

104  
2ej

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO



CAMPUS IZTACALA

EFFECTOS NEGATIVOS DE TIPO PSICOLOGICO  
EN MUJERES CON DOBLE JORNADA

**REPORTE DE INVESTIGACION**

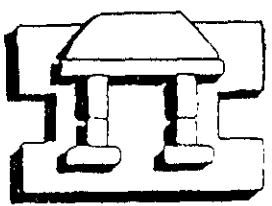
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

**LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

P R E S E N T A :

**MARTHA RODRIGUEZ CERVANTES**

DIRECTORA MTRA. ROSA MARIA HERNANDEZ RODRIGUEZ  
SINODALES: MTRO. JOSE ANTONIO RAMIREZ PAEZ  
MTRA. MARTHA ELBA ALARCON ARMENDARIZ



IZTACALA TLALNEPANTLA, ESTADO DE MEXICO.

1999.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**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.

## INDICE

<b>RESUMEN.....</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUCCION.....</b>	<b>4</b>
<b>CAPITULO I EL TRABAJO.....</b>	<b>8</b>
1.1 Conceptualización del Trabajo.....	8
1.2 División Sexual del Trabajo.....	9
1.3 El enfoque de género como herramienta para el análisis del Trabajo.....	11
1.4 Conceptualización del Trabajo Doméstico.....	14
1.4.1 Jornada doméstica.....	17
1.5 Conceptualización del Trabajo Asalariado.....	23
1.5.1 Inserción de la mujer en el mercado laboral.....	24
1.5.2 Sectores de inserción femenina .....	30
1.5.3 Condiciones laborales para las mujeres.....	33
1.6 Conceptualización de la Doble Jornada de Trabajo.....	39
<b>CAPITULO II SALUD Y TRABAJO.....</b>	<b>42</b>
2.1 Carga de trabajo.....	48
<b>CAPITULO III RELACION MUJER SALUD Y TRABAJO.....</b>	<b>51</b>
3.1 Efectos del Trabajo sobre la Salud femenina.....	51
3.2 Efectos Negativos de tipo Psicológico.....	60
3.3 Tipos de efectos negativos .....	63
3.3.1 Criterios Diferenciales de los Efectos Negativos de tipo Psicológico.....	65
3.3.2 Instrumentos de Evaluación .....	68

<b>CAPITULO IV: ESTUDIO DE CAMPO CON TRABAJADORAS DE LOS RESTAURANTES DE TOKS.....</b>	<b>73</b>
<b>4.1 METODOLOGÍA.....</b>	<b>73</b>
<b>4.2 RESULTADOS.....</b>	<b>76</b>
<b>DISCUSION Y CONCLUSIONES.....</b>	<b>80</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>86</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>91</b>

## RESUMEN

El presente estudio se marcó como objetivos diagnosticar y evaluar la presencia de Efectos Negativos de tipo Psicológico en una muestra de 25 vendedoras de los restaurantes "Toks", así como determinar que efectos negativos se presentan con mayor frecuencia en este grupo. El estudio se realizó mediante la aplicación de diversos instrumentos: Análisis Psicológico del Trabajo (APT), el cual permitió clasificar el puesto de trabajo a partir de sus exigencias neuropsíquicas y emocionales; el BMS II diagnosticó de manera diferencial los efectos negativos del trabajo; la Escala Sintomática de Estrés (ESE) exploró las manifestaciones psicósomáticas atribuidas al estrés y la Escala de patrones Subjetivos de Fatiga (PSF) la cual determinó el grado de fatiga en las trabajadoras. El diagnóstico del puesto de trabajo según el APT mostró la existencia de afectaciones psíquicas con efectos indeseados, sin embargo los resultados obtenidos con los otros instrumentos no indicaron dichas afectaciones a nivel grupal en este puesto de trabajo, en cuanto al estrés y la fatiga los resultados no indicaron afectaciones importantes, lo cual está mediado por algunas circunstancias que limitaron las respuestas de las trabajadoras, lo que no quiere decir que no existan, esto hace necesario una evaluación más profunda acerca de estos efectos.

## INTRODUCCIÓN

En los últimos 25 años la mujer ha aumentado su participación en el campo laboral, presentándose desde los años 80 un fenómeno llamado “feminización de la fuerza de trabajo” en todo el mundo y en particular en América Latina, según las estadísticas mundiales reportadas por la OMS (1994), la población trabajadora esta compuesta por mujeres entre un 30 y 60%. En México en las últimas décadas aumentó de un 12.9% en 1950, a 17% en 1970, a 26.6% en 1990 y a un 35% en 1995, del total de la población Económicamente Activa (PEA) (Encuesta Nacional de empleo, 1991 y Diario Oficial de la Federación, 1996).

Dicha participación ha aumentado principalmente en la rama de los servicios donde se registra una mayor ocupación de las mujeres. Según el INEGI (1992), su actividad se ha centrado en el sector terciario en un 70.27%, en el secundario 20.27% referido a la industria de alimentos, ropa y maquila general, sin embargo es claro que las mujeres siguen siendo minoría en los puestos de jerarquía; así lo indica el porcentaje tan pequeño de patronas, que es de tan sólo un 8.6%, frente al 91.4% de varones en el mismo rubro.

Conviene considerar que las estadísticas no han podido registrar bien todas las actividades remuneradas que realizan las mujeres principalmente en las zonas agrícolas y en el sector informal, sin embargo la incorporación femenina al mercado de trabajo ha sido más rápida que la masculina, pues mientras en ellos fue de 104.3% en ellas se registra un 261% (Centro Latinoamericano de Demografía, 1970-1990).

Algunas de las razones del incremento de la participación femenina en el trabajo remunerado son: crisis del modelo económico, crecimiento de hogares encabezados por mujeres, elevada migración de las mujeres del campo a la ciudad, urbanización creciente, expansión y diversificación del sector servicios, amplia reestructuración de la planta industrial, reducción de la fecundidad, incremento en los niveles educativos, cambios y modificaciones en la vida cotidiana y familiar entre otras.

Sin embargo el trabajo femenino se caracteriza por factores que marcan una desventaja social, económica y política con respecto a los hombres, que se refleja en: segregación ocupacional, no se ha modificado la división del trabajo por género, tampoco ha habido un incremento significativo en prestaciones, los salarios en promedio son menores a los que perciben los varones –aún en puestos de igual jerarquía –, alta frecuencia de informalidad en el empleo y condicionamiento por los tiempos del ciclo reproductivo, desvalorización social de la fuerza de trabajo femenina, aplicación contradictoria de la ley, imposición de consideraciones patriarcales, obstáculos sociales para escalar puestos, subocupación frecuente y doble jornada de trabajo (Teixeira, 1989; Garduño, 1994).

Si bien la participación femenina en actividades generadoras de ingresos ha aumentado, la distribución de las labores domésticas no ha cambiado por lo que la

mujer se ve enfrentada a la doble carga de trabajo, misma que contribuye a perpetuar condiciones de desventaja social, económica y política. Así vemos que las mujeres son un grupo postergado y vulnerable en condiciones de discriminación y subordinación, que influyen de manera determinante en su proceso de salud-enfermedad.

De esta manera están por demás justificados los estudios de la mujer, los cuales han significado una revolución epistemológica en los paradigmas de la ciencia, demostrando que es indispensable incorporar nuevos conceptos categorías y enfoques para el análisis de la salud femenina, que contribuyan a influir en la sociedad, por ejemplo: la reconceptualización de su rol, creando y proponiendo espacios donde se identifiquen entre sí, desarrollando formas de organización social, acciones de prevención y promoción de la salud y la reconceptualización de su trabajo remunerado y doméstico.

Por lo cual al orientar la investigación con mujeres es indispensable incluir la perspectiva de género, ya que este enfoque es una posición crítica del orden social el cual permite entre otras cosas, visualizar con mayor precisión las diferentes condiciones de vida, entre hombres y mujeres, así como las condiciones y la asignación de la mujer al campo laboral y de esta forma se puede comprender mejor como viven, enferman, accidentan y mueren las mujeres.

Al respecto algunos estudios basados en esta categoría, proponen que las condiciones de vida de la mujer trabajadora y las condiciones laborales, de estas son factores determinantes de su proceso salud-enfermedad. Por condiciones de vida se entienden las condiciones de salud, trabajo, calidad de vida, sexualidad, reproducción y medio ambiente; y las condiciones laborales se refieren a las situaciones dentro de una empresa.

Por lo que al analizar el trabajo de las mujeres se debe tomar en cuenta su condición de género y las características de su trabajo doméstico y asalariado que conllevan una doble actividad física, emocional y mental, lo cuales generan una serie de situaciones contradictorias y conflictivas que necesariamente repercuten en su proceso salud-enfermedad y en sus patrones de desgaste.

Sin embargo el área de la salud ocupacional femenina ha sido poco e insuficientemente estudiada. Los estudios realizados al respecto hacen referencia principalmente a problemas de salud reproductiva, parten de un esquema de daños directos, buscando agentes que se consideran riesgosos en el proceso laboral tales como sustancias tóxicas, condiciones ambientales, ergonómicas o mecánicas; recurriendo a mediciones ambientales, observación de posiciones o el funcionamiento de las herramientas (Garduño, 1994).

Al respecto, en México Ravelo (1995) realizó una evaluación de la investigación reportada, señala diversas perspectivas entre las que destacan estudios sobre las condiciones de trabajo, factores de riesgo, patrones de desgaste, organización de la producción, trabajo doméstico y doble jornada y expone que si bien en general la investigación social en nuestro país no se ha profundizado todavía la discusión teórica sobre la salud de la mujer en el trabajo, ya se esta explorando en ese sentido.

Sin embargo autoras como Burin (1992); Gómez (1993); Garduño y Márquez (1993) y Ravelo (1995) señalan que existe un vacío en la investigación de salud mental o de "Psicotrastornos" en mujeres trabajadoras y que las prioridades en la investigación son: el estudio de la salud en el trabajo a partir de los nuevos procesos tecnológicos y de modernización industrial, y la salud mental relacionada a procesos de trabajo ámbito doméstico, relaciones familiares y vida cotidiana .

Al respecto en los últimos años se han encontrado estrechas relaciones entre las alteraciones psíquicas y ciertas condiciones de trabajo, los hallazgos aunque pocos son de gran importancia, ya que manifiestan la relación entre las "cargas laborales" y los Psicotrastornos (Tovalin, 1996; Almanza, 1996; Dennerstein, 1994; Romito, 1994).

La relación entre Psicotrastornos y el proceso de trabajo se expresa en síntomas tales como: irritabilidad, agresividad, alteraciones del sueño y enfermedades psicosomáticas asociadas a condiciones como, ruido, supervisión estricta, rotación de turnos, escaso control ocupacional, etc.

Al respecto se ha abordado la cuestión de si tener un empleo, esta asociado a un mejor o peor estado de salud mental, los resultados son algo contradictorios; pero la mayoría indican mejora en la salud mental (Nathanson, 1980; Warr y Parry, 1982; Verbrugge, 1983; Herol y Waldron, 1985; Meddin, 1985; Baruch, 1987; Saenz, 1989 Citados en Romito, 1994)).

Otros indican que la mujer trabajadora se ve afectada por problemas de salud mental, y que su vulnerabilidad esta relacionada a su estado civil, número de hijos y edad de los mismos, sobrecarga de responsabilidades, roles tradicionales,, la doble jornada, la falta de soporte de redes de apoyo y la inclusión o no en grupos (Dennerstein, 1994; Doyal 1994; Romito, 1994).

En el campo de Salud Ocupacional el estudio de la salud mental, se ha abordado bajo la categoría de Efectos Negativos de tipo Psicológico; estos son Efectos no deseados, se manifiestan durante y después del trabajo, se expresan en los diferentes estados funcionales hombre y se deben en gran medida a la carga de trabajo y al esfuerzo mental que se emplea para realizarlo.

Los efectos negativos más estudiados en el ámbito laboral son: estrés , fatiga, monotonía, hastio psíquico y burnout, sin embargo, existe una gran confusión con respecto a los mismos, ya que no existe una definición unitaria y tampoco un criterio diferencial. Almirall (1995) señala que esto es difícil pero importante, pues la lucha contra los mismos demanda diferentes medidas, tanto en la organización del trabajo como de la selección y calificación del trabajador o trabajadora.

Los antecedentes mencionados nos llevaron a la necesidad de abordar la relación Mujer, Salud y Trabajo, tomando en cuenta su trabajo asalariado y doméstico, así como la implicación de los Efectos Negativos de tipo Psicológico desde una perspectiva de género.



Así se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Existen efectos Negativos de tipo Psicológico en las trabajadoras de los restaurantes “Toks” que tienen doble jornada de trabajo?.

Para llevarla a cabo fue necesario realizar una extensa revisión bibliográfica, el marco teórico resultante se expresa en los capítulos de esta tesis. De esta manera, el primer capítulo se centra en el estudio de el trabajo, el segundo capítulo aborda la relación salud-trabajo, mientras que el tercer capítulo versa sobre la relación entre mujer, salud y trabajo, en tanto que el cuarto capítulo muestra la propuesta metodológica con la que se aborda, el objetivo del estudio.

En el apartado de resultados muestra una ausencia total de Efectos Negativos de tipo Psicológico en las trabajadoras evaluadas, a pesar de que el Análisis Psicológico del Trabajo reportaban la presencia de los mismos en los puestos de trabajo estudiados.

Finalmente, después de las consideraciones hechas acerca de los resultados propongo algunas conclusiones y apreciaciones sobre esta investigación.

Creo que a pesar de que el APT encontró, que si existen evidencias de Efectos Negativos de tipo Psicológico y a pesar de que la evaluación individual no confirmó la presencia de dichos efectos, estos resultados poco significativos dependieron de algunas limitaciones. No obstante consideró que este estudio de carácter exploratorio contribuyó al desarrollo de la investigación de campo en salud mental de mujeres trabajadoras.

## CAPITULO I: EL TRABAJO

### 1.1 CONCEPTUALIZACION DEL TRABAJO

El trabajo es considerado como la actividad más importante en la vida del hombre debido a que le dedica la mayor parte del tiempo y es mediante el mismo que satisface sus necesidades. Es la condición fundamental de toda vida humana. A tal grado que se afirma que el trabajo ha creado al propio hombre, ya que gracias a esta actividad, éste ascendió paulatinamente de la escala animal hasta convertirse en humano, por lo que el trabajo juega un papel esencial en la historia de la humanidad (Engels, 1928).

El trabajo humano posee características específicas que lo diferencian del trabajo animal, como son la adaptación a situaciones imprevistas y la utilidad. Colson (1924) declara que “el trabajo es el empleo que el hombre hace de sus fuerzas físicas y morales para la producción de riquezas o de servicios” (Cit. En Georges, 1985) pero la característica esencial del trabajo es la transformación de la naturaleza; según Marx (1959) “el trabajo es en primer término un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción el intercambio de materias con la naturaleza, pone en acción las fuerzas naturales que forman su corporeidad, los brazos y las piernas, la cabeza y las manos, para de ese modo asimilarse bajo forma útil para su propia vida, las materias que la naturaleza le brinda, a la par, que de ese modo actúa sobre la naturaleza exterior de él y la transforma, modificando su propia naturaleza desarrollando las disciplinas que dormitan en él” (pág. 130).

Sin embargo, al hablar de trabajo no debemos separarlo de los grupos sociales, étnicos, y de los contextos culturales donde se efectúa; además de considerar la manera en que el trabajo es vivido y experimentado por quienes lo realizan.

Un ejemplo de lo anterior lo representa el trabajo manual. En algunas sociedades éste no es considerado como trabajo, ya que carece de un valor y es relegado a las clases consideradas como inferiores. En el caso de sociedades que tienen su base en la productividad, los ciudadanos que no se dedican a una actividad profesional son mal vistos por la misma. Otro ejemplo lo representa el trabajo doméstico, el cual no es considerado trabajo por que no produce bienes materiales y por lo tanto no es remunerado.

Debido a lo anterior, Georges (1985) considera necesario distinguir entre lo que se denomina trabajo y la actividad humana en general, así, un elemento que puede ayudar a hacer dicha distinción es su carácter impositivo; en la medida en que implica una obligación, se distingue en muchos casos de la acción que es libertad.

El trabajo impositivo conlleva como elemento importante la “obligación”, la cual se da a dos niveles, interno y externo; interno puede ser por vocación al servicio de la sociedad, externo por fuerza física (como en el caso de penitenciarias, los campos de trabajo), persuasión moral (cuando el individuo toma un empleo retribuido, no por necesidad económica sino bajo la presión de los valores y tabúes inherentes a la sociedad global) por necesidad económica; es la forma más frecuente de obligación que afecta a los fenómenos del trabajo.

Por otra parte, el trabajo puede ser acción cuando se nutre de una disciplina libremente consentida, que expresa la personalidad del sujeto y lo ayuda a realizarse. El trabajo que es libremente escogido es un factor de equilibrio psicológico, de estructuración de la personalidad, de satisfacción durable, Freud (1929) nos dice al respecto: "el trabajo es un fenómeno decisivo en el ascenso del hombre por encima de la animalidad, lo ha sido, desde el punto de vista del hombre social, en el despertar y la dinámica de las civilizaciones; lo es cada día, desde el punto de vista del individuo, para el grado de realización de cada uno y el balance de su destino particular" (Cit. En Georges, 1985).

Como se puede observar, el tema del trabajo y su definición ha sido ampliamente tratado, sin embargo para este caso en particular me referiré al término trabajo asalariado como toda actividad en la que existe un contrato escrito o no, mediante el cual una persona se compromete a desempeñar determinada tarea por algún tiempo, mediante un pago de cierta cantidad de dinero; dicha actividad se desempeña en comunidades denominadas centros de trabajo (Cortés, 1980, pág. 9) y por otra parte, a toda actividad que se realiza en el espacio privado (hogar) que produce bienes de consumo inmediato para la satisfacción de las necesidades sociales y no es remunerado, y por último al trabajo informal que hoy en día ha incrementado su presencia en nuestra sociedad.

Esta diferenciación entre lo que es trabajo asalariado o extradoméstico y trabajo doméstico o privado, surge en nuestra sociedad patriarcal capitalista con la llamada división sexual del trabajo; la cual se refiere a la distinción que se debe hacer entre sistemas económicos y sistemas sexuales.

## 1.2 DIVISION SEXUAL DEL TRABAJO

De inmediato es necesario plantear la cuestión de la distinción entre sexo y género. El sexo se refiere a las características biológicas de la persona, entre ellas la capacidad de procrear en la mujer. El género se refiere al conjunto de características adquiridas a lo largo de un proceso de socialización, características que van determinando la posición de los dos géneros ante toda situación social, en una jerarquía de dominación, subordinación entre hombres y mujeres, que abarca todos los aspectos de la vida y las relaciones humanas (Lozano, 1986).

La división sexual del trabajo abarca tanto el campo del trabajo asalariado como el del trabajo no remunerado. Cuando Engels (1928) afirma que el trabajo ha creado al hombre y que este es el medio por el cual se ha convertido en ser social, también considera que dentro de este marco se empezaron a formar los primeros grupos sociales y el primero de ellos fue la comuna.

Al principio la vida social se mantuvo dentro del marco de comunidades muy aisladas entre sí, el trabajo se realizaba de forma colectiva o común, posteriormente se desarrollaron tanto las funciones especializadas e individuales, como los instrumentos de trabajo dentro de cada comunidad, generando con ello una mayor producción de bienes, este excedente de producción propició el

intercambio entre comunidades (trueque) dando cambios fundamentales que hicieron posible una transformación de las comunidades, aumentando también la densidad de la población y provocando posteriormente que aquéllas (en tanto colectividades homogéneas) desaparecieran.

Cuando la comunidad se disuelve se va confinando a la mujer progresivamente a la elaboración de valores de uso para el consumo inmediato, además del cuidado y procreación de los hijos, separándola del trabajo productivo, en tanto que el hombre se dedica al trabajo extradoméstico, en el cual se producen los bienes y servicios de consumo, los cuales generan valores económicos.

Esta segregación de la mujer al ámbito privado y el desplazamiento del hombre al ámbito público se fundamenta en la procreación; tomando como base que la mujer embarazada no podía realizar algunas actividades y sólo ella podía amamantar al bebé después de su nacimiento. La situación se complica cuando las tesis biologicistas arriban a la conclusión de que las mujeres son incapaces fisiológicamente de realizar tareas consideradas como duras y peligrosas.

Al respecto, Lurguía (1977) menciona que “las tipologías sexuales radicalmente opuestas entre hombres y mujeres se producen por la división del trabajo. Si bien parten de diferencias biológicas, sobre estas diferencias se ha erigido en el transcurso de la historia una vasta superestructura, según la cual se asigna a la mujer y al hombre no sólo tipos físicos, sino características de temperamento, de carácter, de inclinación, de gustos y de dotes que se suponen inherentes a cada sexo (por ejemplo, la obediencia, sumisión y debilidad física, se consideraron atributos femeninos; en tanto que la fuerza, la rudeza y habilidad para dirigir atributos masculinos) los cuales son considerados caracteres sexuales secundarios biológicamente determinados” (pág. 221).

De esta manera se fue consolidando una tipología humana característica, cuyos orígenes económicos y sociales se esconden tras las apariencias de la diferencia biológica. La moral, cultura y la legislación de la sociedad de clases cumplen esta función de consolidación de las tipologías opuestas, masculinas y femeninas (Lurguía, op. cit).

La gran división social del trabajo por sexo, distingue los trabajos que generan valor de aquéllos que no pasan por el mercado ni por el reconocimiento en las cuentas nacionales. Estos últimos son socialmente necesarios, imprescindibles para el mantenimiento de los individuos y en particular de determinados conjuntos de ellos. (De Barbieri, 1996).

Con la división social del trabajo y la propiedad privada, se deriva la producción de ganancias gracias al intercambio de mercancías con lo cual aparece un grupo social importante: la “familia”, dentro de éste la cual la mujer se convierte en cimiento económico de la sociedad de clases, debido a que mediante este tipo de trabajo, la sociedad se prepara para la producción de mercancías que crean riquezas, la posición social y la pertenencia a una u otra clase se determinan en función de la cantidad de bienes que produce para el intercambio y para la obtención de ganancias. Ello no podría ser posible sin el trabajo que realiza la mujer, ya que ella está encargada de reconstruir la mayor parte de la fuerza de

trabajo del hombre a través de las materias primas que ella transforma en valores de uso para el consumo inmediato: alimentación, vestido, mantenimiento de la casa, educación y cuidado de los hijos; de no realizar ella este trabajo, el hombre tendría que pagar por estos servicios, decrementando así las ganancias producidas por el trabajo (Lurguía, 1977).

Sin embargo, en la medida que lo doméstico produce bienes de consumo directo y no bienes de intercambio para su realización y venta, no entra en la clasificación socialmente reconocida de trabajo que algunos autores han denominado trabajo "invisible". Invisible por que no se le reconoce valor económico, no forma parte del Producto Interno Bruto (PIB) de los países, y no cuenta con reconocimiento social, por lo cual no se denomina como trabajo sino (fatalmente) como "quehacer".

Por otra parte, el trabajo doméstico no sólo cubre las necesidades de la familia sin ningún costo, también cubre necesidades afectivas, trasmite conocimientos, valores y costumbres; con ello reproduce la ideología del capital, pues penetra los dominios de la conducta y logra, entre otras cosas, la disciplina que se requiere en la producción (Garduño, 1989, pág. 408).

De esta manera se observa que el papel que le ha tocado jugar a la mujer dentro de la sociedad de clases adquiere un carácter social y no natural como suele aún pensarse.

### 1.3 EL ENFOQUE DE GÉNERO COMO HERRAMIENTA PARA EL ANÁLISIS DEL TRABAJO.

La categoría de análisis que nos puede ayudar a explicar el carácter social e histórico del papel de la mujer es la de "género". La perspectiva de género sin duda, permite analizar la diferencia de roles que la cultura ha legitimado en varones y mujeres. "Las variaciones entre lo considerado femenino y masculino, constata que a excepción de lo relativo a la maternidad, se trata de construcciones culturales...ya que...no es lo mismo el sexo biológico que la identidad asignada o adquirida; si en diferentes culturas cambia lo que se considera femenino o masculino obviamente dicha asignación es una construcción social, una interpretación social de lo biológico (Lamas, 1986).

La investigación de este tema ha sido abordada por un sin número de autoras como son Lamas (1986) Rubín (1986) y de Barbieri (1992) que consideran que el género es una construcción cultural sobre las diferencias anatomofisiológicas, de modo que los roles sociales asignados a hombres y mujeres pueden explicarse por los factores sociales responsables de tales roles y no sólo en función de las diferencias biológicas. Así pues, la categoría de género como base de una teoría sólida sobre las relaciones de género permitirá distinguir lo social de lo biológico.

Para Breilh (1993), la categoría de género es una herramienta indispensable para el estudio de la mujer, ya que no la estudia solamente a ella, sino también al hombre desde un punto de vista social y biológico.

Existen diversas definiciones de la categoría de género según la disciplina desde donde se aborde, así tenemos la que integra los factores sociológicos y la que la define tomando en cuenta los aspectos psicosociales.

La perspectiva sociológica centra su análisis en creencias, valores, normas, conductas, etc.

Mientras que la psicológica, se centra más en la conformación de la identidad genérica. Así, Raguz (1995) propone la definición de género psicológico o identidad genérica, “La identidad que cada persona construye de sí misma se encuentra marcada tanto por aspectos de sexo biológico (sexo cromosómico, constitución hormonal y genital) que lo llevan al desarrollo de una identidad sexual biológica (yo como macho o hembra), como por aspectos sociales, (creencias, valores, estereotipos de roles e identidades genéricas y de relaciones entre varones y mujeres, una ideología del género) que son temporalmente internalizados y que llevan, a lo largo de la vida, a la construcción (desconstrucción y reconstrucción) de una identidad sexual genérica (yo como hombre o mujer en una sociedad dada) (pág. 35).

Así, el género es una construcción no sólo psicológica sino también social. Como dice Basow (1992) el género es construido por la gente, no por la biología, existe a nivel personal y a nivel cultural; la masculinidad y femineidad son constructos sociales, moldeados por la historia, la cultura y los procesos psicológicos (cit. En Raguz, 1995)

Por lo que no resulta difícil entender por qué l@s investigador@s feministas se interesaron tanto en la distinción (sexo/género) que introduce el concepto de género. Con esta distinción se puede enfrentar los argumentos biologicistas. Ya no se puede aceptar que las mujeres sean, “por naturaleza” (o sea, en función de su anatomía, de su sexo) lo que la cultura designa como “femeninas”: pasivas, vulnerables, etc; se tiene que reconocer que las características llamadas “femeninas” (valores, deseos, comportamientos) se asumen mediante un complejo proceso individual y social: el proceso de adquisición de género.

- a) La asignación de género: se realiza en el momento de nacer a partir de la apariencia externa de los genitales (mujer o varón).
- b) La identidad de género: se establece a la edad en que el infante adquiere el lenguaje (entre los dos y tres años) y es anterior a su conocimiento de la diferencia anatómica entre los sexos. Desde dicha identidad, el niño estructura su experiencia vital; el género al que pertenece lo hace identificarse en todas sus manifestaciones: sentimientos o actitudes de “niña” o “niño”, comportamientos, juegos, etc. Después de establecida la identidad de género, cuando el niño se sabe y asume como perteneciente al grupo de lo masculino y una niña al de lo femenino, ésta se convierte en un tamiz por el que pasan todas sus experiencias. Ya asumida la identidad de género, es casi imposible cambiarla.

- c) El papel (rol) de género: se forma con el conjunto de normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino. Aunque hay variantes de acuerdo con la cultura, la clase social, el grupo étnico y hasta el nivel generacional de las personas, se puede sostener una división básica que corresponde a la división sexual del trabajo más primitiva: las mujeres paren a los hijos y por lo tanto, los cuidan, así lo femenino es maternal, lo doméstico, contrapuesto con lo masculino como público. La dicotomía masculino-femenina, con sus variantes culturales, establece estereotipos, las más de las veces rígidos, que condicionan los papeles y limitan las potencialidades humanas de las personas al estimular o reprimir los comportamientos en función de su adecuación de género (Lamas, 1986, p. 114).

Lo que da fuerza y coherencia a la identidad de género es la existencia de distinciones sociales aceptadas entre hombres y mujeres, pero hay que tener en cuenta que si el género es una distinción significativa en gran cantidad de situaciones, es por que se trata de un hecho social, no biológico. Si bien las diferencias sexuales son la base sobre la cual se asienta una determinada distribución de papeles sociales, esta asignación no se desprende "naturalmente" de la biología, sino que es un hecho social, por ejemplo, la maternidad sin duda juega un papel importante en la asignación de tareas, pero no por parir hijos las mujeres nacen sabiendo planchar y coser.

Es importante analizar la articulación de lo biológico con lo social y no tratar de negar las diferencias biológicas indudables que hay entre mujeres y hombres, pero también hay que reconocer que lo que marca la diferencia fundamental entre los sexos es el género (Lamas, op. cit).

De esta manera la categoría de género nos permite visualizar las diferentes condiciones de vida, entre los hombres y mujeres y como también determina el desarrollo y asignación del campo laboral femenino. La construcción social de género ha impuesto a lo largo del tiempo esquemas que hacen vivir de manera diferente a varones y mujeres y por tanto su quehacer por la vida, asignándoles socialmente roles con características diferenciadas, basadas en supuestos biológicos (Garduño, 1989. P.18). También permite delimitar con mayor claridad y precisión cómo la diferencia cobra la dimensión de desigualdad. Algunos autores consideran que dicha transformación se da en el terreno del parentesco; otros que la desigualdad se funda en la asimétrica distribución de las tareas; pocos más ubican el origen de la subordinación en el territorio de lo simbólico, especialmente en las estructuras de prestigio.

Por otra parte, es indispensable señalar que en sociedades como la nuestra las relaciones de género son asimétricas: los varones ejercen el poder sobre las mujeres como grupo, lo que se expresa en inequidad social (Almanza, 1996).

Como se ha planteado antes, además de incluir esta categoría, para comprender los problemas de salud laboral femenina, debemos reconocer al trabajo como uno de los ejes que estructuran la vida social y particular de cada uno de los sexos, detallando además en que consisten los trabajos femeninos, sólo así se podrá entender que tanto el trabajo remunerado como el doméstico, son determinantes

del modo de vivir, enfermar y morir y por tanto del perfil de enfermedad de las mujeres.

#### 1.4 CONCEPTUALIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO

Por largo tiempo se ha discutido acerca del papel de la mujer en la sociedad, cuando se habla de ello hacen su aparición las interpretaciones biologicistas, las cuales reducen a su origen natural dicho papel, apoyándose en las diferencias sexuales, su capacidad reproductiva y en los rasgos cromosomáticos.

Esta visión biológista induce a pensar que las diferencias entre ambos géneros se regulan por procesos biológicos inherentes, naturales e inalterables a las mismas.

Así algunas autoras reflexionan acerca del binomio Mujer-Naturaleza y la distribución social de sus funciones.

Lamas (1986) refiere: “ Si bien las diferencias sexuales son la base sobre la cual se asienta una determinada distribución de los papeles, no se desprende naturalmente de la biología sino que es un hecho social” (pág. 189).

Al respecto Basaglia (1983) menciona: “La mujer tiene la menstruación, queda embarazada, pare, amamanta, tiene la menopausia. Todas las fases de su historia pasan por las modificaciones y alteraciones de un cuerpo que la ancla sólidamente a la naturaleza. Esta es la causa de que nuestra cultura haya deducido que todo aquello que es mujer lo es por naturaleza” (pág. 30).

Alvarez (1989) dice: “ No hay fundamento científico en la biología para afirmar la existencia de una base biológica, que haga necesario adjudicar ciertas tareas y conductas a uno u otro sexo. En el género humano lo biológico no conduce a jerarquías sociales y no existen explicaciones que comprueben lo contrario” (pág. 228).

Cervantes (1993) menciona: “Las desigualdades sociales entre el hombre y la mujer no están biológicamente determinadas, sino socialmente construidas”. Se reconoce que el hombre y la mujer tienen diferencias biológicas notorias; sin embargo, es en el proceso de socialización donde se atribuyen a ambos valores diferentes confinando a la mujer a la sexualidad concebida como naturaleza, frente al despliegue social atribuido al hombre.

Así, estas caracterizaciones biologicistas se transforman en un pretexto para que la sociedad le destine funciones que históricamente le son útiles al sistema, imponiendo limitaciones para que la mujer se incorpore a las actividades productivas de la sociedad y básicamente se le ha asignado un papel reproductivo dentro del hogar (es decir, el trabajo doméstico). En tanto que al hombre, se le ha asignado el papel de productor de bienes materiales, el cual es más valorado y reconocido porque produce valores de intercambio, con los cuales se adquieren bienes materiales y de esta manera mantiene y eleva su nivel de clase social, lo cual le da un estatus dentro de la sociedad.



Sí junto a ello analizamos la importancia del trabajo doméstico, sabremos que éste no radica solamente en la procreación y cuidado de la familia, sino que además se encarga de la reconstrucción de la mayor parte de la fuerza de trabajo del hombre (principalmente el proletariado) a través de las materias primas que la mujer transforma en valores de uso inmediato, cubriendo de esta manera las necesidades del grupo doméstico, con un costo mucho menor al de los sustitutos del mercado; por tanto la fuerza de trabajo resulta más barata y como ya se mencionó cubre necesidades afectivas, transmite conocimientos, valores y costumbres, reproduciendo así la ideología del sistema capitalista (Garduño, 1989; pág. 407).

Al respecto, Almanza (1996) menciona que “ el trabajo doméstico ha sido tradicionalmente catalogado por el marxismo como trabajo improductivo, debido a que no produce plusvalía en el mercado pues no participa en él. No obstante, el trabajo doméstico se muestra como una parte fundamental del capital en la medida que es uno de los elementos que contribuyen a la reproducción de la fuerza de trabajo y es un requisito indispensable para la sobrevivencia de la familia.

El trabajo doméstico, entonces es útil, concreto, y produce valores de uso, está supeditado a las relaciones de producción dominantes, pero ajeno a ellas, situado en la esfera privada de la familia que al garantizar la reproducción de la fuerza de trabajo participa en forma indirecta en la producción de plusvalía” (pág. 107-108).

El problema de la definición del trabajo doméstico, consiste en que se desconoce qué actividades debe comprender, además de que en muchos casos éste no se percibe, ni se valora como trabajo por sus actores, por lo cual dicha definición es tan variada como autores la aborden; por ejemplo, las definiciones dadas por instituciones con capacidad para imponer doctrinas y sentencias. Sin embargo, también se considera trabajo doméstico, el que sus actores consideren como tal, coincidan o no en los criterios de instituciones. Algunos autores proponen las siguientes definiciones:

Jelin y Feijó (1983) definen el TD como “las tareas ligadas al mantenimiento cotidiano de los miembros adultos y a la socialización y cuidado de los niños dentro de la unidad domestica a la cual pertenece la mujer” (pág. 149).

Durán (1987) propone como definición de trabajo doméstico a “todas aquellas actividades que permiten la subsistencia de un grupo social, “la familia” mediante el cumplimiento de tareas tales como: tareas de reproducción, ejecución, gestión y socialización y atención afectiva” (pág. 51).

Flores (1989) dice “ El trabajo doméstico lo vamos a entender como el factor de las necesidades sociales, organizado en forma privada, en tanto no se realice bajo la dirección centralizada del capital, ni se asuman las formas cooperativas de la división del trabajo asalariado, ni encierra la asignación de tiempos específicos y/o determinados, la fuerza de trabajo que en este ámbito se desarrolla y se genera pasa a ser un tributo individual y obviamente no remunerado” (pág. 93).

Breilh (1991) menciona que: no se puede hablar de trabajo doméstico sin hablar de la práctica social doméstica (PSD), la cual incluye a la práctica social individual (PSI), y a la práctica social privada (PSP). La primera se refiere a actividades

culturales y políticas por medio de las cuales la familia mantiene su estatus de clase y de género humano. La PSP, son actividades básicas de supervivencia que incluye el trabajo doméstico básico (TDB) que comprende tareas de reproducción, gestión y ejecución y socialización y atención afectiva (pág. 32).

Sánchez (1991) señala al trabajo doméstico como trabajo que transforma mercancías y produce servicios como valores de uso directamente consumibles, mediante el cual se realiza una parte fundamental del mantenimiento, reposición y reproducción de la fuerza de trabajo y de los integrantes de la unidad doméstica donde aquél se realiza (pág. 67)

Para García y De Oliveira (1994) el trabajo doméstico, comprende las actividades requeridas para el mantenimiento cotidiano de la familia y la crianza de los niños. Está es no remunerado y generalmente se lleva a cabo por mujeres (pág. 25).

Según todo lo anterior, el trabajo doméstico lo vamos a entender como el satisfactor de determinadas necesidades sociales, organizado en forma privada, en tanto no se realiza bajo la dirección centralizada del capital, ni asume las formas cooperativas de la división del trabajo asalariado, ni encierra la organización de tiempos específicos y/o determinados; la fuerza de trabajo que en este ámbito se desarrolla y se genera pasa a ser un atributo individual y obviamente no remunerado, se presenta como un objeto social y a su vez como un objeto natural, concebido de forma abstracta y no como el producto de relaciones sociales históricamente determinadas.

El trabajo doméstico, el trabajo de ama de casa en tanto genera vida produce para la subsistencia, creando valores de uso; en este sentido mientras no se adquiera claridad de esta dualidad, se continuará afirmando que el ama de casa sólo crea valores de uso para sí y su familia, particularizando en ello su función social hasta ahora determinada también por el contexto cultural y social.

En el nivel económico, el TD contribuye de manera directa al ahorro del dinero, en tanto que la mujer en la mayoría de los casos, desarrolla las tareas domésticas; situación que al capitalismo le representa un ahorro porque de esta manera se le atiende a la familia de manera "natural", como hemos visto; la mujer al ser un sujeto genera transformaciones de materia prima (alimentos), que limpia lo que se ensucia, que sacude lo que se empolva, etc. Está contribuyendo al ahorro del pago de un salario por la ejecución de dicho trabajo. Lo doméstico sale de un horario que establece el término de una jornada, es un trabajo aislado y apropiado de manera individual, llevando a una situación privada a quien lo ejecuta de manera que obstaculiza el contacto y la relación de tipo social, a diferencia de la jornada asalariada.

Como se puede observar en todas estas definiciones, se hace referencia a que el trabajo doméstico tiene como principal función el mantenimiento, la subsistencia y es el principal satisfactor de las necesidades de un grupo social, "la familia"; por lo cual durante mucho tiempo se tomó como unidad de análisis a la familia entendida como: "grupo de personas que comparten, lazos de parentesco". Sin embargo, algun@s autor@s opinan que para un mejor análisis del trabajo doméstico es necesario tomar a la unidad doméstica, entendida como: "Un grupo

personas que viven dentro de una residencia, sin que necesariamente estén relacionados por lazos de parentesco”.

Por otra parte, es también muy importante dentro del análisis la autodefinición de las amas de casa como trabajadoras o no.

En este estudio mi postura coincide con la definición propuesta por Durán en 1987 donde agrupa 4 tipos de tareas: reproducción, gestión, socialización y atención afectiva; también considero la aportación que hace acerca de la importancia de la medición del trabajo doméstico, lo cual puede ayudar a las mujeres que realizan este tipo de actividad a autodefinirse.

#### Definición de las tareas propuestas por Durán:

- 1- **Tareas de reproducción:** Consisten en todo lo que se relaciona con el embarazo, parto y lactancia. Este tipo de tareas son las que tienen menos diferencia, entre una y otra unidad doméstica, pero aún así, se deben considerar el número de gestaciones, tipo de atención durante la gesta y alumbramiento, lactancia materna o artificial, planeación familiar y posición de cada familia en el ciclo vital.
- 2- **Tareas de ejecución:** Consisten en actividades dirigidas a la manipulación de objetos con el fin de mantener su utilidad (limpieza, alimentación y vestido); son las más visibles y las más factibles de cuantificar y medir según criterios de calidad. En cada unidad poco compleja cabe diferenciar más de una docena de tareas de ejecución que a su vez pueden evaluarse en una escala de 0 a 10, según la calidad o perfección con que se ejecutan y según la complejidad de materiales que han de utilizarse para realizarla.
- 3- **Tareas de gestión:** Son tareas que implican trámites, relaciones legales o formales con instituciones, con la escuela de los niños, pagos de servicios, etc. El tiempo de gestión aumenta cuando la unidad doméstica produce o consume bienes y servicios muy heterogéneos; el tiempo dedicado a esta tarea entre los miembros de la unidad, es 10 veces mayor en algunas unidades domésticas que en otras.
- 4- **Tareas de socialización y atención afectiva:** Estas tareas se caracterizan porque son las más lejanas a la idea común de trabajo doméstico, no hay una relación visible de intercambio económico (dentro de la casa). Cuando estas tareas se desplazan parcialmente al sector extradoméstico es más fácil su comprensión, como un trabajo e intercambio de dinero; ejemplos : pagar por compañía, consulta psicológica, servicios religiosos, favores sexuales, Etc.

#### 1.4.1 JORNADA DOMESTICA

Durante largo tiempo se habló de la homogeneidad del trabajo doméstico (todo mundo hace lo mismo y no tiene ninguna dificultad para hacerlo). Sin embargo, investigadores como Garduña, 1989; Durán, 1987; Ramírez, 1990 y Breilh, 1991, han demostrado que la jornada doméstica se modifica por la situación social en

varios niveles: en función de la condición de clase, la composición de la familia, las actividades de sus miembros y por las características de la misma ama de casa.

Dich@s autor@s caracterizan al trabajo doméstico como: continuo, heterogéneo, complejo y pesado.

- a) Continuo, porque las necesidades de la vida cotidiana se extienden día y noche. Al respecto Doyal (1994) menciona: “ No existen limitaciones a lo que puede esperarse que haga una mujer en un periodo dado de tiempo y no se reconoce su derecho a días de descanso o ni siquiera a una pausa para las comidas. Su jornada laboral puede ser inacabable y muchas tienen dificultades para separar las horas de trabajo de las dedicadas al reposo o al “ocio”. De hecho, las mujeres con criaturas pequeñas pueden no estar nunca realmente libres de servicio, pues su jornada laboral abarca incluso las horas en que los demás duermen” (pág. 26).
- b) Heterogéneo; el trabajo doméstico contiene diferentes tipos de tareas, que implican un gran volumen de las mismas, el ritmo y la calidad de ejecución son diferentes en cada unidad familiar.
- c) Complejo; el ama de casa debe responder a diversas exigencias al mismo tiempo por ejemplo: organizar el gasto y cuidar a los niños o enfermos.
- d) Pesado; en los países del tercer mundo y en algunas zonas rurales del mundo desarrollado, a las mujeres les corresponde subsanar los efectos de la pobreza para toda su familia. A menudo esto supone un trabajo físicamente más duro y una jornada más prolongada que la de los hombres, incluso durante el embarazo y lactancia. En muchos de los países más pobres, se requieren entre 60 y 90 horas semanales de trabajo duro para mantener apenas un nivel mínimo de vida bajo los rigores de la recesión económica. Por ejemplo: en algunas regiones las mujeres se tienen que encargar del abastecimiento de agua para sus viviendas; estudios realizados indican que, en determinadas situaciones, el esfuerzo que supone dicha actividad, puede llegar a consumir una cuarta parte o más de la ingesta diaria de alimentos de las mujeres. Además de ocuparse del abastecimiento de agua, muchas mujeres también son responsables de obtener una cantidad adecuada de combustible para cocinar, hervir el agua y calentar e iluminar la casa. En todo el mundo, las mujeres transportan cargas de hasta 35 kilos, cubriendo distancias de hasta 10 kilómetros para llegar a su casa. Además muchas mujeres trabajan directamente en la producción de alimentos para sus familias o crían aves de corral o pequeños animales.

Como el trabajo doméstico es una línea de investigación muy reciente, aún no cuenta con una metodología para su medición. Para lograr tal objetivo se han retomado seis aspectos con los que diversos estudios han medido el trabajo asalariado, pero que también pueden ayudar a medir el trabajo doméstico, dichos aspectos son: remuneración, duración de la jornada, tipos de tareas y dureza del trabajo, autonomía, ritmo de trabajo, valoración subjetiva y grado de satisfacción.

A) Remuneración: la mayoría de las amas de casa no reciben ninguna remuneración por las actividades realizadas en casa, ellas las realizan como

parte de sus responsabilidades ( las responsabilidades domésticas en todas las edades y estadios del ciclo de vida, aparecen como tareas “naturales” para la mujer, donde no tiene posibilidad de elección no son percibidas como tareas impuestas por otras o por una fuerza externa, sino como parte de la esencia de ser mujer (Jelin y Feijoó, 1983).

Esta cesión de su actividad a la unidad doméstica es indeterminada en el tiempo y en la cantidad y calidad de la misma; por ejemplo: cuando la mujer se divorcia o los hijos se independizan, se pone un límite temporal a esta cesión de la fuerza de trabajo; en cuanto a la calidad e intensidad del trabajo doméstico, dependen de la individualidad de la persona y de algunos otros factores (en el caso de la intensidad, esta depende del número de hijos, de si tiene o no trabajo extradoméstico, familiares enfermos, etc.).

Para que el ama de casa pudiera evaluar si su trabajo en el hogar es una inversión buena o mala, tendría que realizar una comparación entre el precio de la hora de trabajo remunerado y el valor obtenido a través de su trabajo y de esta manera observar si esta relación de intercambio dentro de la unidad doméstica le es favorable o no.

B) Duración de la Jornada: una de las características más importantes del trabajo doméstico en todo el mundo es su horario ilimitado. La mayoría de las investigaciones consideran que es muy grande la carga de trabajo que tienen las mujeres y que este tipo de trabajo no permite una división clara entre tiempo de trabajo y tiempo libre. Así, las actividades de distracción en general se realizan en el hogar (como por ejemplo, ver televisión, que es la más común), pero a la vez se aprovecha ese tiempo para efectuar las actividades menos pesadas como remendar alguna ropa, planchar, etc. Durante los fines de semana, las vacaciones y las fiestas, se puede advertir la cantidad de actividades que realizan las mujeres para preparar el descanso o la diversión de la familia (Sánchez, 1991)

Al respecto Jelin y Feijoó (1983), realizaron una revisión de varios estudios y encontraron que el tiempo dedicado a la tarea doméstica por el ama de casa varía según el número de hijos y la Edad del niño menor en la unidad doméstica. Por otra parte si la mujer realiza trabajo extradoméstico, el tiempo varía inversamente con el tiempo de trabajo extradoméstico de la mujer, o sea, la mujer tiene menor número de horas de trabajo doméstico ya que lo realiza con mayor intensidad; también varía por el uso de servicio doméstico remunerado y en la cantidad de tiempo que otros miembros de la familia dedican a la tarea doméstica (pág. 195).

Tomando en cuenta lo anterior Jelin y Feijoó (1983) retoman a Oakley (1974) el cual presentó datos que mostraron que en Estados Unidos la mujer dedica 51 horas al trabajo doméstico y en Francia 82 horas aproximadamente, dicho autor incluye que: “ La cantidad de tiempo invertido en el trabajo doméstico no muestra una tendencia a la disminución cuando aumenta la disponibilidad de artefactos domésticos o cuando las oportunidades para el trabajo de la mujer fuera de su hogar se expanden” (Pág.195).

De Barbieri (1980) menciona que: “Los niveles de vida guardan relación directa con el trabajo doméstico. En unidades de jefes obreros especializados, donde los niveles de vida son más altos, es donde el trabajo doméstico es mayor; y en la de los obreros semiespecializados y no especializados es donde es menor. ¿Por qué?, Porque sencillamente no hay sobre qué realizarlo. En este nivel social no se verifican los procesos de compra de servicios y de trabajo doméstico que puede reducir el tiempo invertido por las amas de casa; en otras palabras, el salario del esposo actúa determinando directamente el tiempo del trabajo doméstico, mediado por el tipo de unidad doméstica, el trabajo de la esposa y otros integrantes de la unidad doméstica”.

Por su parte Jelin y Feijoó (1983) mencionan que en México en un estudio con obreras, se encontró que hay variaciones en el tiempo dedicado al trabajo doméstico, según la categoría profesional del marido, el ciclo de vida familiar y el tipo de trabajo extradoméstico realizado por la mujer. Así, en promedio las mujeres que tienen trabajo extradoméstico dedican 32 horas con 45 minutos semanales al trabajo doméstico, en tanto que las amas de casa tienen un promedio de 71 horas 30 minutos por semana.

Durán (1987) considera que la jornada doméstica para las mujeres que se dedican exclusivamente a este sector, es en promedio de 11 hrs con 30 minutos por día y de casi 80 horas por semana; Ramírez (1991), dice que la jornada doméstica en mujeres que también se dedican a esta actividad es de 70 hrs y 46 minutos aproximadamente por semana, o sea, de 10 hrs con 6 minutos diarios, en tanto que en mujeres que tienen doble jornada, el tiempo dedicado al trabajo doméstico es más bajo -no por ello menos intenso- aproximadamente de 39 hrs con 15 minutos por semana. Estos datos demuestran que la jornada doméstica, es de casi el doble de la jornada legalmente establecida para los trabajadores asalariados (en el caso de sólo amas de casa) y la diferencia es mayor si comparamos el número de horas trabajadas al año (por ausencia de días festivos, puentes o vacaciones) y a lo largo de su vida (por ausencia de jubilación).

Sánchez (1991) después de realizar una revisión de estudios hechos en México que abordaban el tema, considera que se puede observar los tiempos tan elevados que las mujeres ocupan en este trabajo: en promedio nueve horas diarias y 63 semanales. Las mujeres pertenecientes a los sectores de escasos recursos trabajan en promedio 10 horas diarias, lo que representa 69 semanales, y las de capas medias ocho horas diarias y 56 semanales, como se puede observar en el siguiente cuadro.

**Cuadro 1. TIEMPOS DE TRABAJO DOMÉSTICO DE LAS MUJERES-AMAS DE CASA EN LOS ESTUDIOS REALIZADOS EN MÉXICO:**

ESTUDIOS	NUMERO DE HORAS TRABAJADAS	
	DIARIAS	SEMANALES
<b>A) Sectores de escasos recursos</b>		
Teresita de Barbieri	10.00	70.00
G.M. Bolton y G. Marín	12.30	86.10
Beatriz Selva	6.80	48.00
M. Sánchez y F. Martini	10.10	70.00
Sylvia Chant	10.00	70.50
<i>Promedio</i>	10.00	69.00
<b>B) Capas medias</b>		
Teresita de Barbieri	6.20	44.00
G.M. Bolton y G. Marín	10.30	73.30
Mercedes Blanco	6.80	44.30
Teresa Hidalgo	9.10	64.00
<i>Promedio</i>	8.00	56.00

Fuente: Bolton y Marín, 1983; Chant, 1984; De Barbieri, 1984; Selva, 1985; Blanco, 1986; Hidalgo, 1986; Sánchez y Martini, 1987( en Sánchez, 1991, pág. 79).

**C) Tipos de Tareas y Dureza del Trabajo:**

Como las tareas domésticas son muy heterogéneas es difícil elaborar un instrumento para medir su dureza, por ejemplo, para medir la dureza de la reproducción se ha tomado como dato importante el que en menos de un siglo las mujeres han reducido a la mitad el número de hij@s, ya que esto se puede deber a que la estructura y complejidad de las tareas es diferente en hogares con o sin niñ@s y por supuesto en hogares con más de dos hij@s pequen@s.

Durán analiza 32 tareas básicas en la unidad doméstica y quien o quienes la realizan, concluyendo que en su mayoría la responsable es el ama de casa; para medir la dureza de dichas tareas se tendría que tomar en cuenta la forma en que cada persona realiza este trabajo; si lo realiza sola, si tiene ayuda doméstica, si cuenta con aparatos que le faciliten el trabajo, si existen más mujeres en la unidad doméstica, la calidad con que cada quien lo realiza. Por ejemplo, hay mujeres que pulen sus utensilios hasta sacarles brillo, limpian la casa durante todo el día y hay otras que realizan el mismo trabajo sin ser tan extremistas, pero las dos realizan trabajo doméstico.

**D) Autonomía y ritmo de trabajo.**

Para cada trabajadora la autonomía se traduce en libertades concretas y cotidianas que van desde fijar el ritmo y contenido de sus tareas. Sin embargo, De Barbieri (1980) en Jelin y Feijó (1983) señala que “ en todos los casos de las mujeres que no trabajan remuneradamente, el quehacer y sus distintas cadencias está dada por los horarios de los integrantes de la unidad doméstica que trabajan o estudian, en horarios fijos. El trabajo doméstico y su ritmo está en función de sus horarios de trabajo, aún cuando las que viven en familias nucleares deben de compatibilizar sus horarios con los de los restantes miembros de la unidad doméstica”.

Además el ama de casa generalmente tiene que realizar más de una decena de actividades fijas diariamente, por lo cual no tiene control sobre el contenido de las mismas. En cuanto al ritmo y cadencia de las actividades domésticas hay que tomar en cuenta un aspecto importante: la posibilidad diferencial que tienen las mujeres de organizar y controlar su propio tiempo está en función de las demandas externas y sus propios intereses. Sin embargo muchas amas de casa consideran que ellas establecen el ritmo debido a que las tareas se tienen que realizar y ellas determinan la hora, la rapidez y la calidad para realizarlas.

En cuanto a la organización del tiempo de trabajo éste está muy ligado al tipo de división del trabajo intradoméstico en la vida cotidiana de las mujeres, al grado de responsabilidad, al control de los recursos y de las actividades de los otros y que ellas tienen, y al grado de certidumbre o capacidad de planeación que exista en la unidad doméstica.

Durán (1987) propone considerar la importancia del nivel económico y el nivel educativo de la mujer, como dos aspectos que influyen en la organización del trabajo doméstico. Esta autora lo ejemplifica tomando dos grupos de mujeres, los dos con doble jornada, el primero con amas de casa de familias numerosas, de bajos ingresos, con bajo nivel profesional y el segundo con amas de casa, de elevado nivel de calificación profesional.

En el primer caso encontró que sus programas de trabajo son muy rígidos, debido a que tienen que producir mayores servicios para sí mismas y sus familias, lo que le impone un ritmo rápido y apretado de trabajo. En el segundo caso es muy frecuente la delegación de las tareas más simples en mano de obra asalariada o de servicios profesionales.

#### E) Valoración subjetiva y grado de satisfacción.

Esta tiene una valoración según quien lo realice, si la propia ama de casa o el esposo y según su criterio y estado civil. Durán realizó una encuesta para evaluar la satisfacción del trabajo doméstico en mujeres y encontró que las mujeres más jóvenes, las solteras, las más cultas y las que también trabajan fuera de la casa valoran menos el trabajo doméstico. Debido a que algunas mujeres consideran el trabajo doméstico como monótono, rutinario, limitante e interminable; en tanto que el trabajo extradoméstico les ofrece algunas ventajas como son, la convivencia con otras personas, el aprendizaje de nuevas cosas, y la libertad para realizar la actividad que deseen, además de que reciben un pago por realizarlo.



Sin embargo, las amas de casa reconocen aspectos positivos entre los que predominan las características éticas o afectivas tales como estar más tiempo con la familia, y los de carácter económico ya que es un trabajo que ahorra dinero.

Las características del trabajo doméstico, su definición y medición nos permite conocer más a fondo su estructura, las relaciones entre sus elementos, la participación de la mujer; su forma de vivir y de enfermar, es decir, nos ayuda a conocer mejor y con más precisión la relación existente entre el trabajo doméstico, la salud de la mujer, las relaciones de parentesco, familiares, sociales y su actividad asalariada.

### 1.5 CONCEPTUALIZACION DEL TRABAJO ASALARIADO.

En el lenguaje cotidiano, la palabra “trabajo”, tiene varios significados, se le usa habitualmente como sinónimo de empleo, para referirse a la realización de tareas con remuneración o para el mercado. La palabra también hace referencia a tareas o actividades, independientemente del contexto en el que se realiza, como por ejemplo, al decir: “tengo mucho trabajo”, “hombres trabajando”.

Sin embargo en este capítulo me enfocare al llamado “trabajo asalariado”. A lo largo del tiempo dicho trabajo ha adquirido connotaciones de valoración, de reconocimiento y, por lo tanto, es “más real”, dadas las categorías de la valorización, donde lo importante es generar plusvalía.

Para Flores (1989), el trabajo asalariado es una realidad social, con características determinadas, que da al individuo referencia ante la sociedad y permite la interacción con los otros; interacción que es reconocida pública y oficialmente bajo la forma de contrato, asimismo, otorga estatus y autoestima y es sancionado por una remuneración y una identidad en el seno de un grupo social definido y de referencia. El trabajo asalariado permite, a través de instituciones de más amplio alcance como la organización, el sindicato, el mercado, etc., la intervención del sujeto en la regulación de la vida pública, lo que puede limitar o ampliar su participación, pero al fin presupone una incorporación al desarrollo social desde afuera (pág. 96).

Concretando lo anterior y para evitar mayor confusión, se entenderá como trabajo asalariado la propuesta hecha por Cortés:

“Toda actividad en la que exista un contrato, escrito o no, mediante el cual una persona se compromete a desempeñar determinada tarea por determinado tiempo, mediante el pago de cierta cantidad de dinero, y que desempeña dicha actividad en comunidades llamadas centros de trabajo” (Cortés, 1980, pág. 9).

Por largo tiempo se pensó que el trabajo remunerado era exclusividad del sector masculino, sin embargo y debido a los cambios económicos, políticos y sociales que ha sufrido la humanidad, este hecho ha cambiado. En la situación actual de crisis y de globalización de la economía, la mujer tiene una participación cada vez más importante y creciente en las actividades de producción y reproducción social.

Desde los años 80 se presenta en todo el mundo y en particular en América Latina, un fenómeno llamado feminización de la fuerza de trabajo, el cual se ve representado principalmente en el sector terciario (servicios).

De esta manera, en las últimas décadas se ha dado un crecimiento ininterrumpido de la participación de las mujeres en los mercados de trabajo en México. De acuerdo a la Encuesta Nacional de Empleo de 1991, el 30.9% del total de la Población femenina Económicamente Activa (PEA) realizaban trabajo remunerado, y éste aumentó al 35.7% en 1993 (Encuesta Nacional de Empleo, 1991 y Diario Oficial de la Federación, 1996).

Aunque ese porcentaje es considerablemente menor al correspondiente a los hombres, que es de cerca del 78%, hay que tomar en cuenta que las estadísticas no han podido registrar bien toda la actividad remunerada que realizan las mujeres en el sector informal y en las zonas agrícolas.

De cualquier manera, es notable que en los últimos 25 años la incorporación de las mujeres a los mercados de trabajo ha sido mucho más rápida que la de los hombres, pues mientras en ellos se duplicó, en el caso de las mujeres la cifra se triplicó (Centro Latinoamericano de Demografía de 1970 a 1990, en: Tapia, 1997).

Las causas del aumento de la participación femenina en el trabajo remunerado formal e informal, las condiciones en que se realiza, los sectores de inserción, ventajas y desventajas del mismo, son temas que se desarrollarán a lo largo de esta sección.

### 1.5.1 INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL.

A lo largo del tiempo se ha asignado a la mujer el trabajo doméstico, basándose principalmente en supuestas características físicas que impedían a ésta desarrollar actividades masculinas; sin embargo con la revolución industrial se observó un cambio en dicho aspecto, debido a que tanto las mujeres y los niños ingresaron a actividades económicas, aunque en muchos casos en condiciones degradantes y desfavorables.

Otros factores que aceleró el proceso de inserción femenina al campo laboral fueron las guerras mundiales, donde la sociedad tuvo la necesidad de emplear mujeres en ocupaciones que generalmente monopolizaban los hombres.

Se ha observado también, desde el siglo XIX un incremento en la participación de la mujer en el trabajo asalariado, el cual se presentó tanto en mujeres solteras como casadas; un análisis de cuatro países nos muestra claros ejemplos, Francia, USA, Suecia e Inglaterra (Myrdal, A y Klein, V (1973)

En el caso de Francia, a pesar de algunas variaciones, todos los censos desde 1866 reportaban que las mujeres venían a constituir, aproximadamente algo más de un tercio de la población trabajadora. En lo que va del siglo las cifras para dicho país fueron las siguientes: 1906, 37.1% ; 1926, 36.6% ; 1946, 37.9% ; 1962, 33.4%. Con

el paso del tiempo la mano de obra femenina en ese país se ha situado en el trabajo no agrícola en: 1906, 22%; 1946, 21.9% y en 1962, 22.1%. Otro fenómeno importante es el aumento en el empleo de mujeres casadas, las cuales representan casi la mitad de las mujeres trabajadoras, por ejemplo en: 1946, eran 47.8% de la población femenina trabajadora, en 1949, 49% y en 1962, 53.2%.

Por otra parte en Inglaterra, durante la segunda guerra mundial, la inserción de la mujer al trabajo asalariado alcanzó un 91% de solteras y un 80% de casadas, al término de la guerra este porcentaje se redujo y en 1947 el número de mujeres casadas era del 18%, en tanto que el porcentaje de mujeres solteras casi no cambio. Sin embargo, el número de mujeres trabajadoras se elevó en 1957 de 6,620000 a 7,650000 y a 8,400000 en 1965, debido a que las mujeres casadas reportaban el 41% y en 1965 el 54% de la población trabajadora.

En USA de igual manera que en Francia e Inglaterra, la población femenina trabajadora es algo más de un tercio y al igual que en los otros países, se observó un creciente aumento en el número de mujeres casadas en empleos asalariados, por ejemplo: en 1930, eran del 11.5%, en 1940, 36.5%, en 1950 del 52% y en 1960 de 60.7%.

El notable incremento de la proporción de mujeres casadas que trabajan se debe, en gran parte, a la creciente proporción de matrimonios y al continuo descenso de la edad en la cual la mujer contrae matrimonio; además de que se amplió la idea de mandar a los hijos a la universidad, por lo cual más de dos tercios de muchachas americanas entre las edades de 15 a 19 años, siguen cursando estudios y más de la tercera parte de las novias no han cumplido los 20 años; lo cual podría explicar el bajo porcentaje de mujeres solteras trabajadoras en este país.

Otro fenómeno que ayudó a aumentar la participación femenina, fue el nivel de estudios; la mujer con mayor cultura y educación tiene mayores probabilidades de que se le considere económicamente activa, así las mujeres se emplearon principalmente en profesiones como maestra (43%) o enfermeras (23%) y el resto se distribuyó en otras profesiones.

En el caso de Suecia, el empleo de la mujer en ocupaciones remuneradas empezó tarde, debido a que Suecia se industrializó un poco más tarde que otros países y se dedicaba principalmente a la agricultura. Después de la segunda guerra mundial la población campesina disminuyó, aumentando la participación femenina en ocupaciones no agrícolas.

Según datos del censo, las mujeres constituían el 35% de la mano de obra en 1930, el 32% en 1940, el 31% en 1950 y el 32% en 1960. Por otra parte según las estadísticas de la bolsa de trabajo de ese país, las mujeres constituían casi el 36% de la mano de obra, en 1960; desde entonces subieron al 36.5% en 1962 y al 37.5% en 1965.

Un hecho importante, es el gran incremento en el número de bodas y la disminución de la edad de celebración; lo cual significó una reducción en el número de mujeres solteras y el correspondiente incremento en el de las casadas. Para ejemplificar lo anterior, en 1930 la proporción de mujeres solteras y casadas

era la misma, en 1960 las proporciones respectivas eran las siguientes: 27.7% de solteras, 65.2% de casadas y un 7.1% viudas y divorciadas.

Asimismo, la proporción de mujeres casadas trabajadoras se elevó de una por cada cuatro, a una por cada tres en el transcurso de la última década.

Con respecto a las actividades que ocuparon las mujeres al insertarse al mercado laboral, se caracterizan por encontrarse dentro de las obras sociales como son: maestras, enfermeras, asistentes sociales, bibliotecarias y encargadas de museos, escritoras, médicas, odontólogas, abogadas y predicadoras.

Los datos revisados muestran que el empleo de la mujer en colocaciones remuneradas ha llegado a convertirse en una característica importante de la estructura social de los países industriales y además, que un gran número de mujeres casadas, forma parte del ejército femenino económicamente activo de todos esos países.

En los años 80 la proporción de mujeres activas en países como USA, Canadá e Inglaterra era alrededor del 60% y en Suecia ya estaba por encima del 80% desde mediados de los 70.

Mientras tanto, en los países en vías de desarrollo, los niveles de participación económica femenina todavía están muy por debajo de los registrados en los países desarrollados.

Sin embargo, en años recientes, las mujeres se han incorporado en forma creciente a las actividades extradomésticas, un análisis indica que en los años 70 la cifra más elevada de mujeres en actividades no agrícolas se observa en América Latina y en el Caribe (Ankey, Hern, 1987; En García y De Oliveira, 1994).

En el caso de México, los niveles de participación económica femenina se han incrementado rápidamente; por ejemplo, entre 1950 y 1987, se observaron diferencias de participación según contextos regionales y urbanos (op. cit). En 1950 el 13% de las mujeres mexicanas de 12 años y más se declararon económicamente activas; en 1970 fué del 16% y en 1979 aumento al 21%; para finales de los 80 la participación económica femenina a nivel nacional se ubicaba al rededor del 30% Según datos obtenidos del Censo de Población de esos años (En García y De Oliveira, 1994) y para 1993 la PEA femenina de México llegó a ser del 31% (Portos, 1997).

Como se puede observar en los cuadros 1 y 2, la fuerza de trabajo femenina incorporada a la vida económica del país se ha elevado, sobre todo a partir de los setenta fecha en que sólo constituía poco más de 2.5 millones de mujeres, para llegar a ser más de 10 millones en 1993. (Portos, 1997 pág. 95).

**CUADRO 1: POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA EN MEXICO  
HOMBRES Y MUJERES, 1991 – 1993**

	1991				1993			
	Total PEA	%	Ocupada	%	Total PEA	%	Ocupada	%
Total	31229480	100.0	30543083	100.0	33651812	100.0	32862680	100.0
Hombres	2163003	69.3	21256913	69.6	23243466	69.1	22748037	69.2
Mujeres	9599035	30.7	9277170	30.4	10408346	30.9	10084643	30.8

Fuente: Elaborado con base en la Encuesta Nacional de Empleo, INEGI, 1991 y 1993.

**CUADRO 2: POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA TOTAL POR  
SEXO, 1950 – 1993 (miles de personas)**

Año	Población económicamente activa		Participación en el total %		
	Total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1950	8272	7145	1127	86.4	13.6
1960	11253	9235	2018	82.1	17.9
1970	12955	10489	2466	81.0	19.0
1980	22066	15925	6141	72.2	27.8
1990*	31229048	21630013	9599035	72.0	33.3
1993**	33651812	23243466	10408346	74.7	35.7

\* Datos tomados de la Encuesta Nacional de Empleo, abril-junio 1991-1993

\*\* Porcentajes tomados de la Economía mexicana en cifras, 1993

Fuente: Economía mexicana en cifras, 1990 (En González, 1997, Anexos, p.197)

El reflejo de los datos anteriores, se puede deber al proceso acelerado de "modernización", que ha tenido lugar en las últimas cuatro décadas en México y que ha traído cambios importantes en la sociedad que propician el trabajo femenino, a saber:

- a) La urbanización creciente.
- b) La elevada migración rural - urbana, con predominio de flujos femeninos.
- c) La expansión y diversificación del sector terciario.
- d) La ampliación y reestructuración de la planta industrial.
- e) El incremento de los niveles educativos de la población.
- f) La propagación de industrias maquiladoras
- g) La reducción de la fecundidad registrada a partir de mediados de los 70 (De Oliveira, 1989).

Un revisión acerca del incremento de la mujer al mercado laboral, realizada en México por García y De Oliveira (1994) en base a tres fuentes de información:

- La Encuesta Mundial de Fecundidad (EMF) de 1976.

- La Encuesta nacional Demográfica (END) de 1982 y
- La Encuesta Nacional de Fecundidad y Salud (ENFES) de 1987.

En donde, evaluaron los cambios de participación económica femenina en esos años. Según algunos indicadores como son: la edad, estado civil, escolaridad, número de hij@s y edad de los mismos.

Al analizar la edad aproximada en que la mujer ingresa al trabajo productivo éstas autoras encontraron que a principios de los años 70, la mayoría de las mujeres trabajadoras eran jóvenes y solteras, pero en los años de 1976 a 1987, esto se modificó y el promedio de edad era de 20 a 49 años. El que las mujeres con más edad ingresen a trabajar es un hecho importante, debido a que son las que de alguna manera han adquirido responsabilidades, ya sea porque se casaron o divorciaron y con ello se puede suponer el aumento de su carga de trabajo.

Con respecto al estado civil se observó un incremento del 62%, entre 1976 y 1987 entre mujeres de 20 a 34 años, por otra parte, las separadas, divorciadas y viudas también incrementaron su participación.

Al respecto González (1997) señala que “es importante distinguir dos situaciones particulares en la vida de las mujeres, ya que dentro de la estructura genérica, como son ellas las encargadas de las labores domésticas, su inserción en el mercado de trabajo tiene que ver con su situación marital y el estado en el que se encuentra su formación familiar. Los datos estadísticos hacen evidente que las mujeres que en mayor medida participan en la actividad económica, son las separadas o divorciadas. Aún así, si se toma como referencia un período de varios años se encuentra que el crecimiento de la participación económica se da en mayor proporción entre las mujeres unidas maritalmente, como lo demuestra el siguiente cuadro:

**CUADRO 3: TASAS DE PARTICIPACION ECONOMICA FEMENINA POR ESTADO CIVIL, 1993**

	<i>TASA DE PARTICIPACIÓN</i>
<b>Total</b>	<b>33.01</b>
<b>Soltera</b>	<b>37.61</b>
<b>Casada</b>	<b>27.77</b>
<b>Unión libre</b>	<b>25.87</b>
<b>Divorciadas</b>	<b>69.20</b>
<b>Separadas</b>	<b>62.92</b>
<b>Viudas</b>	<b>32.71</b>

Fuente: Cálculos propios con base en datos de la Encuesta Nacional de Empleo, 1993 (en González, 1997).

Según la etapa en la que se encuentra la formación familiar de la mujer, podemos distinguir su participación económica en tres momentos:

- a) antes de la primera unión marital o consensual
- b) entre la unión y el nacimiento del primer hijo
- c) el trabajo posterior al inicio de la formación familiar.

Basada en esta idea Mier y Terán (cit. en González, 1997) distingue el patrón de empleo de las mujeres en 1987:

- Las que nunca han trabajado y que representan la tercera parte del total
- Las que trabajaron antes de comenzar su familia y que representan el 55%. de éstas las dos terceras partes dejaron de trabajar durante el estado inicial de formación familiar, mientras que el 30% de ellas no lo hicieron y cambiaron su actividad económica con la crianza de los hijos; asimismo la mitad reingresó al mercado laboral en estados posteriores al inicio de la formación familiar.
- Las que se incorporaron por primera vez al trabajo extradoméstico cuando ya tenían una familia (pág. 39).

Por otra parte también se observó que el número y edad de los hijos no son factores que limiten, la inserción femenina al campo laboral; por ejemplo:

- De 1976-1982 se presenta un incremento de mujeres con uno y dos hijos, teniendo el menor de 0 a 3 años (1976, 15.2%; 1982, 26%; 1987, 25%).
- De 1982 a 1987 se observaron las siguientes cifras; en mujeres que tienen 3 hijos o más teniendo el menor 0 a 3 años: 1982, 13.8% y 1987, 24.6%.

En lo que respecta a la escolaridad, Becerril y López (1997) mencionan que “las estadísticas sobre la distribución de la población económicamente activa, masculina y femenina, por nivel de instrucción, muestra que las mujeres de 12 años en adelante tienen mayor porcentaje de población sin instrucción y menor en el nivel superior, pero se capacitan más para el trabajo y recurren en mayor proporción a las carreras cortas o de nivel subprofesional. La población que tiene secundaria incompleta es la que menos participa en la actividad económica.

Por otra parte las mujeres con primaria completa participan igual que las que carecen de escolaridad y hay una mayor participación extradoméstica de las mujeres con escolaridad alta, no obstante al igual que las mujeres con escolaridad media, también enfrentan problemas para conseguir trabajo remunerado.

Todo lo anterior nos muestra que la participación femenina en el mercado de trabajo mexicano en los años 80 tiene un nuevo perfil, el cual persiste hasta nuestra década. Son las mujeres mayores de 25 años, las de menor escolaridad, las casadas y aquellas con hijos las que más han incrementado su participación económica. Así mismo, los trabajos por cuenta propia, menos calificados son los que más presencia ganaron en la estructura ocupacional femenina.

De esta manera, cabría preguntarse ¿ por qué la mujer ha aumentado su participación en el campo laboral?, algunas de las causas ya se mencionaron anteriormente, pero la que más influencia ha tenido es la cuestión económica; propiciada principalmente por la recesión económica de la década de los 80,

debido principalmente a la fuerte contracción del salario, lo cual ha hecho necesaria la obtención de varios ingresos para mantener a la familia; ya sea ingresando en los diferentes sectores productivos, como el formal o el informal.

### 1.5. 2 SECTORES DE INSERCIÓN FEMENINA

Cuando la mujer se inserta al ámbito laboral sus características genéricas siguen influyendo, es bien sabido que la distribución de puestos marca dicha segregación ocupacional, las mujeres se orientan a actividades que son extensión o derivación del trabajo doméstico o que se caracteriza por pretendidos “atributos o habilidades” femeninas como:

- a) Preparación de alimentos
- b) Limpieza y mejoramiento de la casa
- c) Lavado de ropa
- d) Fabricación y reparación de ropa para la familia
- e) Adquisición de material necesario para el hogar
- f) Cuidado y educación de los niños
- g) Cuidado de enfermos y ancianos (Ojeda, 1975, En Nahon, 1993).

Becerril y López, (1997) mencionan que “ la ubicación en el mercado laboral responde, entre otros aspectos, a la condición de género. Las mujeres realizan actividades que son una extensión de su función tradicional las estadísticas de empleo registran aumentos significativos de mano de obra femenina en distintos sectores de la economía, como son las actividades tradicionalmente desempeñadas por las mujeres (el servicio doméstico), las profesionales de la educación y de la salud, las ocupaciones medias y manuales de los servicios, y en las ocupaciones modernas (industrias intensivas de mano de obra, servicios financieros, turísticos y otros), así como el incremento del sector informal (comercio, manufactura y servicios” (pág. 72).

Al respecto De Oliveira (1989) refiere que la población económicamente activa representa porcentajes superiores a la masculina, sobre todo en la preparación y venta de alimentos, en la enseñanza primaria y jardín de niños, en la asistencia médico-social, en los servicios de aseo y limpieza y servicios domésticos en casas particulares.

Cooper (1997) menciona que en algunos países de América Latina la Población Económicamente Activa se encuentra distribuida en diferentes sectores, como lo muestra la tabla 4:

**TABLA 4: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL COMPARATIVA DE LA PEA FEMENINA POR SECTOR**

PAÍS	INDUSTRIA	SERVICIOS	AGRI CULTURA
México	20.79	70.29	3.42
América Latina	20.00	70.00	10.00
Estados Unidos	15.00	84.00	1.30
Canadá	12.70	84.70	2.60



Fuente: "Mitos y realidades del mundo laboral y familiar de las mujeres mexicanas (Portos, 1997)

Como se puede observar el sector servicios o terciario es, con mucho, el gran generador y absorbedor de empleo femenino en México y en otros países de América.

Al respecto, Balbo (1994) menciona que: "la expansión del sector terciario se ha definido como la "sociedad de los servicios", es un rasgo común a todas las sociedades en el periodo después de la segunda guerra mundial. Varios estudios señalan la forma en que la expansión de este sector se realizó sobre las espaldas de las mujeres dado que su trabajo se adapta a las condiciones más flexibles que este sector exigía desde el inicio de su auge" (en Cooper, 1997 pág. 109).

El sector terciario se caracteriza por horarios parciales, salarios menores que en el sector industrial, pago según el servicio brindado, servicios que se tienen que proporcionar según la horas pico (caso de las telefonistas y bancarias) y durante 24 horas (el caso de las enfermeras y médicas), todo esto son características de la demanda en el sector de servicios que son compatibles con el trabajo femenino flexible, el cual a su vez está vinculado a la "doble presencia" de las mujeres en el mercado de trabajo y a su salida y entrada para tener hijos.

Asimismo, en el sector servicios son numerosas las ocupaciones que requieren una baja calificación y resulta tolerable, y a menor costo, un alto nivel de rotación del empleo y del ausentismo (Cooper, op. cit).

En México la población femenina ocupada es de 5,521,271 en 1990 (19.6%) y los sectores económicos en donde se ubica esta población son:

- Sector Primario, en un 3.4%, en él se ubican actividades de agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca.
- Sector Secundario 20.8%, donde se desarrollan actividades en la minería, extracción de petróleo y gas, industria manufacturera, generación de energía eléctrica y construcción.
- Sector Terciario 70.3%, caracterizado por actividades de comercio y servicios (INEGI, 1990).

Es notable el predominio de la mujer en el sector terciario, dentro de esta rama de actividad se encuentran 3,879,884 y 30.3% están dentro de los servicios comunales y sociales (comprenden los servicios educativos, de investigación y culturales ; los servicios de salud : médicos, odontológicos y veterinarios y los de asistencia social proporcionado por los sectores públicos y privados), siendo esta población principalmente asalariada.

El comercio es otra rama de este sector y cuenta con un 25.5% (el comercio abarca los servicios de compra - venta y servicios de intermediario de comercio como agente de ventas), esta actividad constituye un importante mercado de trabajo para las mujeres, en especial en actividades por cuenta propia.

El 19.7% de esta población se dedica a servicios personales y de mantenimiento.

Otro dato importante reportado por el INEGI (La mujer en México, 1992) es el de las ocupaciones que realizan principalmente las mujeres:

- Trabajadores domésticos, 96.6%.
- Trabajadores de educación, 60.3%.
- Oficinistas, 53.6%.
- Técnicas, 44.5%.
- Comerciantes y dependientas, 33.5% y
- Trabajadores en servicios públicos, 33.5%.

Otra ocupación que reporta un alto porcentaje de participación femenina, es el de empleados u obreros con 77.2%, esta población se ubica en la prestación de servicios en un 25.6% (1096,041) y un 21% (897,377) en la industria manufacturera, así como 13.45 (575,620) en el comercio. (Censo General de Población y Vivienda, 1990. P.368).

El siguiente cuadro es más claro respecto a que la mujer sigue siendo minoría en los puestos de jerarquía. Así lo indica el porcentaje tan pequeño de patronas, tan sólo un 8.6%, frente al 91.4% de varones en el mismo rubro. Al mismo tiempo el contingente femenino en el segmento de trabajadoras familiares no remuneradas asciende a un 40.1%.

**CUADRO 5: COMPOSICION POR SEXOS DE LAS CATEGORIAS OCUPACIONALES**

Categorías	Mujeres %	Hombres %
Patrones	8.6	91.4
Trabajadores por cuenta	24.2	75.8
Asalariados	33.8	66.2
Familiares no remunerad	40.1	59.9

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Empleo 1991, México, 1993

Otro cuadro que ilustra muy bien la situación de las mujeres trabajadoras mexicanas es el que indica las actividades realizadas. En el podemos observar que en el rubro de gerentes y administradores, las mujeres sólo ocupan un 15.7% y aunque el porcentaje de población femenina en profesionales y técnicos cuenta con un significativo 42.9%, sigue siendo la categoría de empleados y vendedores así como la de trabajadores de servicios personales los que cuentan con el porcentaje más alto.

**CUADRO 6: COMPOSICION POR SEXO DE LAS CATEGORIAS  
OCUPACIONALES**

Categorías	Mujeres %	Hombres %
Gerentes y Administradores	15.7	84.3
Profesionales y técnicos	42.9	57.1
Empleados y vendedores	51.5	48.5
Trabajadores agrícolas	11.9	88.1
Trabajadores no agrícolas	15.9	84.1
Trabajadores	56.7	43.3

Fuente : INEGI, Encuesta Nacional de Empleo 1991, México, 1993.

Por otra parte, es evidente el incremento en la ocupación de mujeres en la industria en el periodo 1980-1993, se encontró que la participación de las mujeres en el sector manufacturero (que incluye la industria maquiladora), donde se advierte que si en 1980 la participación femenina era de 22.4% del total de la fuerza de trabajo ocupada en este sector, en 1993 se incrementa a 30.33%, lo cual indica un cambio, a favor de las mujeres, o sea se abrió a las mujeres un mayor número de ocupaciones, y aunque el empleo masculino también crece, lo hace a menor ritmo. Para el total de la industria, la tasa de crecimiento del empleo femenino fue de 103.95%, mientras que la de los hombres se quedó en 33.99%.

Los hombres siguen predominando en la industria en términos absolutos, pero las mujeres están obteniendo los trabajos de nueva creación a mayor ritmo que ellos o están reemplazando a los hombres en trabajos tradicionalmente masculinos. Ejemplo de ello es la industria automotriz aunque no es femenina, es notable el incremento de la participación de mujeres en ella; su tasa de crecimiento es de 117.05%, en contraste con la tasa masculina, que es de 50.07%.

### 1.5.3 CONDICIONES LABORALES PARA LAS MUJERES

Al revisar la legislación, podría decirse que la mujer trabajadora en México esta protegida laboralmente, como lo señalan los artículos 164 a 167 y 170 a 172 de la ley federal del trabajo, en los que destacan:

- La igualdad de derechos y obligaciones entre hombres y mujeres.
- La protección de la maternidad.
- La licencia por gravidez, con goce de salario integro y computo de antigüedad (6 semanas anteriores y 6 posteriores al parto).
- Servicios de guardería
- Las condiciones físicas durante la jornada de trabajo

También existen reglamentaciones para trabajadoras a domicilio, trabajador(a)s doméstic(a)s, así como trabajador(a)s en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos.

Sin embargo estos derechos y condiciones no se dan en la realidad, principalmente en el caso de mujeres, en donde muchas no perciben ni un salario mínimo establecido por la ley, ni están inscritas en el seguro social y por lo tanto no cuentan con ningún servicio como guardería o cursos de capacitación que les permitan ascender en sus puestos de trabajo.

Pese a lo anterior y como ya se demostró la participación de la mujer en el ámbito laboral ha aumentado considerablemente, desde los 70 hasta la fecha, lo cual ha significado una mejoría relativa para las mismas; sin embargo, la división entre ocupaciones masculinas y femeninas, aceptada y reforzada socialmente, no ha experimentado cambios considerables.

Es indispensable considerar el género como un factor relevante en la segregación en los mercados de trabajo, debido a que elementos culturales, valorativos y estereotipos sociales desempeñan un papel crucial en la asignación de las mujeres a ocupaciones específicas (De Oliveira, 1989, pág. 33). Esta segregación ocupacional significa entre otras cosas, informalidad en el empleo, supeditación de los tiempos del ciclo vital, desvalorización social, jornadas más largas, salarios menores a los que reciben sus homólogos varones, etc.

Dicha segregación responde al papel socialmente asignado a las mujeres como ejes de la familia, que las prepara desde niñas para ser más servidoras que productoras, lo que provoca que su abanico de opciones de empleo se cierre y que sean considerados trabajos femeninos, los de maestra, enfermera, empleada de limpieza, sirvienta, cocinera y cualquier otro que corresponda con las tareas del hogar (Márquez, Talamance, Garduño, 1995 pág. 260).

La segregación ocupacional ha traído ciertas consecuencias en las condiciones laborales de las mujeres; al respecto Teixeira (1989, pág. 450) menciona que: “dentro de las características generales del trabajo de la mujer en el capitalismo; en comparación con el del hombre destacan: la ocupación menor en actividades asalariadas, subocupación más frecuente, doble jornada y ser parte importante del ejército industrial de reserva. Además de que su inserción es más frecuente dentro de relaciones de sujeción, dominación y paternalismo en el trabajo”.

De Oliveira (1989) refiere al respecto: “Por su condición de mujer, le son reservados aquellos sectores productivos, que se caracterizan, por salarios bajos, contrataciones temporales, pago por destajo, tiempo parcial y en algunas ramas industriales trabaja por cuenta propia; sin prestaciones ni seguridad social (p.34).

Lara (1992) señala que: “Las condiciones laborales reservadas a la población femenina, se cifran en tres términos: explotación, discriminación y opresión” (pág. 243).

La segregación ocupacional señala Cooper (1989) tiene un aspecto horizontal, dado que las mujeres, se agrupan en “trabajos de mujeres” poco calificados y mal remunerados; y un aspecto vertical, dado que se agrupan en los rangos más bajos respecto a los salarios y a los puestos de dirección (pág. 656).

Por otra parte existe un círculo formado por la segregación, la falta de capacitación y la valoración de las ocupaciones; o sea, se limita socialmente la entrada de la mujer a puestos considerados masculinos, argumentando que no los pueden realizar, pero no se les capacita para ello y finalmente, por realizar tareas menos calificadas se les desvaloriza. Esta situación se refleja en un menor reconocimiento del trabajo femenino lo cual repercute en bajos salarios. (Márquez, Talamance, Garduño, 1995 pág. 261),

La teoría del capital humano intenta buscar las causas de la segregación ocupacional y consecuentemente la razón por los bajos salarios de las mujeres. Así, afirma que las mujeres invierten menos en su capital humano (en su educación, entrenamiento) que los hombres y que ellas por consiguiente son menos productivas que los hombres, sus salarios reflejan este hecho, se agrupan involuntariamente, en empleos mal pagados, donde la capacitación es relativamente poco importante (Cooper, 1989, p.656).

Cooper (1997) menciona que “en Japón y la República de Corea, los salarios de la mujer son mucho más bajos que los de los hombres (casi 50%) y aún en Canadá, donde las mujeres han llegado a ocupar empleos calificados y trabajos de alta remuneración dominados tradicionalmente por los hombres, los ingresos de las mujeres equivalen apenas a 71% del masculino. En las condiciones de compactación tan brutal de salarios reales, puede ser que en México la diferencia bruta pequeña entre los salarios promedios masculinos y femeninos se deba a “la igualación de la miseria”. En otras palabras con unos salarios tan bajos que en promedio no garantizan la sobrevivencia del trabajador, y menos de su familia, hay poco margen para las diferencias por sexo. Las “fuerzas del mercado” están produciendo mayor igualdad, hacia abajo; en otras palabras, la pobreza es un gran nivelador(pág. 123).

Por ejemplo el 45% de las mujeres ganaban menos de un salario mínimo, mientras que hombres en la misma situación eran el 21%. En tanto que sólo el 10% de las mujeres ganaban 2 o más veces el salario mínimo, para los hombres el porcentaje correspondiente era del 18% (Pedrero, 1992. en Ravelo, 1993, pág. 220).

Al respecto, en México el Censo General de Población y Vivienda de 1990, señala que la población femenina ocupada reportada en ese año es de 5521271 mujeres; de ellas un 42.7% percibe de uno a dos salarios mínimos mensuales y el 22.4% recibe menos de un salario mínimo.

El Censo también reporta que el 23% de las mujeres activas se ubica en la industria manufacturera, el 20.8% en servicios comunales y sociales; y un 7.2% en el comercio, lo cual confirma que la mujer se emplea en trabajos de baja remuneración.

Benería y Roldán (1992) en un estudio realizado con mujeres encontraron que el incremento del empleo para la mujer se basa en dos categorías importantes:

- 1.- El salario más bajo en la mujer.
- 2.- Las supuestas características de la mujer trabajadora.

Estas autoras dicen que el salario inferior para las mujeres puede ser resultado de una discriminación salarial o de una segregación ocupacional, en su estudio en particular les fue difícil descubrir, la discriminación salarial debido a que nadie la reportaba directamente, aunque daban indicios de su existencia, por ejemplo, en una empresa un ejecutivo del departamento de personal señala que, para cada puesto hay un sueldo mínimo y un máximo, según la antigüedad en el empleo, la productividad y otros factores, las mujeres tienden al mínimo y los hombres al máximo, lo cual se puede explicar de la siguiente manera: las mujeres son las que menos antigüedad adquieren en el trabajo, debido principalmente a las características genéricas que se la han atribuido históricamente, como la responsabilidad del funcionamiento familiar, además de que su trabajo se ve como complementario del trabajo del esposo, algunos estudios han encontrado que la permanencia de la mujer en el trabajo decrece a partir de los 29 años, al coincidir con la etapa de vida en la que por lo general se casa, forma una familia y/o tiene hijos, en contraste con la participación masculina que comienza desde los 12 años y se mantiene en 90% hasta los 49 años (INEGI, XI Censo General de Población y Vivienda, 1990), otro aspecto importante que influye en este rubro, es la percepción que tiene la mujer con respecto al trabajo, en un estudio realizado por Abertman, Demoulin y col (s.f.) se observó que dependiendo del estrato social, la percepción variaba, en el caso de las mujeres campesinas, el trabajo es vivido como uno de los muchos aspectos sacrificados de una vida muy dura y muy pobre en satisfacciones; en tanto que para la mujer urbana, el trabajo es vivido como un mal necesario, un signo de estatus... de estatus bajo, del cual hay que salirse lo antes posible, en el sector proletario el trabajo es percibido como algo extraño a ellas y sólo es un traspie circunstancial en su proyecto de vida, o como un pasatiempo para cuando los hijos crezcan y su rol conyugal este en declive.

En cuanto a la productividad de la mujer, son pocos los empresarios que reconocen la mayor productividad de la misma, algunas empresas toman en cuenta su condición reproductiva (ciclo menstrual, embarazo, lactancia y cuidado de los hijos), para no considerarlas como rentables, por lo que no se la proveen las condiciones laborales óptimas, debido a estos ciclos vitales de reproducción las mujeres entran y salen del empleo formal para trasladarse al sector informal o quedarse únicamente como amas de casa (Márquez, 1995, pág. 261).

Por otra parte algunas empresas justifican la menor paga en mujeres por diversos motivos como: una inferior destreza y una menor exigencia de la fuerza física, son las más aducidas comúnmente.

En el caso de empresas que contrataban mujeres para labores de armado, se justificaban debido a la mayor destreza de ellas, sin embargo, la mayor destreza no se consideraba merecedora de las misma remuneración que la fortaleza física y la habilidad mecánica del hombre.

Los salarios inferiores de la mujer van ligados también al empleo de tiempo parcial o al empleo intermitente de tiempo completo, los cuales se presentan con mayor incidencia en los niveles bajos de subcontratación.

Benería y Roldán (1992, pág. 67) resumen lo anterior de la siguiente manera: “El aumento en el empleo femenino ligado a salarios más bajos se presenta principalmente mediante tres tipos de cambios:

- a) El desplazamiento de la producción hacia niveles interiores de subcontratación o segmentos del mercado laboral.
- b) La reestructuración del proceso de producción y cambios en el carácter de los puestos que obligan a redefinir como femeninos nuevos grupos de puestos.
- c) La definición de las tareas como femeninas en nuevas industrias, como la fabricación de bobinas electrónicas.

Por otra parte Teixeira (1989) menciona que la incorporación de la mujer al trabajo asalariado se da bajo condiciones desfavorables en cuanto a la pertenencia, nivel de ingresos, oportunidad de escalar puestos más elevados, etc.

No obstante que el trabajo femenino es menos valorado y “todo lo que se dijo anteriormente”, hay empresas que consideran que la mujer reúne características, como las que mencionan Benería y Roldán (1992, p.68), las cuales se mencionan en el siguiente cuadro:

**CUADRO 7: RESPUESTAS MÁS FRECUENTES:**

Características reportadas	% de empresas
Confiabilidad y estabilidad en el trabajo	47.7
Trabajo manual cuidadoso	27.8
Disciplina y paciencia	21.4
Aptitudes para obedecer ordenes	15.9
Productividad	4.5
Causan menos molestias	3.8

Fuente: Benería y Roldán (1992) Las encrucijadas de clase y Género.

Se puede ver como los rasgos genéricos influyen en la aceptación o no de la mujer en el trabajo y como estos fomentan la segregación ocupacional entre hombres y mujeres, además de que los empresarios hacen uso de dichas características para asignar a las mujeres tareas y cargos concretos como lo representan las mismas autoras en el siguiente cuadro:

CUADRO 8: RASGOS DE GÉNERO Y PUESTOS DE TRABAJO

Rasgos de género adquiridos socialmente	Uso de los rasgos de género por Las empresas
1. Concentración de la mujer en actividades reproductivas; el trabajo fuera de la unidad doméstica es visto como secundario para la mujer, siendo la norma la dependencia de un varón que gane el ingreso.	a) El ingreso de la mujer se tiene por complementario no primario; el salario inferior para la mujer es justificado por los patrones y se incorpora a las Expectativas de la mujer.  b) El empleo de tiempo parcial y el de corto plazo son más probables entre las mujeres
2. Destreza manual pasada entre mujeres de generación en generación: costura, tejido de punto, bordado, artes y oficios.	Destreza manual aprovechada en Puestos femeninos- montaje, pulido de Plásticos, trabajo en prendas de Vestir y por muchas industrias: Electrónica, textil, metálica, De cosméticos, del vestido.
3. Las actividades del hogar son tediosas, rep. hogares pobres se hacen en espacios apretujados esto requiere disciplina; aptitud para habérselas con la frustración, compromiso y persistencia.	a) El montaje de pequeñas piezas es tedioso y repetitivo, y se hace en espacios apretujados.  b) Se contratan mujeres porque Son menos inquietas que los hombres: "pueden quedarse sentadas por ratos más largos"
4. El hogar y la escuela de mentalidad patriarcal, enseñan a las mujeres a ser obedientes y cumplir órdenes; la iniciativa y la firmeza se vuelven rasgos más masculinos que femeninos.	a) Se contrata a la mujer porque se supone que cumple órdenes mejor que el hombre.  b) La mujer es colocada en puestos Subordinados en un proceso jerárquico De mano de obra.  c) Se supone que la mujer es menos activa en los sindicatos.
5. La socialización cultural y de género en México ha producido una mayor incidencia de la ebriedad entre hombres.	Se prefiere a la mujer porque el ausentismo del Hombre en lunes es muy alto.

Fuente: Benería y Roldán (1992) Las encrucijadas de clase y Género.

Otra condición desfavorable en el trabajo femenino es la jornada de trabajo, Ravelo (1993) señala al respecto que existen diferencias en relación a las horas trabajadas por las mujeres; el 32% de las mujeres trabaja menos de 35 horas, frente al 16% de población ocupada femenina, la jornada reducida no explica los salarios bajos ya que el 24% de las mujeres que trabajan tiempo completo ganan menos del salario mínimo, mientras que para los hombres el porcentaje es del 22% (pág. 220).

El Censo General de Población y Vivienda de 1990 reporta que de la población ocupada (5 521 271) el 27.8% trabaja de 33 a 40 horas semanales; el 26.3% de 41 a 48 y el 10.4% de 25 a 32 horas.



Garduño (1994) resume la segregación laboral femenina al mencionar que se caracteriza por cinco rasgos que determinan las especificidades de la inserción de la mujer al trabajo remunerado:

- 1) Alta frecuencia de informalidad en el empleo.
- 2) Condicionamiento por los tiempos del ciclo de reproducción biológica.
- 3) Desvalorización social de la fuerza de trabajo femenina.
- 4) Aplicación contradictoria de la ley.
- 5) Imposición de consideraciones patriarcales acerca de las relaciones entre hombres y mujeres (pág. 23).

Como se puede observar el género influye de manera determinante en las condiciones en que l@s trabajador@s son incorporad@s en el proceso laboral, también muestra como el trabajo femenino es desvalorizado, debido a que este siempre se ha considerado como una actividad de poco valor para la producción, por lo cual cuando la mujer ingresa al ámbito laboral esta idea sigue predominando, propiciando condiciones desfavorables para la mujer dentro del trabajo como las ya antes mencionadas, además de algunas otras como: los bajos salarios, desvalorización social, jornadas más largas de trabajo, contrataciones temporales, pago a destajo, etc., estas condiciones a su vez, influyen de manera determinante sobre la salud femenina.

## 1.6 CONCEPTUALIZACION DE LA DOBLE JORNADA DE TRABAJO

En los últimos años se ha hecho cada vez más evidente en la esfera productiva una mayor demanda de la fuerza de trabajo femenina. Este fenómeno ha tenido un impacto importante en los procesos de subjetividad femenina, que de forma directa o indirecta transforman, mediatizan o recrean todos y cada uno de los espacios de la vida cotidiana de las mujeres: centro de trabajo, familia, organización social, etc. (Pichardo, 1994).

A esta serie de transformaciones, tenemos que agregar también, las relaciones de género, las cuales se tensan y reestructuran en la medida que se modifican los contenidos de las distintas mediciones de la relación, como son: la contribución al gasto familiar, el cuidado de los hijos, las labores domésticas, las necesidades de la empresa o el trabajo, los tiempos de la vida familiar, los tiempos de la pareja, etc. Todo lo anterior delinea la complejización en la que tiene lugar la doble jornada femenina.

En los apartados anteriores ya se ha explicado lo que es el trabajo doméstico y asalariado, en este apartado se abordara lo que se entiende como doble jornada de trabajo.

Se ha denominado doble jornada de trabajo a la conjunción de tareas asalariadas y no asalariadas que la mujer debe desarrollar desde dos perspectivas distintas; por un lado lo doméstico "natural" y por otro lo asalariado público. Hasta ahora no se puede hablar de un límite claro entre una y otra jornada, lo que trae por resultado una situación de estrés acompañada, por supuestos de diversas repercusiones psicológicos (Flores, 1989 Pág. 100).

Breilh (1991) ha denominado a esta jornada como triple jornada de trabajo, él hace la conjunción del trabajo doméstico y el trabajo asalariado, pero además contempla a las actividades afectivas como una jornada más.

Se ha documentado con cierta amplitud que la existencia de una doble jornada de trabajo acarrea una serie de consecuencias en la vida personal, familiar y de grupo de aquellas mujeres que la poseen. Dichas consecuencias son de diverso orden: desde las prácticas y económicas hasta las que tienen que ver con sus procesos subjetivos, que también impactan todos los espacios de la vida cotidiana y por supuesto al proceso de salud-enfermedad.

Es importante ver cómo la incorporación al mercado formal o informal no libera a la mujer de sus "funciones", por el contrario, se da todo un proceso de acumulación de tareas y de exigencias que producen una contradicción, no sólo para el equilibrio familiar, sino también para la misma mujer.

Si bien, el cambio del papel tradicional de la mujer significa, en un primer momento, mejores condiciones de vida para la familia y un enriquecimiento de sus relaciones interpersonales y mayor autonomía; ya que al mismo tiempo complejiza sus actividades, tiene que combinar su trabajo remunerado y doméstico, obligándola a responder adecuadamente a dos ámbitos diferentes.

La condición de asalariada para la mujer establece por un lado una rutina de trabajo que la involucra simultáneamente en las esferas de la producción y la reproducción, varias horas al día, sometida al ritmo del proceso de trabajo capitalista, y por el otro, dedica otras tantas horas a la rutina del trabajo doméstico, pero ella no deja de ser asalariada mientras lava ropa en casa ni deja de pensar en que ya no alcanza para el mandado mientras cubre su jornada de trabajo pagada, así la mujer asalariada es íntegramente una mujer que labora doblemente. No es sólo asunto de cantidad de trabajo invertido, sino también de doble disponibilidad fisiológica, mental y social.

De esta manera, las exigencias domésticas y laborales llevan a un esfuerzo continuo a las mujeres y no hay por tanto, una reposición adecuada de la capacidad de trabajo y como no pueden cumplir satisfactoriamente con las exigencias de ambas tareas, se mantiene en una constante ansiedad. Las repercusiones más inmediatas son la fatiga y trastornos por falta de sueño, generando además lo que se llama patología relacionada con el estrés.

Como se puede observar, junto con la insatisfacción y el estrés que significa la exigencia de las dos jornadas, las trabajadoras enfrentan el resultado de la disminución de sus horas de reposo, generándose fatiga, tanto fisiológica como psicológica.

Además de las determinantes señaladas también deben tomarse en cuenta otras propias del cuerpo femenino como; menstruación, gestación y menopausia entre otras (todas relacionadas con patrones de desgaste).

Ellen (1988) y Witkin-lanoil (1990), mencionan que “ la doble jornada puede estar generando situaciones estresantes continuas, que aumentan el desgaste corporal y producen fatiga, lo mismo que el esfuerzo muscular continuo que requieren algunas tareas del hogar, puede convertirse en una situación de estrés. La respuesta al estrés significa la generación de ciertas patologías como las enfermedades psicosomáticas, trastornos psíquicos, y también síntomas e indicadores patológicos. Otro problema es el aumento de patologías infecciosas por la disminución de células blancas en la sangre y con ello el bloqueo de la producción de anticuerpos (En Garduño, 1993, Pág. 258).

En cuanto al número de horas que una mujer emplea para realizar su trabajo Sánchez (1989) menciona que, las mujeres que realizan sólo quehaceres domésticos desarrollan una jornada que oscila entre 10 a 20 horas diarias(pág. 79), entonces una mujer que realiza una doble jornada no sólo resta algunas horas más a su descanso, sino que aumenta la intensidad de ambos trabajos (Benería y Roldán, 1992).

Finalmente, Laurell y Márquez (1985), mencionan “Los procesos laborales en que se inscriben las trabajadoras, sus rasgos específicos, su trabajo doméstico y el acceso a bienes y servicios marcan sus vidas y por ello su proceso salud-enfermedad y desgaste” (en. Garduño y Márquez, 1993). Por lo cual es indispensable, al abordar estudios con mujeres tomar en cuenta las características específicas del género femenino y el análisis de su doble jornada de trabajo.

## CAPITULO II: SALUD Y TRABAJO

El trabajo y la salud son dos aspectos estrechamente relacionados: el trabajo nos permite desarrollar nuestras capacidades físicas e intelectuales, aunque también puede constituir una fuente de riesgo para nuestra salud.

La salud es considerada como una de las principales preocupaciones del hombre a lo largo de la historia y ha sido conceptualizada de diversas formas. Por ejemplo, en la época medieval (siglo V al XV) cuando un individuo enfermaba, su padecimiento era atribuido a fenómenos sobrenaturales (posesiones demoníacas). Sin embargo a través del tiempo el ser humano ha encontrado explicaciones más científicas a diferentes hechos.

Se dice que algunos autores ayudaron a tal avance fueron: Paracelso (1493-1541), quien afirmó que las enfermedades mentales podían tener causas psicológicas; John Weyer (1551-1588) hizo ver que las personas torturadas y quemadas acusadas de brujería, sólo eran enfermos mentales; Poul (1576-1660), declaró que las enfermedades mentales no son diferentes de las enfermedades corporales y ambas requieren de la misma ayuda (Teses, 1989).

De esta manera se le empezó a dar más peso al aspecto biológico, debido a que el nivel psicológico y social, todavía no era claramente identificado. Así el proceso salud-enfermedad se redujo a la esfera biológica, donde la salud de los individuos era exclusivamente asunto del médico, el cual siempre buscaba las causas de la enfermedad en los determinantes biológicos e individuales, descartando así los factores sociales que generan cualquier enfermedad (Reyes y Arismendi, 1987).

Desde ese momento el planteamiento biológico definió a la salud como: “un estado de relativo equilibrio de la forma y función corporal, el cual resulta del adecuado ajuste dinámico del organismo con las fuerzas que tienden a alterarlo (Perkins. en Vega y García, 1985, pág. 2).

Esta definición de salud ha perdurado durante mucho tiempo, sin embargo actualmente con el creciente desarrollo económico, político y social el proceso salud-enfermedad ha sido explicado a través de la evolución de los siguientes enfoques: Monocausal, Multicausal o Ecológico y el Históricossocial.

- A) Monocausal: la enfermedad es concebida en el contexto de la doctrina *etiología específica*. Esta doctrina sustenta que un factor específico, un microorganismo, puede ocasionar una enfermedad en un organismo sano, sin embargo, este enfoque tiene algunas limitaciones, el hecho de que un microorganismo sea portador de una enfermedad específica, no quiere decir que sea la única causa para que el organismo enferme (Campos y Campos, 1985).
- B) Multicausal: este enfoque considera al proceso salud- enfermedad en términos de una triada ecológica: “agente”, el cual se refiere a un microorganismo patógeno; “huésped”, lugar donde se aloja (individuo); “medio”, son las condiciones físicas (temperatura, contaminación, etc.), químicas (abundancia

de sustancias tóxicas en el ambiente) y sociales (desnutrición, insalubridad, vivienda, etc.), encontrando que un factor altera a los otros dos y viceversa. Sin embargo, éste enfoque también tiene algunas limitaciones; el que un agente patógeno se deposite en un individuo no es razón para que todos los individuos tengan que enfermar del mismo modo, si se tiene en cuenta que cada sociedad tiene maneras específicas de enfermar y morir. Además, esto dependerá de los factores sociales específicos de cada comunidad (op. cit).

- C) **Histórico Social:** este enfoque plantea que para estudiar el proceso salud-enfermedad hay que buscar los antecedentes socioeconómicos de la comunidad a estudiar. Así mismo, reconoce la importancia de lo biológico y social de cada individuo; considera que cualquier patología que se presente tiene que buscarse no solamente en la esfera biológica, sino en otros elementos de la estructura y organización social, que pueden condicionar o determinar la presencia de las enfermedades. También observa que cada enfermedad que se presenta en una sociedad varía considerablemente en otras, aún cuando el grado de desarrollo social sea similar (Op. Cit).

Lalonde en (1974) propuso un nuevo modelo de salud en el cual la salud esta determinada por una variedad de factores que se pueden agrupar en cuatro divisiones primarias: estilos de vida, medio ambiente, organización de a atención de la salud y biología humana.

Al respecto Dever en (1976) menciona que los cuatro factores se relacionan y se modifican entre si mediante un circulo formado por la población, los sistemas culturales, la salud mental, el equilibrio ecológico y los recursos naturales, Lalonde y Denver sostienen que los cuatro elementos son igualmente importantes, de modo que para lograr un estado de salud es necesario que los mismos estén en equilibrio

Es la OMS quien más tarde propone una definición integral del concepto de salud: "La salud es un completo estado de bienestar físico, psicológico y social, y no sólo la ausencia de enfermedad o incapacidad, pone de manifiesto la idea de salud para todas las personas, la utilización plena de las condiciones físicas, mentales y afectivas; y también hace hincapié en la promoción de la salud y en la prevención de las enfermedades (Cook, 1993).

Sin embargo Almirall (1996) (Citado en García, 1998) hace algunas críticas al concepto de salud:

- La salud parecería una norma o meta ideal que puede ser expresada, pero que no hay formas o estrategias reales para alcanzarlas.
- Es un concepto ambiguo, tautológico, substituido por "bienestar más ambiguo aún.
- Éste concepto es en esencia, reduccionista ya que ubica la salud en el ámbito exclusivo de la expresión médica y por supuesto bajo su control y jurisdicción.

Además menciona que los dos polos de la definición salud-enfermedad se presentan estáticos. Lo más importante según este autor es estudiar el camino de la enfermedad y que el concepto de salud requiere un análisis en diferentes contextos

y niveles, es una compleja y multidimensional manera de reflejar la vida que solo puede expresarse a partir de un paradigma socioecológico donde se integre lo biomédico y lo social.

De esta forma Almirall comparte la definición de Noack (1987) de que la salud es un estado donde hay un desbalance o equilibrio productivo entre este estado y otros subsistemas, tales como un órgano, otra persona o grupo social... y completa su definición con Kaznachev (1975) ... El proceso de conservación y desarrollo de las capacidades biológicas y psicológicas, fisiológicas y psíquicas del hombre su capacidad laboral óptima y una actividad social adecuada durante la prolongación máxima de la vida. El mismo Almirall, define bienestar como el estado dinámico de los procesos psíquicos que se caracteriza por un grado razonable de armonía entre las facultades, necesidades, expectativas y las exigencias u oportunidades del medio ambiente.

Como índices de salud menciona: el buen aspecto somático, normalidad de funciones y ejercicio pleno de la personalidad.

Por su parte, Galliani (1992) señala que los procesos de salud enfermedad, si bien tienen expresión somática, están fundamentalmente condicionados y determinados por factores económicos, históricos, políticos, sociales y culturales. Se vive y se muere según la ubicación que se tenga en la estructura social, en el entrecruzamiento de factores complejos que globalmente se llaman condiciones materiales de existencia y que hace referencia a otros dos conceptos que lo constituyen: condiciones de vida y las condiciones o medio ambiente de trabajo.

Desde los inicios de la historia, se sabe que ciertas enfermedades provienen del medio laboral, Hipócrates y Galeno enseñaban a sus alumnos que para un mejor diagnóstico de las enfermedades debían preguntar siempre la profesión del paciente (Trejo, 1996).

Es así, como se hace indispensable considerar entre las posibles causas de la enfermedad del hombre tres esferas principales: las condiciones de vida, causales genéticas y de reproducción y el medio de trabajo”.

Con respecto a esta última esfera podemos señalar que actualmente el grado de industrialización que ha alcanzado nuestra sociedad, ha repercutido en muchos factores, pero principalmente en los problemas de salud y trabajo, debido al progreso tecnológico y científico, a la especialización y el incremento en los ritmos de trabajo, lo cual ha provocado un aumento en la productividad, así como, en la fuerza de trabajo del individuo, teniendo como consecuencias serias repercusiones en su proceso salud-enfermedad, tales como enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, debido a los riesgos laborales y ambientales a los que están expuestos los trabajadores (Reyes y Arismendi. En: Cabrera, 1993).

Laurell y Noriega (1987) identifican cuatro tipos de riesgos de trabajo:

1. La duración de la jornada laboral:

a) Prolongación de la jornada e intensificación de los ritmos de trabajo, esta estrechamente ligada con el propósito de obtener una mayor producción en el mínimo tiempo posible, a través de un esfuerzo físico mayor por parte del trabajador; teniendo como consecuencia la llamada fatiga industrial en el individuo definida como: “un estado fisiológico general que se manifiesta por una sensación de cansancio y por una disminución de la capacidad de trabajo” (Op. Cit)

b) Rotación de la jornada de trabajo, es el cambio constante de trabajo en diferentes horarios (cambios de turno). Esto trae como consecuencia la alteración de los ritmos biológicos que producen alteraciones digestivas y de sueño, manifestándose como enfermedades nerviosas, úlceras, colitis, agotamiento nervioso, etc.

2. Instrumentos de trabajo: aquí se presentan con frecuencia las deformidades llamadas “posturales”, características de los trabajador@s que permanecen mucho tiempo sentad@s o parad@s, sin tener ningún movimiento, afectando cualquier parte de la columna vertebral, o aquellas que afectan el aparato respiratorio tales como: la flebitis, tromboflebitis, trombosis venenosa, etc.
3. Ambiente de trabajo: son las condiciones donde se realiza el proceso laboral, los agentes físicos más comunes que provocan daños al trabajad@r son: ruido, humedad, calor, mala ventilación, riesgos mecánicos y otros inherentes al macro-clima. Las consecuencias son: sordera total o parcial, irritación nerviosa, reumatismo y disminución de la agudeza visual.
4. Objetos de trabajo: estos se relacionan con el manejo de materias primas utilizadas en la elaboración del producto, con sus propiedades físicas y químicas.

Por otra parte Blanco (1993) divide los riesgos de trabajo en cuatro tipos: agentes y condiciones físicos, agentes y condiciones biológicos, factores psicosociales y factores químicos; los cuales pueden actuar por separado o en combinación de dos o más.

- Agentes físicos: son factores que están presentes en el ambiente, dentro y fuera del trabajo como son: vibraciones, iluminación deficiente, radiaciones ultravioleta, temperatura y ruido.
- Agentes biológicos: estos pueden formar parte del ambiente biológico total o puede estar asociado a ciertas ocupaciones, estos incluyen: virus, rickettsias, bacterias y parásitos de diferentes tipos.
- Agentes químicos: todas las sustancias químicas aún si normalmente no son tóxicos, pueden bajo ciertas condiciones convertirse en peligrosas para el organismo, su toxicidad depende de varios factores, entre los cuales están la concentración y la duración de la exposición, los agentes químicos se pueden dividir en: polvos, irritantes cutáneos, vapores y solventes.

- **Factores Psicosociales:** consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, las condiciones de su organización, por una parte y por la otra las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y satisfacción en el trabajo (OIT/OMS, 1984. En Blanco, 1993).

Según Martínez (1987) otras causas que originan los riesgos de trabajo pueden ser:

- Debilidad de constitución física.
- Alimentación inadecuada
- Enfermedades internas de toxicidad.
- Disminución de las funciones de ciertos órganos (visión, oído).
- Problemas de índole ergonómico.
- Deficiencia de facultades intelectuales
- Alteraciones psicológicas entre sujetos aparentemente normales como son: a) dificultad de dirigir y mantener la atención necesaria, b) lucidez mental, por ebriedad o como consecuencia de graves intoxicaciones.
- Preocupación por diversas razones ajenas al trabajo.
- Evaluaciones inexactas del peligro en el curso de la actividad (imprudencia, temeridad).
- Miedo exagerado al accidente.
- Descanso insuficiente durante la jornada laboral.

Estos riesgos laborales han traído como consecuencia la aparición de:

- a) Enfermedades inespecíficas.
- b) Enfermedades profesionales.
- c) Accidentes.
- d) Efectos negativos de tipo psicológico.

- Las enfermedades inespecíficas: entendidas como el conjunto de enfermedades o alteraciones conductuales no directamente ligadas a una causa determinada.
- Enfermedades profesionales: son cuadros definidos, en los cuales están directamente identificadas las causas con un factor del ambiente de trabajo.
- Accidentes de trabajo: definidos como la probabilidad de que el trabajador pueda sufrir daños por la ocurrencia inesperada de diferentes factores nocivos, como el mal manejo del instrumento de trabajo o la falta de uso de equipo de seguridad para el trabajador (Oddone, 1987).
- Efectos Negativos de tipo Psicológico: son efectos no deseados que se reflejan en la eficacia y los estados de ánimo del trabajador; se manifiestan antes, durante y después del trabajo, sus manifestaciones se expresan en los diferentes estados funcionales del hombre. En todos los efectos negativos la individualidad, el carácter y el contenido del trabajo influye en la clasificación de sus manifestaciones.

Sin embargo en salud ocupacional los enfoques y clasificaciones existentes, tienen un vacío, ya que no toman en cuenta otros factores tales como los psicosociales.



Dichos factores cubren una amplia gama, van desde condiciones del medio macrosocial hasta ciertas particularidades individuales, pasando por el medio microsociales, de las relaciones sociales más inmediatas del hombre. Es decir, abarcan tanto cuestiones como crisis económicas, desastres naturales, hasta la comunicación con otros estados emocionales de satisfacción-insatisfacción e inclusive particularidades más bien de orden temperamental, como los llamados patrones A y B de comportamiento.

Las organizaciones internacionales de salud y de trabajo desde hace algo más de dos decenios instan a la investigación de estos factores y han demandado la formulación de modelos de factores psicosociales que fundamenten y orienten la investigación aplicada y la práctica profesional.

Un modelo de determinantes psicosociales de la salud del trabajador debe partir del reconocimiento de que ella no sólo se genera o se afecta en el trabajo, sino que guarda una estrecha relación con la vida extralaboral del hombre. Por eso, la unidad de los factores extralaborales y laborales constituye una idea central que debe conceptualizarse y operacionalizarse, pues sólo así podremos aproximarnos a la comprensión del hecho de que la vida del hombre es una integralidad. Los determinantes de la salud, no se encuentran sólo en los límites territoriales del centro laboral, del mismo modo que la salud en el trabajo no se encuentra disociada de la salud del hombre y su entorno familia (Román, 1998).

Así, el estudio del proceso salud laboral no solamente atañe a los médicos, sino a varios profesionales como son: biólogos, químicos, sociólogos, psicólogos, trabajadores sociales, nutriólogos, fisiólogos, etc., este trabajo multidisciplinario es importante ya que con estos especialistas se logra una mayor integración de la causa-efecto de los diferentes factores que intervienen en el proceso salud-enfermedad, ya que el trabajador no es un ser unitario ó individual, sino un ser biopsicosocial dentro de un contexto particular (Cabrera, 1993).

Dentro de este conjunto multidisciplinario, el psicólogo juega un papel importante, porque es él, el encargado directo de buscar las causas tanto biológicas como sociales; así como las características individuales que afectan al trabajador, con la finalidad de mantener la integridad física y psicológica del ser humano.

Como se mencionó al principio el trabajo es la actividad a la que el hombre dedica la mayor parte de su tiempo activo y es aquí en donde la Psicología del Trabajo tiene un papel relevante, ya que su principal objetivo es minimizar al máximo los problemas que tiene el obrero durante su labor, es decir, se encarga de mantener el equilibrio entre el trabajador y la realización de la tarea.

La OMS (1984) señala que cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos están en equilibrio, el trabajador crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumentando la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción en general y con ello mejorar su salud.

Aunque este equilibrio hombre-trabajo no siempre se puede establecer, actualmente este problema es más agudo, debido a los cambios ocasionados por la

industrialización, la cual ha traído consigo cambios en las condiciones de trabajo, intensificación del mismo, especialización del trabajador, repetitividad y duración de la jornada, generando con ello mayor carga de trabajo, todo lo cual influye en el proceso de salud-enfermedad del trabajador, dando lugar a perturbaciones emocionales, problemas de comportamiento, etc.

Por otra parte, este desequilibrio además de conducir a problemas conductuales y físicos, puede también provocar efectos en la satisfacción y el rendimiento en el trabajo. En el desequilibrio de la relación hombre-trabajo, existe una sobre carga de trabajo que sobre pasa la tolerancia humana. La OMS (1984) ve dicha carga como un elemento de los factores psicosociales de riesgos de trabajo, ya que en ellas existe una relación directa entre el sujeto y los diferentes factores del trabajo.

## 2.1 CARGA DE TRABAJO

La denominación de carga de trabajo ha sido utilizada indistintamente durante varias décadas, con frecuencia es sustituido por los términos de estrés y fatiga entre muchos otros, o se refiere al esfuerzo muscular que se requiere para el desempeño de una tarea.

Por ejemplo, Blanco (1993) apoyando a la OMS, divide las cargas de trabajo psicosociales en: sobrecargas de trabajo cualitativas y cuantitativas, trabajo monótono y rutinario, trabajo por turnos, ambigüedad de la tarea a efectuarse, alto grado de responsabilidad, participación en la toma de decisiones y relación con el medio de trabajo.

- a) Sobrecargas cualitativas: es cuando el trabajo es complejo y difícil, produciendo diferentes síntomas de tensión psicológica y física como: insatisfacción en el trabajo, autodepreciación, sensación de malestar, aceleración del ritmo cardiaco, etc.
- b) Sobrecargas cuantitativas: es cuando el trabajo es demasiado y provoca síntomas como estrés, pérdida del respeto hacia uno mismo, una motivación mediocre para el trabajo.
- c) Trabajo monótono y rutinario: cuando el trabajo es de este tipo, en los cuales el trabajador no tiene iniciativa, favorece la aparición de algunos trastornos orgánicos y fisiológicos.
- d) Trabajo por turnos: la duración tanto diaria, como semanal, mensual y anual de los trabajadores, modifican en gran medida el ritmo de la vida. El trabajo por turnos, por ejemplo, modifica los ritmos biológicos, la temperatura del cuerpo, el metabolismo, los niveles de azúcar en la sangre, la agilidad mental y la motivación en el trabajo; dichos trastornos perjudican la salud del trabajador, su vida familiar y social.
- e) Ambigüedad de las tareas: cuando hay falta de claridad para el trabajador respecto a la tarea que va a efectuar, o hay contradicciones en ella, esto puede

ocasionar un alto grado de estrés y trastornos cardiovasculares en el trabajador, además de poca o nula satisfacción en el trabajo.

- f) Alto grado de responsabilidad: una persona que tiene un alto grado de responsabilidad sobre otros, presenta inevitablemente signos de estrés y otras enfermedades.
- g) Relación con el medio de trabajo: las relaciones que tenga el trabajador, tanto con sus compañeros, subordinados y sus superiores, además del apoyo social que todos ellos le brinden, esta asociado en gran medida con el padecimiento de estrés y otras enfermedades.

Por otra parte, Braindrige (1978) considera que la carga de trabajo es el producto de un desnivel entre las demandas de la tarea y la capacidad mental para resolver un problema (En. Almirall, 1995).

Por su parte Leplat y Borg (1978) conciben la carga como consecuencia de la actividad laboral, diferenciándola de los requerimientos que se atribuyen a las características y obligaciones que impone la tarea.

Para Almirall (1995), los términos de carga de trabajo física, carga psíquica y esfuerzo mental se encuentran entrelazados y con frecuencia se utilizan como sinónimos, lo que ha creado confusión en algunos casos y sustenta que la carga psíquica es el reflejo subjetivo representado durante la actividad laboral, producto de la movilización de los procesos de adaptación del hombre (esfuerzo), para el cumplimiento de una tarea que se realiza bajo condiciones concretas.

Por otra parte señala, que la carga de trabajo esta determinada por las condiciones del trabajo, representadas por los componentes objetivos y subjetivos que determinan la actividad y el éxito laboral; las condiciones de trabajo se pueden dividir en externas e internas. Las primeras se refieren a las condiciones ambientales, la organización del trabajo, las relaciones humanas en la empresa, etc., las condiciones internas se representan por las llamadas premisas de rendimiento, concepto que comprende todas las condiciones físicas y psíquicas relativamente estables que un hombre puede emplear para cumplir con las exigencias de la tarea. Las exigencias laborales son demandas que se imponen a la persona y que resultan de las condiciones objetivas de la ejecución, considerando el carácter y contenido del trabajo, los medios, objetos, procedimientos de trabajo, condiciones espacio temporales y ambientales en los que se desarrolla la actividad.

Por su parte, Welford (1978), concibe la carga de trabajo como la razón entre la demanda y la máxima capacidad promedio o como el porcentaje de capacidad requerida para cubrir la demanda (En. Almirall, 1995).

Este autor, plantea que la activación y la carga de trabajo parecen depender de cuatro factores: "la demanda de la tarea, las capacidades del ejecutante, las estrategias usadas para relacionar las demandas a las capacidades y cuando un rango de estrategias es obtenible, la habilidad de seleccionar la más eficiente".

Hacker (1978) considera que no existen límites exactos para establecer el grado permisible de carga. Este autor expone dos aspectos de los cuales se debe partir al investigar el tema:

1. No debe considerarse solamente como indicador de carga, el tiempo de trabajo, sino también el tiempo de recuperación.
2. El trabajador no soporta la carga pasivamente; sino que modifica sus métodos y estrategias de trabajo cuando ésta atenta contra él, para dar cumplimiento a las metas que se ha planteado previamente. Dicho deterioro y la anticipación y ajuste del nivel de activación entre las demandas de la tarea justifican la aparición de efectos negativos de la carga.

Cuando las condiciones externas e internas del trabajo exceden un valor o un tipo de duración, provocan un desequilibrio en la relación hombre-trabajo, esto conlleva con regularidad a consecuencias negativas para la salud y la capacidad de rendimiento del trabajador, independientemente del esfuerzo que este realice ya sea físico o psíquico.

Hasta aquí hemos abordado los diferentes factores que intervienen en el proceso salud-enfermedad de los trabajador@s, en su rendimiento y satisfacción en el trabajo. Así podemos ver que hay una relación directa entre el sujeto y los factores del trabajo, que se reflejan en el proceso salud-enfermedad que se ha desarrollado en el ámbito laboral, ha afectado no solamente a los hombres, sino también a las mujeres. Sin embargo las condiciones laborales reservadas a la población femenina que se cifra en tres términos: explotación, discriminación y opresión; condiciones a las que la mujer trabajadora aúna responsabilidades adicionales como esposa, educadora de los hijos y encargadas de las tareas domésticas, son factores potencialmente adversos para su salud física y mental (Lara, 1992, p.243).

## CAPITULO III: RELACION MUJER, SALUD Y TRABAJO

### 3.1 EFECTOS DEL TRABAJO SOBRE LA SALUD FEMENINA

Como se ha afirmado la categoría central para analizar la relación mujer, Salud y Trabajo, es propio proceso de trabajo; el proceso de trabajo comprende dos momentos: el productivo y el reproductivo.

Al respecto Laurell (1981) señala: “ En el proceso productivo se producen los bienes al transformarse el objeto de trabajo por medio del trabajo humano. Aprovechando la utilización de algunos instrumentos, es decir el trabajad@r produce y al producir se consume, es decir, se desgasta. En el momento reproductivo, por el contrario se consumen los bienes y se reproduce, en el principio el trabajad@r. Interesa aquí destacar el hecho de que en estos dos momentos podemos encontrar la base social del proceso de desgaste- reproducción, mismo que corresponde con el proceso salud-enfermedad”.

Acevedo (1993) menciona que la mujer ha participado tradicionalmente en el proceso de trabajo, directa e indirectamente:

Directamente, en la producción, ya sea de alimentos, vestido, enseres, etc., tanto para el consumo de la familia como para el intercambio. A nivel de la extracción de la materia prima necesaria (Agricultura), en la transformación de esas materias en bienes; (manufactura) y en la venta de los productos (comercio). Este trabajo lo ha desempeñado como parte de una pequeña unidad de producción familiar o vendiendo su fuerza de trabajo a los dueños de los medios de producción – patronos- sin remuneración alguna o recibiendo una remuneración a cambio de su trabajo.

Indirectamente, la mujer participa de dos formas: una, en la renovación de la fuerza de trabajo, por medio de la reproducción biológica; la crianza y manutención de los futuros trabajador@s, otra en la recuperación física psicológica de la fuerza de trabajo que participa directamente en la producción, mediante el suministro de los cuidados, de alimentación, vestido, higiene, protección, afecto, etc., reproducción social. Por lo tanto es importante considerar el trabajo doméstico igual que el asalariado, debido a que también comprende estos dos momentos del proceso de trabajo, por lo que se debe tomar en cuenta la doble inserción de la mujer al trabajo en los momentos de producción y de reproducción social, así como la especificidad de la reproducción biológica, al abordar la salud de la mujer trabajadora, ya que en cada uno de estos aspectos encontramos condiciones que se potencian entre si para vulnerar su estado de salud física y mental (Acevedo, 1995; P.51).

Por otro lado y como se expreso en otro capítulo de este trabajo, es importante que al realizar el análisis del proceso salud-enfermedad femenina, se incluya la categoría de género que permite visualizar las diferentes condiciones de vida y trabajo entre hombres y mujeres, lo cual es determinante en su proceso de salud-enfermedad.

Por condiciones de vida se entienden las condiciones de salud, trabajo, calidad de vida, sexualidad, reproducción y medio ambiente; y las condiciones laborales se refieren a las situaciones dentro de la empresa.

Así, ésta categoría nos ayuda a reconocer que el trabajo tiene efectos diferentes sobre el trabajador según su sexo, edad, capacidad y educación entre otros. Además es necesario considerar que el trabajo asignado socialmente a la mujer, así como la explotación a que esta sujeta en el campo laboral, diferente a la de los hombres, propicia efectos específicos sobre su salud, a pesar de que existen condiciones que son comunes a todo trabajador, independientemente de su edad y sexo; como son el ruido, mala iluminación, mala ventilación, jornadas intensivas, instalaciones inadecuadas, etc.

Un factor central para abordar el estudio de la salud mental de las mujeres es el conflicto de exclusión o marginación de ciertas esferas sociales que tienen que ver con una participación más plena de las mujeres. En este sentido es importante mencionar el papel que juegan los roles tradicionales de esposa y ama de casa, como factores de riesgo para la salud mental femenina.

Estudios realizados indican que en las parejas tradicionales, este rol de género constituye un factor de protección para la salud mental de los varones y un factor de riesgo para la salud mental de las mujeres.

Las características del trabajo doméstico (continuo, complejo y heterogéneo) producen en la mujer un constante esfuerzo que desgasta a la misma, además de crearle sentimientos de responsabilidad y ansiedad, mermando su salud tanto física como mental.

Si bien existe poca información acerca de la patología de las amas de casa, se reportan daños directos como heridas, quemaduras, dermatitis e intoxicaciones provocados por los instrumentos y substancias que se requieren en las tareas de ejecución, también enfermedades más difusas en su causalidad, como artritis y fatiga crónica, que además de relacionarse con este tipo de tareas pueden estar influidas por las de gestión, las de socialización y atención afectiva además de las propias de la reproducción (Garduño, 1989, p. 410).

Sin embargo, aunque generalmente se habla de "amas de casa" es importante destacar que el proceso de desgaste-reproducción de un ama de casa proletaria no es el mismo que el de una mujer de clase media o una campesina. La primera estará sometida a la acción sistemática de los medios de comunicación de masas, a los ritmos y espacios que el trabajo fabril le impone a su familia, a la capacidad adquisitiva que le permite el salario de su compañero etc., en tanto que el ama de casa campesina, participará de actividades del propio proceso de trabajo que se da en el campo, se verá enfrentada a una jornada diaria de características diferentes, la reposición de las energías con sumidas en el trabajo se hará de acuerdo a las exigencias que le marca la especificidad de aquél y a los recursos de los que disponga para satisfacer sus necesidades.

Ramírez y col (1991) realizaron un estudio con cuatro grupos de mujeres en donde encontraron que las amas de casa presentan altos índices de afecciones físicas y emocionales (63.5%), lo cual considera se puede deber a que las amas de casa realizan su jornada doméstica, en un ambiente aislado, se relacionan poco con personas ajenas al núcleo familiar y ellas mismas describen su trabajo como poco estimulante, monótono, fragmentado e interminable. Todo lo cual provoca efectos en el área psíquica de las personas como: angustias, depresión y enfermedades psicosomáticas.

Jiménez, 1990; W. Gove y J. Tudor, 1979 (En Burin 1992) señalan que: Las amas de casa se caracterizan por ser personas con escasas o nulas relaciones sociales, dedicadas a un trabajo realizado en solitario y al margen de otras trabajadoras similares, aisladas en su hábitat cotidiano y no frecuentadoras de lugares de encuentro, ni esparcimiento en general, por lo que no poseen otra fuente de gratificación alternativa y quedan en situación de mayor vulnerabilidad para los trastornos emocionales.

Al respecto, Bermann y Langer (1989) realizaron un estudio con mujeres, encerradas en sus hogares, carentes de estímulos, con excepción de la televisión y los chismes de las vecinas, enfrentadas con las exigencias familiares, las cuales habían perdido su autoestima, se habían infantilizado y por mero aburrimiento, sufrían de depresiones y otros síntomas que justificaban sus quejas.

Aresti (1989) menciona que este tipo de mujeres tienen algo en común, no tienen un proyecto de vida propio, está gira en torno a los demás es "objeto para otros", "madre para otros", "cuerpo para otros", ante esta exigencia "contra-natura" que la sociedad le impone, no le queda más remedio que vivirse apagada, autodesilusionada, cayendo innumerables veces en depresiones sin salida, vacía... sin presente y lo que es peor sin futuro (p.54).

Así vemos que este trabajo presenta una particular propensión a la ansiedad y la depresión entre las amas de casa, sobre todo cuando tienen criaturas pequeñas a su cuidado. Las explicaciones propuestas destacan las características intrínsecas del trabajo doméstico, su baja consideración social y las condiciones en que se realiza.

Así mismo, muchas mujeres obtienen escasa satisfacción del desempeño de sus tareas cotidianas, circunstancia exacerbada, además, por la falta de valoración de este trabajo, y la nula remuneración económica. Esto puede limitar su autoestima y fomentar sentimientos de desvalorización (Doyal, 1994).

Por otra parte, dentro del trabajo doméstico, las mujeres no tienen la oportunidad de escoger las tareas que les gustaría realizar, lo cual contribuye muy poco a reforzar su autonomía personal.

Una de las tareas, que a primera vista parece un trabajo socialmente más valorado es la maternidad y las relaciones con sus hijos e hijas, esta parece constituir para muchas mujeres el aspecto más satisfactorio de su vida. Sin embargo, la realidad del cuidado cotidiano de las criaturas puede exigir un gran esfuerzo físico y dedicación emocional, especialmente en las sociedades donde las madres reciben escaso apoyo de personas amigas o familiares. Según un estudio británico,

reportado por Doyal (1994) un 60% de las mujeres de clase media y un 45% de las de clase trabajadora no consideraban “naturalmente satisfactorio” el cuidado de los hijos, además de que constituía un trabajo de tiempo completo (pág. 28).

Por otra parte, también las mujeres que son responsables del cuidado de otras personas, manifiestan conflictos y contradicciones. Por ejemplo; las mujeres que sujetas al llamado “tríciclo de cuidados”, con una vida de responsabilidades por el cuidado de los demás, que comienza con la atención de los hijos e hijas, continúan en la mediana edad con el cuidado de un padre o una madre mayores y a veces de una abuela o un abuelo, y acaban con la responsabilidad de un marido o compañero desvalido (Doyal, op cit).

Así podemos ver que, la gran mayoría de las mujeres dedican parte de su tiempo a lo que se puede denominar “trabajo emocional”. Éste incluye la gestión de las relaciones sociales, el mantenimiento de la armonía entre las personas de la familia y la promoción del bienestar emocional. A menudo es la menos visible de las tareas de las mujeres, aunque puede representar una importante carga para ellas. Sin embargo, estudios realizados en Gran Bretaña y Estados Unidos indican que en muchas familias las mujeres no reciben ningún tipo de apoyo emocional. Los resultados de las investigaciones revelan que el respaldo social es un elemento esencial para promoción y mantenimiento de la salud física y mental de las mujeres.

Otro aspecto que es importante considerar como un factor de riesgo para la salud mental femenina, es la violencia doméstica a que son sometidas algunas mujeres. Además de causar lesiones físicas, la violencia doméstica también aparece como una importante causa de sufrimientos y traumas psicológicos. La mayor parte de las mujeres maltratadas sufren los estragos de la angustia asociada al temor a la próxima agresión y a los ataques de la persona que supuestamente debería cuidar de ellas, causándoles desconcierto y sentimientos de ira. Varios estudios parecen indicar una mayor proporción al abuso de sustancias adictivas entre las mujeres que han sufrido violencia doméstica (Doyal, 1994).

Por otra parte, la depresión parece constituir el principal riesgo ocupacional para las mujeres, sobre todo las dedicadas exclusivamente a las tareas de ama de casa, con niños pequeños, y puede identificarse como una compleja respuesta física y psicológica a las contradicciones y exigencias de la realidad cotidiana de la vida de tantas mujeres.

De esta manera, vemos que las características del trabajo doméstico de las mujeres, las condiciones en que se realiza y las frecuentes relaciones de dependencia y desigualdad subyacentes pueden mermar todo su potencial de salud mental positiva.

Así el papel de la mujer en su vida diaria puede ser la causa de la depresión y en este contexto ciertos “factores de riesgo” se suman a su significado; surgiendo de la tentativa de reconciliar el modelo de la conducta ideal de esposa, madre y ama de casa con la de mujer profesionalista, y la relación de los problemas emocionales, en particular la necesidad de sentirnos nosotras mismas en contacto con el “otro” (Leonardi, 1996).



Las posibles consecuencias a largo plazo del cambio de roles de la mujer, aún son desconocidas, pero diversos estudios indican que el estrés derivado de los conflictos del rol y la sobre carga de trabajo son un gran problema para muchas mujeres trabajadoras.

Al respecto Dennerstein señala que, desde 1950, se ha producido en los países occidentales un aumento muy significativo de la cifra de mujeres con trabajo remunerado. En 1950, el 30% de las mujeres norteamericanas formaba parte de la población activa; en 1986 esta cifra había aumentado al 55%. Cifras similares se manejan en Australia, donde en 1988 el 50% de las mujeres casadas formaban parte de la población activa. En América Latina, la participación de la mujer en los sectores formal e informal de la economía ha tenido un crecimiento sostenido. Así, entre 1970 y 1990 la tasa de actividad económica de la mujer latinoamericana mayor de 15 años pasa, de 24% a 29% (pág. 62).

Muchos estudios epidemiológicos han abordado la cuestión de si tener un empleo está asociado a un mejor o peor estado de salud en el caso de las madres. Los resultados son algo contradictorios, pero la mayoría sugieren que el trabajo remunerado esta asociado a un mejor estado de salud, especialmente por lo que respecta a la salud mental (Nathanson, 1980; Warr y Parry, 1982; Verbrugge, 1983; Herol y Waldron, 1985; Meddin, 1986; Baruch, 1987; Saenz y col., 1989; Bartley en 1992, citados en Romito, 1994).

De igual manera, en 1992 Axelsson realizó un estudio que apoya esta cuestión, este autor informó que la salud psicológica y la sensación de bienestar de la mujer había mejorado, e incluso que la fatiga general era menor entre las mujeres con trabajos remunerados con respecto a las amas de casa (Vagerö, 1994).

Por otra parte, algunos estudios indican que la mujer se ve afectada de forma desproporcionada por problemas de salud mental y que su vulnerabilidad esta estrechamente relacionada a su estado civil, su trabajo y su papel en la sociedad. Por ejemplo, un estudio oficial realizado en los años 80 sobre salud en Australia reveló que 357,000 mujeres y 197,000 hombres referían problemas de salud mental (Dennerstein, 1994)

En otro estudio realizado por Russo en 1990 se encontró que en la mujer predominan los casos de depresión profunda, agorafobia y fobia simple, mientras que el hombre presenta mayor tendencia hacia la personalidad antisocial y el abuso o la dependencia del alcohol.

Durante el período de 1974 - 1986, se demostró que el desempleo era un factor que contribuía a aumentar las tasa de suicidio entre las mujeres, al igual que los hombres, al comprobarse como en muchas naciones occidentales se producían substanciales aumentos del desempleo y aumentaban los suicidios (Pritchard, 1990 en Dennerstein, 1994). También se hace referencia a que las mujeres embarazadas y las madres de niños pequeños en paro presentan también índices superiores de ansiedad y depresión frente a las mujeres con un puesto de trabajo.

Parry y Shapiro (1986) mencionan que, en el caso de las mujeres de clase trabajadora, el empleo fuera del hogar comportaba un menor nivel de depresión cuando había un buen respaldo social; en cambio, el nivel de depresión era mayor si no existía ese respaldo.

Aún cuando tener un empleo es beneficioso - incluso para las mujeres con trabajos de bajo nivel, poder contemplar el trabajo propio como una realización profesional más que como un puesto de trabajo va asociado a una mayor satisfacción laboral y a un menor conflicto de roles. Tener un trabajo comporta, la mayor parte de las veces, beneficios tales como reto, control, estructura <<Retroalimentación>> positivo y autoestima, al tiempo que proporciona un valioso conjunto de vínculos sociales (Dennerstein, op. cit).

Por otra parte, diversos estudios realizados han encontrado que además del trabajo existen otros factores que pueden ayudar o perjudicar la salud mental femenina, tales como: el estado civil, el número de hijos, sobre carga de responsabilidades, roles tradicionales, la doble jornada, la falta de soporte o ayuda de amigos y familiares, la inclusión o no en grupos.

Con respecto al estado civil, los estudios realizados por Ibrahim en 1980; en cuanto a trastornos psiquiátricos, las diferencias entre sexos variaron según el estado civil y la raza/etnia. Los hombres que nunca han estado casados, así como los separados y los divorciados, presentan porcentajes globales más altos de ingresos en instituciones de salud mental que las mujeres en iguales estados civiles. En contraposición, las mujeres casadas presentan cifras superiores de ingreso que los hombres casados (en Dennerstein, 1994).

De igual forma Dennerstein en 1994 hace una revisión de la relación entre estado civil y salud mental, en la cual observó que las mujeres casadas presentan más trastornos mentales que los hombres casados; en cambio, en el caso de las mujeres solteras, los índices de trastornos mentales son similares o incluso inferiores a los de los varones solteros. Parece ser que estar casado, en contraposición a estar soltero, se asocia generalmente a una mejor salud física para los hombres y mujeres, pero no a una mejor salud mental en el caso de las mujeres a menos que tengan un puesto de trabajo bien remunerado.

Con lo que respecta a la relación entre salud mental y el número de hijos se ha observado que factores tales como, el cuidado de los hijos y la participación del marido en las tareas domésticas, contar con redes de apoyo social, ejercen un efecto directo entre el trabajo y la salud mental femenina. En un estudio realizado al respecto por Glenys parry (1986) con 193 mujeres de clase obrera, todas ellas con un hijo como mínimo, con edades comprendidas entre 4 y 7 años, reveló que los sucesos negativos de la vida como la falta de apoyo social, instrumental y expresivo, iban asociados a mayores niveles de sintomatología psiquiátrica. El empleo reducía este riesgo cuando existía apoyo social, pero si este era inexistente se asociaba a altos niveles de sintomatología.

En Gran Bretaña, Jane Elliott y Felicia Huppert (1991) analizaron los datos correspondientes a más de 1000 mujeres casadas de 44 años o menos y se efectuó una valoración de su bienestar psicológico mediante el cuestionario de salud

general. Los resultados indican que existe una fuerte asociación entre la edad de los hijos y el trabajo de las madres: cuando el hijo menor tenía 2-4 años, solamente el 9% de las mujeres trabajaba una jornada completa y el 24% a tiempo parcial; el 68% eran madres y amas de casa exclusivamente, los resultados reportados indicaron que el factor de predicción más importante de la salud mental fue la edad del hijo más pequeño: las mujeres con hijos de menos de 5 años obtuvieron la puntuación más alta, siendo el 35.3% el caso más potencial. La salud mental de las que tenían más de un hijo en edad preescolar fue aún peor: entre ellas, hasta el 52% resultó ser un caso potencial; así mismo, las madres cuyo hijo menor tenía menos de 5 años resultaron ser especialmente vulnerables a los problemas de salud mental si trabajaban una jornada completa, en este grupo, el 50% de las madres de clase media y el 47% de las madres de clase obrera obtuvieron una puntuación elevada en la medición de bienestar mental (Romito, 1994).

Mary Clare (1991) realizó un estudio vinculando el cuidado de los hijos, la conducta del marido y los síntomas depresivos de la madre, encontró que los menores niveles de participación del marido en la atención auxiliar de los hijos, estaban asociados con el aumento de los síntomas depresivos en las madres, independientemente del status laboral de éstas. El trabajo no se asoció a la depresión; en el caso de las mujeres trabajadoras, cuanto mayor resultó ser el costo relativo al cuidado de los hijos, mayores resultaron las probabilidades de que se produjeran síntomas depresivos. Las mujeres con más de un hijo de 3 años o menos presentaron una tendencia significativa a sufrir más depresiones en comparación con otras madres (Romito, op cit).

Russo (1990) observó en su revisión que el hecho de ser madres, especialmente con hijos de corta edad, aumenta los síntomas de tensión psicológica en la mujer, aún si ésta trabaja fuera del hogar y estos síntomas parecen aumentar con el número de hijos que conviven en el hogar. El hecho de que el puesto de trabajo comporte costos y beneficios para la salud mental de la mujer depende sustancialmente de la actitud del marido y de la satisfacción que proporcione el cuidado de los hijos. En el caso de la mujer que trabaja, si el cuidado de los hijos resulta asequible y el marido participa, los índices de depresión eran bajos; en cambio, si el cuidado de los hijos no era asequible para la mujer y ella era la única responsable, los niveles de depresión eran extremadamente altos.

En resumen parece ser que el trabajo asociado con la presencia de hijos pequeños y la participación de la pareja en el cuidado de los mismos son factores importantes para la salud mental femenina.

Otro factor importante que se debe considerar, como factor de riesgo para la salud mental femenina es el acoso sexual al que son sometidas un gran número de mujeres trabajadoras, este problema abunda en los ambientes de trabajo y tiene efectos devastadores sobre la salud, la intimidad, la moral y la ejecución de las mujeres y hombres afectados. Esto crea intimidación, humillación y hostilidad en los ambientes de trabajo. Esta bien documentado por la investigación que el acoso sexual puede resultar en estrés con daños emocionales y físicos, así como en la ejecución del trabajo; esto conlleva al ausentismo, enfermedades leves, poca eficiencia en el trabajo, abandono de él para buscar en otra parte. Para aquellas que son víctimas preferentemente mujeres, produce sentimientos de disgusto,

miedo y debilidad (Kauppin-Toropainen, 1993; Doyal, 1995 citado en Kauppin, 1996).

Por otra parte, la mujer que cubre doble jornada de trabajo se ve enfrentada a dos situaciones que juntas implican una tremenda presión, y que cada una por sí sola es insatisfactoria, pues en el trabajo asalariado no es aceptada completamente, sufre discriminación y en algunos casos al hostigamiento sexual y en su trabajo doméstico no se le considera como trabajadora, simplemente se le adjudica la actividad como si naturalmente le correspondiera. La doble explotación entonces consiste en:

- 1) La que ejerce el capital sobre el trabajo asalariado.
- 2) La que se desarrolla al interior del hogar (Almaraz, 1996)

Así la condición de asalariada establece para la mujer, una rutina de trabajo que la involucra simultáneamente en las esferas de la producción y la reproducción, varias horas al día, sometida al ritmo del proceso de trabajo capitalista y otras tantas, dedicada a la rutina del trabajo doméstico. Pero ella no deja de ser asalariada mientras lava la ropa en casa ni deja de pensar en que ya no le alcanza para el mandado mientras cubre su jornada de trabajo pagada.

La mujer asalariada es íntegramente una mujer que labora doblemente. No es asunto de cantidad de trabajo invertido, sino también de doble disponibilidad fisiológica, mental y social. Además la doble jornada presupone desarrollar una especialización distinta para cada trabajo, implica un doble esfuerzo, dobles habilidades, dobles reconocimientos, doble capacidad para realizarlos y para atender, asimilar y enfrentar las relaciones sociales de poder establecidas en cada una (Gaytán, 1997).

Además si consideramos el desgaste y el envejecimiento que presentan las mujeres, las dos jornadas de trabajo no sólo se suman aritméticamente, sino que se acumulan geométricamente, (Salas, 1995).

Sin embargo, hasta ahora no se puede hablar de un límite claro entre una y otra jornada, lo que trae como resultado una situación de estrés acompañada por supuesto, de diversas repercusiones psicológicas (Flores, 1984)

En un estudio realizado por Gaytán (1997) con mujeres rurales y urbanas ambas con doble jornada, se encontró que son más frecuentes los malestares mentales que los malestares físicos en ambos casos, además de que no hay grandes diferencias en los daños a la salud entre mujeres del campo y la ciudad como lo muestra el cuadro 9 (P. 286).

**CUADRO 9: PRINCIPALES DAÑOS A LA SALUD ENCONTRADOS EN MUJERES CON DOBLE JORNADA, POR LUGAR DE RESIDENCIA.**

DAÑOS A LA SALUD	FREC. RURALES	(N=77) %	FREC. URBANA	(N=31) %	TOTAL% N=108
Malestares mentales	211	2.74	77	2.48	<b>2.67</b>
Osteo-musculares	49	0.64	19	0.61	<b>0.63</b>
Enf. Respiratorias aguda	45	0.58	16	0.52	<b>0.56</b>
Enf. Tradicionales	39	0.51	--	--	<b>0.36</b>
Digestivas	36	0.47	12	0.39	<b>0.44</b>
Ginecológicas	--	--	22	0.71	<b>0.2</b>

Sin embargo, se encontraron mayores daños en las mujeres que sólo hacen trabajo doméstico, trabajo invisible. Principalmente se quejan de malestares mentales, ginecológicos y enfermedades tradicionales. La diferencia es menos notoria en el caso de los problemas osteo-musculares.

Esta autora también encontró que las mujeres con doble jornada, sobre todo aquellas que asumen la jefatura económica de la familia, se quejan frecuentemente de malestares mentales, sobre todo cuando se encuentran sin trabajo o con una actividad poco remunerada que no es suficiente para el sostenimiento de la familia. Así también cuando no pueden dejar a sus hijos al cuidado de personas calificadas o de "confianza", aumenta su preocupación y sentimientos de culpa y abandono.

Por otra parte se han realizado estudios en donde se analiza la salud de las mujeres que tienen hijos pequeños y que además trabajan, partiendo de la idea de que todas las madres, ya sea que tengan empleo o no, cargan con casi toda la responsabilidad del cuidado de los hijos, así como con los quehaceres domésticos. Este trabajo, en absoluto remunerado y a menudo, no reconocido, puede exigir varias horas al día e implica tensión y peligros. (Romito, 1994).

Otros estudios han demostrado que la relación entre salud y trabajo de las madres está influenciada directamente por otros factores importantes como el tipo de trabajo y el horario laboral, la clase social, las condiciones domésticas y la conducta del marido. (Romito, op. cit)

Catherine Ross y col. (citado en Romito, 1994) ha demostrado que factores como combinaciones en el cuidado de los hijos y la participación del marido en las tareas domésticas y el cuidado de los hijos, ejerce un efecto directo en la relación entre el trabajo de la madre y su bienestar mental.

Mel, Bartley (1992) analizó los datos obtenidos de un total de 2479 mujeres británicas, con edades comprendidas entre los 18 y 59 años, a fin de poder tener en cuenta también las condiciones domésticas, se elaboró un índice que incluía el número de hijos y sus edades, la presencia en el hogar de personas de edad avanzada y sin empleo, las características de la vivienda y las madres solteras, globalmente se comprobó que las mujeres con empleos a tiempo completo tendían a experimentar menos síntomas físicos y sobre todo menos síntomas psicológicos. También midió la influencia del tipo de trabajo remunerado realizado en ese

momento o con anterioridad y encontró que las mujeres con empleos a tiempo completo, que ocupaban puestos directivos o profesionales, presentaban niveles más altos de síntomas físicos, mientras que las mujeres con empleos de oficinistas y manuales resultaban estar más sanas, cuando trabajaban a tiempo parcial y menos sanas, cuando no tenían un trabajo remunerado. Todas estas relaciones resultaron ser válidas también al controlar la presencia de enfermedades prolongadas y las condiciones domésticas (Romito, 1994).

Como se ha visto, la incorporación de las mujeres al trabajo asalariado bajo normas y disciplinas capitalistas conlleva a una diversidad de cambios en su vida social, en la familia y en sus propios cuerpos, lo que trae consigo un manejo diferente de las mismas y las expone a nuevos factores de riesgo que alteran su salud (Teixeira, 1989).

Así, el trabajo asalariado ha provocado varios efectos en la salud de l@s trabajador@s, unos de los más importantes y menos estudiados son los efectos positivos entre los cuales están el aprendizaje, la adaptación, integración, comunicación y reconocimiento (Ramírez, 1992) y entre los efectos negativos de tipo psicológico encontramos el hastío psíquico, monotonía, estrés y fatiga

Por otra parte ya hemos analizado en capítulos anteriores las características del trabajo doméstico (rutinario, monótono, interminable, aislante, desvalorizado, etc.) y como éste afecta la salud femenina, por lo cual para muchas mujeres el trabajo asalariado representa una forma de escape de este medio aunque solo sea parcialmente y aunque a la larga combinado con su trabajo socialmente asignado, provoque efectos más severos a su salud, algunas mujeres consideran el trabajo como una fuente de realización y aprendizaje, ya que al realizar en algunos casos trabajos que les gustan, además de que al salir a trabajar se liberan de su aislamiento, pueden integrarse y comunicarse con otras personas, se sienten comprendidas y reconocidas socialmente, generando con ello una mejor adaptación a su entorno todo lo cual les permite sentirse un ser humano completo.

Como ya se ha podido observar, los estudios realizados en diferentes regiones del mundo, han demostrado la influencia del trabajo asalariado en la formación de patologías mentales como la depresión, ansiedad, fatiga crónica y angustia. Expertos en salud ocupacional también las han estudiado, pero bajo la categoría de Efectos Negativos de Tipo Psicológico, que también podrían considerarse como manifestaciones tempranas de alteraciones a la salud y se han enfocado a analizar el tipo de relación que se da entre las capacidades biopsicosociales de rendimiento del trabajador y las demandas de su actividad laboral.

### 3.2 EFECTOS NEGATIVOS DE TIPO PSICOLÓGICO.

En la medida que la mujer se integra al trabajo asalariado no solo se observan efectos positivos, sino que como ya se mencionó éste aunado al trabajo doméstico, a la larga conlleva a efectos negativos en la salud de la mujer, debido a que debe de responder a dos tipos diferentes de exigencias, las establecidas socialmente; de las cuales no se puede desprender, como son el cuidado de la familia y el hogar y a las exigencias que establece su trabajo productivo.

Al respecto se han realizado estudios con grupos de mujeres trabajadoras (Oliveira, 1989; Ramírez, 1989, Garduño, 1989; Cooper, 1989; Lara, 1992; Benería, 1992; Ravelo, 1992; Oliveira, 1994; Márquez 1995, etc) y en todos ellos se han observado factores de riesgo y efectos específicos de cada ocupación, sin embargo, también se ha encontrado que independientemente del sexo, edad y ocupación, el proceso de trabajo en sí, es un factor determinante en el proceso salud-enfermedad de l@s trabajador@s que puede provocar la aparición de efectos negativos en los individuos.

La génesis de las enfermedades profesionales son los efectos negativos del trabajo, aunque en la mayoría de los casos, éstos afectan al trabajad@r sin traspasar el umbral de la enfermedad. Traduciéndose en los ya mencionados efectos negativos del trabajo.

Almirall (1995) afirma que el concepto de Efectos Negativos del Trabajo ha sido desarrollado por diferentes psicólogos de Europa Oriental y en particular por la llamada Escuela de Dresden, con el profesor Wilfried Hacker y Richter e investigadores del IMT de Cuba, así sabemos que, los Efectos Negativos del Trabajo son efectos no deseados, que se reflejan en la eficacia y los estados de ánimo del trabajador; se manifiestan durante y después del trabajo, sus manifestaciones se expresan en los diferentes estados funcionales del hombre. Estos están en estrecha relación con la personalidad, la percepción del mundo, las capacidades y habilidades del individuo y se deben en gran medida a la carga de trabajo y el esfuerzo mental que se emplea para realizarlo. Dichos efectos se presentan a:

- Corto plazo, cuando se evalúan los resultados del trabajo en períodos relativamente cortos; una jornada, parte de la misma o períodos de una semana.
- Largo plazo, son los efectos que se reflejan en el transcurso de una actividad laboral mantenida por años.
- Instantáneos.

Existen tres formas fundamentales de expresión de los Efectos Negativos del Trabajo en relación a las llamadas condiciones de trabajo:

- a) El primero es un efecto inmediato, sin mediación psíquica, en forma de pura influencia fisiológica en el organismo, generalmente caracteriza al accidente de trabajo.
- b) El segundo es un efecto físico inmediato, relacionado con una mediación psíquica que lo modifica.
- c) El tercero es un efecto mediado exclusivamente por lo psíquico

Quien agrega que Kulka en 1980 enunció un modelo teórico lógico que explique las relaciones entre los conceptos fundamentales para el estudio y valoración de los Efectos Negativos del Trabajo que se realiza bajo las exigencias concretas:

AREA-----Hombre(Personalidad)  
PREMISAS DE RENDIMIENTO

EXIGENCIAS  
EJECUCION  
ESFUERZO  
CARGA

POSITIVOS-----	EFFECTOS-----	NEGATIVOS:
SOCIALIZACION		FATIGA
APRENDIZAJE		MONOTONIA
RECONOCIMIENTO		BURNOUT
AUTOESTIMA		ESTRES

Este modelo pone especial énfasis en la llamada carga de trabajo, que se considera generadora de efectos ya sean negativos o positivos.

- La Carga de Trabajo es el reflejo subjetivo, representado durante la actividad laboral y producto de la movilización de los procesos de adaptación del hombre (esfuerzo) para el cumplimiento de una tarea que se realiza bajo condiciones concretas.
- Las Premisas de Rendimiento son las capacidades del individuo para ejecutar una tarea.
- Las Exigencias laborales son demandas que se imponen a la persona y que resultan de las condiciones objetivas de la ejecución, considerando el carácter y contenido del trabajo, condiciones espacio temporales y ambientales en los que se desarrolla la actividad.
- La relación entre exigencias y premisas de rendimiento determinan el tipo y grado de esfuerzo, requerido y percibido por la persona.
- Por Condiciones de Trabajo se entienden los componentes objetivos (condiciones externas) y subjetivas (condiciones internas) representadas durante la actividad laboral.
- Las Condiciones Externas son la organización del trabajo, las relaciones humanas en la empresa, etc.
- Las Condiciones Internas comprenden, todas las condiciones físicas y psíquicas relativamente estables que un hombre puede emplear para cumplir con las exigencias de una tarea determinada.



Posteriormente dice que Welford en 1978 explica lo anterior de la siguiente manera: “ La activación y la carga de trabajo dependen de cuatro factores, la demanda de la tarea, las capacidades del ejecutante, las estrategias usadas para relacionar las demandas a las capacidades y cuando un rango de estrategias es obtenible, la habilidad de seleccionar la más eficiente”.

A partir de lo anterior concluye que, cuando las condiciones de trabajo exceden un valor o un tiempo de duración, ésta lleva con regularidad a consecuencias negativas para la salud y la capacidad de rendimiento del trabajador independientemente del tipo de esfuerzo que se realice (físico o psíquico) Traducido en lo que se conoce como Efectos Negativos (Almirall, 1995 pág. 10-12).

En la actualidad se ha demostrado que las sobredemandas cualitativas y cuantitativas pueden derivar en efectos negativos de tipo psicológico. Así mismo, el bajo nivel de exigencias, traducido como inactividad forzada, repetitividad, intensidad y sucesión de estímulos, así como las características globales de la actividad, también pueden derivar en alteraciones de la salud.

También Scharschmidt (1978) mencionó situaciones de exigencias críticas que llevan con cierta regularidad a efectos negativos:

1. Contenido y funciones correctas en la ejecución de la actividad laboral que surgen como exigencias demasiado altas, durante breve tiempo, pero en sucesión repetitiva durante la ejecución de la actividad.
2. Características de la actividad laboral más globales, que fungen de modo permanente como exigencias demasiado altas.

Al respecto y desde hace tiempo Kulka (1980) estableció una clasificación de los factores que favorecen la aparición de los efectos negativos de la carga tales como:

- a) Sobrec exigencias, por altos requerimientos a cumplir en un trabajo o circunstancias externas.
- b) Bajo nivel de exigencias, tal es el caso de la inactividad forzada, regularidad en los estímulos, etc.

Cuando las demandas de la tarea sobre pasan las capacidades del individuo se presentan los llamados efectos negativos del trabajo.

### 3.3 TIPOS DE EFECTOS NEGATIVOS.

Entre los efectos negativos más estudiados tenemos: estrés, fatiga, monotonía y burnout.

Se afirma que en 1982 Mikhail, presentó EL ESTRÉS como un proceso que comienza a partir de un desbalance entre las demandas y las capacidades en las acciones o mecanismos vitales de adaptación del organismo, el cual es parcialmente manifestado mediante una respuesta inespecífica.

Posteriormente, Ursin (1982), planteó que la respuesta del estrés es idéntica al llamado nivel de activación y que produce patología sólo si se mantiene por prolongados períodos y emite una intensa presión neurosensorial.

En el ambiente laboral se denomina “estrés ocupacional” a una serie de factores negativos al proceso de trabajo como, ruido, calor, iluminación, etc. y un cierto estado de no confort en el hombre.

Por otra parte se afirma que, LA FATIGA aparece después de un determinado tiempo de ejecución en todas las actividades que requieren un esfuerzo considerable ; la fatiga se clasifica en :

*Fatiga Muscular o Física:* se presenta en profesiones con predominio de requerimientos físicos corporales. Se le puede decir fatiga física a un efecto muscular y del sistema cardiovascular, que no se limita a un músculo o grupo de ellos, sino que pueden implicar a la larga una intoxicación general, con una disminución en la reactividad del sistema nervioso y de otros músculos, aunque no hayan participado en la acción.

*Fatiga Nerviosa o Mental:* se presenta en profesiones con requerimientos mentales y/o cognitivos. Se le llama así, a ciertas manifestaciones negativas a nivel de los centros nerviosos y de la estructura cerebral, la cual puede ser el reflejo de alguna carga física y/o mantenida, o de una carga de los órganos sensoriales por altos niveles de estimulación cognitiva y/o de gran significación emocional.

Se considera que la fatiga en el trabajo es un factor generalizado, resultante de la actividad laboral, con manifestaciones en los principales niveles funcionales del hombre, que representa un deterioro mediato o inmediato en la expresión de la actividad o en sus resultados (Kulka, 1980, en Almirall, 1995 p. 17).

Otro tipo de clasificación de la fatiga esta dada por la intensidad del efecto y las posibilidades de recuperación funcional, por parte del hombre que los sufre:

*Fatiga normal:* se caracteriza por el deterioro pasajero del organismo generalmente reversible con el descanso habitual y es considerada inclusive como un mecanismo homeostático, que regula en última instancia la capacidad funcional del hombre.

*Fatiga patológica:* a esta se le atribuye el mecanismo propiciador de numerosas enfermedades que se encontraban poco asociados al fenómeno laboral, como el caso de la Diabetes Mellitus, la Astenia Crónica y otras enfermedades psiquiátricas, en particular algunos tipos de neurosis.

Kulka (1980) propuso un listado de las características del proceso de fatiga:

- a) Una condición o estado de fatiga tiene lugar durante el transcurso de la actividad.
- b) La fatiga tiene una función de protección, es un escape central dirigido a evitar un incremento excesivo de los niveles de carga.

- c) Este efecto presenta etapas o grados de sus manifestaciones.
- d) La fatiga tiene un efecto negativo sobre el rendimiento laboral y sobre la salud del trabajador, principalmente cuando no es reversible por el descanso normal.

LA MONOTONÍA se define como un estado relativamente pasajero de la actividad psicofísica, caracterizada por una disminución de la misma y un sentimiento de apatía e indiferencia hacia la actividad. Se describen cuadros de ausentismo y ausencia mental, así como una inercia de las particularidades dinámicas de la personalidad.

Algunos autores como Kulka ( 1980 p. 60) refieren una variabilidad significativa en el equilibrio psicológico, principalmente una actividad circulatoria reducida (frecuencia del pulso), disminución del consumo de oxígeno y del tono muscular. En la esfera de rendimiento aumentan las oscilaciones de la actividad y son más frecuentes los errores. Es típico de este estado la indiferencia, apatía, sin llegar a fatigarse verdaderamente.

Según Ghiselli (1970) la monotonía se hace sinónimo de “tedio” y puede definirse como: la saturación con respecto a una actividad que la persona es obligada a ejecutar continuamente (en Almirall, 1993, p. 19).

**HASTÍO PSÍQUICO:** Se caracteriza por un estado de tensión molesto, desagradable que refleja inquietud en quien lo experimenta, donde se manifiesta una aversión creciente frente a una actividad laboral determinada. Las consecuencias se expresan frecuentemente en la oscilación y deterioro en el rendimiento laboral, una falta creciente de interés y principalmente una sobre carga afectiva (posición defensiva, aversión creciente). Una acción conduce al hastío psíquico, sobre todo cuando cambia la motivación individual hacia el trabajo y ésta no coincide con las exigencias de la tarea.

### 3.3.1 CRITERIOS DIFERENCIALES DE LOS EFECTOS NEGATIVOS DE TIPO PSICOLOGICO.

Al igual que el concepto de carga, existe una gran confusión con relación a los efectos negativos del trabajo. Generalmente se engloban bajo términos de fatiga y estrés, sin una definición unitaria y menos aún con un criterio diferencial. Sin embargo, Almirall (1995) menciona que una diferenciación diagnóstica de los efectos negativos es un problema difícil, pero de suma importancia pues la lucha contra los mismos demanda de diferentes medidas, tanto de la organización del trabajo como de la selección y calificación del trabajador.

Este autor menciona que los principales aspectos a considerar son:

1. Reversibilidad de los efectos: a mayor o menor plazo de los efectos negativos, la fatiga, el hastío psíquico y la monotonía son reversibles, al cesar los factores que la provocan. Contrariamente el estrés, el cual mantiene sus manifestaciones, aún después del cese de las causas que lo originaron.

2. **Consecuencias específicas.** Para la fatiga se puede señalar; una capacidad disminuida para el rendimiento mental y corporal, como consecuencia de las exigencias de trabajo, que se manifiestan en:
  - a) Disminución de la capacidad de concentración, fuga de ideas e interrupción en el proceso de pensamiento.
  - b) Pobre disposición ante el trabajo
  - c) Un sentimiento generalizado de cansancio, de extenuación.
  - d) Para la monotonía, la actividad se valora como aburrida, pobre en contenido
  - e) Hay una estimación exagerada del tiempo.
  - f) Se reduce el volumen de tensión
  - g) Somnolencia
  - h) Fisiológicamente hay una disminución de la actividad circulatoria, se reduce el tono muscular y el consumo de oxígeno.
  - i) Hay una marcada merma y fluctuación, así como aumenta el número de errores.
3. **En el hastío psíquico, hay un sentimiento de exaltación de enfado, de desgano:**
  - a) Hay un marcado descenso en el nivel de rendimiento y en la estabilidad de los resultados.
  - b) Varía el modo de ejecución
  - c) Disminución de la tensión en la tarea
4. **En el estrés se encuentra un conflicto emocional detrás de él, se produce cuando hay un agente estresor y la persona no tiene la habilidad para afrontarla y además el medio social (redes de apoyo) no le ayudan.**

CUADRO 10: En el cuadro que se muestra a continuación, puede apreciarse una síntesis de las diferencias expuestas:

Crterios diferen	Fatiga	Monotonía	Hastío Psíquico	Estrés
Características Principales	Requisitos que se mantienen temporalmente. Aceleración del agotamiento	Escasez y/o Regularidad de estímulos, estrecho nivel de atención	Vivencia de falta de Sentido a la actividad, indisposición para la realización de tareas.	Exceso de Emociones Negativas. No posibilidades De solucionar Conflictos. Estrategia Inadecuada
Características Experimentada	Agotamiento, cansancio sin aburrimiento	Desinterés, aburrimiento	Irritación con desgano acentuado con cansancio	Tensión, intranquilidad, Preocupación cumplimiento de Las tareas.
Relación Temporal con la actividad	Surge luego de una actividad de larga duración	Puede surgir después de una actividad de larga duración en proceso de ciclos	Es posible también anticipadamente y durante la actividad	Es posible También Anticipadamente y durante la actividad
Nivel de Activación	Al principio de Aparecer el efecto se eleva por un mecanismo de compensación, más tarde disminuye	Disminuye Progresivamente	Aumenta hasta sobreexcitación	Aumenta sin Llegar al grado Anterior
Curso de los Efectos	Involución de la disposición y la capacidad	Esporádica, Fluctuante	Esporádica, Fluctuante	Cíclicas
Disposición Individual	Disminución de la habilidad y la capacidad para la ejecución	Hipoactivación Habitual	No hay disposición alguna para la ejecución	Labilidad Emocional con Respecto a la Tarea general
Relación entre el criterio autoevaluativo significación de sus efectos	Baja, Prácticamente independiente	Baja, aunque no en el grado anterior	Elevada	Elevada
Magnitud de los efectos positivos que pueden lograrse con un cambio de actividad	Pequeño	Mejora Sustancialmente el rendimiento	No se ha determinado, resultados contradictorios (Hacker y Richter, 1985)	Hay evidencias de que fluctúa el rendimiento laboral (Hackery Richter, 1985)

Fuente: Almirall (1993) "Efectos Negativos de tipo Psicológico"

### 3.3.2 INSTRUMENTOS DE EVALUACION.

Los efectos de las cargas se manifiestan en el proceso de trabajo y en la salud del hombre, aspecto éste difícil debido a las grandes limitaciones metodológicas que se presentan actualmente. Por esta razón, como premisa metodológica, se recomienda la combinación de indicadores y métodos para la evaluación psicológica y psicofisiológica de los efectos negativos de la carga de trabajo.

Generalmente estos efectos se pueden registrar y evaluar mediante tres procedimientos generales:

- a) Datos de rendimiento: análisis antes, durante y después del trabajo
- b) Datos biológicos: por registros de cambios fisiológicos y psicológicos.
- c) Valoración del estado subjetivo: rendimientos referidos de esos efectos.

Algunos parámetros para evaluar la ejecución de la actividad y los resultados del trabajo son:

- Frecuencia, efecto y extensión temporal de actividades parciales, secundarias.
- Existencia de interrupciones en la actividad, su frecuencia y duración.
- Aparición de merma en el rendimiento y sus causas.
- Deficiente rendimiento, cualitativo.
- Registro de cambios en los indicadores fisiológicos y Psicofisiológicos (evaluación de umbrales, tiempo de reacción, tiempo de discriminación, electroencefalogramas, variabilidad de la frecuencia cardiaca, actividad dermotalvanica).
- Comportamiento de indicadores bioquímicos (catecolaminas, otros neurotransmisores, lípidos, etc.).
- Evaluación del esfuerzo y los efectos con ayuda de cuestionarios y escalas valorativas por ejemplo:
  - Prueba de Haninnen y Lindstrom (1978).
  - Patrones subjetivos de fatiga (Yoshitake, 1978).
  - OBS análisis orientado de las cargas.
  - APT análisis psicológico del trabajo.
  - BMS II Belastung, Monitonie y Saturación (Richter y Plath, 1984. RDA, Universidad Técnica de Dresden)

En el caso particular de este trabajo y en vista de que se diagnosticaran y evaluaran los efectos negativos de tipo psicológico, derivados del carácter y contenido del trabajo, se utilizaran las siguientes baterías, pruebas y cuestionarios, cuyos formatos se localizan en la sección de anexos:

- Análisis Psicológico del Trabajo (APT)

Es un programa automatizado que permite el diagnóstico y pronóstico de los efectos negativos de tipo psicológico del puesto trabajo, en particular aquellos en que se presentan altas cargas neuropsíquicas o emocionales, comprende un sistema de instrumentos (guías de observación) concebidos originalmente en la ex-República Democrática Alemana y cuya primer versión en español fue elaborada en conjunto con los investigadores del Instituto de Medicina del Trabajo de Cuba en 1990.

Como ya se señaló los instrumentos del APT consisten en 2 guías de observación, llamados Análisis Cualitativo (AC) y Análisis Orientado (AO) para aplicarlos el investigador debe primero realizar AC y de ser pertinente debe continuar con el AO, ambos instrumentos se aplican mediante la “observación” del puesto de trabajo sin tomar en cuenta la opinión de l@s trabajador@s, se aplica en el propio lugar de trabajo, solo cuando es imposible por las características de la tarea se debe usar criterios de jueces expertos.

El APT nos brinda un resultado a partir del AC y del AO, en el caso del AC el investigador elabora un juicio cualitativo sobre la necesidad o no de continuar con el estudio del puesto en cuestión, si se considera la posibilidad de aparición de los efectos negativos (estrés, fatiga, hastío psíquico y monotonía). De no ser pertinente el segundo nivel de análisis se obtiene información inicial para la caracterización de la actividad laboral. Con la aplicación del AO se brindan elementos “objetivos”, “cuantificados” para la clasificación de un puesto a partir de tres características generales de la actividad:

- a) Intensidad de la tarea (extensa-restringida)
- b) La necesidad de requerimientos especiales para el desempeño exitoso de la tarea.
- c) La presencia de condiciones potencialmente nocivas en el ambiente de trabajo.

Cada uno de los instrumentos que integran el APT poseen formas particulares de presentación de los resultados. En el caso del AC el juicio es cualitativo y se expresa en tres categorías:

1. Condiciones de reconocimiento efecto adverso a la salud y rendimiento del trabajad@r.
2. La necesidad de cumplir con exigencias especiales.
3. La identificación de eventualidades sociodemográficas y/o la capacitación por cambios geográficos o nuevas tecnologías.

El AO posee límites cuantitativos para la expresión de los resultados, los cuales tienen una traducción gráfica, fácil de interpretar ya que considera grados de tolerancia y adaptación del trabajad@r ante las escalas ya mencionadas.

- Batería Belastung, Monitonie y Saturación BMS II

Es un procedimiento diagnóstico para la caracterización de los efectos negativos del trabajo: fatiga, estrés, monotonía y hastío psíquico, contribuye al diagnóstico diferencial de los mismos.

El BMS II se aplica a trabajador@s que desempeñan profesiones eminentemente mentales, se presenta en dos formas A y B, las cuales se consideran dos formas paralelas, la forma A se aplica 30 minutos después de iniciada la jornada laboral y la forma B 30 minutos antes de terminar su jornada; cada prueba consta de 40 ítems que exploran las referencias de los efectos ya nombrados (10 para cada efecto). Se necesitan 6 sujetos como mínimo para el análisis.

De primera instancia se tiene que valorar la forma A, los valores de esta no deben ser menores de 50, si se presenta un caso así el sujeto ya presenta algún daño previo que no es provocado por la jornada laboral, lo cual lo descarta como sujetos de análisis.

Una vez evaluada la forma A se clasifican a los sujetos dentro de tres escalas:

- 1) Buen estado de salud
- 2) Perjuicios lógicos del estado de salud
- 3) Fuertes daños en el estado de salud

Para calificar la prueba se sigue el siguiente criterio:

Sumar los valores de los vectores que se respondan afirmativamente, sobre el número de ítems si. La comparación entre el estado inicial prueba A y el final prueba B, se realiza mediante la prueba de pares de Wilcoxon.

- Cuestionario de Escala Sintomática de Estrés

Este cuestionario explora manifestaciones psicósomáticas atribuidas al estrés. Consta de 18 ítems, cada pregunta del cuestionario permite una valoración de las posibles respuestas en cuatro categorías:

0 = Nunca o raramente, 1 = Algunas veces, 2 = Frecuentemente, 3= Muy frecuentemente o siempre

Se considera que un sujeto expresa manifestaciones propias del estrés crónico cuando alcanza un puntuación de 11 puntos o más en la suma de ocurrencia de todas las alteraciones.



- Cuestionario de Patrones Subjetivos de Fatiga (PSF) (Yoshitake, 1978)

Este cuestionario explora el grado de fatiga que puede expresar un trabajador traducido en síntomas al terminar la jornada laboral.

La prueba consiste en 30 propuesta de síntomas, divididos en tres grupos de 10 que representan tres tipos de trabajo:

Tipo I: profesiones no caracterizables o sea sin exigencias físicas o mentales.

Tipo II: Profesiones con altas exigencias mentales.

Tipo III: Profesiones con altas exigencias físicas

Su aplicación consiste en autoadministrarse la prueba y basta con que el encuestado señale los síntomas de fatiga presentes.

Para calificar la prueba se sigue el siguiente criterio:

Expresando los síntomas en %

$$\frac{\text{N}^\circ \text{ de ítems "sí"} \times 100}{30}$$

Normas: Fatiga de hombres  $\geq$  6 síntomas

Fatiga de mujeres  $\geq$  7 Síntomas

- Cuestionario de Trabajo Doméstico (Garduño, 1989)

Este cuestionario permite evaluar la intensidad del trabajo doméstico, como segunda jornada. Contiene preguntas referentes a la composición familiar y a las tareas de ejecución que se consideran indispensables para el funcionamiento del hogar.

Con las preguntas de composición familiar se pretende captar, cuantas personas se benefician con las tareas del hogar, se le da una puntuación a cada miembro de acuerdo con su edad o condición de dependencia por problemas de salud, se mide la diferencia que implica la atención del marido, hijos por edades, otros miembros de la familia y la autoatención.

Con las preguntas que se refieren a tareas concretas, se intenta captar la impresión subjetiva de cada entrevistada acerca de la cantidad de cada tarea realizada, traduciendo posteriormente la respuesta en un número que permite manejar tanto el total de miembros de la familia como el de tareas realizadas en la construcción del índice.

La manera de calificar es la siguiente: se multiplica el total de la calificación de los miembros, por el número que se obtuvo de calificar las tareas domésticas incluidas. De esta manera se supone que con las diferentes calificaciones para los

hijos y el resto de los miembros de la familia, se valora parte de las tareas de reproducción, de socialización y afectivas

El índice de intensidad del trabajo doméstico será el resultado de multiplicar el total A, dividido entre el máximo teórico de éste, por el total B que a su vez será dividido entre su máximo posible.

$$\frac{\text{Total A}}{\text{Max. Tot. A}} \times \frac{\text{Total B}}{\text{Max. Tot. B}} \times 100$$

Como se pudo observar en este capítulo, los efectos negativos de tipo psicológico son en esencia un aspecto que requiere de trabajo inmediato y permanente por parte de los expertos en salud ocupacional.

Además conociendo el nivel de exigencia cualitativo y cuantitativo adicional que implica la realización de la doble jornada de trabajo que realiza la mujer, consideramos ineludible abordar el estudio de su salud interrelacionando estos aspectos; ya que la doble jornada representa mayores exigencias en cuanto a la intensidad, complejidad y responsabilidad que sobre las tareas se refiere, lo cual se traduce en cargas de trabajo que pueden derivar en efectos negativos para la salud, que pueden ser estudiados con instrumentos y procedimientos como los descritos.

## CAPITULO IV: ESTUDIO DE CAMPO CON TRABAJADORAS DE LOS RESTAURANTES TOKS.

### Planteamiento del problema:

La presente investigación, trata sobre el impacto del trabajo, en la salud psicológica de mujeres trabajadoras de los restaurantes “Toks” y para tal efecto se plantea como pregunta de investigación: ¿Existen Efectos Negativos de tipo Psicológico en las trabajadoras de los restaurantes “Toks” que tiene doble jornada de trabajo?

### Hipótesis:

Si existen Efectos Negativos de tipo Psicológico en las trabajadoras de los restaurantes “Toks” con doble jornada de trabajo.

### Objetivo general:

Diagnosticar y evaluar la presencia de Efectos Negativos de tipo Psicológico en mujeres con doble jornada de trabajo.

### Objetivos específicos:

Determinar si existen Efectos Negativos de tipo Psicológico, en las trabajadoras de los restaurantes “Toks” con doble jornada de trabajo.

Diferenciar los Efectos Negativos de tipo Psicológico que se presentan con mayor frecuencia en las trabajadoras de “Toks”.

Determinar la intensidad del trabajo doméstico y su relación con la presencia de efectos Negativos.

## 4.1 METODOLOGIA

### Selección de la muestra:

De un total de 339 meseras de 20 establecimientos; se seleccionó una muestra de 25 vendedoras, se utilizó un muestreo no probabilístico llamado intencional o selectivo, este se usa cuando se requiere tener casos que puedan ser “representativos” de la población estudiada, la selección se realizó de acuerdo al esquema de trabajo del investigador; este muestreo permitió, obtener datos relevantes para el estudio (Rojas, 1981).

Sujetos: La muestra elegida correspondió a los restaurantes Toks de Villa Latina y de Basílica, con una edad promedio de 25 a 35 años, con un nivel de escolaridad de primaria y con doble jornada de trabajo.

Los establecimientos se eligieron en base a las siguientes criterios:

- Alto nivel de ventas
- Poco o mucho personal
- Altas incapacidades
- Baja calificación
- Alta rotación

#### Operacionalización de variables:

Se entenderá como variable Efectos Negativos de tipo Psicológico a la presencia de:

- Estrés
- Fatiga
- Monotonía
- Hastío psíquico

Se entenderá como variable Doble Jornada de Trabajo: la realización de trabajo doméstico y asalariado.

#### Instrumentos:

- Computadora Pentium
- Batería Computarizada Análisis Psicológico del Trabajo (APT)
- Cuestionario BMS II
- Cuestionario de Escala Sintomática de Estrés
- Cuestionario de Patrones Subjetivos de Fatiga (PSF)
- Cuestionario de Trabajo Doméstico

Diseño: el diseño utilizado fue de tipo descriptivo.

#### Análisis de datos:

Como ya se mencionó en apartados anteriores el APT es una batería computarizada, el procesamiento de datos se realiza mediante una computadora y el paquete que ésta tiene integrado, el cual arroja los resultados del diagnóstico del puesto y algunas recomendaciones pertinentes al caso.

En cuanto al BMS II, este se calificó de la siguiente manera: una vez contestada la prueba se comparó las respuestas con las plantillas existentes para su calificación (ver anexo), para determinar la puntuación de cada ítem, tanto para la escala "A" y la escala "B", posteriormente se realizó la sumatoria de los valores de los vectores que se respondieron afirmativamente y se dividieron entre el número de ítems contestados afirmativamente; esto nos indicó la presencia de efectos, dicho procedimiento se realizó para cada escala.

Todos los valores en el momento 1 (escala "A") no deben ser menores de 50 puntos, debido a que esto nos indicaría que los sujetos tienen una carga previa que

se puede deber a otras causas (horas de sueño, extensión de la jornada, etc.) y no a la carga de trabajo. Una vez realizado lo anterior, la comparación entre el estado inicial "A" y el final "B" se realiza mediante la prueba de pares igualados de Wilcoxon, con un  $p= 0.05$ , con la finalidad de verificar si las diferencias entre los dos momentos son significativas o no.

Por otra parte, tomando los datos obtenidos en la escala "B" del BMS II, se realizó la prueba de correlación de Pearson para dos muestras independientes, se tomaron estos datos debido a que las pruebas de estrés y fatiga aplicadas posteriormente no arrojaron resultados de importancia.

La fórmula de la prueba de Pearson es la siguiente:

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{\text{Raíz de: } [n (\sum X^2) - (\sum X)^2] [n (\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}$$

#### Procedimiento general:

Después de haber seleccionado la muestra, se entrevistó a los gerentes de los restaurantes Toks de Villa Latina y de Basílica, para acordar la forma de realizar la investigación de campo, el tiempo y forma de aplicación de las pruebas a las trabajadoras y los días en que se trabajaría en los centros laborales.

Una vez acordada la fecha, se inició con la aplicación en el restaurante Toks de Basílica y se procedió a aplicar el APT en el puesto de trabajo de meseras; como ya se mencionó en apartados anteriores el APT, consiste en un sistema de guías de observación, dividido en dos partes, la primera el Análisis Cualitativo y la segunda el Análisis Orientado, para poder llevar a cabo la primera parte de esta batería se tiene que realizar una entrevista con el médico de la empresa, sin embargo, en estos establecimientos no se cuenta con dicho servicio, por lo cual tuve que recurrir al jefe de personal, que en base a algunos elementos como las incapacidades y otros nos permitió cubrir esta parte del análisis del puesto. Una vez evaluadas las respuestas del AC el programa nos indicó la necesidad de continuar con la segunda parte de la batería, por lo que se observó el puesto de trabajo, sin considerar la opinión de las trabajadoras, sin embargo algunos reactivos de las guías de observación no pudieron ser contestados, mediante la mera observación, fue necesaria la opinión de expertos validados por el propio instrumento como el jefe de personal o el gerente, los cuales conocen el puesto de trabajo y a las trabajadoras.

Una vez aplicado el APT en su totalidad y toda vez que nos indicó la presencia de Efectos Negativos de tipo Psicológico en el puesto de trabajo, se procedió a aplicar el cuestionario BMS II de la siguiente manera: se llegó al inicio de la jornada de las trabajadoras, el gerente las envió a una por una a la oficina donde iba a contestar el cuestionario, aproximadamente media hora después de haber iniciado su jornada laboral, a su llegada a la oficina se les proporcionó el cuestionario y se les explicó, que dicha prueba era de carácter confidencial, que sus respuestas no influirían en su situación laboral, que si tenían dudas contaban con la

investigadora para resolverlas, se les pidió que solamente contestaran las dos primeras hojas del cuestionario y se les pidió que regresaran media hora antes de terminar su jornada laboral para contestar la segunda parte del cuestionario.

La aplicación de la Escala Sintomática de Estrés y la Prueba de Patrones Subjetivos de Fatiga (PSF) se llevó a cabo este mismo día al finalizar la jornada laboral de las trabajadoras y se contestaron las dudas que expresaban las trabajadoras.

El cuestionario de Trabajo Doméstico se contestó al mismo tiempo que la primera parte del BMS II. Este mismo procedimiento se llevó a cabo en el restaurante Toks de Villa Latina.

## 4.2 RESULTADOS

### Resultados del Análisis Psicológico del Trabajo (APT)

Los resultados del APT se muestran por separado, se presentan primero los resultados del AC y posteriormente los del AO.

De esta forma los resultados obtenidos en el AC en los puestos de trabajo de Basílica y Villa Latina indicaron:

- Características de la actividad que propician cargas psíquicas eventuales. Se recomienda la realización del Análisis Orientado.
- Exigencias excepcionales con respecto a la fidelidad del trabajo. Se recomienda la realización del Análisis Orientado.
- Exigencias temporales con respecto a los cambios de costumbres y de trabajo. Se informo a los interesados con fines de control y vigilancia.

Los resultados obtenidos en el Análisis Orientado son los siguientes:

- Actividades en las que se aprecian afectaciones psíquicas con efectos indeseados para la salud. Se debe realizar el análisis diferencial de los efectos negativos, y la conformación de las condiciones del puesto de trabajo.

\* Puntajes obtenidos en la prueba BMS II

Sin embargo, los cuestionarios, Escala Sintomática de Estrés y Patrones Subjetivos de Fatiga, fueron contestados negativamente por todas las entrevistadas, no proporcionando ningún dato que demuestre la presencia de estos dos efectos.

Resultados del cuestionario de Trabajo Doméstico

Una vez calificado el cuestionario de trabajo doméstico se observó que la carga de trabajo expresada en un índice, incremento proporcionalmente con respecto a las trabajadoras que tenían más edad (31 y más), que generalmente contaban con pareja, con una experiencia laboral promedio de 16.5 años, tenían más de un hijo y que además la mayoría de ellas contaba con un hijo adolescente; por otra parte la carga era menor en trabajadoras donde estas variables se representaban en menor grado como se puede observar en el cuadro siguiente:

CUADRO 13 INTENSIDAD DEL TRABAJO DOMÉSTICO SEGÚN CARGA DE TRABAJO Y EDAD EN TRABAJADORAS DE TOKS

Meseras	Edad	Con/Sin Pareja	Nº de Hijos	Edad de Los hijos	Exp/lab	Puntaje T/D	Índice T/D
1	39	C	2	16-12	20 años	63	5
2	37	C	3	10-8-6	17 años	104	5
3	38	S	3	20-16-10	18 años	36	4
4	37	C	2	19-17	16 años	16	2
5	38	C	3	10-8-4	8 años	81	5
6	31	S	1	12	12 años	40	4
7	40	C	2	15-8	18 años	31	4
8	40	C	3	21-17-15	26 años	17	2
9	26	C	1	3	5 años	29	3
10	27	S	2	5-3	9 años	76	5
11	26	C	1	4	3 años	33	4
12	28	S	-	-	6 años	9	1
13	28	C	1	9	4 años	38	4
14	27	S	1	7	1 año	40	5
15	28	S	1	12	3 años	20	2
16	23	S	--	--	4 años	3	1
17	22	C	--	--	1 año	14	2
18	21	S	--	--	2 años	3	1
19	23	S	--	--	2 años	4	1
20	25	S	--	--	5 años	4	1
21	20	S	--	--	1 año	4	1
22	24	C	1	12 años	6 meses	31	4
23	21	S	--	--	6 meses	19	2
24	21	C	1	2 años	1 año	20	2
25	24	S	-	-	2 años	4	1

Fuente: Cálculos propios con base al cuestionario de Trabajo Doméstico. (Garduño, 1994)

\*T/D: Trabajo Doméstico

\*S: Sin pareja

\*C: Con pareja

\*Exp/lab: Experiencia laboral

Los resultados dados y ya mencionados del BMS II se ilustraron en el cuadro 12. Dichos resultados se tomaron para realizar un análisis estadístico ( $\chi^2$ ), que permitiera determinar si existe correlación entre la presencia de monotonía y otras variables como las siguientes: contar con pareja o no, edad de las trabajadoras, experiencia laboral, si contaban con hijos o no y la carga de trabajo doméstico, para el análisis estadístico se tomó una  $P = .05$ , con 1 grado de libertad. Para esto se formó otro grupo de 6 trabajadoras que tuvieran las mismas características del grupo de estudio pero que no presentarían dicho efecto, los resultados fueron los siguientes:

**CUADRO 14 ANALISIS DE LA MONOTONIA EN SEIS TRABAJADORAS MEDIANTE LA PRUEBA DE  $X^2$**

Variables	$X^2$ observada	Tablas .05	Decisión
Con/Sin pareja Y Monotonía	1.3	3.84	Se acepta $H_0$
Edad – Monotonía	1.3	3.84	Se acepta $H_0$
Experiencia Laboral Y Monotonía	3.32	3.84	Se acepta $H_0$
Carga de TD – Monotonía	1.5	3.84	Se acepta $H_0$

Dado que el criterio para decidir si se rechaza  $H_0$  es el siguiente:  
 $X^2$  calculada sea mayor o igual  $X^2$  tablas.

- Con respecto a la monotonía y contar con pareja o no: la  $X^2$  fue de 1.3, lo que indicó que se acepta  $H_0$ , es decir que no hay relación entre tener pareja o no y la presencia de monotonía.
- En cuanto a la edad y la presencia de monotonía: la  $X^2 = 1.3$  indicó que se acepta  $H_0$ , lo cual quiere decir que no hay relación entre la edad y la presencia de monotonía.
- En el análisis de las variables experiencia laboral y monotonía: la  $X^2 = 3.23$  indicó que se acepta  $H_0$ , lo cual quiere decir que no hay relación entre dichas variables.
- Con respecto a la carga de trabajo doméstico y la presencia de monotonía: la  $X^2 = 1.5$ , indicó que se acepta  $H_0$ , lo que quiere decir que no hay relación entre estas variables.



# **DISCUSION Y CONCLUSIONES**

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

## DISCUSION Y CONCLUSIONES

El propósito general de este trabajo tuvo dos líneas: una de análisis teórico; y otra empírica o de campo.

En cuanto al análisis teórico se rescataron múltiples aspectos importantes para discutir y concluir, a continuación se mostraran algunas consideraciones respecto a las condiciones de trabajo de la mujer en general.

La creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo remunerado en las últimas décadas, la cual ha llegado a 35% del total del PEA en México (Inegi, censo 1990), y se observa que fundamentalmente esta inserción es en el llamado sector terciario o de servicios, lo cual corrobora que no se ha modificado lo que tradicionalmente ha sido la principal fuente de empleo femenina.

Así también, se observó que a las mujeres se les sigue asignando trabajos de menor jerarquía, y dichas actividades en su mayoría son una extensión del trabajo doméstico, como es el caso de la muestra estudiada en este trabajo.

También, se ratificó que a esta incorporación le acompaña una marcada segregación laboral, en la que los varones ocupan generalmente actividades mejor remuneradas con respecto a las mujeres, lo cual coloca a estas en una situación de desventaja y desigualdad social.

Así mismo, se observa que la desigualdad a la cual se enfrenta la mujer para ubicarse laboralmente, no es resultado de los rasgos inherentes a su naturaleza biológica, sino a la síntesis de atributos sociales bajo los cuales se evalúan las actividades, aptitudes y comportamientos que definan al puesto, los requerimientos para acceder a él, los criterios de promoción y las prestaciones a que las mujeres tienen derecho.

Por otra parte y dado el uso de categorías, tales como trabajo y género en este estudio, con una visión no tradicionalista permitió analizar el trabajo femenino desde una perspectiva más enriquecedora.

La categoría trabajo, ya no puede ser vista sólo como un acto de producir valores de uso y de cambio; también se ve como el acto de reproducir al ser humano, por lo que considere dos tipos de trabajo femenino: el de la esfera pública (productivo) y el de la esfera privada (reproductivo).

Por tanto, considero que cuando se busquen los determinantes del proceso salud-enfermedad femenina, se debe tomar en cuenta su triple inserción al proceso de trabajo:

- a) producción
- b) reproducción social
- c) reproducción biológica

Lo cual implica estudiar tanto las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres así como, explorar sus asociaciones y su influencia.

Por esto para comprender los problemas de salud laboral femenina, primero habría que reconocer el trabajo como uno de los ejes que estructura la vida social y particular, detallando además en que consisten los trabajos femeninos, sólo así se podrá entender que tanto el trabajo remunerado como el doméstico determinan el perfil patológico femenino.

Al respecto se ha observado que los problemas de salud derivados del trabajo reproductivo son los más diagnosticados en los centros de salud, en tanto que los problemas de salud laboral femeninos son ignorados, lo cual se debe a que las actividades productivas femeninas son invisibles, el trabajo doméstico porque no se ha reconocido como trabajo y el remunerado porque se ve como complementario al gasto familiar.

En cuanto al trabajo doméstico y sus características fundamentales en esta determinación: la continuidad, ya que la necesidad de la vida cotidiana se extiende día y noche, durante todos los días de la semana; la heterogeneidad derivada de la existencia de diversas tareas, que se pueden clasificar en cuatro tipos: ejecución, gestión, reproducción, y las afectivas y de socialización; por último su complejidad, que resulta de la necesidad de desarrollar lo mismo cualidades físicas, que conocimientos y habilidades complicadas, pero sobre todo la necesidad de realizar muchas tareas al mismo tiempo.

Además, se observa que en su gran mayoría, las mujeres siguen siendo las que realizan el trabajo doméstico, lo cual demuestra que a pesar de que ellas se han insertado al trabajo asalariado, la distribución de las labores domésticas no ha sufrido cambios equivalentes dentro del hogar.

Las anteriores reflexiones acerca del trabajo doméstico, muestran la necesidad de crear nuevos instrumentos, técnicas e indicadores para evaluar el esfuerzo y desgaste que sufren las mujeres dedicadas a este trabajo, ya que por si solo genera una importante carga física y psíquica para las mismas, la cual repercute en su proceso salud-enfermedad.

Por lo anterior es necesario que en poblaciones femeninas se estudie con más amplitud y profundidad la relación existente entre salud-enfermedad y doble jornada de trabajo, debido a que las mujeres que realizan trabajo doméstico y asalariado presentan un perfil patológico diferente al de las que solo son amas de casa, ya que sus dos o tres jornadas, se entrelazan entre sí, traduciéndose en una importante carga de trabajo, repercutiendo en su salud física y mental.

Comparto con otr@s investigador@s la necesidad de utilizar indicadores no tradicionales como: Estado civil, número de hijos, sobrecarga de responsabilidades, contar o no con redes de apoyo, doble jornada, falta de valoración del trabajo doméstico y nula remuneración económica, violencia doméstica y acoso sexual, puede ayudar o perjudicar la salud mental femenina; que den cuenta de los efectos benéficos y destructores de las cargas de trabajo que actúan simultáneamente propiciando daños en la salud en las trabajadoras. Así,

daños en la salud en las trabajadoras. Así, también es necesario definir indicadores incluso de efectos tempranos que nos permitan discernir los efectos positivos o negativos del trabajo.

Para lo cual consideró la conveniencia de utilizar técnicas cualitativas, una mayor participación de las trabajadoras, recuperando sus vivencias como ayuda en el estudio de estas relaciones.

Por otro lado y con respecto a la categoría de género, esta se utilizó para poder entender la desigualdad padecida por las mujeres en todos los ámbitos de su vida y poder incidir en cambios que modifiquen su perfil de salud-enfermedad, dicha categoría también nos permite explicar las diferencias de cómo somos socializados hombres y mujeres y los roles que la cultura ha legitimado; las variaciones entre lo considerado femenino y lo masculino, constata que a excepción de lo relativo a la maternidad, se trata de construcciones culturales ya que, no es lo mismo el sexo biológico que la identidad asignada o adquirida; si en diferentes culturas cambia lo que se considera femenino y masculino obviamente dicha asignación es una construcción social, una interpretación social de lo biológico (Lamas, 1986).

Ahora y en relación con la salud mental, existen evidencias de que en algunos casos el trabajo asalariado puede ejercer un factor protector frente algunos de los factores tensionantes de la rutina diaria. En tanto que en otros influye en la aparición de patologías mentales como depresión, ansiedad, fatiga crónica y angustia entre otras. De esta manera se observa que algunas mujeres asalariadas presentan sentimientos de culpa, por no poder cumplir bien con su papel de madres, amas de casa y trabajadoras remuneradas, propiciando la aparición de efectos negativos de tipo psicológico.

Sin embargo, el aporte de la investigación psicológica al conocimiento de la realidad en materia de salud mental es insuficiente y muestra escasas propuestas que apunte a la prevención de la salud mental en el trabajo femenino. La Psicología puede contribuir con nuevos elementos de análisis no sólo en el ámbito de la patología, sino contribuir a la prevención de la salud física y mental de l@s trabajador@s.

En cuanto a los efectos negativos de tipo psicológico, se ha demostrado a través de diversas investigaciones que a medida que avanza la tecnología se han incrementado las profesiones y puestos de trabajo con altas exigencias psíquicas, así como la responsabilidad social del trabajador, además de las exigencias de precisión, firmeza y ajuste motor, por lo cual es fundamental saber y determinar el momento en que dichas exigencias que corresponden al carácter nuevo del trabajo exceden un valor y/o duración lo que da como resultado alteraciones en la capacidad de rendimiento del trabajad@r, presentándose consecuencias negativas para la salud, traduciéndose en efectos negativos.

El origen de las enfermedades de trabajo son los efectos negativos, aunque en la mayor parte de los casos, estos afectan al trabajad@r sin traspasar el umbral de la enfermedad, por lo tanto, si se quiere conocer su proceso salud-enfermedad hay que darle la importancia que dichos efectos merecen.

Aunque se ha demostrado que el estudio de los efectos negativos de tipo psicológico requieren de acciones inmediatas de los profesionales de salud ocupacional, en nuestro país apenas se están dando a conocer los elementos más importantes.

Mediante este trabajo pude dar a conocer las características de los efectos negativos, además del criterio diferencial para la clasificación de cada uno de ellos y de esta manera poder diagnosticarlos y evaluarlos, lo cual sentara la base para realizar programas de intervención en este tipo de población.

Con respecto al estudio diferencial de los efectos negativos de tipo psicológico, se observa que este es incipiente, además de que los pocos estudios realizados son con población general y no se ha particularizado en el caso de las mujeres trabajadoras y mucho menos en el caso de las amas de casa, por lo que es necesario considerar la perspectiva de género. Por lo tanto los instrumentos empleados para dicha evaluación demuestran no ser sensibles a las particularidades de la población femenina.

Como colofón de esta sesión de reflexiones teóricas considero que es importante reforzar la investigación interdisciplinaria e incorporar los principios, técnicas y procedimientos de las diferentes disciplinas de la salud y el trabajo.

La transmisión del conocimiento a las personas involucradas en la salud ocupacional es fundamental para encontrar soluciones en forma conjunta, ya que una mayor aproximación entre investigadores y trabajadoras, nos ayudará a transitar en la búsqueda común de la realidad de los problemas de salud, de sus mediaciones y determinantes.

En suma es necesario el desarrollo metodológico-técnico de procedimientos de análisis del puesto de trabajo y de la evaluación de los efectos negativos de tipo psicológico que permitan reorientar las acciones y los servicios de promoción y prevención de la salud en mujeres.

En lo que respecta al análisis del trabajo de campo, quisiera iniciar esta sección explicando las posibles causas que derivaron en los resultados anteriormente mencionados y finalizar señalando los aportes que ha dado este estudio.

A pesar de que la literatura indica que las profesiones que se dedican a dar servicios que implican la interacción con otras personas, presentan índices de estrés, fatiga y burnout, dicha aseveración no pudo ser comprobada en este estudio, lo cual se pudo deber a ciertas limitaciones.

La primera y la más importante se debe a los instrumentos específicamente a la forma directa y personal en que las preguntas están formuladas, lo que ocasiono en las trabajadoras una sensación de inseguridad con respecto a la pérdida de su trabajo.

Ejemplos de estas preguntas son los siguientes:

En el caso del cuestionario PSF:

- ¿Siente dificultad para pensar?
- ¿Esta cansado de hablar?
- ¿Se le agoto la paciencia?
- ¿Se olvida fácilmente de las cosas?

Para el caso del BMS II:

- ¿Actualmente me tiene hartado el trabajo?
- ¿Actualmente no reacciono con rapidez?
- ¿Continuo trabajando pero sin interés?
- ¿El trabajo es muy agotador?
- ¿Me siento muy tenso durante el trabajo?

En la Escala Sintomática de Estrés:

- ¿Siente?
- Fatiga o debilidad
- Nerviosismo o ansiedad
- Falta de energía o depresión
- Irritabilidad o enfurecimiento

Contestar este tipo de preguntas en una población como la nuestra, y en estos momentos en donde se prioriza al capital en lugar del trabajador y donde los niveles de desempleo son muy altos, especialmente para las mujeres, resulta riesgoso para la conservación del empleo de las trabajadoras.

Debido a que en este tipo de trabajos (servicios) es necesario contar con determinadas características, tales como: una buena memoria, paciencia, buen humor, energía y agilidad entre otras, para la buena realización de la actividad, se induce al trabajador a pensar que la confirmación de sus malestares expresados en las pruebas, puede influir de manera directa en la pérdida de su trabajo, por lo cual contestaron negativamente todos los reactivos.

Debido a lo anterior creo que la estructura de dichos cuestionarios no es la adecuada para evaluar este tipo de efectos en una población como la nuestra, lo que hace necesario reformular las preguntas de los instrumentos, para subsanar este problema.

Otro aspecto importante que pudo influir en las respuestas de las trabajadoras, fue que en el momento de aplicar los instrumentos, el gerente del establecimiento se encontraba cerca de la oficina donde se llevó a cabo, además de que el jefe de personal estuvo dentro de la oficina junto con las investigadoras, lo cual puso intranquilas a las trabajadoras, ya que contestar afirmativamente los rubros de los cuestionarios, una vez más ponía en peligro su trabajo.

Otro problema que a mi parecer también influyó en los resultados, fue que no se contempló en los instrumentos el anonimato y esto es un factor que afecta la confiabilidad de los resultados, en nuestro país generalmente no se les pide que lo contesten, sin embargo, estos instrumentos fueron elaborados en países en donde se realizan estudios para prevenir e incluso intervenir en los problemas de salud

derivados de la actividad de l@s trabajador@s, y es importante contar con este dato, sin que esto interfiera en su puesto de trabajo, lo cual nos lleva a lo que señale anteriormente - la necesidad de adecuar los instrumentos de evaluación a nuestra población -.

Por otra parte y hablando con el jefe de personal acerca de las políticas que algunos gerentes tienen dentro de los establecimientos a su cargo, me decía que esto pudo influir en los resultados obtenidos, por ejemplo:

- No permitir que las trabajadoras platiquen dentro y fuera de las horas de trabajo.
- No permitir que se reúnan en sus propias casas o en alguna fiesta.
- Prohibir hacer comentarios acerca de su empleo con otras personas.

Políticas de este tipo reprimen de tal manera a las trabajadoras, que se entiende su preocupación al contestar los instrumentos presentados.

Por último, otro hecho importante fue que debido al exceso de trabajo que tenían los establecimientos en esa época, no se me permitió aplicar parte de los instrumentos a las trabajadoras, por lo cual fue necesario entrenar al psicólogo de la empresa y este aplicó los cuestionarios, lo cual genera ciertas dudas acerca de la confiabilidad de los mismos.

No obstante lo anterior y a manera de aportes, considero que uno de los principales es la aplicación del APT en esta población, con lo cual se demostró que es efectivo para el diagnóstico del puesto de trabajo.

Con respecto a la aplicación del BMS II, su aporte consistió en que permitió establecer que tipo de efecto fue el más prevalente en este puesto de trabajo.

Aunque no era su finalidad, las limitaciones detectadas de los instrumentos, nos dan pautas para mejorarlos y en el futuro estandarizarlos en nuestra población.

Al aplicar el instrumento de trabajo doméstico, se pudo comprobar su efectividad, sin embargo, es necesario contemplar más ampliamente aspectos relacionados con contar o no con hijos adolescentes y con la ayuda que proporciona la pareja.

Por último pienso que este estudio de carácter exploratorio contribuye al desarrollo de la investigación de campo de efectos negativos de tipo psicológico en mujeres trabajadoras en nuestro país.

## BIBLIOGRAFIA

1. Acevedo, Doris (1993) "Salud, Mujer y Trabajo: Referencia a la mujer venezolana". Salud de los Trabajadores. Vol. 1 Universidad de Carabobo y Ministerio de Sanidad y Asistencia Social. Venezuela, Caracas.
2. Acevedo, Doris (1995) " La investigación de los problemas de salud de la mujer trabajadora". Salud de los Trabajadores. Vol.3 Universidad de Carabobo y Ministerio de Sanidad y Asistencia Social. Venezuela, Caracas.
3. Aguilar, M. Martha (1994) " La dimensión espacial en los ámbitos de acción de las mujeres y sus prácticas de crianza". Psicología y Sociedad # 24. Universidad Autónoma de Querétaro. México.
4. Almanza, Ma. Esther (1996) "Psicotrastornos y alienación en mujeres que cubren doble jornada de trabajo". Amor y Trabajo: dos espacios de la experiencia vital. Los Estudios de Género en la F.E.S Zaragoza - UNAM. México.
5. Almirall, Pedro (1995) "Efectos Negativos de las Cargas de Trabajo". Instituto de Medicina del Trabajo, Dpto. de Psicología. La Habana, Cuba.
6. Almirall, Pedro (1996) "Ergonomía, Trabajo y Salud. Instituto de Medicina del Trabajo, Dpto. de Psicología. La Habana, Cuba.
7. Alvarez, P. E y Hernández, M.C (1986) "Discusión de algunos planteamientos biológicos, acerca de la condición social de la mujer". Ed. Fontamara, UNAM. México
8. Aresti, Lore y Emmer, Silvia (1989) "Algunas reflexiones sobre la problemática interna de la mujer en relación a su identidad histórico-social". Universidad Autónoma Metropolitana. México.
9. Axelsson, C. (1992) "Hemmafrun som försvann (The disappearing housewife)" Doctoral thesis. Stockholm, University.
10. Becerril, L y López, M. (1997) "La Mujer Trabajadora: sus condiciones de instrucción y capacitación". Mitos y Realidades del Mundo Laboral y Familiar de las Mujeres Mexicanas. UNAM-SIGLO XXI. México.
11. Benería, Lourdes y Roldan, Martha (1992) "Las incrusijadas de clase y género: Trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la ciudad de México". Colegio de México, Fondo de Cultura Económica. México.
12. Benería, Lourdes (1994) "Mujer, Salud y Trabajo: Una visión global". Mujer, Salud y Trabajo/Documento # 21 primavera. Ed. CAPS. Barcelona, España



13. Blanco, Elizabeth (1993) “La utilización de la Batería Neuroconductual (NCTB) como instrumento de evaluación Neuroconductual de las alteraciones en trabajadores mexicanos expuestos a tóxicos”. Tesis, ENEPI-UNAN, México.
14. Burin, Mabel (1992) “Nuevas perspectivas en Salud Mental de Mujeres”. Las Mujeres en la Marginación Colectiva: una historia de discriminación y resistencia. Comp. Ana María Fernández. Ed. Paidós. Buenos Aires.
15. Breilh, Jaime (1991) “La triple carga (Trabajo, Práctica doméstica y Procreación)”. Centro de Estudios y Asesoría en Salud. Quito, Ecuador.
16. Breilh, Jaime (1993) “Una mirada en Salud: el problema de las categorías”. Género, Poder y Salud. CEAS-Universidad Técnica del Norte. Ecuador
17. Cabrera, F. Norma (1993) “Detección temprana de alteraciones psicológicas en trabajadores expuestos a tóxicos”. Tesis, ENEPI-UNAM. México.
18. Campos, H. Alejandro y Campos, H. Hector (1985) “La participación del psicólogo en el contexto de la salud laboral”. Tesis, ENEPI-UNAM. México.
19. Cook, R (1993) “El derecho Internacional y la Salud de la Mujer. Publicación Científica N° 542, OPS.
20. Cooper, Jennifer (1989) “ Valoración del trabajo femenino”. En. Fuerza de Trabajo Femenina Urbana en México. UNAM, Coord de Humanidades M.A. Porrúa, Ed. México.
21. Cooper, J. (1997) “El proceso de industrialización en México y la inserción de la fuerza de trabajo femenina, 1982-1991”. Mitos y realidades del Mundo Laboral y Familiar de las Mujeres Mexicanas. UNAM-SIGLO XXI. México.
22. De Barbieri, Teresita (1992) “Sobre la Categoría de Género: Una Introducción teórico-metodológica”. Revista Interamericana de Sociología, año VI, vol.2, N° 2.
23. Dennerstein, Loreine (1994) “ Salud mental, trabajo y sexo”. Mujer, Salud y Trabajo # 21. Barcelona, España.
24. De Oliveira, Orlandina (1989) “Empleo femenino en México en tiempos de recesión económica. Tendencias recientes”. Fuerza de trabajo femenina urbana en México. UNAM Coord. Humanidades M.A. Porrúa Ed. México.
25. Dever, Alan (1991) Epidemiología y Administración de servicios de salud. Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud.
26. Diario Oficial de la Federación (1996). México
27. Doyal, Lesley (1994) “ Riesgos de salud en el entorno doméstico: Marco conceptual”. Mujer, Salud y Trabajo # 21. Barcelona España.

28. Durán, María de los Angeles (1987) "La jornada interminable". Ed. Icaria. Barcelona, España.
29. Flores, P. Fátima (1984) "El devenir de la subjetividad femenina: un paradigma entre lo individual y lo colectivo". Centro de Estudios de la Mujer. Facultad de Psicología, UNAM. México.
30. Fridmann, Georges (1985) "Tratado de Sociología del Trabajo I y II". Ed. Fondo de Cultura Económica, México.
31. García, Brígida y De Oliveira (1982) "Hogares y trabajadores en la ciudad de México". Colegio de México. México.
32. García, Brígida y De Oliveira, Orlandina (1994) "Trabajo femenino y vida familiar en México". El Colegio de México. México.
33. García, Arturo (1998) "Factores Psicosociales y Efectos Negativos de tipo Psicológico en los Accidentes de Trabajo". Tesis. ENEPI-UNAM, México.
34. Garduño, María de los Angeles y Rodríguez, Julia (1989) "Salud y doble jornada de las taquilleras del metro". Salud problema #20. UAM-Xochimilco. México.
35. Garduño, Ma. Angeles y Márquez, M (1993) "La salud laboral femenina: Apuntes para su investigación". Laurell, Cristina (Coord). Para la Investigación de la Salud de los Trabajadores. Washington. OPS. Serie Paltext, Salud y Sociedad 2000.
36. Garduño, Ma. Angeles (1994) "La categoría de género en la explicación de los perfiles de enfermedad y muerte de varones y mujeres". Salud Problema # 25. UAM-X. México.
37. Gaytán, H. Ana (1997) "El trabajo visible e invisible de las mujeres". Ser mujer: ¿Un riesgo para la salud? Del malestar y enfermar, al poderío y la salud. Red de Mujeres, A.C. México, D.F.
38. González, G. Marisa (1997) "Mujer, Fecundidad y Trabajo". Mitos y Realidades del mundo laboral y familiar de las mujeres mexicanas. Coord. María Luisa González Marin. Ed. Siglo XXI. México.
39. INEGI (1990) Encuesta Nacional de Empleo. México.
40. Jelin, Elizabeth y Feijoó, Ma. Del Carmen (1983) "Del deber ser y el hacer de las mujeres (dos estudios de caso en Argentina)". El Colegio de México/ PISPAL. México.
41. Kaupcin, K. (1996) "Acoso sexual, no es asunto para llorar y no es romántico ni sexual". Mimco, Congreso Internacional Mujer, Salud y Trabajo. Barcelona España.

42. Lamas, Martha (1986) "La Antropología feminista y la categoría de género". En: Nueva Antropología # 30, Noviembre. México.
43. Lara, Ma. Asunción (1992) "Incorporación de la mujer al trabajo remunerado: repercusiones para su salud reproductiva". Género y Salud femeninas: Experiencias de investigación en México. Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, Universidad de Guadalajara e Instituto Nacional de la Nutrición "Salvador Zubirán". México.
44. Leonardi, Paola (1996) "Metáfora y Renacimiento Individual". Mimeo: Congreso Internacional: Mujer, Salud y Trabajo. Barcelona, España.
45. Lozano, Itziar y González Maruja (1986) "Feminismo y movimiento popular ¿Desencuentro o relación histórica?". Cuadernos para la Mujer . serie Pensamiento y luchas N° 8. México, D.F.
46. Lurguía, Isabel (1977) "Contra el trabajo invisible". La liberación de la mujer año cero. Gedisa, España.
47. Márquez, M. Talamance, C. Garduño, M. A. (1995) "La salud-enfermedad de las maestras: Una experiencia participativa". Género y Salud femenina: experiencias de investigación en México. Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, Universidad de Guadalajara e Instituto Nacional de la Nutrición "Salvador Zubirán". México.
48. Martínez, C. Fernando (1980) "Medicina y Trabajo". Medicina del hombre en su totalidad. Serie puntos básicos 3. México.
49. Myrdal, A y Klein, V. (1973) La Mujer en la Sociedad Contemporánea. Barcelona, España.
50. Odonne, I. (1987) "Modelo Obrero Italiano". ENEPI-UNAM. México.
51. Pichardo, S. Rosalba y Guerrero, T. Alfredo (1994) "Representación social del trabajo (Asalariado y Doméstico) en mujeres con y sin participación política". Psicología y Sociedad # 21. Universidad Autónoma de Querétaro.
52. Portos, Irma (1997) "Efectos de la crisis y de la política neoliberal en la ocupación femenina de México". En: Mitos y Realidades del mundo laboral y familiar de las mujeres mexicanas. Coord. María Luisa González Marin. Ed. Siglo XXI. México.
53. Ragúz, María (1995) "Construcciones Sociales y Psicológicas de Mujer, Hombre, Femencidad, Masculinidad y Género en diversos grupos Poblacionales". Universidad Pontificia Católica del Perú.
54. Ramírez. J. C. Uribe, G. (1991) "El trabajo femenino y la salud de cuatro grupos de mujeres en Guadalajara". Boletín Of. Sanit Panam Vol. III, # 2. México.

55. Ravelo, Patricia (1995) "Perspectivas teórico-metodológicas para el estudio de la Salud en el Trabajo Femenino". Género y Salud Femenina: Experiencias de Investigación en México. CIESAS. VAG. INN. Salvador Zubiran. México.
56. Reyes, P y Arizmendi, G. (1987) "La participación del psicólogo en la reducción de riesgos de trabajo; propuesta metodológica". Tesis, ENEPI\_UNAM. México.
57. Rojas S. Raúl (1981) Guía para realizar investigaciones sociales: textos universitarios. Universidad Autónoma de México.
58. Romito, Patricia (1994) "El trabajo y la salud de las madres con hijos pequeños: ¿A quien le importa?". Mujer, Salud y Trabajo # 21. Barcelona, España.
59. Román, Jorge (1998) "Factores Psicosociales y Estrés" Estudios de Psicología Ambiental en América Latina. Universidad Nacional Autónoma de México, ENEP Iztacala. México.
60. Salas, Moserrat (1991) "Lactancia Materna; las Mujeres como protagonistas". Género y Salud Femenina. CIESAS. INN. Salvador Zubiran. México.
61. Sánchez, Martha (1991) "Consideraciones Teórico-Metodológicas en el estudio del Trabajo Doméstico en México". Trabajo, Poder y Sexualidad. Colegio de México.
62. Siegel, Sidney (1986) Estadística no paramétrica: aplicada a las ciencias de la conducta. Ed Trillas. México.
63. Teixeira, Jussara (1989) "Reflexiones en torno a la salud de la fuerza de trabajo femenina". Fuerza de trabajo femenina urbana en México. UNAM. Coord. Humanidades. Ed. M.A. Porrúa. México.
64. Trejo, E. (1996) "Estudios de campo en una industria llantera. Tesis para el curso de especialización de Medicina del Trabajo, IPN.
65. Vagerö, Danny (1994) "¿Ha contribuido la creciente participación de la mujer en el mundo laboral a mejorar su salud o no? Análisis de la mortandad femenina". Mujer, Salud y Trabajo # 21. Barcelona, España.

## ANEXOS

### ANÁLISIS PSICOLÓGICO DEL TRABAJO (APT). ANÁLISIS CUALITATIVO MEISTER Y COL 1989

Empresa .....

Métodos.....

Departamento.....

Puesto de trabajo.....

Actividad que desempeña.....

Año de investigación.....

Valido para  puestos de trabajo

Valido para  número de trabajadores

75% de FT

Hombres      Mujeres      Mixto

Esfera de trabajo (de acuerdo con el método de trabajo)

Nivel de calificación.....

Grupo económico.....

El contenido de las páginas dos y tres se evalúan sobre la base de la experiencia y la observación de las visitas a los puestos de trabajo.

Se tienen en cuenta las manifestaciones que se aprecian claramente y aquellas que tienen relación con las afectaciones psíquicas.

En el análisis cualitativo no se tienen en cuenta las opiniones de los trabajadores.

Marque con una cruz las características que correspondan.

Además subrayar el aspecto de tres de las características más relevantes, excepcionalmente marque dos.

**CARACTERÍSTICAS TIPO A:**

**SITUACIONES QUE CONFRONTAN CON MÁS FRECUENCIA LOS TRABAJADORES DENTRO DEL CENTRO LABORAL.**

- ◆ Subestimación de las capacidades, restricciones, monotonía, aburrimiento
- ◆ Dificultades para mantener/prestar la atención que requiere determinada actividad.....
- ◆ Conflictos /problemas en el trabajo, particularmente en las relaciones humanas.....
- ◆ Escasas posibilidades para solicitar consejo/ayuda a los compañeros/jefes en caso de dificultad.....
- ◆ Posibilidades limitada para establecer contacto/comunicación con los compañeros de trabajo. Necesidad de trabajar sol.....
- ◆ Falta de tiempo para desempeñar una actividad, presión temporal .....
- ◆ Exceso de trabajo en las actividades demasiado complicadas, difíciles, voluminosas.....
- ◆ Afectaciones en las actividades que requieren concentración debido a molestias/interrupciones.....
- ◆ Cargas/afectaciones motivadas por condiciones de trabajo desfavorables (factores del ambiente de trabajo).....
- ◆ Otras no mencionadas.....
- ◆ ¿cuáles? \_\_\_\_\_

**AFECTACIONES EN EL COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LOS JEFES**

- ◆ Fluctuaciones, tendencia a las fluctuaciones.....
- ◆ Problemas de disciplina laboral.....
- ◆ Abandono frecuente del puesto de trabajo.....
- ◆ Problemas para la estabilidad/confianza para tomar una decisión/retardo en las reacciones/ejecución.....

- ◆ Desorganización, desconcentración.....
- ◆ Planteamientos relacionados con la estabilidad de la capacidad de rendimiento en determinada actividad.....
- ◆ Otros aspectos no mencionados .....
- ◆ ¿cuáles? \_\_\_\_\_

### AFECTACIONES DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL MEDICO

- ◆ Elevado número de visitas al médico.....
- ◆ Elevada frecuencia de incapacidad para el trabajo.....
- ◆ Grupos de diagnóstico más frecuentes .....
- ◆ ¿cuáles? \_\_\_\_\_
- ◆ Aumento marcado de afectaciones:.....
- ❖ Dificultad en la concentración, “nerviosismo”, volubilidad.....
- ❖ Fatiga, agotamiento, cansancio crónico.....
- ❖ Trastornos del sueño, falta de descanso.....
- ❖ Tensión muscular (cuello, hombros, brazos).....
- ❖ Trastornos Cardiovasculares.....
- ❖ Trastornos estomacales.....
- ❖ Infecciones.....

**CARACRISTICAS TIPO B:** Se recomienda orientar la actividad de acuerdo con el código 98.8 debido a la responsabilidad que requiere.

- ◆ El trabajador es responsable de evitar o disminuir los riesgos/peligros que puedan atentar contra la vida/salud de los trabajadores en los puestos de trabajo, y/o contra los intereses de la sociedad.....
- ◆ Tener en cuenta los riesgos/peligros (concretos, reales) que se corren en el ejercicio de la actividad.....

- ◆ La disminución de los efectos negativos de los riesgos/peligros depende en gran medida de la reacción, decisión, ejecución (rápida/correcta/segura) del trabajador.....

**CARACTERISTICAS TIPO C:** Se propone la clasificación temporal de acuerdo con el código 98.9

**MOTIVOS:**

Los trabajadores tienen la responsabilidad de cambiar o variar/modificar el contenido del trabajo fijado en las disposiciones laborales de acuerdo con las necesidades de la empresa, esto puede implicar:

- Cambios de empresa.....
- Cambios de lugar de residencia.....
- Cambios en el área de trabajo/colectivo de trabajo.....
- Nueva calificación o modificaciones (por un año o más).....
- Adaptación a largo plazo a nuevas tecnologías/técnicas (por un año o más).....

Investigador \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_  
 Institución \_\_\_\_\_ Firma \_\_\_\_\_



**INSTITUTO MEDICINA DEL TRABAJO (CUBA)  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA**

**A.P.T ANALISIS ORIENTADO.**

Empresa.....

Métodos.....

Departamento.....

Puesto de trabajo.....

Actividad que desempeña.....

Año de investigación.....

**CONTENIDO DE LAS TAREAS. Esfera de decisiones.**

**Organización de las tareas.**

1. El trabajad@r puede decidir por si mismo o influir considerablemente en las acciones, los programas de trabajo, los cargos de los departamentos o colaboradores subordinados.
2. El trabajad@r no puede influir en la determinación de las acciones, los programas, los cargos de los departamentos o colaboradores subordinados.
3. En esencia el trabajad@r tiene que determinar independientemente (en coordinación con la dirección superior) las acciones/programas de trabajo.
4. En lo esencial la dirección correspondiente determina en detalle las acciones, los programas de trabajo. Por ejemplo, en la forma de cargos concretos verbales o escritos.
5. En base al contrato de trabajo, calificador o documento normativo, se pueden determinar las acciones individuales del trabajad@r solamente en líneas generales. El mismo trabajad@r tiene la responsabilidad para estructurar las acciones, en cuanto al contenido y su desempeño en el área de trabajo.
6. Las acciones normadas resultan en todos los aspectos esenciales para el buen desempeño. El trabajad@r no tiene la

posibilidad/la necesidad objetiva para influir/determinar las acciones inherentes a la tarea.

*Procedimiento de ejecución.*

7. El trabajad@r puede decidir por sí mismo los objetivos parciales y el programa de acciones que debe cumplir para la ejecución de las tareas/encargos.
8. El trabajad@r no tiene posibilidades para decidir por sí mismo los objetivos parciales y el programa de acciones que debe cumplir para la ejecución de las tareas/encargos.
9. En general el trabajad@r puede seleccionar los métodos, procedimientos/ las tecnologías de trabajo que tiene que aplicar para cumplir con sus tareas/encargos.
10. El trabajad@r solo tiene posibilidades muy limitadas para influir en la selección de los métodos/procedimientos/tecnologías que tienen que aplicar para cumplir con la tarea. Esta selección se basa en los requerimientos tecnológicos reglamentados.

*Transcurso de la jornada, intensidad.*

11. El trabajad@r puede determinar por sí mismo la división temporal de la jornada laboral, incluso el establecimiento de las pausas.
12. El trabajad@r no tiene posibilidades para influir en la división temporal de la jornada laboral, incluyendo el establecimiento de pausas. Esta determinación se establece a partir de las exigencias tecnológicas/organizativas reglamentadas.
13. El trabajad@r puede determinar/influir en los resultados cuantitativos y su rendimiento personal durante su jornada o parte de ella.
14. En general el trabajad@r tiene limitadas posibilidades/ninguna para influir en los resultados cuantitativos del trabajo, estos así como el ritmo de trabajo dependen de las exigencias tecnológicas y organizativas reglamentadas.

*Cooperación, comunicación.*

15. El trabajad@r puede/tiene que determinar por sí mismo con quien y de que forma coopera/divide el trabajo con otros para cumplir la tarea/los encargos de trabajo.
16. En general no puede determinar/influir con quien y de que forma coopera/divide el trabajo para cumplir las

tareas/encargos. Esto depende de las necesidades tecnológicas/organizativas reglamentadas.

17. El trabajad@r puede/tiene que determinar por si mismo con quien y en que forma intercambia/mantiene la información necesaria para cumplir con la tarea.

18. En general el trabajad@r no puede determinar con quien y de que forma intercambia/mantiene la información necesaria para cumplir con las tareas/encargos. Aunque estos intercambios son frecuentes y dependen de las necesidades tecnológicas/organizativas reglamentadas.

*Objetos, medios de trabajo.*

19. El trabajad@r tiene que determinar/descubrir por si mismo las características de los objetos/materiales de trabajo con respecto al proceso laboral y tiene que considerarlas durante la ejecución de la tarea.

20. Las características de los objetos/materiales de trabajo no tienen relevancia para el trabajo. El trabajad@r conoce estas características. Hay un reglamento escrito para la ejecución de la tarea.

21. En general el trabajad@r tiene que decidir por si mismo sobre la selección y la aplicación de los instrumentos de trabajo.

22. El trabajad@r no tiene posibilidades para influir en la selección y la aplicación de los instrumentos de trabajo. Estas decisiones se basan en las necesidades técnicas/tecnológicas/organizativas reglamentadas.

*Puesto, ambiente de trabajo.*

23. El trabajad@r puede/tiene que determinar por si mismo o influir decisivamente en la conformación de condiciones del proceso de trabajo.

24. El trabajad@r no puede determinar o influir en la conformación de las condiciones del proceso de trabajo. Esto depende de necesidades tecnológicas/ambientales/organizativas reglamentadas.

25. El trabajad@r puede determinar por si mismo o influir decisivamente en la conformación de las condiciones de su puesto de trabajo particular.

26. El trabajad@r o puede determinar por si mismo o influir decisivamente en la conformación de las condiciones de su

puesto de trabajo particular. Esto depende de necesidades tecnológicas/ambientales/organizativas reglamentadas.

#### CONTENIDO DE LAS TAREAS. Complejidad, variabilidad.

##### *Organización de las tareas.*

27. En lo esencial el trabajad@r tiene que cumplir tareas/encargos, las cuales incluyen en gran parte estructuras completas de acciones.

28. En lo esencial trabajad@r tiene que cumplir tareas/encargos, las cuales consisten en la ejecución repetitiva de una tarea parcial especializada dentro de un proceso laboral dividido en muchas partes, durante el 75% o más del tiempo laboral efectivo.

##### *Procedimiento de ejecución.*

La sucesión necesaria de los pasos para el cumplimiento de las tareas/encargos de trabajo/métodos/las tecnologías aplicadas:

29. Son múltiples y variadas.

30. Varían muy poco/son fijos.

##### *Transcurso de la jornada, intensidad.*

La ejecución de las tareas/encargos que caracterizan la actividad:

31. Cuenta en general con más de una jornada/turno de trabajo. Tareas/encargos de trabajo iguales raramente se repiten durante la semana.

32. Emplea en general < 3 minutos para su ejecución. Hay ciclos iguales que constan de pocos pasos y estos se repiten frecuentemente.

33. El contacto con otras personas es una exigencia de las tareas. En relación con la ejecución de la misma son necesarias muchas y muy variadas interrelaciones para la cooperación/comunicación.

34. El cumplimiento de las tareas/los encargos requiere de poca interrelación para la cooperación /comunicación y estas varían poco en relación a su forma y contenido.

##### *Objetos, medios de trabajo.*

***Objetos, medios de trabajo.***

Los objetos/materiales de trabajo que el trabajad@r elabora/manipula para ejecutar sus acciones:

35. Son variados y están vinculados con diferentes necesidades de la actividad laboral.
36. Condicionan una ejecución simple, y están vinculados frecuentemente con iguales necesidades de acción por un gran periodo.

***Puesto, ambiente de trabajo.***

Las condiciones ambientales bajo las cuales se realiza en general la actividad:

37. Son variables y múltiples.
38. Casi no varían.

***Percepción de la información.***

La actividad exige/posibilita:

39. La aplicación compleja y variada de todos los sentidos.
40. En lo esencial solamente la aplicación del mismo sentido.
41. La actividad exige/posibilita la aplicación compleja y variada de diferentes tipos de capacidades perceptuales-conceptuales.

***Elaboración de la información.***

La actividad exige/posibilita:

42. La aplicación compleja y variada de diferentes capacidades intelectuales.
43. En lo esencial solo la aplicación de muy pocas capacidades intelectuales.

***Control de la acción.***

La ejecución de la actividad se basa fundamentalmente:

44. Los procesos intelectuales de regulación.
45. En los procesos sensomotores de regulación.

*Actividad física.*

La actividad exige/posibilita:

46. La realización de actividades físicas variadas y complejas y adoptar diferentes posturas.

47. En lo esencial solo la realización de movimientos monótonos y repetitivos.

48. Actividad corporal muy limitada.

*Necesidad de capacitación.*

Para complementar los requerimientos del contenido de las tareas hay que tener:

49. Nivel superior aprobado

50. Aprendiz

51. Enseñanza técnica

52. Técnico medio (empírico).

53. Obrero calificado.

Alcanzar el nivel de conocimientos necesarios y adaptarse a las condiciones específicas del puesto de trabajo presupone, por lo general:

54. Laborar por un año o más en el puesto de trabajo

55. Laborar por tres meses o menos en el puesto de trabajo.

56. En la actividad hay que tomar en cuenta las variaciones del contenido de las tareas en relación con el progreso científico técnico. Puede aparecer la necesidad de renovar y adquirir nuevos conocimientos.

57. En la actividad no se toman en cuenta las variaciones del contenido de las tareas porque las necesidades de cambio provocadas por el desarrollo científico-técnico es muy limitado.

58. La necesidad de superación a través de los cursos ya mencionados, forma parte del perfil de actividades a largo plazo.

## EXIGENCIAS ESPECIALES.

### *Organización de las tareas.*

Una alta confiabilidad de las acciones resulta de la necesidad:

59. Del cumplimiento continuo de varias tareas con diferentes objetivos y estructuras de ejecución al mismo tiempo.

60. Del manejo/control de varios instrumentos/puestos de trabajo, con diferentes exigencias para el cumplimiento de la tarea.

### *Procedimiento de ejecución.*

61. De la necesidad del cumplimiento exacto del reglamento establecido para la conducta ante la tarea, resultan exigencias particulares para la confiabilidad de la acción.

### *Transcurso de la jornada, intensidad*

Altas exigencias de confiabilidad de la acción resultan de la necesidad de que el trabajador:

62. Respete exactamente los periodos temporales/las sucesiones/los programas establecidos.

63. Produzca determinados resultados durante el periodo fijo.

### *Cooperación/comunicación.*

Una buena interacción que contribuya a elevar la confiabilidad de las acciones y mantenga un clima sociopsicológico óptimo está en relación con:

64. La dirección/el control de la actividad individual/los colectivos de trabajo.

65. La atención recibida en el marco de las necesidades de la medicina, higiene, sociales pedagógicas y de servicios que se dirigen a los trabajador@s.

66. De la realización exacta de las tareas de cooperación/comunicación y de las coordinaciones necesarias con otros trabajador@s.

### *Objeto, medios de trabajo.*

67. Una alta confiabilidad de las acciones resulta de la necesidad de una conducta adecuada del trabajad@r con respecto a los riesgos reales de accidentes o de salud durante la ejecución de la tarea con determinados objetos/materiales/instrumentos de trabajo.

*Percepción de la información.*

68. Altas exigencias de confiabilidad de la acción resultan de la necesidad de que el trabajad@r detecte, perciba permanentemente/frecuentemente informaciones en un periodo determinado y sin errores.

*Elaboración de la información.*

Las altas exigencias de confiabilidad de la acción son el resultado de la necesidad de:

69. Elaborar la información necesaria en tiempo, correctamente en relación al análisis de las decisiones.

*Control de la acción*

Las altas exigencias de confiabilidad de la acción son el resultado de la necesidad de:

70. Reaccionar con seguridad en las tareas donde aparecen de sorpresa, exigencias especiales.

71. Ejecutar con exactitud movimientos.

**CONDICIONES ADVERSAS DE EJECUCION**

*Organización de las tareas*

72. Situaciones de peligro/riesgo para la seguridad/salud del trabajad@r de otras personas o para importantes objetos (materiales/ideales) pueden existir durante la actividad. Estas situaciones no pueden evitarse por una calificación adecuada según las exigencias ni por la experiencia profesional.

La conducta correcta del trabajad@r posibilita directamente evitar/prevenir los peligros/riesgos:

73. Para la seguridad/salud del trabajad@r o de otras personas.

74. Para la seguridad de importantes valores sociales (materiales/ideales).



75. El trabajad@r por regla no puede corregir sus fallos durante la actividad laboral antes de las consecuencias desfavorables

76. Frecuentemente el trabajad@r no recibe la retroalimentación necesaria sobre las consecuencias de sus propias acciones/intervenciones en el momento indicado.

77. Las exigencias tecnológicas que exige la realización de la tarea impone muchas restricciones a la conducta del trabajad@r.

78. A trabajad@r le falta frecuentemente/permanentemente las informaciones necesarias sobre los métodos/las categorías/las tecnologías que tiene que aplicar en su actividad.

#### *Transcurso de la jornada, intensidad*

79. El trabajad@r realiza su turno en un horario irregular, según un reglamento establecido.

80. El proceso/la tecnología no permite (objetivamente) un régimen de pausas planificadas y fijas.

81. La actividad exige que el trabajad@r este frecuentemente mucho tiempo (> 1 hora) en disposición de actuar rápidamente en situaciones difíciles.

82. La información que el trabajad@r tiene que recibir/elaborar planificadas o de momento, son breves y no se repiten ni controlan por el trabajad@r.

83. Frecuentemente el trabajad@r tiene que planificar y decidir las acciones en un período breve/instantáneo de tiempo.

84. Frecuentemente el trabajad@r tiene que ejecutar sus acciones en un periodo breve/instantáneo de tiempo.

85. A causa de la infrautilización laboral y los cambios en el ritmo de trabajo se producen frecuentes alteraciones/interrupciones no planificadas de la actividad laboral.

86. La falta de trabajador@s/ausentismo provoca aumento en el esfuerzo/intensidad para ejecutar la tarea.

#### *Cooperación, comunicación*

87. En general el trabajad@r a causa de condiciones objetivas (técnicas/temporales/especiales) no puede aprovechar el consejo y la ayuda de su jefe durante la toma de decisiones que el debe tomar rápidamente.

88. A causa de la actividad laboral pueden surgir efectos negativos (fatiga, monotonía, etc) de los cuales el trabajad@r tiene que enfrentar solo. El no puede recibir la ayuda, el consejo de sus jefes o colegas.

89. Permanentemente el trabajad@r realiza su actividad solo y en aislamiento espacial. No hay posibilidades del contacto personal con otros trabajador@s sin dejar momentáneamente el puesto de trabajo.

90. Durante el transcurso de la jornada, el trabajad@r no puede tener contactos/sostener conversaciones que no se refieran al trabajo.

*Puesto, ambiente de trabajo*

91. La actividad exige la presencia permanente del trabajad@r, él no puede/no debe dejar el puesto de trabajo.

92. Frecuentemente el trabajad@r tiene que actuar en diferentes lugares bajo condiciones ambientales diferentes a las de su puesto de trabajo lo que le obliga a realizar un esfuerzo para adaptarse a las nuevas condiciones.

93. Permanentemente/frecuentemente, el trabajad@r tiene que actuar bajo condiciones muy difíciles en el puesto.

94. permanentemente/frecuentemente, el trabajad@r tiene que actuar bajo condiciones (ambientales)muy molestas.

*Percepción de la información*

95. En el ambiente físico hay factores perturbadores/influencias que pueden dificultar la percepción auditiva/visual de la información.

*Elaboración de la información*

96. En el ambiente de trabajo hay factores e influencias perturbadoras que pueden afectar los rendimientos intelectuales.

*Control de la acción*

97. En el ambiente de trabajo hay factores e influencias perturbadoras que pueden afectar los procesos de control y ejecución de la actividad.

98. La actividad se ejecuta permanentemente/fundamentalmente con medios de protección física/ropa especial que

**impide/dificulta la movilidad del cuerpo/el control de los movimientos durante el trabajo.**

*Actividades físicas*

**99. Las condiciones en el puesto de trabajo obligan al trabajador (a) a adoptar posiciones determinadas y fijas.**

**Investigador..... Fecha.....**

**Institución..... Firma.....**

Instituto de Medicina del Trabajo.  
Dpto. De Psicología.

Cuestionario BMS II Plath y Richter (1984)  
(V.2. Almirall 1993).

Nombre: \_\_\_\_\_ edad: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_ hora: \_\_\_\_\_

Puesto de trabajo: \_\_\_\_\_ experiencia: \_\_\_\_\_

**Instrucciones para llenar el cuestionario.**

A continuación Ud. Encontrara una serie de expresiones que indagan sobre su estado de animo *en el momento de llenar este cuestionario*. Lea cada oración y decida en cada una de ellas la respuesta "que mas se ajuste a su estado actual".

Marque con una cruz en la respuesta correspondiente. Llene el cuestionario sin reflexionar mucho en cada respuesta, exprese lo que crea *en ese momento*. No deje ninguna oración sin responder.

- "No existen respuestas buenas ni malas".
- "Conteste sinceramente, sus respuestas son estrictamente confidenciales".
- "No comente sus respuestas con otros compañeros que están realizando la prueba".
- "Trabaje rápido y concentrado".

¿Alguna otra pregunta?

## Cuestionario BMS II (A)

SI NO

1. Puedo reaccionar ante las situaciones rápida y correctamente....
2. Estoy interesad@ por mi actividad laboral.....
3. Teago la impresión de que en este momento no me interesa variar el curso de mi trabajo.....
4. Considero que mi trabajo es excesivo y reflexiono mucho acerca de que a consecuencia de reacciones erróneas pueda yo ocasionar un peligro.....
5. Actualmente me tiene hart@ este trabajo.....
6. Considero que mi trabajo es poco variado.....
7. Las pequeñas interrupciones hacen que enseguida me ponga nervios@.....
8. A consecuencia del trabajo estoy un poco remolón (a) y aburrid@.....
9. Actualmente no reacciono con rapidez.....
10. Si yo supiera siempre como debo reaccionar no tendría problemas con el trabajo.....
11. El tiempo se me pasa volando.....
12. En este momento no podría valorar una situación complicada....
13. Me encuentro relajad@ y fresc@.....
14. Puedo mantener la atención.....
15. Actualmente no me resulta interesante mi trabajo.....
16. Mi trabajo me estimula.....
17. Es probable que me duerma durante el trabajo.....
18. Me sentiría feliz si tuviera algo que hacer en ocasiones.....
19. Actualmente puedo concentrarme fácilmente en mi trabajo.....
20. El trabajo es muy agotador.....

- |   | SI                    | NO                    |
|---|-----------------------|-----------------------|
| 21. El trabajo no me presiona mucho.....  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 22. Actualmente estoy disgustad@ con mi trabajo.....                            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 23. En determinadas situaciones laborales siento miedo.....                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 24. Actualmente desví mis pensamientos del trabajo.....                         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 25. Actualmente considero mi trabajo muy agradable.....                         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 26. Este trabajo me enfurece.....   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 27. Actualmente tengo que esforzarme para poder solucionar una<br>tarea.....    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 28. Actualmente trabajo sin grandes esfuerzos.....                              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 29. Continuo trabajando pero sin interés.....                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 30. Me siento muy tens@ durante el trabajo.....                                 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 31. Soluciono todos los problemas en mi trabajo con gran rapidez...             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 32. Para poder continuar trabajando tengo que reponerme del<br>cansancio.....   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 33. Cuando presento problemas reacciono mejor.....                              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 34. Me siento tranquil@ cuando interrumpen mi trabajo.....                      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 35. Estoy content@ cuando hay algo que hacer.....                               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 36. Actualmente me encuentro como en un letargo.....                            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 37. Siento repulsión por el trabajo.....  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 38. Esta actividad no me parece tan aburrida.....                               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 39. Actualmente no pierdo la concentración que necesito para mi<br>trabajo..... | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 40. Estoy interesad@ por mi trabajo.....  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

## Cuestionario BMS-II (B)

SI NO

1. Actualmente me agrada el trabajo.....
2. Mi concentración en general es buena.....
3. Mi trabajo actualmente no me resulta monótono.....
4. Trabajo disgustad@.....
5. Me siento ineficaz y fatigad@|.....
6. Quisiera tener algo mas que hacer.....
7. Me siento insegur@ en mi trabajo.....
8. Ante las interrupciones reacciono con serenidad.....
9. Necesito mas energía que antes para realizar mi trabajo.....
10. El trabajo no me agota.....
11. Pierdo con facilidad la orientación de lo que tengo que hacer....
12. Me siento "tens@".....
13. Continuo trabajando pero sin interés.....
14. Puedo supervisar lo todo en mi trabajo sin sentirme "tens@" o "presionad@".....
15. Actualmente trabajo sin descos.....
16. Trato de vencer a través de otras ocupaciones el sentirme cansad@.....
17. Actualmente encuentro agradable mi trabajo.....
18. Siento miedo ante determinadas situaciones laborales.....
19. Actualmente estoy desanimad@.....
20. El trabajo me presiona poco.....
21. Tengo que concentrarme en mi trabajo.....
22. Trato de prevenir antes de que sucedan los problemas.....

- |  | SI                    | NO                    |
|--|-----------------------|-----------------------|
| 23. Quisiera estar apt@ físicamente en estos momentos para realizar mi trabajo.....                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 24. Siento deseos de dormir durante el trabajo.....  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 25. Mi trabajo me resulta muy variado.....   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 26. Actualmente realizo mi trabajo muy a gusto.....  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 27. Actualmente crecen las exigencias en mi trabajo.....   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 28. Actualmente realizo mi trabajo muy concentrad@.....  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 29. La organización actual del trabajo me permite solucionar las situaciones laborales sin ninguna dificultad..... | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 30. Actualmente el tiempo se me va muy rápido.....   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 31. Yo estoy acostumbrad@ de que en mi puesto de trabajo constante pueda suceder algo.....                         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 32. Actualmente no reacciono con rapidez.....  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 33. Actualmente me parece que el tiempo no pasa.....   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 34. La más pequeña interrupción me pone intranquil@.....   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 35. La actividad actual es muy monótona, me alegraría que cambiara.....  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 36. Este trabajo me tiene hart@, aburrid@.....   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 37. Actualmente me siento fatigad@.....  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 38. No me cuesta mucho esfuerzo llegar a tomar decisiones.....   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 39. Actualmente me resulta muy agradable mi trabajo.....   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 40. Actualmente estoy muy nervios@.....  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**“USTED HA CONCLUIDO SATISFACTORIAMENTE EL CUESTIONARIO”**

**“MUCHAS GRACIAS”**



## CUESTIONARIO DE TRABAJO DOMÉSTICO

La respuesta de este cuestionario requiere de un minuto de su tiempo. Las instrucciones son muy simples solo hay que marcar los espacios o en su caso contestar las preguntas. Nos interesa valorar que tanto de las tareas domésticas realiza usted y a cuántas personas atiende, ya sean hijos, esposo o cualquier otra persona que viva en su casa.

Esta información tendrá un carácter absolutamente confidencial, agradecemos de antemano la colaboración que nos prestan.

Número de expediente: \_\_\_\_\_

1. Turno en que trabajó normalmente el año pasado:

Matutino \_\_\_\_\_ Vespertino \_\_\_\_\_ Nocturno \_\_\_\_\_

2. ¿En 1998 vivía con su esposo o pareja?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

¿El año pasado su esposo o pareja necesitaba que usted le diera mayor atención y cuidados por tener un problema de salud?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Marque la razón:

Anciano \_\_\_\_\_ Enfermo Crónico \_\_\_\_\_ Enfermo mental \_\_\_\_\_

Anote si hubo otra razón \_\_\_\_\_

3. ¿Tenía hijos el año pasado?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

En caso de tener hijos el año pasado ¿vivían con usted?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Si vivía con sus hijos el año pasado, anote la edad de cada uno en 1998 en años cumplidos, o en meses, si es menor de un año:

Edad de los hijos (1998)

1 \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_

2 \_\_\_\_\_ 5 \_\_\_\_\_

3 \_\_\_\_\_ 6 \_\_\_\_\_

¿Alguno de sus hijos necesitaba que usted le diera mayor atención y cuidados por tener algún problema de salud?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Marque la razón:

Enfermo mental \_\_\_\_\_ Enfermo Crónico \_\_\_\_\_ Inválido \_\_\_\_\_

Anote si hubo otra razón: \_\_\_\_\_

Si contestó que Si, anote la edad que tenía este hijo en 1998: \_\_\_\_\_

4. ¿En 1998 vivían con usted otros familiares a los que debía atender? (Que no sean esposo, pareja o hijos)

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

¿Cuántas de estas personas necesitaban que usted les diera mayor atención y cuidados por tener algún problema de salud? \_\_\_\_\_

Marque cual era la razón:

Anciano \_\_\_\_\_ Enfermo crónico \_\_\_\_\_ Enfermo mental \_\_\_\_\_

Invalído \_\_\_\_\_ Anote si hubo alguna otra razón \_\_\_\_\_

5. De las siguientes tareas del hogar ¿qué tanto de ellas realizaba en 1998?. Anote solamente las que usted hacía:

Cocinar y servir los alimentos:

Nada \_\_\_\_\_ Poco \_\_\_\_\_ Regular \_\_\_\_\_ Mucho \_\_\_\_\_ Totalmente \_\_\_\_\_

Limpiar la cocina y lavar los trastes:

Nada \_\_\_\_\_ Poco \_\_\_\_\_ Regular \_\_\_\_\_ Mucho \_\_\_\_\_ Totalmente \_\_\_\_\_

Limpiar y recoger la casa:

Nada \_\_\_\_\_ Poco \_\_\_\_\_ Regular \_\_\_\_\_ Mucho \_\_\_\_\_ Totalmente \_\_\_\_\_

Lavar la ropa:

Nada \_\_\_\_\_ Poco \_\_\_\_\_ Regular \_\_\_\_\_ Mucho \_\_\_\_\_ Totalmente \_\_\_\_\_

Hacer las compras para el hogar:

Nada \_\_\_\_\_ Poco \_\_\_\_\_ Regular \_\_\_\_\_ Mucho \_\_\_\_\_ Totalmente \_\_\_\_\_

6. ¿En 1998 quién cuidaba de sus hijos menores de cinco años cuando salía a trabajar? Marque la respuesta o anote si es otra:

- Guardería del o kinder oficial \_\_\_\_\_
- Guardería o kinder particular \_\_\_\_\_
- Padre de los niños \_\_\_\_\_
- Madre, suegra u otro familiar \_\_\_\_\_
- Sirvienta u otra persona asalariada \_\_\_\_\_
- Se quedaban solos \_\_\_\_\_
- Otra \_\_\_\_\_

7. ¿Considera que existen otras tareas importantes del hogar y el cuidado de la familia que no han sido incluidas en las preguntas? ¿Cuáles son? \_\_\_\_\_

8. ¿Piensa que el trabajo doméstico que usted realiza tiene relación con su estado de salud?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_

## ESCALA SINTOMÁTICA DE ESTRES de Seppo Aro.

Nombre \_\_\_\_\_ Edad. \_\_\_\_\_ Sexo: M \_\_\_ F \_\_\_

Ocupación \_\_\_\_\_ Experiencia laboral. \_\_\_\_\_ Fecha. \_\_\_\_\_.

Ha padecido usted alguno de estos síntomas en el último año?

Los síntomas que se presentan regularmente relacionados con la menstruación los que pueden relacionarse con la ingestión de bebidas alcohólicas no deben ser señalados

	Raramente o nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
1. Acidez o ardor en el estomago				
2. Pérdida de apetito				
3. Deseos de vomitar o vómitos				
4. Dolores abdominales				
5. Diarreas u orinar frecuentemente				
6. Dificultades para quedarse dormido o despertarse durante la noche.				
7. Pesadillas.				
8. dolores de cabeza				
9. disminución del deseo sexual				
10. mareos				
11. palpitaciones o latidos irregulares del corazón				
12. temblor o sudoración en las manos				
13. sudoración excesiva sin haber realizado esfuerzo físico				
14. falta de aire sin haber realizado esfuerzo físico.				
15. Falta de energía o depresión				
16. Fatiga o debilidad				

17. Nerviosismo o ansiedad				
18. irritabilidad o enfurecimiento				

VALORACIÓN \_\_\_\_\_.

**INSTITUTO DE MEDICINA DEL TRABAJO.  
 DPTO. DE PSICOLOGÍA.  
 CUESTIONARIO DE SÍNTOMAS SUBJETIVOS DE FATIGA DE H.  
 YOSHITAKE (V-1987)**

Nombre: \_\_\_\_\_ edad: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_ sexo: \_\_\_\_\_

Centro de trabajo: \_\_\_\_\_ Ocupación \_\_\_\_\_.

Experiencia en el puesto: \_\_\_\_\_.

Responda las siguientes preguntas de acuerdo con lo que siente ahora:

	Si	No
1. ¿Siente pesadez en la cabeza?.....		
2. ¿Siente el cuerpo cansado?.....		
3. ¿Tiene cansancio en las piernas?.....		
4. ¿Tiene deseos de bostezar?.....		
5. ¿Siente la cabeza aturrida, atontada? .....		
6. ¿Esta soñoliento. ....		
7. ¿Siente la vista cansada? .....		
8. ¿Siente rigidez o torpeza en los movimientos? .....		
9. ¿Se siente poco firme e inseguro al estar de pie?.....		
10. ¿Tiene deseos de acostarse? .....		
11. ¿Siente dificultad para pensar? .....		
12. ¿Esta cansado de hablar? .....		
13. ¿Esta nervioso? .....		
14. ¿Se siente incapaz de fijar la atención? .....		
15. ¿Se siente incapaz de ponerle atención a las cosas? .....		
16. ¿Se le olvidan fácilmente las cosas? .....		
17. ¿Le falta confianza en si mismo? .....		
18. ¿Se siente ansioso? .....		
19. ¿Le cuesta trabajo mantener el cuerpo en una buena postura? .....		
20. ¿Se le agota la paciencia? .....		
21. ¿Tiene dolor de cabeza? .....		
22. ¿Siente los hombros entumecidos? .....		
23. ¿Tiene dolor de espaldas? .....		
24. ¿Siente opresión al respirar? .....		
25. ¿Tiene sed? .....		
26. ¿Tiene la voz ronca? .....		
27. ¿Se siente mareado? .....		
28. ¿Le tiemblan los párpados? .....		
29. ¿Tiene temblor en las piernas o brazos? .....		
30. ¿Se siente mal? .....		

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_ Tipo: \_\_\_\_\_.