgo como son bomberos, soldados, policías, mineros, parecen ser personalidades débilmente emotivas, con dificultad para establecer relaciones personales durables y poco ajustados a los valores, convencionales dominantes. Esos rasgos de carácter les permite guardar una distancia en las relaciones interpersonales, lo que facilita superar pruebas tan temidas, como son la muerte o las heridas graves de sus colegas durante sus peligrosas actividades profesionales. Cooper (1978).

c) Adaptación persona/ambiente.

En el caso de inadaptación, aparecen ciertos síntomas tales como ansiedad, depresión, descontento y enfermedades somáticas. Por esto la satisfacción en el trabajo es muy

importante en la relación persona/ambiente, es decir, en la adaptación de las características psicosociales de un individuo a las condiciones laborales y su ambiente.

#### d) Conflicto y ambigüedad del papel en el trabajo.

En los años sesenta, las preocupaciones de los investigadores se desplazaron al campo de estudio en el estrés del trabajo por el papel que desempeña un individuo en su campo, tales como: conflicto y ambigüedad del papel; que es la ausencia de definición del papel del individuo en el trabajo, de objetivos a realizar y de la magnitud de sus responsabilidades.

En una investigación de la Universidad de Michigan Kahn, Wolf, Quinn, Rosenthal (1974), encontraron que los individuos afectados por la ausencia de claridad en su papel laboral experimentaban poca satisfacción en su actividad profesional, tensiones crecientes relacionadas con su trabajo y un sentimiento de menosprecio de sus actividades en la organización, acompañado de pérdida de autoestima.

French y Caplan (1976) en su estudio con 205 ingenieros científicos en listados en una de las bases de la Nasa (Godard space flight center) llegaron a las mismas conclusiones con las personas entrevistadas a propósito de la sensación de amenaza a su bienestar físico y mental acompañada de síntomas fisiológicos, como elevación de la presión arterial.

En las investigaciones sobre ambigüedad, los resultados relativos al conflicto del papel desembocaron en conclusiones parecidas, las personas que sufren por conflictos debidos a su actividad no se sienten satisfechos con su trabajo; además un empleado con exceso de supervisión en la organización laboral, toma más decisiones con consecuencias conflictivas y crece aún más la insatisfacción de sus subordinados en el trabajo.

#### e) Responsabilidad.

El ejercicio de la responsabilidad es otro agente estresor relacionado con el papel en la organización. La responsabilidad en el trabajo respecto a seres humanos es más estresante que respecto a bienes materiales; como los médicos y enfermeras.

Entre los estudios que tratan sobre este aspecto, Wardwell y sus colaboradores (1964) y S. Stora (1991) descubrieron que los individuos que tenían niveles significativos de responsabilidad en el trabajo con personas tenían mayor probabilidad de padecer afecciones cardíacas, que los individuos que se responsabilizan por cosas.

#### f) El estrés en las relaciones humanas.

La calidad de las relaciones humanas es muy importante, las mantenidas con la jerarquía superior, con subordinados y colegas en el trabajo.

Numerosos psicólogos como Stora (1988) apoyan la hipótesis de que las buenas relaciones en el seno de un grupo de trabajo son un factor primordial para la salud del individuo y de las empresas u organización.

Así la efectividad de la organización está influenciada por la naturaleza de las relaciones entre los miembros de un grupo.

#### g) Estrés en la carrera profesional.

En cada etapa de su carrera el individuo está sometido a tensiones y pruebas que supera con más o menos dificultad psicológica . El inicio de la carrera, en las sociedades industrializadas, coloca a las personas en una competencia intensa con el fin de ganar más dinero rápidamente y adquirir una situación social más elevada. Las variables de la carrera pueden servir como estresores cuando se convierten en fuentes de preocupación, ansiedad o frustración para el individuo, esto puede suceder cuando un empleado siente una falta de seguridad en su trabajo, cuando siente que el progreso en cuestión de ascensos es inadecuado y/o se encuentra generalmente insatisfecho con la correspondencia entre las aspiraciones de su carrera y el nivel real de sus logros.

Con frecuencia, la causa de estrés es una discrepancia entre los logros reales y los que se esperaban. Erikson y colaboradores (1972) descubrieron que los niveles más altos de satisfacción en el trabajo fueron reportados por aquellos individuos cuyo índice de ascensos concordaba o sobrepasaba sus aspiraciones. En la medida en que los índices de progreso no iban a la par de las aspiraciones, aumentaba la insatisfacción. Los hombres con menor éxito en la muestra reportaron la mayor cantidad de estrés en sus vidas.

La insatisfacción juega un papel negativo ya que puede involucrar cambios de carrera o inclusive su abandono, con frecuencia , se hace patente en una diversidad de formas, tendiendo todas ellas a ser disfuncionales, tanto para el individuo como para la organización. Blau (1978) identificó un buen número de consecuencias negativas, entre las que están la reducción de la calidad y/o cantidad de trabajo producido, el aumento en la frecuencia de accidentes, la declinación de las relaciones interpersonales en el trabajo y la falta de disposición del individuo para desempeñar ciertas tareas, y una tendencia para cuestionar o desafiar decisiones administrativas previamente aceptadas.

### 1.5 PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE ESTRÉS

En nuestros días, los médicos y psicoterapeutas han desarrollado numerosas técnicas para prevenir el estrés. Todos esos métodos tienen por objeto disminuir en forma progresiva, las tensiones psíquicas y musculares para reducir las excitaciones sensoriales (auditivas, visuales, etc.) de consecuencias importantes en la relajación de la mayoría de las funciones vitales.

Sin embargo, actualmente hay más gente que necesita de éstas técnicas. La lucha por lograr más y mejores resultados con menos recursos; la batalla permanente para equilibrar el trabajo con la familia y las actividades personales. Zeff Sara (1996) en su libro *How to Manege Sttress por Success*, informó que el estrés ha sobrepasado el resfrío común como el problema de salud más predominante en Estados Unidos de Norteamérica , y que el estrés constante si no se trata, puede convertirse en un cuadro de agotamiento mental crónico, caracterizado por un sentimiento de desesperanza y de ideas de dejarlo todo.

Dice Richard Price, Profesor de Psicología de la Universidad de Michigan; “Los Trabajadores con agotamiento mental se sienten desmoralizados y el trabajo pierde todo, sentido para ellos”. (Citado en Revista América E. No.117 marzo de 1997), todo parece indicar que la clave para controlar el estrés es adoptar una rutina regular para manejarlo, antes que se acumule. Este es el problema que tienen las técnicas convencionales de control del estrés ya que la gente las prueba y descubre que en el mejor de los casos son buenas para conseguir resultados de corta duración.

En México el estrés, también ha sobrepasado el resfrío común como el problema de salud más predominante.

El Dr. Demetrio Sodi - Pallares lo refiere en sus numerosas investigaciones del estrés relacionándolas con problemas de insuficiencias coronarias desde 1964 hasta 1993. Sodi – Pallares (1973 ).

Otro autor importante que ha investigado el estrés es el Dr. Benjamín Domínguez de la Facultad de Psicología U.N.A.M. , nos dice que el estado emocional negativo (estrés) elevado provoca disminución en el mecanismo inmunológico y el organismo se encuentra indefenso para cualquier contagio. Este autor está utilizando las técnicas no invasivas en el manejo del estrés que le han dado buenos resultados. Domínguez (1995).

En este trabajo se han recopilado algunas medidas preventivas para controlar el estrés, y una serie de consejos y tácticas para atacar desde la raíz, y no sólo los síntomas.

- Los ejercicios de relajación corporal, aeróbicos , de estiramiento, posturas de tensión leve etc., Son ejercicios físicos que reducen el ritmo cardiaco y por ende el riesgo de hipertensión, tensión muscular; alivian ciertos dolores musculares, dolores dorsales, con consecuencia psíquicas notables: reducción temporal de la angustia, de la depresión, etc. El yoga, practicado desde hace mucho tiempo, que permite disminuir el ritmo cardiaco y el respiratorio para provocar una sensación de profundo relajamiento, sin llegar a la somnolencia. El ejercicio nos da una fuerza positiva en la salud física y mental ya que es una herramienta efectiva contra el estrés Stora (1992).

- Haga sus ejercicios al aire libre.

El estudio de George Eifert, Profesor de Psicología Clínica en la Universidad de West, Virginia (1995), revela que los ejercicios practicados al aire libre reducen el nivel de las hormonas del estrés en la sangre, lo que conlleva positivos efectos sobre el estado de ánimo.

Aquellos que hacen sus ejercicios en su casa, rara vez logran perseverar, porque los interiores no generan esos efectos favorables sobre el ánimo, comparado con la práctica al aire libre.

- Los métodos de relajación mental: la meditación efectuada en un ambiente protegido de toda excitación sensorial, acompañada de una respiración lenta y rítmica, puede contribuir a reducir numerosos síntomas. La evasión imaginaria o imaginaria mental, es una técnica similar a la utilizada por los atletas de alto nivel como refuerzo de sus actuaciones. Se imagina uno en diferentes lugares o situaciones agradables para reactivar, por asociación de ideas, numerosas representaciones mentales susceptibles de favorecer la baja tensión. Sus partidarios argumentan que ayuda al individuo a ser una persona más relajada y productiva, al reducir el estrés y aumentar la eficiencia, la salud y la creatividad. Ivancevich, (1985).

Es importante tomar en cuenta el tipo de personalidad, ya que si el sujeto es agresivo y competitivo en el trabajo, se altera o enoja fácilmente o se siente inquieto durante periodos de inactividad, la meditación no le serviría.

Al tipo de personalidad que le funciona, es cuando el sujeto es cooperador y rara vez está presionado por los plazos o el tiempo; a veces llega tarde, disfruta del tiempo libre.

La siguiente técnica debiera funcionarle, proviene de Ernesto Radolfi, especialista en el tema del estrés de la Universidad de Montana, en Sillings.

- Manténgase alerta a los síntomas; respiración acelerada, puños apretados etc.

Respire con el abdomen, inspire profundamente y mantenga la respiración por algunos segundos, luego exhale lentamente usando el tórax.

Suelte la tensión muscular. Si estaba con los puños apretados suéltelos. Si tiene la mandíbula tensa, relájela mientras está soltando el aire.

Imagine cosas positivas. Para disipar la ansiedad dígame en voz alta "Yo soy capaz de manejar esto".

Repítalo todas las veces que sea necesario. Al final pasa a ser automático si practica lo suficiente.

Otras rutinas preventivas que han tenido éxito son:

- Mire por la ventana.

HartKopf Profesor en la Universidad de Pennsylvania, realizó un estudio en 1994, descubrió que las personas que están sentadas cerca de una ventana tienen 23% menos quejas respecto de enfermedades por estrés, como cefalea, sensación de agotamiento.

“Las ventanas ofrecen estímulos, cosas que pasan, placer e información”. Siempre elija una oficina con ventana.

- Cambie de mentalidad.

El Dr. Paul Rosch, presidente del American Institute of Stress, dice que nos estresamos cuando nos quedamos pegados en un problema en vez de encontrar la solución. El truco está en dar con formas de retomar el control.

Un ejemplo: “Su trayecto al trabajo, que debería demorar sólo 15 minutos toma una hora por la congestión vehicular. Usted llega a su trabajo completamente alterado con esta cotidiana lucha en la selva citadina. En vez de enojarse con los atascamientos del tráfico, compre un casete para aprender otro idioma. Una vez que ha conseguido el control sobre la situación, usted habrá dado un gran paso adelante en la dirección de reducir el estrés”.

- Arriba los carbohidratos, abajo el estrés.

Existe una estrecha relación entre los alimentos y el estrés. Después de haber estudiado durante 15 años los efectos de la dieta sobre los estados de ánimo, Judith Wurtman, del Instituto Tecnológico de Massachusetts concluye que un bocadillo a media tarde con un alimento rico en carbohidratos, como galletas o palomitas de maíz, logrará ahuyentar tanto la tensión como el hambre.

Los carbohidratos desencadenan una serie de eventos bioquímicos que llevan a la producción de serotonina, un compuesto químico que controla el sistema de manejo de estrés del cerebro. “La serotonina nos hace sentir tranquilos y en control, cuando acechan eventos que están más allá de nuestras posibilidades de controlar”, dice Wurtman, bioquímica dedicada a la investigación. “Los niveles de serotonina se encuentran elevados en la mañana, de manera que no es necesario ingerir una gran cantidad de carbohidratos al desayuno. Pero a las cuatro de la tarde, esos niveles sufren una caída que tiene que ser arreglada”. Wurtman (1996).

Otras técnicas; los que utilizan medios técnicos:

- La relajación en el agua es un ejemplo que se practica en una tina especial perfectamente aislada, pero con supervisión para que nos dé efectos espectaculares: el peligro es que en ciertos casos (hay que tomar en cuenta el tipo de personalidad) dicho aislamiento sensorial puede provocar angustia.
- La retroalimentación; es una técnica que utiliza aparatos medidores de funciones como el pulso, la temperatura de la piel y la tensión muscular. Los sujetos pueden aprender a controlarlos observándolos en una pantalla; sin embargo, los investigadores desconocen el funcionamiento de esta interrelación, hombre máquina así como su efecto sobre el ritmo cardiaco, la presión arterial y el psiquismo. Pero, es una técnica muy usual ya que da información cuando la actividad muscular aumenta (tensión) o cuando disminuye (relajación) y la mayoría de las personas aprenden a disminuir su actividad eléctrica muscular y así disminuir el estrés Shapiro (1970), Sarriga. (1980).

Todos los métodos antes citados tienen sus virtudes y eficacia pero actúan, sobre todo para mantener un estado de buena salud en los individuos, que les permiten, aumentar su resistencia.

Tomando en consideración que el individuo cuenta con amortiguadores como:

1. Sistema de apoyo social (la familia, amigos).
2. Humor (el que puede reírse de sí mismo).
3. Dormir bien y soñar.
4. Estilo personales de afrontamiento.

- Los métodos psicoterapéuticos: se utilizan cuando las resistencias psíquicas individuales no permiten ya afrontar las dificultades cotidianas, cuando la ansiedad, la depresión se instalan y aparecen ciertos trastornos somáticos, es importante recurrir a los psicoterapeutas, psicoanalistas, psiquiatras, médicos.
- Programas para el manejo de estrés. Existen programas para el manejo de estrés realizados por especialistas utilizando las técnicas no invasivas en el centro de servicios psicológicos de la Facultad de Psicología. UNAM, que se ha venido realizando por el Dr. Benjamín Domínguez y el Maestro Pablo Valderrama, especialistas en el manejo del estrés. En este programa se recurrió a:
  - Ejercicios de "Escritura emocional Autorreflexiva". Dentro de las innovaciones temáticas estuvo la incorporación de éstos ejercicios que promueven la disminución del estrés acumulado por practicar la inhibición como estrategia para enfrentar las experiencias negativas de la vida. Entre más escrituras negativas hacen los pacientes más rápido mejoran.

- Relajación muscular; esta técnica la utiliza el autor cuando el estrés les provoca dolor muscular.
- Entrenamiento autogénico; consiste en repetir frases para que el sujeto controle su organismo y fisiología como sus emociones por ejemplo; siento calor en mi mano.
- Imaginaria guiada; sugestión de imágenes guiadas, éstas deben ser imágenes agradables de un lugar, o figura que le guste, esta técnica es propia para los niños.
- Respiración diafragmada; consiste en respiración profunda hasta hacer que intervenga el diafragma, es la técnica más económica, se puede hacer en cualquier lugar. No indicada para pacientes con problemas respiratorios, fumadores, etc. Ésta técnica funciona muy bien a sujetos inquietos, a pacientes tranquilos no.

Estas técnicas han tenido muy importantes logros, se tienen que elegir las técnicas adecuadas para cambiar el estado del paciente negativo a un estado diferente. Domínguez y Valderrama (1995).

## RESUMEN

Siendo el estrés el punto principal de este capítulo, fue necesario conocer un poco más, así que se abordó ampliamente, se revisaron las definiciones de algunos autores muy importantes, como Lazarus (1991), Hans Selye (1980), Stora (1992), además los antecedentes históricos, que se investigaron desde 1920 hasta la fecha, así como las diferencias individuales entre mujeres y hombres en aspectos Psicológicos, Fisiológicos y Culturales, encontrándose resultados muy importantes como:

Que el estrés cuando es simple es positivo, gracias al estrés estamos en alerta ante cualquier evento que pelagra nuestra integridad física o emocional. Pero cuando el estrés es constante, puede convertirse en un cuadro de agotamiento mental crónico, caracterizado por un sentimiento depresivo o de desesperanza.

Para esto hay que elegir las técnicas adecuadas del manejo o control de estrés para cambiar el estado del paciente, de un estado negativo a un estado diferente.

Que las mujeres cuentan con más elementos fisiológicos para manejar el estrés.

Se analizaron los psicotrastornos en el trabajo, las fuentes principales que los ocasionan, así como sus consecuencias en el individuo y su trabajo.

Para finalizar este capítulo se estudió la prevención y tratamiento del estrés; realizándose una revisión profunda, de las técnicas que han dado mejor resultado para el manejo o control de estrés.

## **CAPITULO II**

# **LA MUJER EN EL TRABAJO**

## 2.1 ANTECEDENTES

A través de la historia la mujer ha logrado una serie de cambios dentro del ámbito social, económico y político.

En las investigaciones realizadas sobre el tema, García Molina (1981) dice que en nuestra sociedad siempre se ha juzgado de distinta manera la conducta de la mujer y la del hombre, ya que al hombre se le ha visto como la “cabeza de familia” y que debe estar siempre orientado al trabajo, mientras que la mujer debe ser el “ama de casa” y no estar orientada a la obtención de un empleo.

Por otro lado señala que aunque siempre ha habido mujeres que trabajan, no ha sido sino en estos últimos años cuando, bajo la presión de las exigencias de iguales derechos en relación con el hombre han invadido el mercado del trabajo. Así por necesidades económicas, un porcentaje de la población femenina (casadas y solteras) ocupa la mayor parte potencial laboral en la sociedad económicamente activa.

Se pretende proporcionar información histórica a partir de la cual pueda concluir sobre la relevancia de la problemática social de la Mujer.

A finales del Siglo XIX , la Revolución daría un paso muy importante en la historia de la Mujer en los países europeos, es cuando el industrialismo forma parte de un modo de vida aceptado por sindicatos y partidos obreros, y la ley comienza a proteger a la mujer obrera, reduciendo horas de trabajo, permitiendo salidas para ver a sus hijos y prohibiéndole labores que no son propias para la mujer.

Sebel August (1989) menciona que la gran parte de las mujeres que tuvieron la necesidad de seguir trabajando después de la Segunda Guerra Mundial, encontraron trabajo en ocupaciones no tan solicitadas por los hombres, como eran las labores de oficinistas y atención a clientes.

Se ha observado que las mujeres avanzan y no solamente quieren medir sus fuerzas con las del hombre en un terreno industrial muy extenso, sino aspiran a una situación más libre e independiente en la familia y además anhelan utilizar particularmente su capacidad intelectual en los altos puestos en el trabajo y la sociedad.

### 2.1.1 PSICOLOGIA DE LA MUJER

La mujer posee una serie de características y cualidades que fundamentan su ser, formas de pensar y de actuar.

La mente femenina capta relaciones, posee una percepción intuitiva de los sentimientos, tiene tendencia a unir más que a separar.

Algunos rasgos de la personalidad femenina son: la subjetividad, pasividad, ternura, sensibilidad receptiva, emocional y conservadora, (Silverman; citado en Bardwick, 1980).

Las mujeres perciben más rápidamente los detalles y las señas sutiles, tienen mejor memoria para recordar nombres y rostros, y una mayor sensibilidad para apreciar las preferencias de los demás; de pequeñas parecen ser precoces en lo perceptivo, y ello les permite percibir el mundo, estimular con mas detalle y precisión el mundo representado por las personas.

En promedio las niñas aprenden a hablar con menor edad, tienen tendencia a emplear frases cortas. Las niñas articulan la palabra antes que los niños y con más claridad, emplean frases largas a una edad más precoz y generalmente poseen mayor fluidez verbal, aprenden a leer y a contar más pronto. (Silverman; citado en Bardwick, 1980).

La mujer al ser original, es ella el principio de sus acciones, y por lo tanto directora de su vida. Por medio de su inteligencia puede conocer la realidad que la rodea y a ella misma, con su voluntad tiende al bien, además posee la capacidad de conocer, querer, amar, decidir y elegir responsablemente. La mujer, por el solo hecho de existir tiene una dignidad personal y su valor personal no depende de sus cualidades, o de su edad, o condición económica y social, radica en sí misma en su ser como persona y mujer. Piret (1968).

#### - AUTOESTIMA.

Es importante destacar que para la mujer como para todo ser humano, su vida puede variar considerablemente en cuanto a su sentido de autoestima. Para Morris (1979), la autoestima es una actitud positiva o negativa hacia sí mismo. Pero el concepto tiene dos connotaciones muy diferentes, una es la autoestima; implica que el individuo piensa que es muy bueno, otra diferente de que crea ser lo suficientemente bueno. La baja autoestima, en cambio, implica la insatisfacción, al rechazo de sí mismo. El auto concepto es desagradable y se desearía que fuera distinto. Invariablemente, una persona puede considerarse a sí mismo un individuo común y a pesar de eso, estar satisfecho como se observa.

Se puede emplear la expresión de aceptación de sí mismo para referirnos a estas personas, puesto que el individuo sabe como es, que conoce sus virtudes y deficiencias, y acepta lo que ve sin lamentarse.

Cuando hablamos de alta autoestima queremos decir simplemente que el individuo se respeta y se estima, sin considerarse mejor o peor que los otros, reconociendo sus limitaciones esperando madurar y mejorar.

La mujer segura de sí misma sabe que el mejor modo de proteger sus derechos es hacer uso de ellos; sin embargo, a muchas les resulta difícil desarrollar la confianza aún teniendo el poder. El esforzarse por conseguir la aprobación ajena limita la autoestima, pues voluntariamente se cede el poder a otra persona, una mujer segura de sí, defiende lo que cree y toma decisiones independientes. Cuando es segura de sí misma desde dentro, la fuerza y la profundidad de ese compromiso dan una reputación de triunfadora, se puede aprender de los fracasos y avanzar hacia nuevos desafíos. Phelps (1990); en conclusión vemos que una mujer con seguridad enfocará toda su energía a lograr cosas positivas y superarse cada día.

Casi todas las mujeres necesitan fortalecer la autoestima y la confianza en sí, el autorrespeto no es contar con la aprobación ajena, la confianza auténtica nace y se convalida desde dentro.

Glitzer (1980) citado en Vite, 1986 pag. 60-68. Señala que en diferentes investigaciones ha encontrado que la principal fuente de autoestima para las mujeres es a través de los roles de esposa y madre. Se afirma también que tanto las mujeres como los hombres trabajan para satisfacer no solo necesidades económicas y sociales, sino también las de autoestima.

Setz (1982) basándose en la teoría de las necesidades de Maslow investigó qué tipo de necesidades imperan en el grupo de amas de casa y de mujeres con trabajo remunerado y encontró que las amas de casa puntúan alto en las necesidades sociales; mientras que las que cuentan con trabajo remunerado puntúan alto en la necesidad de autoestima, sin embargo, la autorrealización fue la necesidad más alta en los dos grupos. Podemos ver en los resultados de estos estudios que la necesidad de autoestima de la ama de casa se presenta de manera más imperiosa, ya que como se ha mencionado su entorno social es más limitado que el de aquella mujer que sale de su casa a trabajar.

## 2.2 CULTURA, EDUCACION Y CONDICION SOCIAL

En distintas épocas, distintos países, cada uno tuvo su propio carácter apartando su concepto de belleza.

Debemos señalar que la propia imagen de la mujer es clave de la apariencia.

Para las mujeres el deseo de ser hermosa está tan arraigado, sin embargo este interés por tener una imagen física aceptable, no debe llevar a asumir complejos sobre la belleza y traer con ello una competencia absurda entre mujeres, olvidando en ocasiones que son capaces de aceptarse tal como son.

El deseo de ser físicamente atractiva es tan natural e instintiva , tanto en los hombres como en las mujeres, como lo es el deseo de amar y ser amado, por lo que cada mujer debe gustarse y aceptarse a sí misma de pies a cabeza por completo.

En ocasiones al ver la televisión, cine, revistas (desde siempre se le inculcó a las mujeres de adoptar una imagen bonita) y al comparar su propio cuerpo con el de las modelos que aparecen en los medios de comunicación tienden más a sentirse derrotadas y preocuparse por su aspecto, pues lo que han conseguido o tienen, parece ser insignificante en comparación con lo que aún falta. De esta manera se cae en las dietas, ejercicios y miles de métodos para conseguir tener un cuerpo ideal. El cuerpo comunica con tanta claridad como las palabras. El estilo de expresión emocional, la postura, las expresiones faciales y la cualidad de la voz son de gran importancia para convertirse en una mujer firme y también para poder ser atractiva debe sentir la sensación de orgullo y libertad. Lo importante es conservar una imagen física que proporcione seguridad y tranquilidad, aceptándola uno primero para que después sea aceptada por los demás. Frías (1996).

## **2.2.1 DEPENDENCIA E INDEPENDENCIA DE LA MUJER**

A las mujeres se les ha enseñado a evitar cuanto puede asustarlas, no están adiestradas para la libertad, es educada para la dependencia, aunque actualmente está cambiando.

Las principales causas de la dependencia de la mujer son el miedo a no querer hacer el esfuerzo que supone debe hacerse cargo de su propio bienestar, evitando ser responsable de sí misma. Dowling, (1987).

La dependencia es la necesidad de apoyarse en alguien, que le cuide y la mantenga apartada de todo daño.

Hasta cierto punto la necesidad de dependencia es completamente normal tanto en mujeres como en hombres.

Esta dependencia de la mujer no es casual, sino es la enseñanza y la practica de que algún día se casarán.

La dependencia psicológica personal, el deseo de que otras personas cuiden de las mujeres es la principal fuerza que mantiene hoy en día sujetas a las mujeres, de las actitudes y temores largamente reprimidos que tienen sumidas a las mujeres en una especie de letargo que les impide el pleno uso de sus facultades y de su creatividad. Dowling (1987).

De esta forma encontramos que la dependencia vivida por las mujeres en el hogar es insoportable para muchas, sin embargo, parece confortable para otras por la seguridad que aporta.

Las mujeres que trabajan fuera de su casa pueden desarrollar una imagen de su propio valer, de su habilidad de tomar decisiones y de prosperar en base a la interacción con sus compañeros de trabajo. Una vez que una persona siente seguridad en sí misma y se dá cuenta de su valor, no es fácil que esté dispuesta a dejar lo que la llena de satisfacción y de recompensa.

Generalmente al hombre le desagrada que la mujer alcance un buen puesto en el trabajo y que gane igual o más que él, porque el dinero significa independencia y poder dentro del matrimonio.

Además las mujeres con trabajo remunerado cuentan con apoyo social y una variedad de recursos mayores que los de las amas de casa en donde pueden recurrir o refugiarse en situaciones conflictivas; por lo que le es más fácil resolver sus propios problemas.

Por otra parte las condiciones de independencia social y económica, que proporciona un trabajo remunerado hace que algunos factores que causan estrés (como las discusiones conyugales fuertes o las enfermedades del conyuge) se contemplan de una manera diferente y mas tranquila como la vería una ama de casa. Dowling (1987).

## EDUCACION

Hablar de la educación, en relación a la salud de la mujer nos compromete a considerar los elementos que la integran y definen.

Se dice que la educación es la acción y el efecto de educar o dirigir, encaminar o doctrinar. Desarrollar o perfeccionar las facultades intelectuales y morales del niño, niña o del joven por medio de preceptos, ejercicios o ejemplos. (Real Academia Española, 1960).

El proceso de formación y educación del sujeto no comienza con su nacimiento, hay muchos factores que lo anteceden y determinan, como el lenguaje, la historia de los padres, de la familia etc. Y si bien el sujeto requiere de otro para sobrevivir en un primer momento y para constituirse en un segundo tiempo, no es la voluntad y las acciones solas las que lo educan o no. Es la madre o sustituto del mismo, con su presencia y ausencia que le permite al sujeto seguir un desarrollo que abarca lo intelectual, lo psicológico y lo social y que se inicia con su inmersión en el lenguaje.

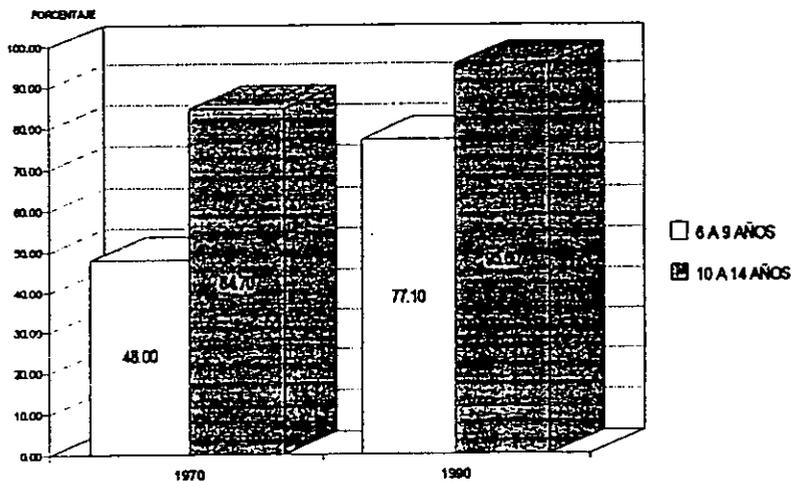
Después comparando el desarrollo del niño o niña y las actitudes de la familia frente a la educación de éstos, encontramos marcadas diferencias. En cuanto a la actividad del juego, que es una de las áreas de importancia en el desarrollo intelectual y afectivo, se ha observado que a la niña se le proporciona juegos que de alguna manera la condicionan a las actividades que se esperan de ellas, ama de casa y madre. Los juegos y juguetes que implican el ejercicio de habilidades motores e intelectuales se encuentran en su mayoría entre los que utilizan los niños, siendo reducidos en el caso de las niñas.

En diferentes épocas se le ha dado poca importancia a que las mujeres estudien, y cuando surgía una mujer con ganas de aprender más se encontraba con muchas limitaciones.

Así, conforme ha transcurrido el tiempo hemos evolucionado y ahora en 1998 la instrucción primaria y secundaria son obligatorias para todos los ciudadanos mexicanos.

Las estadísticas nos señalan que hay más niñas en la actualidad que día con día se superan, como en la tabla y gráfica siguientes.

EDAD	1970			1990		
	POBLACION TOTAL	POBLACION QUE SABE LEER Y ESCRIBIR	% QUE SABE LEER Y ESCRIBIR	POBLACION TOTAL	POBLACION QUE SABE LEER Y ESCRIBIR	% QUE SABE LEER Y ESCRIBIR
6 A 9	2,965,221	1,424,390	48.0	4,182,623	3,226,792	77.1
10 A 14	3,125,059	2,646,527	84.7	5,158,434	4,932,443	95.6
TOTAL	6,090,280	4,070,917	66.8	9,341,057	8,159,235	87.3



Población femenina de 6 a 14 años, que saben leer y escribir por grandes grupos de edad. 1970 y 1990.

Fuente: I N E G I, Censos generales de población y vivienda, 1970 y 1990.

El acceso de la mujer a la educación se ha facilitado con la extensión de la educación popular, si bien siempre con rezago en relación con los hombres como se mencionó anteriormente. A continuación se presentan los porcentajes de la población ocupada por actividad principal por sexo, 1970 y 1993.

	1970			1993		
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
<b>TOTAL</b>	100.0	19.0	81.0	100.0	30.7	69.3
<b>Profesionales y técnicas (OS)</b>	100.0	33.8	66.2	100.0	43.6	56.4
<b>Funcionarios (os) y Administradores</b>	100.0	16.3	83.7	100.0	19.6	80.4
<b>Oficinistas</b>	100.0	40.7	59.3	100.0	53.3	46.7
<b>Comerciantes</b>	100.0	27.8	72.2	100.0	49.9	50.1
<b>Vendedoras (es) y similares.</b>	100.0	43.9	56.1	100.0	39.8	60.2
<b>Trabajadoras (es) en servicios</b>	-	-	-	-	-	-
<b>Trab. En Activ. Industriales y Agrícolas.</b>	100.0	7.5	92.5	100.0	16.5	83.4

Fuente INEGI IX Censo General de población, 1970 y 1993.



El porcentaje de mujeres inscritas en la licenciatura de la U N A M se ha incrementado en forma gradual y consistente en: 1990 el sexo femenino representaba el 44.6% de la población total, y en 1995 el 50.4%.

En el posgrado el número de mujeres inscritas también se incrementó, aunque todavía con un cierto rezago en relación con la licenciatura. En 1990 el 38.6 por ciento de la población total, eran mujeres, en 1997 el 42%, son mujeres.

(Banco de datos GACETA UNAM 10 de marzo de 1997).

La mayor participación de la mujer en la vida universitaria no sólo ha sido cuantitativa sino cualitativa.

El Premio Universidad Nacional, reconocimiento que otorga la UNAM a aquellos que se han distinguido por su brillante trayectoria y el alto nivel en el desempeño de sus actividades en 1990 fueron tres mujeres las que figuraron entre los premiados, y para 1996 cuatro profesionistas galardonadas.

### **2.3 TENDENCIAS MUNDIALES EN EL TRABAJO DE LA MUJER**

Para comprender la situación de la mujer es necesario abordar todos aquellos hechos históricos que de alguna manera han originado la participación activa de la misma.

La tradición está constituida por el pasado de la humanidad y por valores, costumbres y actitudes, que son características de cada pueblo y que conforman la historia del mundo.

Estas formas de pensamiento se han heredado a las demás generaciones y han permanecido al paso de los años, que repercute en la formación actual del ser humano: de la mujer.

#### **E. U. A.**

La periodista Gloria Steinem pone el siguiente ejemplo revelador de la situación de la mujer en aquel país:

“Con ocasión de una audiencia en Washington para tratar el tema del aborto, fueron invitados 21 hombres y ninguna mujer”, Cómo es posible que un problema tan importante de la mujer lo traten únicamente hombres. Corella (1980).

Uno de los problemas a los que se enfrenta la mujer norteamericana en el terreno laboral es a la escasez de puestos de trabajo que se le presentan. Ella es la mitad de la población, pero no disponen de la mitad de los empleos.

Otro problema es el económico. Se asegura que la situación de la mujer en este ámbito empeora respecto a los hombres, quizá por la crisis que se vive a nivel mundial; Los salarios que perciben las mujeres por trabajos iguales, son sensiblemente inferiores a los del hombre.

La situación laboral de la mujer en los Estados Unidos Americanos es que existe una discriminación de las mujeres, mayor que la de los hombres negros o del tercer mundo. En este país, como en la mayoría de los países, casi la tercera parte del total de las mujeres que trabajan, desempeñan cargos administrativos o de oficina. Por el contrario, se ha registrado un fuerte descenso en el personal obrero femenino. Esta característica, ha resultado de la creciente automatización, no es únicamente relativa a la mujer, sino un fenómeno peculiar de la economía americana, considerada en conjunto. La demanda de personal de oficina es cada vez más fuerte.

La otra gran concentración femenina es la de maestras y enfermeras. Un 43% son maestras y 23% enfermeras. Otras profesiones que agrupan a mayor número de mujeres que de hombres son las de bibliotecarias, asistentes sociales, dentistas.

## **FEDERACION DE RUSIA**

**La Revolución Soviética**, en sus postulados, prometía un mundo en que hombres y mujeres serían iguales. Las mujeres se educarían y prepararían exactamente igual que los hombres para trabajar en las mismas condiciones y con el mismo salario.

Durante los primeros años de la Revolución, el único matrimonio reconocido, el civil, no entrañaba comunidad de bienes y la libertad para divorciarse era absoluta, se acusó a los soviéticos de haber estimulado la libertad sexual. Se les criticó al Estado - Providencia, destinado a sustituir a la familia y encargarse de la educación de los niños que, separados de sus padres desde su nacimiento, instalados en casa cunas y guarderías modelos, eran considerados como individuos pertenecientes al Estado.

En esta época hubo abundantes divorcios y abortos, pero de todas formas se estimuló a la mujer para desempeñar su actividad en el único ámbito permitido: el del trabajo.

Los dirigentes empezaron a ver la conveniencia del retroceso a la familia tradicional y se inició una campaña para consolidarla. Se prohibió el aborto, se restringió el procedimiento de divorcio.

A pesar del gran cambio acontecido, la infinidad de instituciones estatales para el cuidado de los niños seguían subsistiendo, de modo que la mujer casada, a la que actualmente le es muy difícil conseguir el divorcio, tiene facilidades para ausentarse del hogar, aunque tenga varios hijos pequeños.

En Rusia se considera que son muy pocos los trabajos pesados que las mujeres no pueden realizar, de albañil, trabaja en las minas, barre en las calles, monta maquinaria y percibe igual salario por igual trabajo que el hombre. También disfruta de vacaciones antes y después del parto y se han creado casas de reposo para mujeres lactantes y embarazadas, además de organizar sistemas de alimentación pública.

No obstante, a pesar de todo este aparato publicitario los dirigentes son hombres. El que hayan tenido una mujer astronauta, Lentina Tereskova se ha considerado en el mundo occidental como parte del aparato de la propaganda soviética.

## CHINA

El gobierno de Mao llevó a cabo la liberación de la mujer tal como figuraba en su doctrina, pasó a integrarse en la educación y el trabajo. En China no existe la discriminación sexual. En 1972 el diario Bandera Roja se expresaba en estos términos: "Por lo que respecta a la fuerza física, unas personas son débiles y otras fuertes. Los trabajos agrícolas que necesitan de gran esfuerzo físico deben ser confiados a los hombres que la poseen. Es normal que el reparto de trabajo tenga en cuenta las diferencias fisiológicas que existen entre los hombres y las mujeres. Pero la fuerza o la debilidad física no pueden en ningún caso utilizarse como pretexto para una distinta retribución entre hombres y mujeres. A cada uno según su capacidad y según su trabajo".

Para obtener la igualdad sexual había que transformar el trabajo doméstico. La mujer no está sometida al marido, ni al trabajo del hogar, ni a la autoridad de los padres.

No obstante, la familia subsiste, aunque con la completa liberación de la mujer. El hombre sabe hacer, y de hecho realiza los trabajos domésticos lo mismo que su mujer.

A pesar de todo, la mujer china, laboralmente, tiene una representación muy inferior a la de la mujer rusa (Myrdal 1973).

## JAPON

En el Japón siguen subsistiendo las costumbres tradicionales en exótica combinación con las más modernas. La obediencia a los padres y el marido siguen existiendo, pero el derecho a la educación y el trabajo es igual que para el varón. Han tenido el mérito de conservar todos los valores tradicionales de la mujer sin dejar de formar en el movimiento cultural e industrial del país, codo a codo con los hombres. Allí, algunas profesiones típicamente masculinas continúan siéndolo, mientras que otras han pasado a ser desarrolladas casi únicamente por mujeres, en general todas las que requieren paciencia y destreza.

## FRANCIA

Las mujeres francesas han constituido en todo tiempo un respetable contingente de mano de obra; algo más del tercio de la población laboral. Según estadísticas de Francia, las mujeres que se dedican a profesiones liberales forman un bloque similar en número al de las obreras; ambos grupos son mayores que el de las empleadas.

El trabajo de la mujer tiene una larga tradición en Francia. En las empresas familiares ha representado siempre un importante papel. La sección de la industria francesa y de su comercio, que abastece principalmente a las mujeres y se basa en las artes tradicionales, ocupa a mayor número de mujeres que de hombres. Sin embargo, a pesar del alto porcentaje de tituladas superiores que ostenta Francia, las mujeres siguen estando discriminadas en cuanto a salarios. En trabajos de tipo superior, los sueldos que perciben son un 20% más bajos que los de los hombres.

En general la mujer está más discriminada en el sur de Europa que en el norte. Pero, además, tiene una de las tasas más bajas de actividad femenina del mundo.

## GRAN BRETAÑA

La mujer inglesa se incorporó al mundo laboral y cooperó con su trabajo al esfuerzo de la guerra. Durante la segunda guerra mundial, Gran Bretaña no cayó en poder del enemigo, como Francia, y sus hombres, incorporados a la guerra, tuvieron que dejar las industrias en manos de las mujeres. Además, más de un millón de mujeres se comprometieron en trabajos de guerra voluntarios y no remunerados. En medio de aquel esfuerzo gigantesco, desaparecía la discriminación de sexos. Al acabar la guerra, la situación cambió sustancialmente. Muchas mujeres hubieran deseado continuar en sus puestos, sólo que se produjo una reacción general en el sentido de que eran los muchachos licenciados del ejército quienes debían ocuparlos y tuvieron que cederlos. Al mismo tiempo, se cerraban numerosas guarderías infantiles que se abrieron durante la contienda. El número de mujeres casadas que disfrutaban de un empleo, se redujo considerablemente.

Entre las inglesas se observa la distribución de ocupaciones según el estado civil, y pone de manifiesto que las profesiones con mayor número casadas entre sus miembros, aproximadamente dos de cada tres, son: La medicina, y dentro de ella la odontología y las secretarías de dirección. La profesión de enfermera parece reservada a las solteras y solteronas. El profesorado está representado casi a partes iguales por casadas y solteras. Corella (1980).

## SUECIA.

En el aspecto laboral, Suecia presenta grandes analogías con los países más industrializados. Si bien este país se industrializó algo más tarde, su proceso fue más rápido que en países europeos occidentales y los Estados Unidos. Ha sido durante la última década cuando se ha producido la entrada masiva de las mujeres en el ámbito laboral. Al comenzar el siglo, cerca del 55% de la población era agrícola y gran número de mujeres trabajaban en ello. Tras la segunda Guerra Mundial, la mano de obra en el campo fue disminuyendo. En general, como ha sucedido en los Estados Unidos, en Suecia ha incidido en la mano de obra femenina el incremento de bodas que se celebran aunque la contrayente tiene menos de 20 años. También, al igual que en este país y Gran Bretaña, es elevada y creciente la frecuencia de empleo de las mujeres casadas.

La educación en Suecia es exactamente igual para hombres y mujeres, en cuanto a labores domésticas y carreras a especialización, los últimos estudios realizados vienen a demostrar que las suecas trabajan de firme en el hogar, ya que dedican 2,340 millones de horas al año a los trabajos domésticos, en tanto que en la industria no trabajan más de 1,290 millones de horas.

## TERCER MUNDO

Las mujeres del tercer mundo en el trabajo, y en el incluimos a la super poblada India, siguen siendo las más discriminadas. Como en la mayor parte de esos países faltan puestos de trabajo, es lógico, según su educación que falta para las mujeres. Como consecuencia, la prostitución es un mal endémico en todos los países subdesarrollados y simboliza la mujer en la sociedad.

En estos países es frecuente ver a las mujeres transportando pesadas cargas, con sus hijos en la espalda. Suelen realizar trabajos sin un sueldo fijo, eventuales o bien la pequeña hacienda familiar.

En los países africanos y los de Centroamérica, a favor de estos últimos donde la cultura, aunque no es privativa de todas las clases sociales, alcanza niveles muy altos, por lo que se refiere a la sociedad obrera. El verdadero subdesarrollo se produce más en el medio rural que en el urbano.

## CUBA

La federación de Mujeres Cubanas publicaba el siguiente manifiesto en marzo de 1971 "La participación de la mujer en la economía es una necesidad objetiva de toda sociedad, así como una condición indispensable para la liberación propia de la mujer. La lucha no es fácil porque estamos tratando de transformar ideas seculares".

Dicha federación, creada desde 1960, es la principal agrupación femenina, en la que se integran el 51% de las mujeres cubanas comprendidas entre los 14 y 65 años. Su objetivo principal es lograr que las mujeres tomen conciencia de la importancia de su incorporación a la vida activa.

En Cuba no hay discriminación en la educación por lo que se refiere a los sexos y el 33% de los estudiantes de ingeniería son mujeres, así como el 50% de los estudiantes de medicina. El porcentaje más alto de mujeres trabajadoras lo arroja la enseñanza y en general todos los trabajos relacionados con la infancia y los servicios sociales.

Aunque la Revolución ha intentado relevar a la mujer de los trabajos del hogar canalizándola hacia los sectores de producción, el éxito no ha sido completo el "machismo" tradicional de la sociedad cubana. No obstante las mujeres trabajadoras en Cuba ostentan una serie de privilegios, como el de tener prioridad para los servicios domésticos comunitarios gratuitos, para comprar en las tiendas, para utilizar las guarderías, etc.

Actualmente, a pesar de todos los esfuerzos del poder para canalizar hacia las fábricas a las mujeres, lo cierto es que las casadas tienen serias dificultades, porque el número de guarderías infantiles es totalmente insuficiente.

Aparte la industria bélica y las de la agricultura, los puestos de trabajo tampoco sobran, ya que dado el estilo de aquella sociedad los objetos suntuarios o fértiles no están más que al alcance de los turistas, con lo que eso se traduce en limitaciones Corella (1980).

## 2.4 EL CASO DE MEXICO Y SITUACION ACTUAL DE LA MUJER

A principios de la década de los cuarentas, las necesidades del desarrollo capitalista del país, reanimado por la posguerra y flujo masivo de la inversión norteamericana directa, fue lo que obligó a la mujer a salir de sus hogares para incursionar en el terreno de la industria (pero a los empleos con poca remuneración y capacitación).

En el periodo de la Presidencia del Lic. Miguel Alemán, (1946 – 1952) etapa de gran importancia para la mujer, en la cual se impulsó las condiciones de los trabajadores para que gozaran de la protección del Estado, ofreciéndoles mejores condiciones de trabajo. Así como los bienes de primera necesidad, y también los relacionados con los servicios, las medidas de salud y muchas otras materias que tienen relación con el bienestar del hogar y la familia, Urrutia (1979).

La mujer entra oficialmente a formar parte de la vida pública, es decir tiene derecho a votar y a que otros voten por ella para ocupar puestos públicos (1953).

Pero no es sino a partir de 1974, que queda asentado que el varón y la mujer son iguales ante la ley.

Afortunadamente todo parece indicar que se han realizado cambios en la organización de la familia, en las estructuras educativas y del trabajo para mejorar el desarrollo de la mujer, aunque probablemente no han sido suficientes para proporcionar una reducción importante de las barreras psicológicas hacia el cambio de papeles de la mujer, parece que estos cambios sociológicos no se han realizado paralelamente con los valores relativos de masculinidad- feminidad podemos ilustrarlo con el siguiente reporte de investigación, realizado para el estudio de las dimensiones fundamentales de la personalidad en cuanto a los roles sexuales y una profundización del estado actual de las características femenino – masculino, de estereotipos sexuales, de estilos de afrontamiento, aspiración y expectativas educacionales y valores ocupacionales de estudiantes de la ciudad de México, mujeres y hombres de escuelas técnicas y Universitarias.

Rodríguez de A. (1978) presenta este reporte con la parte mexicana de un estudio más amplio realizado en cuatro países ( U.S.A. FRANCIA, TUNEZ y MEXICO).

La muestra fue de 600 estudiantes de clase media de la ciudad de México, 300 mujeres y la misma cantidad de hombres (150 de escuelas técnicas, 150 escuelas tradicionales y 10 universidades).

Los resultados apoyan que “la adhesión a los estereotipos culturales para los roles sexuales tiende a decrecer como función del nivel educativo”. Ya que en los resultados de la investigación, las estudiantes mujeres de las muestras mexicana dieron menos importancia al matrimonio que el estudiante hombre. Una posible explicación a este

resultado particular podría ser que el matrimonio para mujeres estudiantes en México significa hacer a un lado su vida profesional o su trabajo. Un hallazgo inesperado en dicha investigación, fue que no existieron diferencias entre los sexos en términos de aspiraciones y expectativas educacionales. Así es los estudiantes de esta muestra, sin importar el sexo y la orientación académica, tienen aspiraciones educacionales muy altas, así como las expectativas. Otro aspecto importante de dichos resultados se refiere en términos de motivación no hubo diferencias por sexo en maestría, trabajo y competencia. Mujeres y hombres mexicanos mostraron una estructura motivación semejante. Este hallazgo permitió vislumbrar un desarrollo promisorio hacia el logro de igualdad de status entre el hombre y la mujer en México.

Otro evento importante es: El primer Encuentro Nacional titulado "Mujer, Cultura y Sociedad" realizado en Puebla en el año de 1992, que nos muestra el desarrollo de la situación actual de la mujer.

Se observó en dicho encuentro que la educación es uno de los vehículos principales, sino el fundamental, para modificar valores, normas y actitudes enraizadas en prácticas y pensamientos tradicionales que no corresponden con los requerimientos de sociedades en constante cambio, y que la situación de la mujer ha evolucionado de manera muy significativa en estas últimas décadas. COESPO (1992).

Por otro lado también se ha notado que actualmente existen mujeres que aspiran a la vida activa por razones psicológicas las cuales testimonian un nuevo modo de ver las cosas. Es el aburrimiento causado por las tareas del hogar. Su necesidad de desarrollo personal, a veces su vocación, el aprovechamiento de sus dotes, de sus capacidades y de su alta formación.

Se ha observado que son muchas las mujeres que hoy en día pueden sentirse impulsadas a trabajar, por que los determinantes económicos se añaden a los determinantes demográficos, así como la mayoría de personas adultas incursionan en el ámbito laboral dejando inclusive a los niños cuyo interés fue de dedicarles parte de su tiempo en otros momentos de su vida. A la mujer se le ha considerado necesaria para la participación económica y política de México.

### **LA MUJER EN LOS 90's.**

Ante los cambios que ocurren día a día en nuestra sociedad y en nuestro país, no cabe duda que la mujer va adquiriendo un papel más relevante y participativo tanto social como económico. Es por ello que Paredes M. y Cols. (1994), realizaron una investigación acerca de cuales son las expectativas de la población universitaria ante los cambios que se viven actualmente, este estudio se llevó a cabo en Monterrey N. L. Entrevistaron a 265 mujeres, de entre 20 y 23 años, estudiantes de los dos últimos semestres de su carrera, de

las clases socioeconómicas alta, media alta y media del (ITESM) y de la Universidad de Monterrey (UDENM).

En los resultados que obtuvieron encontraron que los aspectos más importantes giran alrededor de su preparación y desarrollo profesional, el trabajo y la influencia del factor económico, el matrimonio y la importancia de la familia. También mencionan que el campo de la mujer, es cada vez más alentador como una alternativa muy loable de realización.

Conocer los obstáculos a los que se enfrenta la mujer emprendedora, sus características personales y su contribución a la sociedad actual ha sido objeto de éste estudio realizado.

Se observó que el estado civil de la mujer no ha sido obstáculo para trabajar y han tenido éxito organizando el tiempo dedicado a ser esposa y madre y, al desarrollo de sus profesiones.

El poder controlar su tiempo y su propia vida, ha sido el motivo más poderoso que le ha llevado a hacer lo que en realidad le gusta y el de realizar su propia empresa.

El 62% opinó que dentro de una organización no se le da la misma oportunidad para desarrollarse a la mujer como al hombre.

El 55% opina que la falta de experiencia laboral limita su entrada a las organizaciones y el 77% opina que la preparación profesional es un factor primordial al solicitar un empleo.

Las características que tiene actualmente una mujer emprendedora y las que debe reunir una mujer en los noventas, son principalmente el tener empuje, creatividad y liderazgo.

El 99% de las personas entrevistadas refleja que la sociedad mexicana está cambiando su concepto y su visión sobre el papel de la mujer en la familia y la sociedad.

Mediante la incorporación económica de la mujer a través de su trabajo y participación empresarial se concluyó con un 84.55% que verdaderamente contribuye a lograr un cambio de desarrollo en nuestro país.

Estas autoras llegaron a la conclusión que la dinámica de la vida cotidiana ha sido campo propicio para que los esfuerzos de la mujer se vean reflejados en la obtención de mayores espacios de participación dentro de las empresas.

La mujer está revalorando su función como pilar de la familia, formadora de nuevas generaciones de mexicanos y elemento vital para transmitir y conservar nuestras tradiciones y costumbres.

El desarrollo del país requiere de mujeres que defiendan, exijan, trabajen, investiguen promuevan cambios y realicen acciones que las conviertan en elementos activos del cambio social.

Para ello, es necesario instrumentar una serie de medidas principalmente educativas, que transformen los patrones culturales de machismo, sumisión, aceptación, complejo carencia o débil autoestima, el menosprecio del trabajo doméstico y cuidado de los hijos.

Es necesario crear una conciencia nacional acerca de estas desigualdades que aún existen entre hombres y mujeres.

## **2.5 PSICOTRASTORNOS EN LA DOBLE JORNADA DE TRABAJO EN LA SALUD EMOCIONAL DE LA MUJER.**

El hecho de que la mujer salga de su hogar para incorporarse al ámbito productivo no la libera de sus obligaciones domésticas” por lo que éstas se ven en la necesidad de adecuar esta responsabilidad con aquellas del trabajo asalariado, por tal motivo, las mujeres casadas suelen emplearse en trabajos compatibles que muestren flexibilidad de horario y corta distancia entre el hogar y el centro de trabajo.

Sin embargo, esto se debe principalmente a que no existe todavía un compromiso real por parte del esposo para ayudar en estas tareas y que le permitan a la mujer cumplir con mayor desahogo cada una de ellas.

Es evidente que la mujer mexicana de clase media que trabaja, lo hace bajo la presión de valores de tipo tradicional, pues según la sociedad su “deber” es estar en casa, y no fuera de ella, situación que revalora argumentando que todo lo que hace dentro y fuera de la casa es en favor de la causa doméstica.

A diferencia de la mujer, el hombre se inserta en el mercado de trabajo sin ningún conflicto emocional, pues ello constituye para nuestra subcultura tradicional un proceso natural, que forma parte de su maduración; en cambio para la mujer el encuentro con el mercado de trabajo la pone en conflicto con sus relaciones familiares y lo que es más grave, consigo misma.

Es decir, a nivel personal, la mujer adquiere cierto sentimiento de independencia ocasionado por el hecho de aportar al igual que el esposo dinero a la casa lo cual la hace participar abiertamente en las decisiones que se toman en el interior del hogar y en otras ocasiones en las que tan sólo antes el esposo tenía acceso.

Además de ello, la mujer cuando trabaja generalmente se expone más de lleno a valores que hablan de libertad, de justicia, de autorresponsabilidad, de competencia, de toma de

decisiones e igualdad, valores que pueden parecer muy idealistas por estar en oposición a aquellos sobre los que ha estado sustentada su educación.

A nivel familiar, algunas veces se verá afectada la interacción de los miembros, mismos que a su vez ejercerán presión sobre la mujer al sentir afectada su cotidianidad denominando en adelante el trabajo remunerado de la madre como el "causante" de todo lo negativo que suceda dentro del hogar, situación que se agrava cuando es ella misma la que lo considera así.

Las actividades hacia el trabajo del hogar, tan enraizada en la sociedad, han desviado durante mucho tiempo la atención de los investigadores del estudio sociopsicológico del trabajo doméstico, dirigiendo su actividad hacia los trabajos no domésticos. Para Oakley (1974)(citado en la revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Vol. 6: pp. 24 - 31), el trabajo del hogar guarda características similares a aquellos trabajos industriales que comparten un grado de satisfacción laboral muy bajo. Las características son: monotonía, fragmentación y ritmo excesivo. La monotonía del trabajo del hogar se manifiesta en la realización de una misma serie de tareas repetitivas y mecánicas, día tras día, en las que se requiere una escasa demanda de actividad intelectual y de concentración en el trabajo. La fragmentación se haya asociada a la monotonía y determina una falta de conexión y de atención requerida en las actividades que engloba el trabajo doméstico.

Con respecto al excesivo ritmo de trabajo., afirma que son muchas las tareas que realizan las mujeres en el hogar.

Además de la monotonía, la fragmentación y el ritmo excesivo de trabajo, el trabajo doméstico presenta otras características que difieren de las condiciones de trabajo fuera del hogar, son la falta de relaciones sociales y el número de horas semanales de trabajo. La falta de relaciones sociales es una de las cinco categorías de experiencia que Jahoda (1981) atribuye a la posesión de un empleo. Para esta autora, tener un empleo, implica un contrato social, una actividad, una contribución a la sociedad, un status y una estructura del tiempo.

Sostiene, además que estas categorías de experiencia se han convertido en el mundo moderno en necesidades psicológicas y que no existe ninguna actividad capaz de proveer todo el conjunto de estas categorías.

Basadas en esta hipótesis, Henwood y Miles (1987), llevaron a cabo un estudio para comparar a mujeres empleadas, desempleadas y amas de casa en estas cinco categorías. Dichas autoras concluyen que las amas de casa no muestran diferencias significativas con las mujeres desempleadas en contactos sociales y actividad, aunque ambas tuvieron puntuaciones significativamente más bajas que las mujeres empleadas. Concretamente, aquellas mujeres empleadas a tiempo parcial, presentaron el nivel de actividad más alto, lo que refleja la combinación del trabajo del hogar con el trabajo fuera del hogar.

En otras palabras, el trabajo doméstico no suple las categorías de experiencia que proporciona el trabajo fuera del hogar y que contribuyen al bienestar psicológico de la mujer. Más aún, el trabajo doméstico presenta otras características que, en combinación con las del trabajo industrial, determina un deterioro psicológico y físico en la mujer.

Greenglass (1985), (citado en la revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones), sostiene que los cambios sociales y legales producidos en los últimos años a favor de la mujer no han conseguido por el momento que, en el seno de las parejas, se establezca una distribución equitativa de las tareas del hogar. La falta de apoyo social y familiar es, también la razón que aduce Kausz (1986) para explicar la desigualdad en la división de las tareas domésticas. En efecto, la división de las tareas del hogar entre las parejas sigue siendo desigual, independientemente de si las mujeres trabajan o no.

Laité y Halfpenny (1987) analizaron cuatro tipos de estructuras familiares en relación a cómo se distribuyen las tareas del hogar, aquellas parejas que ambos trabajan, parejas llamadas tradicionales, donde el hombre trabaja y la mujer no, las parejas donde el marido no trabaja y la mujer sí, y por último aquellas parejas en que ambos no trabajan o están desempleados. Dichos autores encuentran que son las mujeres, en cualquier caso, quienes llevan el mayor peso de las tareas del hogar. Sólo en aquellas parejas en las que ambos trabajan, o en las que el hombre no trabaja o está desempleado pero la mujer sí trabaja, aumenta la participación del varón en las tareas del hogar, aunque siguen siendo las mujeres las que realizan la mayoría de las actividades.

Por lo tanto, las autoras concluyen que la división de las tareas del hogar se basa en diferencias de poder entre los miembros de la pareja o en el papel tradicional asignado al rol sexual. Así las expectativas asociadas al rol sexual tradicional siguen ejerciendo un peso considerable en la división de las tareas domésticas, si bien estas expectativas sexuales se mantienen sobre todo en los varones.

Las características del trabajo del ama de casa son bien diferentes en muchos sentidos. Berheide (1984) las resume en un ensayo integrador de varias investigaciones: el trabajo es muy repetitivo, hasta llegar a convertirse en una rutina insostenible; por otra parte, el placer que puede experimentar las trabajadoras fuera de casa, al llegar a sus hogares no puede ser compartido por las amas de casa, que cambian mucho menos de entornos a lo largo del día. Otro rasgo importante de las tareas caseras es que suelen consistir en numerosas labores de corta duración, y que pueden ser en su mayoría automatizadas: debemos señalar los aspectos sociales, como la carencia de relaciones interpersonales, trabajos realizados siempre en solitario, ausencia generalizada de la ayuda del marido, etc. Sin embargo, como bien señala esta autora, las amas de casa son capaces de resistir bien estas condiciones hasta un momento concreto de sus vidas: cuando sus hijos crecen y ya no requieren de ser cuidados por ellas.

Parece que esta es la tarea central que motiva a las madres amas de casa a desarrollar sus labores. Este hecho plantea la necesidad de exploraciones de profundidad de este grupo social.

En otro estudio Ferree (1985) encuentra que el mejor predictor de la autoestima y satisfacción de las amas de casa es la deseabilidad social. Dado que el valor concedido al trabajo del hogar es escaso en nuestra sociedad, parece razonable suponer que una de las razones por las que las mujeres deseen trabajar sea por conseguir esta deseabilidad, y por integrarse más en un entorno social. Heynes y Feinleib (1980), en este estudio se encontró que la situación de las trabajadoras remuneradas era mucho más satisfactoria en todos los sentidos, menos en la relación con los maridos, quienes aceptaban "racionalmente", pero no "visceralmente". El hecho de que su mujer no se encontrase permanentemente en casa probablemente debido a los modelos aprendidos en sus propias familias).

Consideramos importante un estudio realizado por Herranz y Cordero en la Universidad Autónoma de Madrid (1990) que tiene como objetivo fundamental explorar de forma tentativa las diferencias comportamentales que pueden manifestarse entre amas de casa y trabajadoras fuera del hogar a la hora de enfrentarse a situaciones estresantes o angustiosas como: discusiones conyugales, problemas en sus actividades diarias etc. Dicho estudio partió del concepto de afrontamiento tal como lo anuncia Lazarus (1984): "El conjunto de esfuerzos realizados para dominar condiciones de daño, amenaza o lucha cuando no hay ninguna respuesta automática o rutinaria adecuada ". El mismo Lazarus propone una taxonomía de estrategias de afrontamiento que engloba dos grandes tipos, las orientadas a la acción y las emocionales. La muestra utilizada para dicho estudio estaba formada por 49 mujeres de 24 a 61 años, 33 eran amas de casa sin trabajo fuera del hogar y 16 compatibilizaban ambos tipos de actividades.

A la muestra completa de mujeres se le aplicó el Inventario de Estrategias de afrontamiento de Estrés, (Folkman y Lazarus 1980). Los resultados obtenidos son: la mitad de las amas de casa habían trabajado en algún momento fuera de sus hogares; de este subgrupo, la enorme mayoría (aprox. 73%) abandonó este trabajo por causas matrimoniales o de maternidad. Otro dato importante a tener en cuenta es que el 75% de estas amas de casa manifestó que les gustaría trabajar fuera de sus casas; al ser cuestionadas por la razón de este deseo, más de 60% eligieron opciones relacionadas con sus valores personales (para sentirse útil o independiente), siendo mucho menor el porcentaje que quería trabajar por razones económicas.

Parece probable que las mujeres que trabajan fuera de casa cuentan con un apoyo social importante en sus actividades externas a las que pueden recurrir como distractores en situaciones estresantes o conflictivas, en comparación con las mas de casa. En cierto mod. parece que las diferencias más marcadas entre las amas de casa y las trabajadoras se refieren a una menor atención a los problemas familiares por parte de estas últimas, que desarrollan comportamientos de evitación en los que aprovechan las demás actividades

que realizan, frente a la aceptación pasiva de los problemas y a la necesidad de expresar sus sentimientos por parte de las amas de casa. En este sentido la hipótesis de que ambos grupos llevarían a cabo estrategias diferentes para afrontar las situaciones estresantes se ve sólo parcialmente confirmada. Por estos resultados podemos resumir que: las mujeres que trabajan fuera de casa emplean con mayor probabilidad estrategias de tipo evitación del problema, que las mujeres que se dedican a las labores del hogar.

Estas sin embargo, parecen utilizar estrategias caracterizadas por una ausencia de acción o resolución y por una implicación en el terreno afectivo o emocional.

Algunas explicaciones que pueden darse a este hecho estriban en la consideración de que las mujeres con trabajo fuera del hogar cuentan con un apoyo social y una variedad de recursos mayor que las amas de casa, a las que puede recurrir o refugiarse en situaciones conflictivas, por lo que le es más fácil evitar voluntariamente los problemas.

Por otra parte, las condiciones de independencia social y económica que proporciona un trabajo remunerado a la mujer, hacen que estresores como las discusiones conyugales fuertes o la enfermedad del cónyuge se contemplan de forma menos dramática; estas circunstancias, en el caso de la mujer ama de casa, puede suponer una considerable merma de ingresos económicos o, en el mejor de los casos, la pérdida de aquello por lo que ha renunciado a su propia independencia.

Otro estudio importante para nuestro trabajo, realizado por Greenglas (1988), (citado en la revista de Psicología del Trabajo Vol. 6 pp. 24 - 31) encontró que las amas de casa demuestran que el rol tradicional de la mujer supone en ellas un deterioro psicológico social. La dedicación exclusiva al hogar y a los hijos inhibe su desarrollo personal y merma su autoestima.

El trabajo fuera de casa contribuye para algunas mujeres al bienestar Psicológico, pues en cierta forma le permite obtener distracciones fuera del hogar aunque esto implica dualidad de roles que ya hemos comentado en este capítulo.

Los trastornos psicológicos y físicos que presentan las amas de casa se caracterizan por la aparición de síntomas depresivos, mareos, jaquecas, sensación de ahogo, dolores gástricos hormigueos, fobias etc.

En este marco de investigación se llevaron a cabo estudios, Harranz y Cárdenas (1987) para analizar las alternativas físico - psicológicas asociadas a la dedicación exclusiva a los trabajos del hogar. La muestra que utilizaron se compuso de 52 amas de casa y 49 mujeres que poseían un empleo.

Las variables analizadas fueron depresión, ansiedad, autoestima y síntomas psicósomáticos y conductuales. De los resultados se desprende que las amas de casa presentan

alteraciones psicofisiológicas que no aparecen en las mujeres que trabajan fuera del hogar. Estas alteraciones son depresión, ansiedad y síntomas psicósomáticos y conductuales. No obstante, en la variable autoestima no hubo diferencia significativa. Además se comprobó que la edad ejerce un efecto modulador en la aparición del síndrome del ama de casa, de manera que, las mujeres más jóvenes, presentan menores alteraciones que las amas de casa mayores.

En el estudio de Henwood y Miles (1987) se analizó también el grado de bienestar psicológico de las mujeres en función del status de empleo. Donde se compararon a las amas de casa con mujeres empleadas en jornada completa.

Los resultados fueron: que las amas de casa presentan más síntomas psicológicos y físicos, como dolores, quejas y tensión muscular, así como niveles más altos de sentimientos negativos y niveles más bajos de sentimientos positivos.

Por los resultados obtenidos en la investigación bibliográfica, el trabajo fuera del hogar puede contribuir al bienestar psicológico de la mujer, al igual que contribuye el trabajo para los hombres. Permite además remover o disminuir parte de las alteraciones y trastornos físico – psicológicos que produce el trabajo doméstico.

No obstante, el tener un empleo conlleva aspectos negativos para la mujer, ya que ha de distribuir su tiempo diario entre el trabajo doméstico y el trabajo fuera del hogar.

En todas estas actividades apenas se da tiempo para acordarse de que existe ella, como si todos estuvieran viviendo algo interesante menos ella.

A veces el cansancio puede convertirse en aburrimiento lo que a su vez puede causar la infelicidad. y con ella nada parece tener sentido.

Aunque para muchas mujeres es gratificante ver el triunfo de su esposo o de sus hijos haciéndolo o sintiéndolo como propio.

Para otras mujeres sin embargo, han ampliado su mundo y han logrado día con día descubrir que se puede obtener mucho más en la vida y que no hay limitantes cuando no se quieren tener.

## RESUMEN

En este capítulo de la mujer en el trabajo, se le dio más importancia a la mujer ya que es el punto principal de esta revisión y considero necesario conocer un poco más acerca de ella; revisando desde su psicología, autoestima, dependencia e independencia, su cultura, educación y condición social. Recalcando el gran desarrollo que ha tenido la mujer en las diferentes épocas.

Se investigaron las condiciones de la mujer en todo el mundo desde los países subdesarrollados hasta llegar a los desarrollados: haciendo énfasis en la situación de la mujer en México desde la década de los 40's hasta la época actual.

También se revisó la doble jornada de trabajo que realiza la mujer que sale de su casa a trabajar y no se salva de las labores del hogar; encontrando psicostornos en el ama de casa, más acentuados que en la mujer que trabaja fuera de ella.

Creemos que la mujer tiene que analizar sus sentimientos, pensamientos propios, sus capacidades y habilidades debe iniciar por aceptarse a sí misma, en sus defectos y cualidades.

Debe sentirse satisfecha de sus logros, de lo que está haciendo y quiere hacer.

La mujer que es ama de casa y se siente feliz y plena, creemos que está bien; así como la que trabaja fuera de casa y se siente satisfecha de lo que está haciendo, también está bien. Pero si no es así debe modificar sus conductas, actividades, pensamientos y sentimientos.

Lo importante es que la mujer sea feliz, plena y sobre todo que ya dedique tiempo para ella, que no quiera hacer más de lo que no puede hacer en un día, que se sienta satisfecha con lo que hizo, ya que en este mismo trabajo se encontró de acuerdo a las estadísticas que la mujer está alcanzando el mismo nivel de estrés que el hombre y por lo tanto los mismos problemas cardiacos, inmunológicos, fisiológicos y psicológicos derivados del estrés.

## **CAPÍTULO III**

# **SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

### 3.1 ANTECEDENTES

La teoría general del Estado ha considerado de gran importancia salvaguardar la integridad física y la capacidad de trabajo de sus habitantes como individuos en el mecanismo de la producción. Este principio se ratifica, en el ámbito internacional sobre los derechos económicos, sociales y culturales, adoptados por unanimidad el 16 de diciembre de 1966 en la Asamblea General de las Naciones Unidas. Asimismo, la legislación laboral mexicana ha manifestado una clara tendencia a procurar preservar y conservar en todas sus formas las condiciones seguras en el desarrollo del trabajo como un derecho social, de la obligación estatal de garantizar a sus habitantes la Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El concepto de Seguridad implica desde luego la realización normal sin incidentes ni accidentes, de una actividad. Algo es seguro cuando no ofrece riesgo, y el riesgo implica en el campo del desarrollo del trabajo la emergencia del accidente o enfermedad profesional ó del trabajo. Dichos accidentes son provocados entre otras causas, por las condiciones inseguras de trabajo.

La seguridad en el trabajo, es un conjunto de principios, normas, métodos y acciones orientadas a investigar, analizar y controlar los riesgos en el trabajo, estudiar las causas de los accidentes de trabajo y/o prevenir su futura ocurrencia. Pero lo más importante para nosotros en las relaciones de producción es el hombre y su trabajo, lo que implica a su vez otra prioridad mayor: su integridad física y mental.

Por lo tanto, el hombre, el trabajador que goza de buena salud, puede desarrollar correctamente su trabajo y esto implica la posibilidad de generar para él y para su familia a través del salario, satisfactores o diversas necesidades cuya consecución requiere de las posibilidades de educación, habitación, recreación y seguridad social.

En México la previsión social se enuncia en la Constitución de 1857, concreta sus conceptos del riesgo profesional en las leyes de Vicente Villada, en 1904 y de Bernardo Reyes de 1906. En ellas se genera la protección al obrero en el desarrollo del trabajo; pero el sistema de seguridad social actualmente en vigor se sustenta en la Constitución de 1917. La auténtica participación obrera de dicha asamblea constituyente permitió asegurar no sólo la indemnización de los infortunios, sino también la prevención de los riesgos en los términos de la Fracción XIV del Artículo 123, en la que literalmente se sostiene que: "El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y seguridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir los accidentes".

Los primeros psicólogos que realizaron investigaciones sobre accidentes de trabajo son: (Nunsterberg 1913, citado en la Revista de Psicología del Trabajo) quien realizó un

trabajo muy importante que estaba relacionado a identificar los factores humanos que contribuían a los accidentes.

También desarrolló pruebas para evaluar la habilidad de los oficiales de los buques para tomar decisiones en el trasatlántico "Titanic" en 1912 (American Society of Safety Engineer, 1993).

López Mena (1977) construyó un instrumento para medir variables de carácter verbal que denominó "Cyclops para la prevención de accidentes de trabajo", esta escala motivó a una serie de investigadores en el área de seguridad en el trabajo.

Los siguientes autores son citados en Bazán, A. (1991):

Pomar (1980) presentó un programa de capacitación audiovisual sobre trabajadores de producción con la finalidad de cambiar actitudes negativas por actitudes positivas o de aceptación verbal sobre tareas de seguridad.

Pizarro (1985) y Zanolo (1988) realizaron investigaciones de replicación a los estudios de López-Mena; Pizarro concluye que la satisfacción laboral de los trabajadores de construcción civil es un factor determinante en la presentación de accidentes.

López - Mena y Veloz (1990), utilizando el sistema de puntos a través de refuerzo continuo y de razón variable alcanzaron a reducir el número de accidentes por cada 100 trabajadores de un promedio anual de 7, hasta el año de 1984, a un promedio de 1 en 1987, lo cual permitió un ahorro de 100 días laborales en 2 empresas forestales de Chile.

### 3.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

En 1800, época en que los efectos de la revolución industrial comenzaron a sentirse en los Estados Unidos Americanos comenzó el desarrollo del trabajo fabril.

Las fábricas eran inferiores en términos de valores humanos, salud y seguridad.

En los grandes centros industriales se hacían más evidentes cada día los trágicos resultados de los accidentes y de las malas condiciones sanitarias de la industria.

Aunque algunos empresarios negaban la existencia del problema, los más emprendedores comenzaron a tratar de solventar algunos aspectos físicos.

Ya en 1867, en el estado de Massachusetts comenzaron a presentar su servicio los inspectores fabriles, y diez años más tarde se votó por una Ley que obligaba a resguardar toda máquina peligrosa.

A partir de 1898 se realizaron esfuerzos para establecer la responsabilidad económica del empresario por los accidentes laborales. El primer documento histórico relativo a la seguridad en el trabajo fue en 1906, Albert Gary, Presidente de la United Steel Corporation, sus empresas llevan a cabo esfuerzos para evitar que sus trabajadores sufran lesiones.

En 1911, se aprobó en el estado de Wisconsin la primera Ley que plasmaba efectivamente la obligación de indemnizar al trabajador, a partir de entonces, muchos otros estados promulgaron leyes similares.

Aparte del aspecto legal, el lado técnico experimentó asimismo, sensibles avances.

En 1912, se convocó el primer congreso general de seguridad industrial y se formó el Consejo Nacional de Seguridad. Este Consejo se creó por iniciativa de la industria y sus actividades siempre han estado centradas en la seguridad industrial.. (IMSS, 1980).

Asimismo, se ampliaron sus objetivos para hacerlos extensivos a todos, los aspectos implicados en la prevención de accidentes, ya que a las reuniones celebradas en Nueva York asistieron unos cuantos profesionales de la seguridad, dirigentes de la clase empresarial, funcionarios públicos y representantes del sector asegurador.

Gracias a la decisión de aquellos hombres fue creado el movimiento en pro de la seguridad tal como hoy lo conocemos.

Hasta 1975, se designó un comité con amplias recomendaciones para revisar las disposiciones para la salud y seguridad de las personas en todo tipo de empleos.

El informe de este Comité, se convirtió en la base de la Health and Safety at Work, acta de 1974. Con esto se realizaron amplios cambios en la organización burócrata, pero todavía no están completos, aunque el presente período de cambios provee la oportunidad para tener confianza, examinar el pasado, y hacer prospecto para el futuro.

### **3.1.2 EL FACTOR HUMANO EN LA SEGURIDAD**

Heinrich, ingeniero consultor de compañías de seguros en Norteamérica, señaló por primera vez la complejidad del factor humano en la génesis de accidente laboral. En su libro titulado "Prevención de Accidentes Industriales", que fue publicado en 1929, señalaba grupos de razones de tipo personal por las que el trabajador, en opinión del autor, podría cometer actos peligrosos o incurrir en omisiones a las reglas de seguridad.

De este modo, Heinrich, tiene el título de iniciador de la etapa moderna de la seguridad, no solamente ampliaba los horizontes del conocimiento de las causas humanas de los accidentes sino que descubría un complejo problema humano oculto tras aspectos visibles

o aparentes de los infortunios del trabajo, y que también era el primero en destacar la importancia del factor humano frente al mecánico o ambiental, asegurando que en el 88% de los casos por él estudiados, el factor humano fue el preponderante como agente causal ya que si bien en la mayor parte de los casos es posible apreciar la concurrencia de causas físicas, mecánicas y ambientales, también es posible según él, distinguir con criterio preventivo, la preponderancia de una de ellas.

Por lo tanto, podríamos dibujar un perfil del factor humano, que comprendiera los diferentes escalones o grados de responsabilidad en la organización empresarial. En su punto más alto quedaría colocado el empresario mismo, o nivel directivo. Este factor humano es sin duda muy importante, según la expresión de Baztarrica (1970) el empresario debe integrarse por "derecho propio" el factor humano en Seguridad, ya que él directamente es responsable de las políticas de su empresa. Un empresario que no dota a su planta de todos los recursos técnicos disponibles para un adecuado control de los accidentes y no presta todo su apoyo al programa preventivo, es el responsable de los accidentes que ocurran, si ordena o permite que se asignen tareas inadecuadas a las características individuales de sus trabajadores y por esta causa se producen accidentes.

El segundo escalón de este perfil sería el nivel técnico representado principalmente por el ingeniero, técnico en seguridad, psicólogo del trabajo o médico de empresa.

Si estos elementos han recibido los recursos necesarios para realizar su labor preventiva, si tanto el programa de seguridad como el de salud ocupacional son técnicamente adecuados y los accidentes son la consecuencia de un acomodo defectuoso del personal, ya que desde la selección de personal está la prevención de accidentes, o de un desajuste no detectado oportunamente en los exámenes periódicos. Estos podrán ser atribuidos a la falta en la actuación del profesional de Seguridad.

Un tercer escalón estaría representado por los mandos medios, en sus importantes funciones de enlace entre la empresa y el trabajador, como son el supervisor o jefe inmediato que se encargan de fallas en la operación segura del equipo, en el adiestramiento, en la supervisión, en el ejercicio de la autoridad, en el mantenimiento de un clima saludable en las relaciones humanas etc., para una mejor producción y la prevención de accidentes.

Y por último, llegamos al nivel operativo, en quien residen muchos elementos de riesgo potencial, los cuales no necesariamente deberían convertirse en causas determinantes de accidentes, si una administración eficiente pusiera en práctica los recursos preventivos para evitar la realización del riesgo.

El trabajador no debe ser considerado como factor causal cuando se accidenta por déficit de capacidad física, agudeza visual o auditiva, equilibrio o cualquier defecto físico o problemas psicológicos: depresión, estrés, etc. o por falta de adaptación con su nuevo

puesto de trabajo, si éste le demanda unas aptitudes, una inteligencia, un carácter específico, una actitud positiva y una personalidad que no posee.

Tampoco debería ser señalado como responsable si el accidente ocurre por falta de instrucción en seguridad o por defectos en las relaciones humanas en la empresa.

### **3.1.3 TRASCENDENCIA DE LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE**

Al parecer, solo dos lugares en el mundo, Japón y Bolivia tienen en su legislación organismos de carácter mixto (Congreso Nacional de Seguridad, 1970) , con profesionistas asesores, tal como sucede en México, los cuales se contemplan en la Ley Federal del Trabajo, Artículo 509 y 510.

Desde 1934 nuestro país, por contar con escasos recursos económicos y ante la crisis monetaria por la que atraviesa el mundo, incluyendo los países desarrollados, es uno de los que se ven obligados al aprovechamiento de sus recursos humanos.

El aprovechar recursos tales como los integrantes de las comisiones mixtas de seguridad e Higiene, reporta un importante ahorro de recursos económicos, tanto a los empresarios como al país. Es conveniente capacitar en Seguridad e Higiene alas Comisiones Mixtas. tomando en cuenta que son quienes mejor conocimiento tienen de los riesgos de trabajo existentes en su planta o lugar de trabajo y después de la preparación teórica que les dará esta capacitación, las actividades que desarrollen para la prevención resultaran de un valor incalculable.

El panorama que se presenta es abrumador si recapitamos y sumamos la cantidad que representa para el país preparar técnicos en seguridad. Ingenieros y Psicólogos en esta área del conocimiento y la urgente necesidad de capacitar a las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.

Conscientes de lo planteado y considerando la trascendencia de las Comisiones Mixtas, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con el Instituto Mexicano del Seguro Social, han implantado un programa de fortalecimiento para Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en centros laborales que se desarrollaron a nivel nacional y en forma permanente desde el 9 de mayo de 1980.

### 3.2 RIESGOS DE TRABAJO

Los riesgos en el trabajo son un conjunto de condiciones que pueden facilitar la ocurrencia de accidentes en el lugar de trabajo.

Miller y Piegel (1963) Aguirre (1986) señalan que el riesgo es una posibilidad presente de la ocurrencia de un hecho infausto que va a tener consecuencias adversas, como un incendio, un atentado con explosivos, la pérdida de la vida o de la salud etc., se puede afirmar que un riesgo de trabajo es el accidente y/o enfermedad ocupacional al que está expuesto una persona al realizar un trabajo determinado, por ejemplo: una condición del ambiente de trabajo que pueda ocasionar un accidente.

A partir del Siglo XIX, época en el cual surgió la teoría del riesgo profesional, se han venido realizando una serie de transformaciones radicales al sistema inicialmente establecido, las cuales corresponden a los cambios que se han generado en nuestra realidad económica y social.

Estas modificaciones, en lo que se refiere a los objetivos y estrategias para el desarrollo, se vinculan con nuevo punto de vista humanístico, el cual incluye factores como las repercusiones sociales, en donde es factible ubicar el concepto moderno de los riesgos de trabajo, así como su prevención. Es por ello, que se pretende tener un criterio adicional para el análisis del problema, estableciendo la responsabilidad de la empresa para efectuar de manera integral la reparación del daño, así como tomar en cuenta a los demás sectores involucrados en lo referente al abatimiento de la ocurrencia de los riesgos de trabajo.

Ahora bien, no basta con adoptar una actitud solidaria una vez que ha ocurrido el daño, lo que importa es evitarlo, con lo cual se impactan además los costos económicos y sociales, por esto se evita la dilapidación de recursos humanos, materiales y financieros. Consecuentemente se pueden establecer que los índices de accidentes y enfermedades de trabajo son indicadores del nivel de vida de una comunidad, así como también es irrefutable que mediante acciones de prevención es posible lograr impactar los niveles de salud y seguridad de la comunidad en su conjunto.

Según el Instituto Mexicano del Seguro Social en 1980 considera que de una población aproximada de cinco millones de trabajadores industriales, en 1977 ocurrieron 512 mil accidentes, lo que traduce que cerca del 10% de la población obrera sufre un siniestro cada año.

Durante el Simposium "Enfoque multidisciplinario de los riesgos del Trabajo en México", organizado por la facultad de Psicología, U.N.A.M. en coordinación con el I.M.S.S. y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se comentó que en 1989 los accidentes de trabajo ascendieron a más de 500 mil. Se registró una pérdida de mas de 12 millones de horas de trabajo, debido a los días de incapacidad laboral por riesgo de trabajo, lo cual

representa un menoscabo tanto para la empresa como para el país, pues la productividad disminuye (Memorias 1989, Psicología del Trabajo; Facultad de Psicología, UNAM).

En este sentido se resaltó que el IMSS gasta cerca de dos millones de pesos en cada uno de los riesgos. Dicha cifra, multiplicada por los 587 mil casos registrados en 1988, representa una erogación de más de un billón de pesos. Siendo un problema fundamental del sector trabajo y de las instituciones que se ocupan del bienestar social; esto puede verse principalmente en aquellas actividades en las que los trabajadores tienen bajos niveles de vida y, dadas las características del ambiente, educación, alimentación, vivienda y otras condiciones como las psicológicas que se mencionan en el Capítulo I (estrés), se obstaculiza el cumplimiento de los programas de salud y seguridad establecidos por las instituciones encargadas de ellos.

Mediante un análisis de los riesgos de trabajo, se puede decir que un gran número de ellos son evitables y que, además no deberían afectar mayormente la vida normal del hombre, tanto en lo referente a su capacidad productiva como en aspectos de carácter económico; sin embargo, también es cierto que el nivel de productividad específico de la mano de obra de un país como el nuestro, es susceptible de sufrir deterioro no llegar a los niveles esperados debido a los daños que producen los riesgos de trabajo que se presentan con mayor frecuencia.

Dentro de la formación del desarrollo social, de México existen dos procesos que por su relación tienen relevancia especial respecto a las condiciones de salud, primeramente se nota un proceso de empobrecimiento de gran parte de la población, lo cual va en detrimento de las condiciones de vida y de trabajo; en segundo término, existe un marcado rechazo a los cambios en los procesos de trabajo, lo cual afecta a los trabajadores y al medio ambiente de trabajo.

En lo relacionado a las modificaciones tecnológicas, dichas diferencias pueden ser detectadas a partir del punto de vista de las características de los nuevos equipos, materiales y productos, así como de sus procedimientos y manejo, los cuales en un momento determinado generan agentes contaminantes de tipo físico, químico y biológico. Existen en la actualidad experiencias en industrias cuyos problemas de contaminación se han manifestado mediante la presencia de daños perceptibles en sus trabajadores así como en la comunidad circundante a esas industrias.

Los daños encontrados, aún cuando parecen ser casos aislados, no lo son realmente, México por su ubicación geográfica y su creciente desarrollo industrial se encuentra expuesto a captar un sin número de industrias que ya sea por los procesos adoptados o los productos utilizados, enfrentan a su núcleo laboral y a las personas que habitan en el entorno de los centros fabriles, a sustancias o medios nocivos que a corto, mediano o largo plazo pueden producir un daño irreversible en su salud.

## **LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.**

Para disminuir los riesgos de trabajo es indispensable adoptar técnicas y prácticas preventivas que comprometan, en su aplicación la participación conjunta de trabajadores y patrones. Las técnicas y prácticas preventivas de los riesgos de trabajo se refieren:

- La manera y forma de observar las disposiciones reglamentarias en seguridad e higiene en el trabajo.
- El contenido y mecanismo para aplicar en la capacitación y adiestramiento, recomendaciones específicas para la prevención del riesgo de trabajo.
- La concepción y adopción de procedimientos seguros para el desempeño del trabajo.
- El diseño y gestión de una organización racional de los puestos de trabajo.
- El establecimiento de controles y orden de herramientas, materiales, equipos y maquinaria de trabajo.
- La supervisión de un programa de mantenimiento preventivo de las instalaciones, maquinaria y equipo.
- La asignación de los recursos técnicos y financieros para el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo.
- El diseño y ampliación de sistemas correctivos para el control de agentes agresores en el medio ambiente de trabajo.
- Programas de promoción de la salud y seguridad mediante brigadas multidisciplinarias, para el estudio de las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como la detección de alteraciones en la salud física y mental de los trabajadores y diagnóstico oportuno de estrés o patología laboral.
- Capacitación: cursos para miembros de Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, para técnicos en Seguridad en el Trabajo, para profesionales de la salud, para investigaciones e intercambio de experiencias nacionales, e internacionales en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- De concertación con: Las Comisiones Consultivas Nacional y Estatales de Seguridad e Higiene en el Trabajo; los sectores público, social y privado a nivel estatal en materia de salud y seguridad laboral.

### **3.3 LEGISLACION LABORAL EN MEXICO PARA LA MUJER**

Para llegar a un concepto general sobre los derechos de la mujer trabajadora, es necesario revisar los antecedentes históricos del Derecho Laboral Mexicano.

A mediados del Siglo XVI se incrementó la esclavitud pero la base del trabajo de la economía novohispánica en la primera etapa de la colonización fue la encomienda, en esta la participación de la mujer fue importante: La encomienda fue una forma de trabajo forzoso, en su orígenes se le reglamentó para substituir la prestación de servicios por el pago de un tributo, pago que daba derecho al indígena para solicitar y obtener protección para su persona y sus intereses Castorena, J. (1984).

Otro antecedente importante es en 1857, se expidió la constitución que por primera vez en México consagró expresamente la libertad de trabajo, esto marca el verdadero inicio de la independencia y desarrollo de nuestro país, y fue el General Venustiano Carranza quien toma las riendas del gobierno, mandando una iniciativa de ley al Congreso que pretendía iniciar con los derechos fundamentales del hombre, y entre esos iba la reforma del Artículo 5º. Constitucional de 1857, que tendía a desembocar con la estructuración de un nuevo ordenamiento establecido en la normalización del Artículo 123 de nuestra Constitución. Esta legislación iba a transformar totalmente la Sociedad Mexicana en tal forma, que el proyecto original, una vez discutido presentó los Derechos de la Mujer.

Estas normas fueron también aplicables a las mujeres, pero hay dos fracciones que son más específicas al respecto:

#### **ARTICULO 123**

**FRACCION II** “La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general ...”

**FRACCION V** “Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñaran trabajos físicos que exijan esfuerzos materiales considerables. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar el empleo y sus derechos en el período de lactancia; tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos”.

La garantía individual, una vez reconocida en la legislación constitucional, tuvo efecto en primer lugar, para darle al ciudadano, un derecho incisivo fundamental, en segundo establecer las normas sobre las cuales la administración pública debe de asentarse: luego normará las relaciones entre gobernado y gobierno, y por último, dichas garantías individuales podrán hacerse efectivas. La garantía que marca nuestro estudio está contenida en el primer párrafo del artículo 4º. Constitucional el cual dice:

“El varón y la mujer son iguales ante la Ley, esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia”.

Pero cuando las mujeres, en el momento en que son integradas a la producción, van a ser en cierta manera, víctimas de la desprotección que en un momento determinado pueden ser objeto. Así, la mujer en el mundo del trabajo, empieza a tener una respuesta más sólida e inicia su proceso de lucha social contra todos los ideales que se van estableciendo.

La Organización Internacional del Trabajo al respecto opina:

“Más de una tercera parte de la mano de obra del mundo está compuesto de mujeres que trabajan fuera del hogar.”

En muchos países su número ha aumentado rápidamente en los últimos tres decenios. Este fenómeno ha puesto de relieve los problemas especiales de las mujeres que trabajan, y repercute gravemente sobre su situación en el lugar de trabajo, ya que además las mujeres también realizan tareas en el hogar y son a menudo las únicas responsables del cuidado de la familia, es un hecho que el aumento de sus horas de trabajo, influye directamente sobre su actividad remunerada en el mercado del empleo” O. I. T. (1984).

Así, la condición jurídica de la mujer, ha ido desarrollándose Y por supuesto que la Organización Internacional del Trabajo ha procurado su protección.

Por otro lado, se han realizado convenciones en las que se han debatido cuestiones relacionadas a la mujer y su condición jurídica. Se creó la Comisión de la Condición Jurídica de la Mujer, encargada de prestar los trabajos tendientes a promover los derechos de la mujer en todos los terrenos. Así también la Asamblea General (O N U) aprobó la convención sobre los derechos de la mujer el 31 de marzo de 1953, misma que cobraría vigencia al siguiente año. Además, como parte del programa del segundo decenio de las Naciones Unidas para el desarrollo, se ha incluido una estrategia tendiente a promover mediante la acción concertada internacional, la situación de la mujer; y para alcanzar los objetivos ahí fijados, el 18 de diciembre de 1972, la Asamblea General declaró que 1975 sería el año internacional de la mujer.

Toda esta situación que va generando el interés social de la mujer, va creando una estructura básica que va a dar al derecho de la mujer un lugar que se ha ganado a través de su propia lucha y que ha venido conforme a tener igualdad jurídica frente a los hombres, y está frente a él, en todos los planos de la vida social común.

Ahora bien, los planes que emergieron del Año Internacional de la Mujer (1975) fue sin duda el plan de acción mundial que intenta responder a los intereses de la mujer, para que

estos constituyan la base de la relación no solamente matrimonial sino la relación general jurídica, que establecen ideas sobre la igualdad jurídica del hombre y la mujer:

**ARTICULO 1°** “La igualdad entre mujeres y hombres significa igualdad en su dignidad y valor como seres humanos, así como iguales derechos, oportunidades y responsabilidades”.

**ARTICULO 5°** “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y responsabilidades en la familia y en la sociedad. Deben garantizarse la igualdad entre la mujer y el hombre en el seno de la familia; que es la única básica de la sociedad y el núcleo en que toman forma las relaciones humanas. El hombre debe participar de manera más activa, creadora y responsable en la vida de la familia para el sano desarrollo de ésta, a fin de permitir a la mujer que participe más intensamente en las actividades de sus comunidades y con miras a combinar eficazmente las tareas domésticas y profesionales de ambos miembros de la familia”.

**ARTICULO 6°** “La mujer al igual que el hombre exige se le den oportunidades para desarrollar al máximo sus posibilidades intelectuales. Las políticas y programas nacionales deben por tanto, proporcionarle acceso pleno e igual a la educación y a la formación profesional en todos los niveles, y es preciso asegurarse de que dichos programas y políticas la orientan deliberadamente hacia nuevas ocupaciones y nuevos papeles compatibles con sus necesidades de realización personal y los requisitos del desarrollo nacional”.

Es obvio que la lucha es eminentemente social a tal grado, de que se requiere que la mujer no sea discriminada en ningún sentido y tenga la misma igualdad jurídica frente a nuestro derecho.

Otra legislación mexicana que podemos citar, es una convención firmada en 1979, y que está fijada como la “convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”.

Esta convención denota su objetivo desde el artículo primero el cual establece: a los efectos de la presente convención la expresión “discriminación sobre la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, culturales y civiles o en cualquier otra esfera (Secretaría de Gobernación, México 1990).

La lucha de la mujer, sigue adelante y va buscando para si, mejores condiciones de vida. La misma convención sobre la eliminación de las formas de discriminación insta a los gobiernos a tomar medidas concretas.

Como en el Artículo 2º. El cual establece: “Los estados condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas y convienen en seguir por todos los medios apropiados, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto se comprometen a:

- a) Consagrar si aún no lo han hecho, en sus Constituciones Nacionales y en otra legislación apropiada, el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por Ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio.
- b) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación.

Es notable como una convención de esta magnitud va directamente a recoger toda la idea internacional, para intentar satisfacer un reclamo propio de la mujer.

Así tenemos que el artículo 4º de nuestra Carta Magna, presenta una amplitud en su aplicación, y por supuesto que está rodeada por diversas legislaciones que en un principio tratan de garantizar el trato igual de la mujer en el trabajo. En todos los ámbitos de el desarrollo económico y social de la sociedad en general, la mujer va a poder participar en estos, no porque lo digan las Leyes o porque en algún momento alguien se lo haya dicho, no.

Esto ha sucedido en virtud de que la mujer en la búsqueda de satisfactores económicos que le permitan tener y llevar una mejor vida ha entrado a participar en el desarrollo económico de los diferentes estados. Asimismo, encontramos mujeres campesinas, obreras, gerentes, profesionistas, investigadoras, diputadas, senadoras, etc. Y vemos que la mujer ha ido forjándose un lugar para ella y su desarrollo.

Ahora bien, para establecer la naturaleza de la garantía de igualdad entre el hombre y la mujer, al respecto el maestro Ignacio Burgos, opina: “Jurídicamente la igualdad se traduce en que varias personas, en número determinado, que se encuentren en una determinada situación, tengan la posibilidad y capacidad de ser titulares cualitativamente de los mismos derechos y de contraer las mismas obligaciones que emanan de dicho estado”. La igualdad está pues, demarcada por una situación determinada, por ende, puede decirse que dicho fenómeno solo tiene lugar en la relación y en la vista de un estado particular y definido”. Burgos, (1977).

En lo que concierne a la legislación de la protección de la mujer en su carácter de trabajadora y de víctima de los delitos llamados sexuales, tales como hostigamiento sexual, estupro, violación, etc., esta protección jurídica se ha implantado tomando en cuenta las diferencias naturales de carácter psicosomático entre el hombre y la mujer.

### **3.4 PREVENCIÓN DE ACCIDENTES**

#### **DEFINICIÓN**

Según la definición legal del Artículo 474: accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se presente. Ley Federal del Trabajo (1990).

Arias Galicia (1987) define un accidente laboral como toda lesión o perturbación psíquica o funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior, o la muerte producida por la acción repentina de una causa exterior que puede ser medida; sobrevenida durante el trabajo, en ejercicio de éste, o como consecuencia del mismo; y toda lesión interna determinada por un violento esfuerzo, producida en las mismas circunstancias.

#### **ANTECEDENTES**

Al ser aprovechada la máquina de vapor en la industria como medio eficaz para elevar la producción, proliferaron los accidentes ya que el incremento de las nuevas tareas requirió que trabajadores artesanos y campesinos se incorporaran a una actividad que les era totalmente desconocida y para la cual no fueron previamente adiestrados, no sólo para operar las máquinas, sino que ni siquiera prevenidos de los posibles riesgos y accidentes que las mismas representaban.

A partir de esta época, la atención de los empresarios e ingenieros se volcó hacia la investigación de este fenómeno, que cobraba proporciones alarmantes y causó un grave problema socio - económico.

De las investigaciones efectuadas se derivó una conclusión: que la accidentabilidad era originada fundamentalmente por condiciones mecánicas peligrosas y surge así, la seguridad industrial, pero con una orientación preventiva que se inclina fundamentalmente al control de las condiciones físicas o mecánicas inseguras.

Pronto se evidenció que a pesar de una adecuada instrucción y una correcta supervisión los accidentes seguían produciéndose y la conducta insegura de algunos trabajadores parecía ser el factor causal más importante.

Pero la inseguridad en el trabajo se encuentra en pleno desarrollo y se caracteriza fundamentalmente por la participación de las ciencias y de las técnicas humanas así como la participación activa del trabajador en la prevención de accidentes.

Gran parte del interés psicológico en el campo de los accidentes se ha centrado en la comprobación de las implicaciones de la teoría de la propensión de los accidentes, la que considera que la causa de los accidentes es el hombre mismo más que el ambiente físico. Dicha teoría sostiene la hipótesis de que ciertos individuos tienen como características permanentes una tendencia a tener accidentes o a comportarse de una manera que facilita la aparición de los mismos, esta característica puede predecirse a partir de algunos rasgos de la personalidad del sujeto, lo cual es posible identificar durante el proceso de selección.

## **ACCIDENTABILIDAD LABORAL**

Dentro de la literatura especializada en Seguridad Industrial el tema de la accidentabilidad laboral es uno de los más importantes y controvertidos, sin embargo es sólo en las primeras décadas de este siglo cuando los investigadores en materia de seguridad se interesaron en determinar las posibles causas que llevan a un trabajador a accidentarse, perdiendo el interés a través del tiempo.

Con el objeto de conocer las variables que han sido relacionadas con la accidentabilidad, se presentan algunas investigaciones.

## **FACTORES PERSONALES RELACIONADOS CON LA ACCIDENTABILIDAD**

### **a) Visión**

La visión defectuosa es una limitación física que predispone a los accidentes. Los test prueban que quienes sufren menos accidentes poseen generalmente mejor visión.

Tiffin (1958), ha confirmado que la visión desempeña un papel importante en la ocurrencia de accidentes. Demostró que los empleados que no tienen la capacidad visual requerida para el puesto de trabajo se accidentan con más frecuencia que los que si la tienen.

### **b) Coordinación Psicomotora**

En los estudios psicomotrices se considera la relación de los accidentes con variables tales como: habilidad manual, coordinación motora, coordinación visomotora y audiomotora.

Currie (1969) citado en Faverge (1975) publicó una investigación sobre la percepción del peligro, los resultados obtenidos indican que la velocidad de reacción y la evitación de un accidente depende de la pronta capacidad de percepción.

### **c) Personalidad**

Calderón (1982) se refiere a los individuos que demuestran una especial propensión a sufrir accidentes como poseedores de una personalidad en la que son frecuentes los cuadros depresivos y de estrés. Considera a dichos factores como causantes de una baja en el rendimiento laboral, en la capacidad y velocidad de tomar decisiones y resolver problemas, lo cual convierte al individuo en fácil presa de los accidentes.

En otra investigación realizada en Petróleos Mexicanos en donde se pretendía encontrar un perfil de personalidad del obrero multiaccidentado, Cruz (1982) comparó las puntuaciones obtenidas en la prueba de personalidad llamada Gordon, la cual fue aplicada a dos grupos de trabajadores, uno no accidentado y otro multiaccidentado; encontrando que los trabajadores no accidentados obtuvieron niveles ligeramente más altos en los rasgos de personalidad, sociabilidad y relaciones interpersonales. Destacando que de manera general los trabajadores no accidentados se encuentran mejor adaptados a su ambiente laboral, sobre el cual son capaces de ejercer un mayor control.

### **d) Capacitación**

La importancia de la capacitación de todos los trabajadores es fundamental para incrementar el grado de seguridad, ya que la destreza se adquiere generalmente en el mismo puesto de trabajo a base de experiencia.

Pero en ocasiones esta destreza se adquiere por el procedimiento de los tanteos y como resultado de una amarga experiencia, la adquisición de la destreza con ayuda de la capacitación y la asesoría puede ser un procedimiento claro y efectivo para reducir los accidentes.

López Selvas (1990) realizó un sondeo en 16 industrias metalmeccánicas en el Estado de Querétaro para determinar si existía relación entre la capacitación y los accidentes de trabajo, encontrando, que a mayor número de horas hombre dedicados a la capacitación se observa una menor tasa de accidentes e índice de siniestralidad.

### **e) Factores Psicosociales**

El Dr. Ross (1956) reportó que en una planta industrial con 1297 trabajadores, el grupo con mayor ausentismo no importando el tipo de causas, fue al mismo tiempo el que tuvo mayor número de visitas al departamento médico, el que registró el más alto ausentismo por enfermedad y también el que tuvo mayor índice de accidentes.

Davids y Mahoney (1957) encontraron que los multiaccidentados tienen disposiciones sociales menos positivas, menor optimismo y confianza.

Ruiz Salazar (1968) realizó un estudio en una empresa metalúrgica afiliada al I.M.S.S. determinó diferencias importantes entre el grupo de más alta accidentabilidad de un lapso de 5 años en el que figuraban trabajadores de 3 a 4 casos de accidentes en un año y el grupo de menor accidentabilidad previamente apareados por edades, tipo de trabajo, antigüedad, escolaridad y condición sociocultural.

Los resultados mostraron una diferencia muy marcada entre ambos grupos, especialmente en renglones tales como días perdidos o faltas injustificadas, días perdidos por sanciones y récord de amonestaciones.

## **PREVENCIÓN**

Es de fundamental importancia las actitudes ante la seguridad. Según las ideas normalmente admitidas, la actitud del sujeto es el estado que lo dispone a actuar de cierta manera en una situación dada y que conlleva una sinopsis del pasado y se modifica a través de las experiencias. Conociendo las actitudes, en un momento dado se podrían prever (al menos desde el punto de vista probabilístico) los comportamientos. La acción de prevención a nivel de las actitudes es muy importante, ya que parece posible modificarlas a fin de favorecer la seguridad, por medio de actividades de formación o de propaganda que busquen desarrollar el sentido de seguridad. Damos algunos ejemplos de acción de prevención. El personal directivo de una empresa tiene un papel esencial en la prevención de accidentes, sobre todo por la formación permanente que dan a los trabajadores; sin embargo cabe hacer notar que el sentido de la intervención se contamina con la naturaleza de otras intervenciones más comunes de los jefes que buscan más producción, si se obedece, no se modifica la actitud respecto de la seguridad, y si los comportamientos cambian, rápidamente se vuelve a las antiguas conductas cuando la presión es menos eficaz.

En realidad, esta acción del personal dirigente de dichas modificaciones son muy difíciles y lleva mucho tiempo conseguirlas; sin duda se logran algunas políticas de seguridad cuando estas conllevan una formación ordenada del personal y generalizada al conjunto de los miembros de la empresa que tienen relación con la seguridad.

En las acciones para favorecer la prevención de accidentes está una muy usual pero muy importante:

## **CARTELES DE SEGURIDAD**

Estos se colocan por todas partes en las fábricas y centros de trabajo, pero se conoce que sus efectos no son muy adecuados. Se podrá ver que el efecto de los carteles son inadvertidos.

El efecto de los carteles es más acentuado en los talleres de techo bajo, o en situaciones donde el mensaje resulta más pertinente. Nos limitaremos a dar sugerencias de Undeutsch (1966) y Bazan (1991).

- El cartel debe llevar una información concreta, también en forma más general una incitación positiva a prevenir los accidentes.
- La imagen debe presentar sin error la realidad y los detalles técnicos.
- La imagen debe buscar promover un comportamiento seguro en casos importantes.
- Los carteles deben ser claros y de fácil comprensión, deben llevar poco texto. El texto y la imagen deben adaptarse uno al otro y reforzarse mutuamente.
- Dentro de lo posible, la incitación debe ser positiva: hay que mostrar la actitud correcta y subrayar que quien adopta es un individuo capaz y, por ello, estimado y feliz.
- Los carteles deben colocarse en lugares que los favorezcan. No deben mezclarse con otras informaciones ni con publicidad comercial.

Otras acciones de prevención que podemos incluir son:

Grupos de discusión, programas donde los trabajadores participen analizando condiciones inseguras, proponiendo alternativas, preparando artículos del tema, boletines de seguridad, corrigiendo errores propios o de sus compañeros, etc.

La discusión de grupos se trata fundamentalmente, de tipo no directivo, durante la cual las informaciones necesarias sobre el cambio de actitudes ante los medios de protección provienen de los sujetos mismos, de manera relativamente independiente a petición explícita del psicólogo que dirige la discusión quien la anima en la dirección deseada.

Además los métodos de capacitación de seguridad deberán evitar conferencias o discursos en los que el hombre escucha pasivamente como es tradicional, y en cambio serán activos en la medida en que la actitud – operatoria se reconstruya constantemente, es decir, evolucione con la actividad del sujeto.

### **3.5 PREVENCIÓN Y CONTROL DE ESTRÉS EN LAS EMPRESAS**

Los directores de industrias y empresas continúan pensando que poner en acción programas antiestrés no forma parte de sus responsabilidades .

## **CONCLUSIONES**

En base a la revisión documental realizada se concluye: que el estrés es un fenómeno universal que afecta tanto dimensiones psicológicas como somáticas y sociales de los seres humanos. El estrés, hoy en día, ha sido una muestra del malestar de las sociedades industriales evolucionadas, donde el individuo, limitado en sus estructuras culturales, familiares y sociales adecuadas, reducidas a sus recursos individuales, psicológicos y físicos, no puede enfrentar satisfactoriamente las demandas de su medio cotidiano, laboral ni las modificaciones de éste.

Por todo esto corresponde en gran parte al mundo de las empresas, funcionarios y autoridades, crear las modificaciones de un medio social e individual propicio para salvaguardar la vida en esas sociedades; y corresponde a la seguridad e higiene en el trabajo la realización y promoción de todo tipo de condiciones y actividades a través de las cuales se alcance la seguridad y prevención de accidentes en el desarrollo del trabajo.

Que las mujeres cuentan con más elementos fisiológicos que los hombres para manejar el estrés, pero ya se exponen más o igual a eventos estresantes en la vida diaria. La situación social de la mujer ha evolucionado de manera significativa en estas últimas décadas que en toda la historia de la humanidad; y esta evolución ha traído consigo una serie de cambios y transformaciones que han generado circunstancias nuevas y nuevas contradicciones a esta generación que enfrenta la transición del Siglo XX al Siglo XXI.

Con respecto a la legislación laboral, educación, condición social y cultura de la mujer podemos concluir:

- a) La legislación laboral de la mujer en México, existe y se ha implementado una protección jurídica tomando en cuenta las diferencias naturales de carácter psicosomáticas entre el hombre y la mujer .

Es importante la idea de proteger los derechos de la mujer trabajadora, que es la que en un momento va a exponer no sólo su persona, sino que puede comprometer su salud y la de su familia. Y aunque la garantía le otorga igualdad de oportunidad, la legislación en general intenta protegerla, pero en la práctica siguen existiendo situaciones contrarias a derecho y honestidad.

- b) Se observó en dicha revisión que la educación es un factor fundamental para modificar valores, normas y actitudes en prácticas y pensamientos tradicionales que no corresponden con los requerimientos de sociedades en constante cambio; por lo que, reconocer en la educación representa un derecho y una responsabilidad social, implica que la educación debe responder a las demandas de la población y contribuir a elevar la calidad de la vida misma. Si bien nuestra sociedad está cambiando y los modelos culturales femeninos y masculinos están modificándose, aun persisten normas, valores

y actitudes que generan contradicciones para las mujeres, entre las normas internas y las diferentes formas de vida que puedan plantearse. Ya que la educación es muy importante no sólo para la mujer sino para todos, dado que la situación educativa nos proporciona preceptos o formas de análisis que no deben cumplir la función de repetir, de adaptar, sino de cuestionar los elementos de la instrucción como a los patrones sociales a las que deriva y retroalimenta.

Que el nivel de escolaridad alcanzado por las mujeres condiciona y transforma algunas de sus elecciones existenciales que se da de la equivalencia de: a mayor educación mayor distanciamiento de la mujer en relación a las pautas femeninas tradicionales. así como lograr mayores responsabilidades y calidad de vida, además de encontrar mejor empleo y valorado socialmente.

- c) Con respecto a la condición social de la mujer referimos que no es muy favorable ya que tiene que cumplir una doble jornada de trabajo que la sociedad le ha impuesto.

En este sentido la dualidad del rol laboral de la mujer, el trabajo doméstico y el trabajo fuera del hogar, impide en muchos casos, un desarrollo eficaz y un compromiso en un empleo. Por esto debe existir apoyo social y familiar a favor de la mujer para que se establezca una distribución equitativa de tareas del hogar ya que el trabajo doméstico no supe las categorías de experiencia que proporciona el trabajo fuera de él y si contribuye al bienestar psicológico de la mujer, además permite disminuir o remover parte de las alteraciones y trastornos físico - psicológicos que produce el trabajo doméstico a algunas mujeres. Por que el trabajo fuera del hogar le proporciona relaciones sociales, actividad específica agradable, una estructura de tiempo, independencia social y económica, así como una contribución a la sociedad y un status. Estas categorías de experiencia se han convertido en el mundo moderno en necesidades psicológicas.

Pero es importante marcar el hecho de tener una vida más activa y compleja puede ejercer alguna influencia de estresores en la percepción de los diferentes acontecimientos, así como en las atribuciones que sobre ella se realicen.

- d) La cultura de la mujer y de la sociedad en general está cambiando así como las normas, valores, actitudes e intereses, pero es importante que la mujer y el hombre se esfuercen para modificar los roles en la sociedad y tener mejores condiciones de trabajo y mejor calidad de vida.
- e) Con respecto a la seguridad e higiene en el trabajo se llegó a la conclusión que es fundamental el desarrollo de programas preventivos y programas de cambio conductual para disminuir factores de alto riesgo, como es el estrés para que ayuden a la mujer a manejar situaciones estresantes y amortigüen el impacto en su desarrollo físico, psicológico y social. Además para que le permita contar con las estrategias necesarias

aún antes de enfrentarse a esas situaciones y poder así prevenir problemas en su desarrollo y formas de afrontamiento inadecuadas que conduzcan a problemas de adaptación social y trastornos fisiológicos relacionados con problemas psicológicos ya que diversos investigadores como Hans Selye, (1980), S. Lazarus (1986) coinciden en señalar que el estrés es uno de los factores que contribuyen al desarrollo de enfermedades físicas y problemas de adaptación en los individuos.

- f) Considero que es favorable crear conciencia social en beneficio de la participación de la mujer en el desarrollo científico y tecnológico, para lo cual es menester crear la infraestructura educativa que les permita su temprana integración.
- g) Así como de fomentar el respeto y apoyo de los padres para las mujeres estudiantes en el seno familiar y que estudien hasta donde ellas puedan y quieran sin limitaciones.
- h) Resulta claro que la colocación de individuos con una alta necesidad de estructura en términos de reducción en el estrés, requiere mayores niveles de satisfacción, un alto nivel de auto-estima y muy posiblemente de un desempeño más efectivo, así como un considerable decremento de accidentes y enfermedades de trabajo.
- i) Para finalizar se proponen las siguientes medidas para las organizaciones como apoyo, no sólo a las mujeres sino a todos los trabajadores para el manejo y control de estrés.
  - Establecer y aplicar programas dedicados a trastornos cardiovasculares.
  - Programas para la prevención y tratamiento de estrés organizacional.
  - Programas de salud: como dejar de fumar, control de peso, control dietético; (azúcar, sal, colesterol).
  - Además establecer el servicio de ayuda psicológica en los centros de trabajo, para la mujer o el trabajador que lo requiera, teniendo desde la consulta, apoyo, o psicoterapia ya sea individual o de grupo, como se requiera. Y sobre todo manejar medidas a nivel preventivo para el control de estrés, es muy importante.

## BIBLIOGRAFIA

ACTA PSICOLOGICA MEXICANA. (1981) Revista Facultad de Psicología U N A M. Vol. I No. 1.

AGUIRRE E. (1986) Seguridad Integral en las Organizaciones. México, Trillas.

ALEXANDER F. (1950) La Medicina Psicosomática. Paris, Payot.

ALFARO MARTINEZ, RUIZ LOPEZ. (1985). Las Causas Psicológicas que originan los Conflictos en las Relaciones Laborales. Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, U. N A M.

ALONSO A.T. (1992). La Necesidad de Proteger los Derechos de la Mujer en el Trabajo. Tesis de Licenciatura Escuela de Derecho. Universidad del Valle.

ARIAS, G. (1986). Lectura para el curso de Metodología de la Investigación. México. Ed. Trillas.

ARIAS, G. (1987). Administración de Recursos de Recursos Humanos. México. Ed. Trillas.

ARREOLA VALDEZ, FLORES CARRASCO. (1986). Salud Mental y Doble Jornada de Trabajo en la Mujer. Tesis de Licenciatura. Escuela de Zaragoza, Psicología, U N A M.

BARDWICK, E. (1980) La Psicología de la Mujer. Ed. Alianza, Madrid.

BAZAN, A. (1991). Prevención de Accidentes Laborales: Un Enfoque Conductual. Psicología Actual, 4(10).

BAZTARRICA, J.M. (1970) El Factor Humano en la Seguridad. Medicina del Trabajo. Buenos Aires, Nos. 324-325 Enero Febrero .

BEBEL, A. (1989) La Mujer en el Pasado, en el Presente y en el Futuro. México. Fontamara

BLAU, FRANCINE D. MARIANNE A. FERBER (1986) The Economics of Women. Men and Work. Engle Wood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

BOSCH, G.C. (1982). La Técnica de Investigación Documental. México. U N A M.

BURGOA, IGNACIO (1977) Las Garantías Individuales. México, Porrúa.

CABRERA, LILIA.. (1989). Algunas Consideraciones sobre el "stress". Los Procesos Cognitivos y la Evaluación Académica. Tesis de Licenciatura. U N A M. Facultad de Psicología

CALDERON CORDOVA, H. (1982) Manual para la Administración del Proceso de Capacitación de Personal. México, Limusa.

- CANNON, W.B. (1932). The Wisdom of The Body. Nueva York; Norton.
- CANNON, W.B. (1980). Tensión y Ansiedad. Harper and Row Latinoamericano.
- CASTORENA, J. (1984). Manual de Derecho Obrero. México, D.F.
- COESPO-Memorias. (1992). Primer Encuentro Nacional "Mujer, Cultura y Sociedad". México, Puebla.
- COOPER C.L. and PAYNE R. (1978). Stress At Work, Wiley and Sons, New York.
- CRITERIOS PARA LA ELABORACION DE DOCUMENTOS PSICOLOGICOS (1997). Traducción Selectiva del "Publicación Manual of the American Psychological Association". Javier Alatorre Rico (traducción) Centro de Documentación, Facultad de Psicología, U N A M.
- CONSTITUCION POLITICA DE ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (1996) Ed. Sista.
- COMPAS, B; BANES, G.;MELCARNE, V. (1991): Perceived Control and Coping With Stress: A developmental perspective. Journal of Social Issues; Vol. 47, pp. 23-34.
- COMPAS, BRUCE (1987). Coping with stress during childhood and adolescence. Psychological Bulletin; May vol. 101 (3) pp. 393-403.
- CORELLA, LAURA G. (1980) La Mujer en el Trabajo. Edit. Fher, España.
- CRUZ, CARDONA VICTOR, SCHEIN, EDGAR H. (1982) Psicología de la Organización. México: Prentice Hall.
- CURIEL HINOJOSA. (1991). Orientación a la Mujer Mexicana en su Ambito Personal para el logro de su Educación. Tesis de Licenciatura. Universidad Panamericana.
- DAVIDS Y MAHONEY (1957) Personality Ddinamics, and Accident Proneness in an Industrial Setting. J. Appl Psychol. (41)
- DAVILA LETICIA, FERNANDEZ NORA. (1992). La Insatisfacción Laboral como causa de la Accidentabilidad en el Trabajo. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología U N A M.
- DIAZ HERNANDEZ. (1987). Autoestima de la Mujer que Trabaja. Tesis de Licenciatur. Facultad de Psicología. U N A M.
- DOMINGUEZ, BENJAMIN y VALDERRAMA, P. (1995). Estrés y Salud. Trabajo Impreso del Centro de Servicios Psicológicos. Facultad de Psicología. UNAM.
- DOWLING, COLETTE (1987). El Complejo de Cenicienta. Ed. Grijalbo México.
- ERWING, S. (1984). Conceptos Fundamentales de la Psicoterapia. Ed. F.C.E. México.
- FAVERGE JEAN, MARIE (1975) Psicología de los Accidentes del Trabajo. México, Trillas.

FRANCO MUÑOZ (1986). Stress/Tensión Emocional en el Trabajo. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología U N A M.

FREUD, S. (1980). Tensión y Ansiedad. Ed. Harper and Row.

FRIAS GABRIELA, LOPEZ MARGARITA. (1996). Actitud de la Mujer hacia la Mujer con Trabajo remunerado y no remunerado. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología U N A M

GACETA (1997). Organó Informativo de la U N A M, 10 de marzo Ciudad Universitaria.

GARCIA, R. F. (1977). Accidentes y Enfermedades Laborales. Revista de la S.T.P.S. México.

GARCIA, MOLINA. (1981). La Mujer y la Motivación en el Trabajo. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología, U N A M.

GOMEZ GONZALEZ J., LOPEZ MEJIA A. (1988). Factores Psicosociales que intervienen en los Riesgos de Trabajo. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología, UNAM.

GUIAS PARA LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO. (1990). S.T.P.S., ISSSTE, IMSS.

GUIA DIVISIONAL PARA LA TITULACION. (1993). Facultad de Psicología. División de Estudios Profesionales, Psicología del Trabajo. U N A M.

HENRICH H. W. (1979). Prevención de Accidentes Industriales. México. Ed. McGraw Hill.

I M S S . (1980). Lecturas en Materia de Seguridad Social. Seguridad e Higiene en el Trabajo. México.

INEGI, (1990). Censos Generales de Población y Vivienda, de 1970, 1990 y 1993.

INEGI. (1996). Estadísticas Demográficas No.7 , información correspondiente 1994.

IVANCEVICH, JOHN M. (1985) Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial. México. Trillas.

LA O.I.T. y el mundo de trabajo (1984) Ginebra Suiza.

LAZARUS R. Y FOLKMAN (1986) Estrés y Procesos Cognitivos. Martinez Roca Editores, Barcelona España.

LAZARUS RICHARD, FOLKMAN S. (1991) Estrés y Procesos Cognitivos. Ediciones Roca México.D.F.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. (1990). S.T.P.S. Edición actualizada.

LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO. (1995). México.

LOPEZ- MENA. (1984). Intervención Psicológica en la Empresa. Barcelona. Martínez Roca.

LOPEZ SELVAS. (1990) Relación entre Capacitación y Accidentes de Trabajo en la Industria Metal-Mecánica. Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, U N A M

MARTINEZ F. ALICIA (1993). Mujer, Gobierno y Sociedad Civil, Políticas en México. Tesis de Licenciatura, Universidad Latino Americana.

MASLOW, A. (1988). El Hombre Auto realizado. México: Colofón.

McKAY, M. DAVIS M. (1988). Técnicas Cognitivas para el Tratamiento del Stress. México Ed Martínez Roca.

MEDRANO ESTEVEZ. (1992). Efectos de la Doble Jornada de Trabajo en la Personalidad de la Mujer. Escuela de Psicología, Iztacala, U N A M.

MEMORIAS (1989). Simposium "Enfoque Multidisciplinario de los Riesgos en el Trabajo". Facultad de Psicología, UNAM

MENDIETA ALATORRE, ANGELES. (1981). Método de Investigación y Tesis Profesional. México. Ed. Porrúa, S.A.

MORRIS ROSENBERG (1979). La Autoimagen del Adolescente y la Sociedad. Ed Paidós, Buenos Aires.

MYRDAL. A. KLEIN, V. (1973). La Mujer y la Sociedad Contemporánea. Ed Península. Barcelona.

NAVA, RIOS J. (1977). Los Accidentes, sus causas y Prevención. México, Ed. Armo.

PAREDES, M. Y Cols. (1994). La Mujer Emprendedora. Encuentro-Emprendedor 7(2)

PENICHE, L. Y RUIZ, A. (1985). Psicología de los Accidentes. México. Ed. C.E.C.S.A.

PHELPS. STANLEE. (1990). La Mujer Segura de sí misma. Ed. Javier Vergara, Argentina.

PETTERSON, L. (1989). Copingby children undergoing stress fulmedical procedures. Some conceptual, methodological and therapeutic Issues. Journal of Consulting and clinical psychology Vol. 57 número 3 pp. 380-387.

PEREZ MENDIOLA. (1992). Una Propuesta de Educación Femenina como alternativa para el Logro de equidad entre el Hombre y la Mujer. Acatlán, Pedagogía. UNAM.

PIRET, ROGER (1968). Psicología Diferencial de los Sexos. Buenos Aires, Kapeluz.

PRODUCTIVIDAD Y RIESGOS DE TRABAJO. (1990) SERIE DE APOYO TECNICO. IMSS.

REVISTA AMERICA ECONOMIA. (1997). Investigaciones Periódicas, No. 117, Marzo

REVISTA DEL CONSEJO NACIONAL PARA LA E. E INVESTIGACION. (1982). Enseñanza e Investigación en Psicología. Vol. VIII. No.1 (15) enero - junio. México.

REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO E INSTRUCTIVOS. (1990). México. S.T.P.S., IMSS, ISSSTE.

REVISTA DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES. (1990) Vol. 6, Madrid.

ROSS W. D. (1956) Practical Psychiatric for Industrial Phisicians. Chasm C. Thomas, Springfiel, III.

RUIZ SALAZAR A. (1968). La Seguridad en el Trabajo es un Factor Económico y Humano. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Revista Mexicana del Trabajo, Marzo-abril, Tomo IX, núms. 5-6 México.

SALGADO MARTINEZ.(1987). El Cambio Social del Trabajo de la Mujer y su Condición Jurídica. Tesis de Licenciatura. Facultad de Derecho, UNAM.

SANCHEZ, MA. Y SOLIS DE ALBA. (1985). La Mujer y el Trabajo. Revista. Secuencias año 1. Vol.1 no. 4.

SANDOVAL, DOLORES. (1988). El Mexicano: Psicodinámica de sus Relaciones Familiares. México, Ed. Villicaña.

SALLES VANIA, Mc. PHAIL (1994). Nuevos Textos y Renovados Pretextos. Colegio de México.

SANDOVAL OCAÑA, J. (1990). Psicotrastornos Asociados al Proceso de Trabajo. Tesis de Licenciatura. Escuela de Psicología, Campus Zaragoza UNAM.

SANTIAGO ACOSTA. (1991). El Dolor de Cabeza como consecuencia de Estrés en el Trabajo. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM.

SECRETARIA DE GOBERNACION (1990). Bicentenario de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. (1789-1989). México.

SERIE AVANCES DE INVESTIGACION. (1982). No. 3. Procesos Salud - Enfermedad en la Mujer. No. 5. La Educación y el Trabajo en la Joven Mexicana. México, CREA.

SCHULTZ, D.P. (1988). Psicología Industrial. Ed. Interamericana.

- SELYE, HANS (1980). The Stress Concept Today. Associates San Francisco.
- SELYE, HANS. (1975). Tensión sin Angustia. Madrid. Ed. Guadarrama.
- SHERMAN, JULIA. (1978). Psicología de la Mujer. Ed: Marova Madrid.
- SNELL, D. y DOHRENWEND, B. (1978): Algunas Consideraciones en la Investigación sobre Eventos Estresantes de la vida.
- SODI-PALLARES, D. PONCE DE LEON, J. (1973). Concepto y Diagnóstico Electro-car Electrocardiográfico de la Insuficiencia Coronaria. Ediciones Ayers ICI, México.
- SPIELBERGER CHARLES. (1980). Tensión y Ansiedad. Edit. Harper Row Latinoamericana.
- STORA. JEAN B. (1992). El Estrés. Publicaciones Cruz O., S.A. DE C.V.
- TIFFIN, J. y MC CORMIK E. (1958). Industrial Psychology. Prentice Hall. Adaptación francesa de Sainsaulieu, Psychologie Industrielle (1967) P.V.F.
- URRUTIA, E. (1979). Imagen y Realidad de la Mujer. México. Diana.
- UNDEUTSCH, U. (1966). Analyse Psychologique des affiches pour La prevention des accidents du travail. Séminaire dans La prévention des accidents du travail, comunidad economica eurpea, Bruselas, Junio.
- VITE, SILVIA. (1986). Autoestima de Madres con Trabajo Doméstico y con Trabajo Remunerado. Tesis de Maestría, Facultad de Psicología, UNAM.
- WITKING, LANOIL, G. (1988). El Estrés de la Mujer. México, Grijalbo.
- WURTMAN, JUDITH. (1996). The Serotonin Solución. Columbine Fawcety E.U.A.
- ZEFF, SARA. (1996). How To Manage Stress for Success. American Management Asociación E.U.A.