



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA
DIVISIÓN DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS DE POSGRADO

EL TRABAJO A DESTAJO Y LA SALUD FÍSICA Y PSICOLÓGICA
EN TRABAJADORAS DE UNA EMPRESA TEXTIL.

TESIS
QUE PARA OBTENER EL DIPLOMA DE LA ESPECIALIZACIÓN
EN SALUD EN EL TRABAJO

PRESENTA

CARMEN JAZMÍN DÍAZ LÓPEZ

TUTOR. MAESTRA ELIA MORALES NÁPOLES



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



Agradezco a Dios por haberme dado su bendita misericordia y permitirme concluir una meta más, de mi vida profesional y con plena salud.

Mi más sincero agradecimiento, a la Maestra Elia Morales Nápoles por depositar en mi su confianza y sus amplios conocimientos, que permitieron llevar a cabo este trabajo.

A todo el jurado, por haber aceptado ser parte de este proyecto.

A todos mis maestros de la especialización, por haber compartido sus conocimientos, que permitieron realizar este trabajo y desempeñar mi carrera.

A la Universidad Nacional Autónoma de México, por seguir abriéndome las puertas y permitirme desarrollar profesionalmente.



A mis padres, por haber sembrado en mí, el deseo constante de superación profesional.

A mi hermana Elsa, por haber sido mi apoyo, durante el tiempo que me llevó realizar este objetivo.

A mi esposo, por su paciencia y apoyo, que me permitió concluir éste proyecto.

Agradezco infinitamente a dos grandes amigos, Araceli Reyes y José Frago, quienes me motivaron, me apoyaron y compartieron parte de su tiempo para el desarrollo de éste trabajo.

Gracias y que Dios los bendiga a todos.

INDICE

página

INTRODUCCIÓN	4
---------------------------	---

CAPITULO I

1. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL	6
1.1. Datos Generales de la Empresa.....	7
1.2. Descripción de los Procesos.....	10
1.3. Características Demográficas.....	25
1.4. Distribución por Trabajadores Sindicalizados.....	28
1.5. Accidentes de Trabajo Reportados al IMSS 2003.....	34
1.6. Mapa de Riesgos.....	42
1.7. Diagramas de Ishikawa.....	43
1.8. Consultas durante el año 2003.....	49
1.9. Motivo del Estudio de Investigación.....	57

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO	60
2.1. ¿Qué es el trabajo?.....	61
2.2. La Organización Científica del Trabajo (OCT).....	67
2.3. Las Condiciones de Trabajo de las Mujeres en México.....	74
2.4. Investigaciones del Trabajo Informal en Mujeres de Industrias Manufactureras.....	82
2.5. Salud, Enfermedad y Trabajo.....	91
2.6. El Trabajo a Destajo y sus Efectos en la Salud Física y Mental.....	97
2.7. Estrés en el Trabajo.....	104

CAPITULO III

3. INVESTIGACIÓN	112
3.1. Planteamiento del Problema.....	113
3.2. Objetivos.....	113
3.3. Hipótesis.....	113
3.4. Variables.....	114
3.5. Material y Procedimientos.....	115

CAPITULO IV

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS	118
4.1. Edad y Estado Civil.....	118
4.2. Escolaridad.....	119
4.3. Lugar de Nacimiento y Antigüedad en el trabajo.....	119
4.4. Niveles Cognoscitivos de las Trabajadoras.....	121
4.5. Calidad de Vida en el Trabajo, Grado de Rasgos Patológicos e Ideas Irracionales.....	122
4.6. Posibilidad de Cambio en la Salud.....	126
4.7. Grado de Resistencia al Estrés.....	127
4.8. Porcentaje de Accidentabilidad del Departamento de Empaque.....	127
5. DISCUSIÓN	128
6. CONCLUSIONES	138
7. COMENTARIOS	139
8. BIBLIOGRAFÍA	142
9. ANEXOS	145

INTRODUCCIÓN

Es en la época de la edad media, cuando la humanidad se ve beneficiada por un importante descubrimiento que es la rueda de hilar, dicho instrumento ya era conocido en la 2ª. mitad del siglo XIII, pero su uso, solo se propagó en el transcurso del siglo XIV.

Las empresas textiles anteriormente eran conocidas con el término de obrajes que significaba “hacer” y con este término se distinguían los lugares o talleres en los que se fabricaba un producto; tomando como su sentido más específico al taller textil. Junto al término obraje se encuentra también el termino trapiche que como una variante del taller se le aplicaba el nombre a toda empresa pequeña productiva textil, que disponían de menos de cinco telares.

El obraje permaneció vigente durante toda la época colonial, su producción era realizada solo para consumo propio, pero los aspectos más cambiantes de su trayectoria se dieron en relación con los grupos de trabajadores ocupados como mano de obra y con los centros que históricamente se definen como lugares de mayor concentración y presencia de talleres manufactureros textiles, destacados desde el siglo XVII, pero con más amplitud y desarrollo durante el siglo XVIII; es en ésta época, donde se conocen las unidades conocidas como telares, en manos de tejedores españoles, mestizos e indígenas, quienes utilizaron fibras de lana y algodón.

En el siglo XX, la fabricación de géneros de punto se convierte en una destacada rama de la industria textil en todo el mundo, cuya extraordinaria técnica hace idóneo la confección de prendas que se ajustan a las curvas del cuerpo y sus extremidades, incluyendo hasta los dedos de las manos, así los tejidos de punto se presentan admirablemente para todo tipo de ropa interior y algunas prendas exteriores, como calcetas, medias, guantes etc.

En México la rama de los géneros de punto comienza a desarrollarse a partir del tejido de hilos de algodón, hasta donde se sabe, en el caso de la Ciudad de Puebla el surgimiento de ésta técnica ocurrió en el año de 1880, cuando se fundó una fábrica de medias y calcetines cuyas máquinas eran movidas de forma manual. A esta pequeña fábrica, le siguió una más grande reconocida con el nombre de la Escocesa fundada en 1896 y así sucesivamente fueron creciendo este tipo de empresas en el resto de la República como; Guadalajara, Veracruz y México.

Mientras que en México escasamente crecía este tipo de industrias, países desarrollados como la industria textil Británica en la década de 1770, inventa otro tipo de dispositivos como los hilados mecánicos, que no requerían de mano de obra muy especializada acabando con el tejido en telares manuales.

El desarrollo inicial de industrias textiles mecanizadas en Estados Unidos y en gran parte del continente europeo, dependía de este tipo de inventos, por lo tanto la mecanización de la industria y de los obreros dio paso a nuevas formas de producción y organización en los centros de trabajo, ahora los artesanos dueños de su propio negocio en vez de trabajar en casa por cuenta propia, con ayuda de la esposa y los hijos, se tenían que salir de casa para trabajar a cambio de un sueldo en una fábrica en donde la máquina de vapor marcaba su ritmo.

CAPITULO I



DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE DEL CENTRO DE DISTRIBUCIÓN DE UNA EMPRESA TEXTIL

1.1 DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

- **SECTOR AL QUE PERTENECE**
 - Privado.
- **GIRO**
 - Textil (almacenamiento y distribución de ropa íntima para dama y caballero).
- **NACIONALIDAD DE LA EMPRESA**
 - Americana.
- **ANTIGÜEDAD DE LA EMPRESA**
 - 11 Años.
- **FILIALES O SUCURSALES**
 - Cuenta con Una Matriz en Iztapalapa y 4 plantas mas en: Cadereyta, Huichapan, Aguascalientes y Av. Del Taller.
- **PRIMA DE RIESGO**
 - 1.60 en el año 2002.
 - 1.52649 en el año 2003.
- **CLASE**
 - II RAMO TEXTIL.
- **FRACCIÓN**
 - 242.

UBICACIÓN

- **COLINDANCIAS**
 - Hacia el Sur con la Unidad Habitacional Vicente Guerrero (Delegación Iztapalapa)
 - Hacia el Norte y Oriente con la Colonia Los Frentes.
- **LOCALIDAD RURAL O URBANA**
 - Urbana.
- **VIAS Y MEDIOS DE COMUNICACION**
 - Línea 8 del metro, que va desde la estación de Garibaldi hasta la estación de Constitución de 1917.

- Por Anillo Periférico en colectivos que salen del metro Plaza Aragón o en el Bordo de Xochiaca, que van hasta la estación del metro Constitución de 1917 o Iztapalapa.
- En taxis

DATOS ADMINISTRATIVOS

- **ORIGEN DEL CAPITAL**
 - Americano
- **DIAS LABORALES**
 - Lunes a Viernes
- **DIAS DE DESCANSO**
 - Sábado y Domingo
- **SINDICATOS**
 - Sindicato de la Industria Textil Mártires de San Ángel CROC
- **TIPO DE CONTRATO**
 - Colectivo
- **PERMISOS: SEMARNAP, SSA, IMSS Y OTROS**
 - IMSS
- **NUMERO TOTAL DE TRABAJADORES**
 - 192
- **Personal Sindicalizado:**
 - 151
- **Personal No Sindicalizado:**
 - 41

TIPO DE CONSTRUCCIÓN

- **SUPERFICIE TOTAL**
 - 10,500 m²

SUPERFICIE DE LA CONSTRUCCION

- 219.6 m²
- Altura de 13.40 m²

TIPO DE CONSTRUCCIÓN EDIFICIO O PLANTA

- Planta

CARACTERISTICAS DE LA CONSTRUCCIÓN

- Concreto
- Techo con lámina de pinto calibre 22 rotatable, con tragaluces de forja de vidrio.
- Estructuras metálicas.

AREAS DE LA PLANTA Y DISTRIBUCIÓN

- Empaque
- Devoluciones
- Surtido
- Embarques

1.2 DESCRIPCIÓN DE PROCESOS

PROCESO DE SURTIDO AL ÁREA DE EMPAQUE

Llega el producto, ropa interior para hombres y mujeres a granel, en tráileres procedentes de Avenida del Taller y del estado de Aguascalientes (centros de maquila), los cuales contienen los contenedores de prendas, estas cajas están hechas de plástico de aproximadamente 25 kgs vacíos, con prendas puede aumentar su peso hasta 43 Kgs, ello depende también del tipo de prenda que se esté transportando, en cada tráiler se descargan de 30 a 40 contenedores en 20 min, por medio de un montacargas de Marca Toyota eléctrico que utiliza baterías recargables, su estructura consta de Chasis rígido apoyado sobre dos ejes con ruedas, contrapeso en la parte trasera, mástil vertical, horquillas y porta horquillas, asiento del operador ergonómico y pórtico de seguridad. Con una capacidad de carga de 1,600 Kgs y con una capacidad de estiba de 3.7 mts. Este equipo lo opera el trabajador desde la cabina ejerciendo maniobras de carga, descarga, avance, retroceso, vueltas, aceleración, frenado, con los controles interiores del vehículo, placas, pedales y volante.

El “Montacarguista”, baja las cajas con las prendas, las que recibe el “Materialista”, quien selecciona el producto por talla y estilo, cotejando el pedido contra la nota de remisión que envía la planta emisora, posteriormente vacía cada contenedor a los carros de lona de forma manual, colocando los bultos de 60 piezas cada uno; así como también el paquete de almas (cartoncillo interno que se coloca dentro de la prenda), el corrugado (caja) y las etiquetas específicas dependiendo el estilo de cada prenda, el “Materialista” coloca todo el material para empaquetar dentro de los carritos de lona con la cantidad exacta para cada bulto de prenda.

Al terminar de preparar el carro de lona, el “materialista” coloca el carro de lona en el departamento de la “repartidora”, quien se encarga de verificar la orden de cada carro; la repartidora revisa la ficha que contiene el estilo y selecciona el material que llevará cada paquete de prenda para colocarlos posteriormente en el carro de lona, todo esto lo realiza de forma manual, cargando los paquetes de bolsa y jackboard (cartón publicitario), con un peso aproximado de 23 Kgs y el paquete de alma o Jackboard con un peso de 9 Kgs.

Como equipo de protección personal (EPP), todas las trabajadoras utilizan; Faja sacrolumbar, zapatos de seguridad con casquillo y al realizar carga y descarga de cajas, se colocan guantes de puntos.

Los carritos ya preparados con todo el material necesario, son trasladados por el “Materialista” al departamento de etiquetado, en esa área se le coloca la etiqueta con el estilo y talla de la prenda al cartón. Al terminar de etiquetar se coloca nuevamente el cartón publicitario en los carritos de lona con el resto del material para ser transportado nuevamente por el “Materialista” al área de empaque.

PROCESO DE EMPAQUE

Al llegar al departamento de empaque, el “Materialista” coloca el carro a un costado de las mesas de las trabajadoras, distribuyendo cada uno de los bultos de prendas de acuerdo a las necesidades de las trabajadoras.

Para que se les surta el material a las empacadoras, cuentan con un señalamiento que consiste en una bandera en la parte alta de la mesa, que especifica el número de mesa, cuando la punta de la bandera señala hacia el lado derecho, quiere decir que la trabajadora no necesita material y cuando se dirige hacia el lado izquierdo, quiere decir que necesita que le surtan material.

En cada mesa, se encuentran 4 trabajadoras encargadas de empaquetar, cada una extrae del carrito 5 bultos de prendas, cada bulto contiene 60 piezas con un peso aproximado de 5 Kgs. cada carrito trae 20 bultos con su correspondiente bulto de bolsas y cajas de publicidad, se va colocando bulto por bulto sobre la mesa de trabajo, revisan que estos estén completos, cortan la rafia del bulto, sacuden las prendas y las vuelven a colocar sobre la mesa de forma extendida.

Arman una por una las cajas de cartón, pegándole una etiqueta que contiene el código de barras, y con un marcador anotan el número de folio de la ficha y el número de empleada que preparo la caja.

El plan de trabajo varía en cada una de las trabajadoras, lo cual depende del número que se empaqueta por bolsa, que puede variar de 1, 3 y 6 piezas: se empaqueta un total de 600, 1200 o 1800 piezas; se coloca el alma de cartón en medio de la prenda de tal forma que ésta se dobla en cuatro partes, iniciando con los costados para terminar con los centros de la playera; se coloca el cartón publicitario; se mete la prenda ya doblada, en la bolsa y se introduce posteriormente en una caja previamente armada por la misma trabajadora, quien la colocó antes de empaquetar en un banco de madera que se encuentra en su costado derecho, introduciendo los paquetes de prendas ya terminados en número de 2, 14, 20 ó 36 paquetes en cada caja, una vez llena la caja con un peso promedio de 7 a 10 kgs., la empacadora la traslada a una tarima para ir formando las camas (filas o hileras sobre la tarima), cada cama está conformada por 40 y 72 cajas; y en cada turno se llenan 100 tarimas aproximadamente.

En este departamento todas las trabajadoras se encuentran bajo las demandas de un trabajo a destajo, el cual se caracteriza por ser un trabajo monótono y repetitivo, asalariado, se paga de acuerdo a la cantidad que se empaqueta de prendas en un determinado tiempo.

El procedimiento de empaquetado se conforma de 7 movimientos repetitivos de las manos y muñecas, en 1 minuto se empaqueta una prenda(s) y en 60 minutos se terminan un bulto de 60 piezas, al día se empaquetan 10 bultos por trabajadora que

equivale a 600 piezas en 10 horas, esto depende de la demanda de trabajo en ese momento, que es impuesta por el supervisor.

La forma de empaquetar es manual, en bipedestación constante durante 9 horas, por una hora de descanso que es para tomar sus alimentos, en este departamento no se cuenta con sillas, ya que las trabajadoras tienen que estar desplazándose de su lugar para el acomodo de las cajas o la toma de bultos, por otro lado las trabajadoras tienen la idea de que trabajan mas rápido de pie.

Un auditor de calidad, realiza aleatoriamente una inspección al producto ya empaquetado, para verificar si existen errores en el proceso.

Se entrega la ficha al Capturista para girar una remisión y registrar así lo empaquetado.

Otro “Materialista”, por medio de un patín de acero de marca Intrusa con una capacidad de 2,500 Kgs, transporta las tarimas que contienen las cajas de cartón con las prendas a la máquina precintadora (Selladora), esta máquina consta de una banda móvil en donde se colocan las cajas, para transportarlas hasta una cabina, que tiene como función colocar tape o diurex para sellar el producto; al terminar este procedimiento, algunos trabajadores eventuales forman nuevamente las camas en las tarimas para que otro materialista con un patín, traslade el producto empacado al área de surtido A / B para su disposición final, anexando la nota de remisión antes referida.

SIMBOLOGÍA DE LOS RESIDUOS INFECCIOSOS

ENTRADAS		SALIDAS	
Insumo directo		Generación y emisiones al aire	
Insumo indirecto		Descarga de aguas residuales	
Agua		Generación de residuos sólidos	
Combustibles		Generación de residuos peligrosos	

AGENTES DE RIESGO EN EL ÁREA DE EMPAQUE

Agentes Biológicos

- En éste departamento, no existen factores biológicos a los que estén expuestos los trabajadores, ya que no tienen contacto, con agua, sangre o líquidos que puedan ser factores de riesgo. Cuando se llegan a cortar las trabajadoras con el cúter, el servicio médico de la empresa, lleva a cabo un procedimiento de eliminación de riesgos biológico infecciosos, que consiste en aislar la zona y el material infectado para esterilizar o desinfectar el área en caso de que sea contaminado por algún fluido del cuerpo (sangre o vómito).

Agentes Físicos:

- El único factor al que están expuesto los trabajadores es el piso, que está resbaloso y presenta algunos desniveles pero la empresa le proporciona a todos los trabajadores zapatos antiderrapantes cada 6 meses.
- No se encontró ningún factor, como ruido, temperaturas elevadas, vibraciones, radiaciones. Las mediciones de luz que se realizaron durante ese año, no arrojaron datos de disminución reflexión o altos niveles de lux. Es una planta con adecuada ventilación, con entrada de luz natural y lámparas de luz amarilla artificial que están prendidas durante las 24 horas del día.

Factores Ergonómicos

- Esta planta tiene un factor de riesgo ergonómico bastante importante, principalmente en el departamento de “Empaque”, las trabajadoras están bajo cargas de trabajo pesadas, a destajo, sus actividades las realizan de pie entre 9 y 10 hrs., el tipo de actividades son tareas monótonas, que se caracterizan por ser siempre las mismas, repetitivas, sin variación, que requieren de velocidad, sus mesas de trabajo no tienen las dimensiones adecuadas para realizar su trabajo y colocar el material necesario, lo que ocasiona que constantemente se corten con el cúter o el porta diurex, ya que el espacio es muy reducido. La repetitividad de los movimientos y la velocidad, también ocasiona la presencia de dolores articulares en brazos, en los dedos de las manos y muñecas al estar empaquetando, así como en piernas por estar mucho tiempo paradas.
- Otro factor que se observa, es la técnica de levantamiento de bultos o cajas de forma inadecuada, lo que ocasiona lesiones en columna.

Factores Psicosociales

- En este departamento existen factores psicosociales muy importantes, ya que predomina un Sistema de trabajo a destajo que impone sobrecarga de trabajo y rapidez, con un salario que varía por unidad de pieza empaquetada, por cada pieza

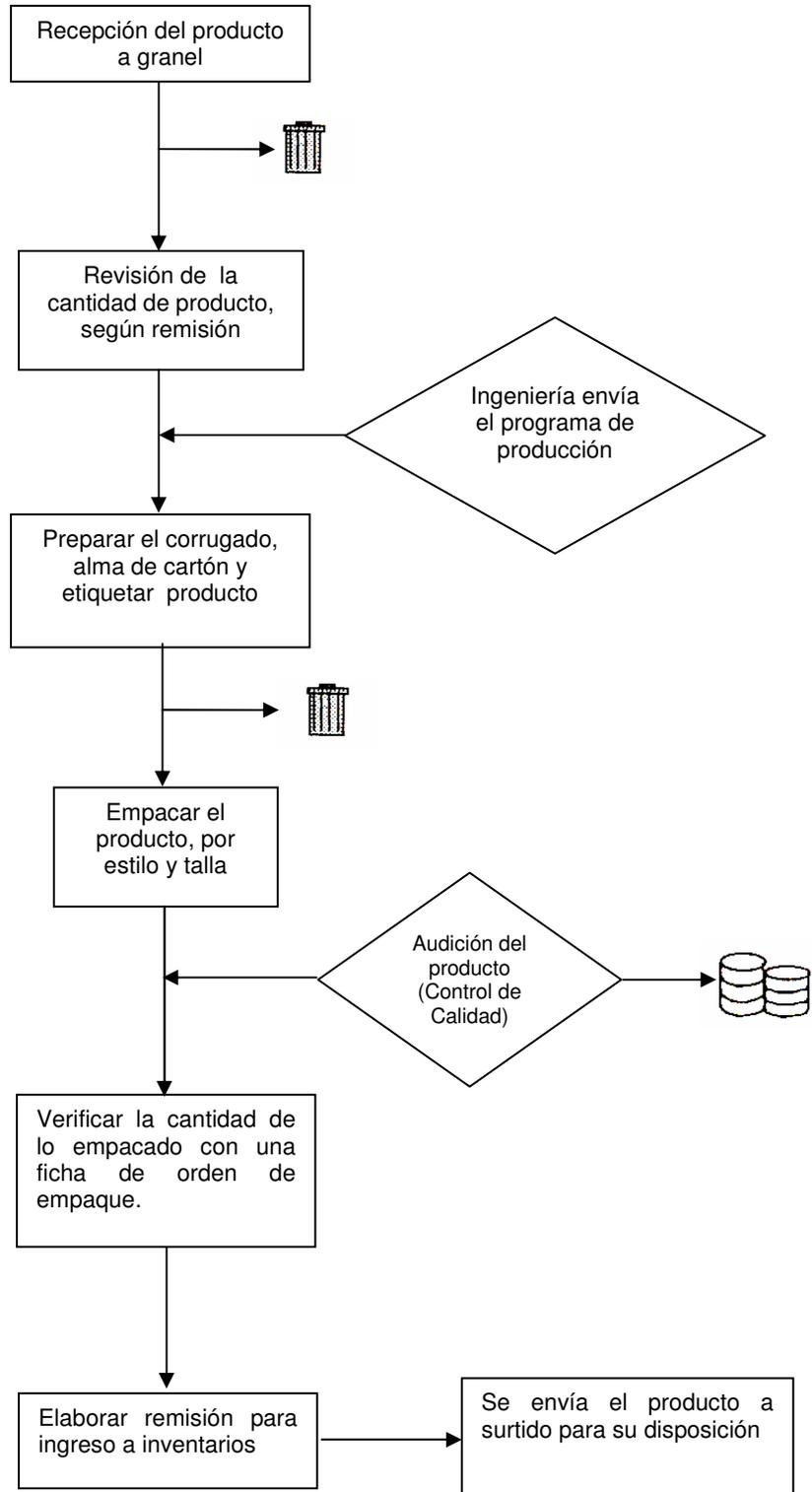
se les paga \$0.094 centavos, esto equivale a \$ 5.00 pesos por hora y \$ 54.24 por día, que a la quincena suma una cantidad \$452.40, esta cantidad es percibida solo por horas y días trabajadas, omitiendo fines de semana, por lo tanto la ganancia de cada trabajadora dependerá de su esfuerzo y la rapidez con la que ella empaquete, si en menor tiempo produce más, mayor será su ganancia y viceversa.

- El sistema de organización ha tenido grandes cambios, ya que en esos momentos la empresa se encontraba en el proceso de cierre de las plantas de maquila, localizadas en área metropolitana. El cambio de personal administrativo, ocasiona en las trabajadoras constante preocupación por la idea de que serán liquidadas, a la falta de presupuesto o bien, mayor rotación de nuevo personal.
- Otro de los factores de riesgo de estrés en las trabajadoras, es el término de su contrato en el trabajo, algunas de ellas se encuentran bajo un contrato eventual, que no establece un tiempo específico de cumplimiento, que puede durar meses o hasta solo unos días.

Agentes Químicos

- El departamento que maneja sustancias químicas y al que están expuestos los trabajadores, es el de mantenimiento, éste se encuentra dentro del almacén en un área confinada y en una plataforma con una altura de 50 cm. con coladeras alrededor en caso de derrame. En esta área solo se permite la entrada al personal autorizado, los trabajadores que tienen contacto con las sustancias solo están expuestos cuando llegan los pedidos y se almacenan, pero se les otorgan mascarillas para vapores, guantes de neopreno, mandil, zapatos de seguridad con casquillo de acero, uniforme que consiste en camisola y pantalones de mezclilla.

DIAGRAMA DE FLUJO DEL AREA DE EMPAQUE



PROCESO DE DEVOLUCIONES

1. El “Montacarguista”, recibe el producto de devolución a través de un transporte propio o externo (éste ultimo contratado por el cliente y llega por dos vías; Foráneo y/o metropolitano).
2. **Foráneo:** Cuando el “Montacarguista” recibe el producto, cuenta las piezas que llegaron conforme a la lista que manda el cliente.
3. **Metropolitana:** Se recibe el producto, en cajas cerradas con el número de piezas especificadas en la parte de afuera; si existiera alguna caja abierta entonces se deberá contar pieza por pieza.
4. El “Materialista”, escanea la mercancía para determinar a detalle el número de piezas recibidas, por estilo, talla y color. Captura en el sistema la cantidad de la devolución por cliente, con el fin de elaborar la respectiva nota de crédito.
5. Los “Auxiliares de almacén”, proceden a separar por estilo el producto dañado, desempacándolo de las cajas y de su bolsa, posteriormente le cambian el corrugado (alma de cartón), el cartón publicitario, la bolsa de nylon, le colocan las etiquetas de barras; así como, la del estilo de la prenda. Una vez terminado el reacondicionado de las prendas, se introducen en la caja de cartón y son colocadas en las tarimas para ir formando las camas y pasar a la máquina precintadora (selladora) terminando así el empaquetado.
6. Ya reacondicionado el producto, un auditor realiza aleatoriamente una inspección para verificar si existen errores en el proceso de reacondicionado.
7. El “Auxiliar de almacén”, traslada el producto en patín al área de surtido y el auxiliar administrativo, elabora una relación del producto reacondicionado para ser recibido por el departamento de inventarios.
8. Del producto no conforme, a pesar del reacondicionado, se elabora una relación y se envía al almacén de surtido para su destrucción.

AGENTES DE RIESGO EN EL ÁREA DE DEVOLUCIONES

Agentes Biológicos

- En éste departamento, no se encontraron factores biológicos a los que estén expuestos los trabajadores.

Agentes Físicos:

- El piso de este departamento es resbaloso, factor al que están expuesto los trabajadores.

Factores Ergonómicos.

- En esta área la carga de trabajo es pesada, ya que las trabajadoras tienen que reacondicionar entre 1,000 a 1,200 piezas por día, durante 9 horas, la diferencia con el departamento de empaque, es que no se requiere de rapidez, y el personal puede realizar sus actividades de forma sentada, sin embargo, las sillas no son ergonómicas, son muy altas, los pies de las trabajadoras quedan colgando.
- Las técnicas de levantamiento, también en esta área son inadecuadas, lo que ocasiona dolores en columna.

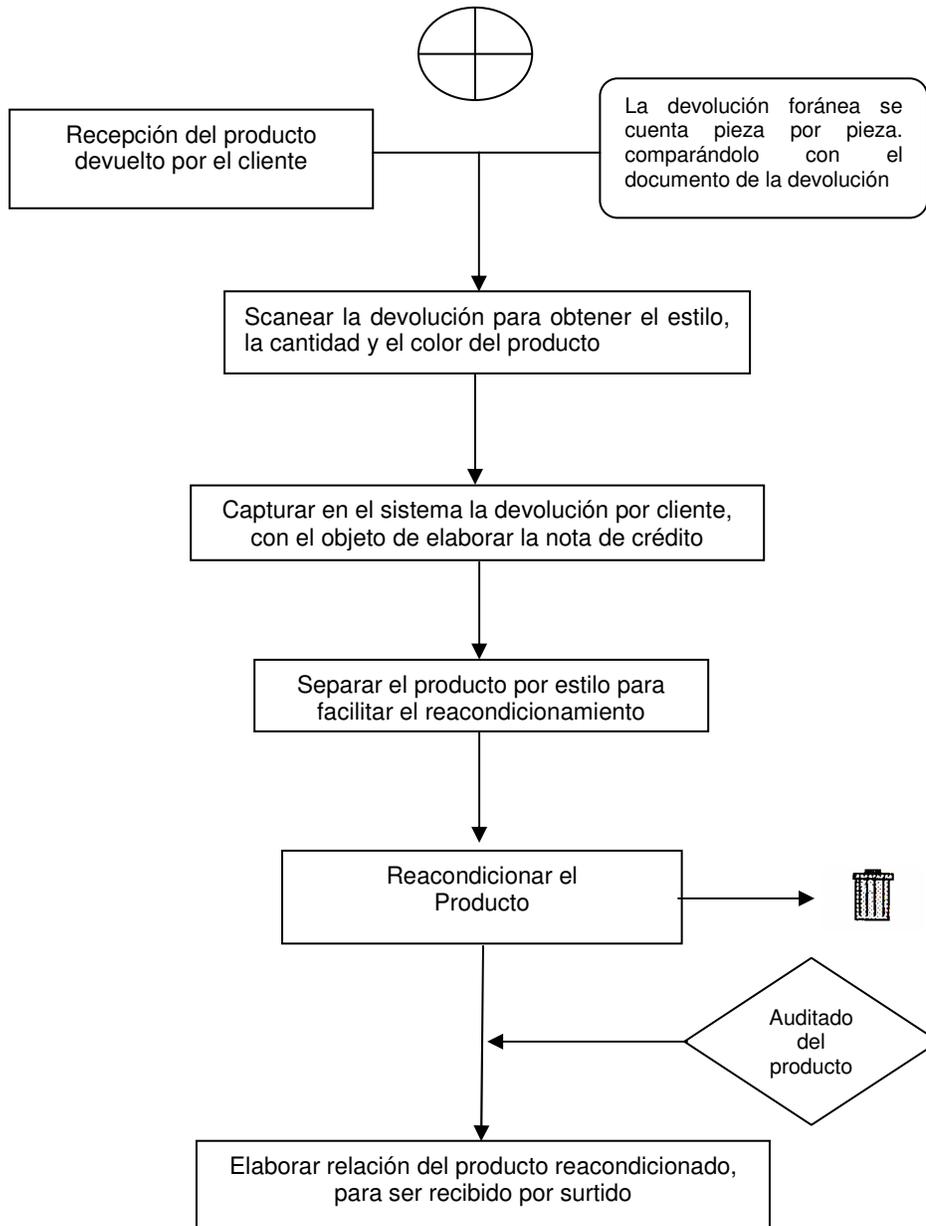
Factores Psicosociales.

- Igual que en el departamento de empaque, tienen sobrecarga de trabajo y el personal tiene un contrato eventual, por lo que está en constante cambio, por liquidaciones.

Agentes Químicos

- En este departamento no se trabaja con ninguna sustancia química.

DIAGRAMA DE FLUJO ÁREA DE DEVOLUCIONES



PROCESO DE ALMACENAMIENTO DEL PRODUCTO

El supervisor de inventarios, da entrada al producto proveniente de empaque y/o devoluciones, al departamento de almacén, acompañado de la nota de remisión generada por cada área.

Los “Montacarguistas”, trasladan las tarimas con el producto terminado al Rack correspondiente: Forward (casi a nivel del piso) o Random (nivel B hasta la E) con ayuda del montacargas.

En la remisión emitida por el área de empaque y/o devoluciones, el auxiliar del almacén anota el sitio preciso donde se coloco dicho material.

Esta información es enviada al auxiliar administrativo, para dar de alta dicho producto en el inventario y así disponer de éste, cuando se requiera.

AGENTES DE RIESGO EN EL ÁREA DE ALMACÉN

Agentes Biológicos

- En este departamento no se encontraron agentes biológicos

Agentes Físicos

- En éste departamento, existen pasillos muy reducidos, que no cuentan con las medidas establecidas de distancia entre cada rak, tampoco se cuenta con delimitación de zonas para el transporte de montacargas y los peatones.
- Los pisos, como el resto de la planta son muy derrapantes
- El 31 de Marzo del 2003, se realizaron mediciones de iluminación, encontrando niveles por debajo de lo normal de acuerdo a la norma **NOM-025-STPS**, principalmente en los departamentos de surtido Kins y entre los raks.
- Sobreesfuerzos por cargas excesivas; mas de 30 Kgs.

Factores Ergonómicos

- Las personas que operan de forma manual en esta área, realizan sus actividades en bipedestación durante 9 horas, estibando cajas con un peso aproximado de 5 a 30 ó más kgs. aproximadamente, realizan movimientos constantes de flexión, rotación, extensión del tronco y brazos para poder colocar las cajas de producto en los Raks, su desplazamiento no es mayor a un metro de distancia.
- Los montacargas que se conducen en esta zona, no cuentan con asiento dentro de la cabina, el operador tienen que manejar el montacargas en bipedestación durante 9 horas.

- Al estar operando la máquina, tienen que realizar rotación de tronco forzada cuando realizan maniobras para retroceder con la máquina, lo que ocasiona que la columna vertebral esté en posición antiérgonomica.
- La vista de los trabajadores, también tiene que estar siempre fija en la parte superior de los racks, lo que amerita que la columna cervical (cuello) esté siempre en extensión forzada.
- Las técnicas de levantamiento de cajas son inadecuadas.

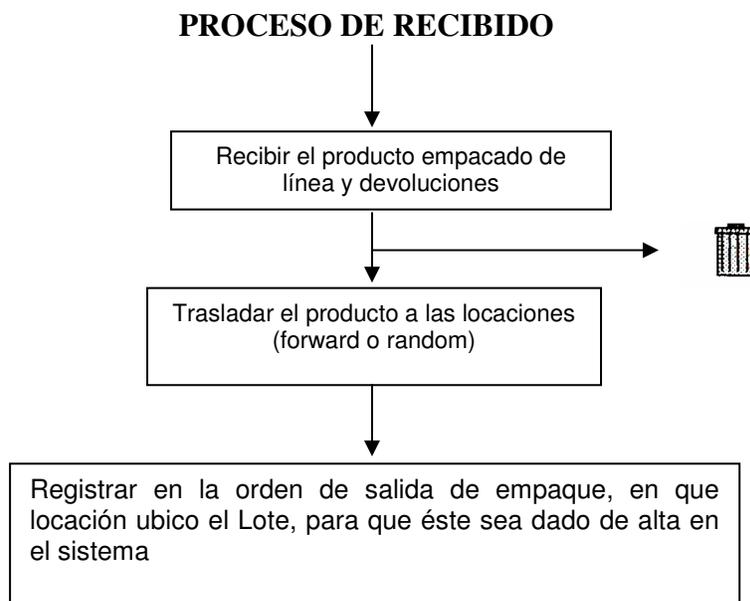
Factores Psicosociales

- El personal que se encuentra en esta área, también está bajo cargas de trabajo excesivas, ya que deben de guardar todo el material del producto terminado, así como de las devoluciones y tienen la responsabilidad de no revolver el material reacondicionado con el resto del producto recién elaborado.

Agentes Químicos

- En este departamento no se cuenta con ninguna sustancia química .

DIAGRAMA DE FLUJO DEL ÁREA DE ALMACÉN



PROCESO DE SURTIDO A CLIENTES

Los pedidos llegan a través del departamento de ventas al coordinador del área de surtido.

El asistente de facturación, elabora la lista del producto con base en los pedidos que ventas previamente envió; realiza una clasificación del producto y determina cuales son los productos foráneos, especiales o locales.

Los “Auxiliares de Almacén”, buscan el producto en las locaciones, anotan en una ficha la hora, el día, el número de pedido y los nombres de los que surten el producto, posteriormente colocan las cajas sobre una banda transportadora que traslada el material hasta el área de encajonado.

Otros auxiliares de almacén cierran las cajas, le colocan cinta canela y el fleje para sellarlas.

Un “Auditor de Calidad”, realiza una inspección al producto ya seleccionado para verificar si existen errores en el proceso de surtido.

Todos los pedidos foráneos se deben encajonar para su traslado.

El “Supervisor”, entrega el producto al área de embarques.

AGENTES DE RIESGO EN EL ÁREA DE SURTIDO A CLIENTES

Agentes Biológicos

- En este departamento no se encontraron agentes biológicos

Agentes Físicos

- El piso de éste departamento, también es derrapante como el resto de los departamentos.
- Se observa gran cantidad de desechos en el piso (cajas, Fleje, cinta selladora etc.) así como desorden en el acomodo del material con obstrucción de pasillos.

Factores Ergonómicos

- En esta área persiste la bipedestación constante de los trabajadores.
- Se realizan actividades de estiba y desestiba manual del material, que conlleva a posturas antiergonómicas del cuerpo como rotación, extensión y flexión forzada del tronco.

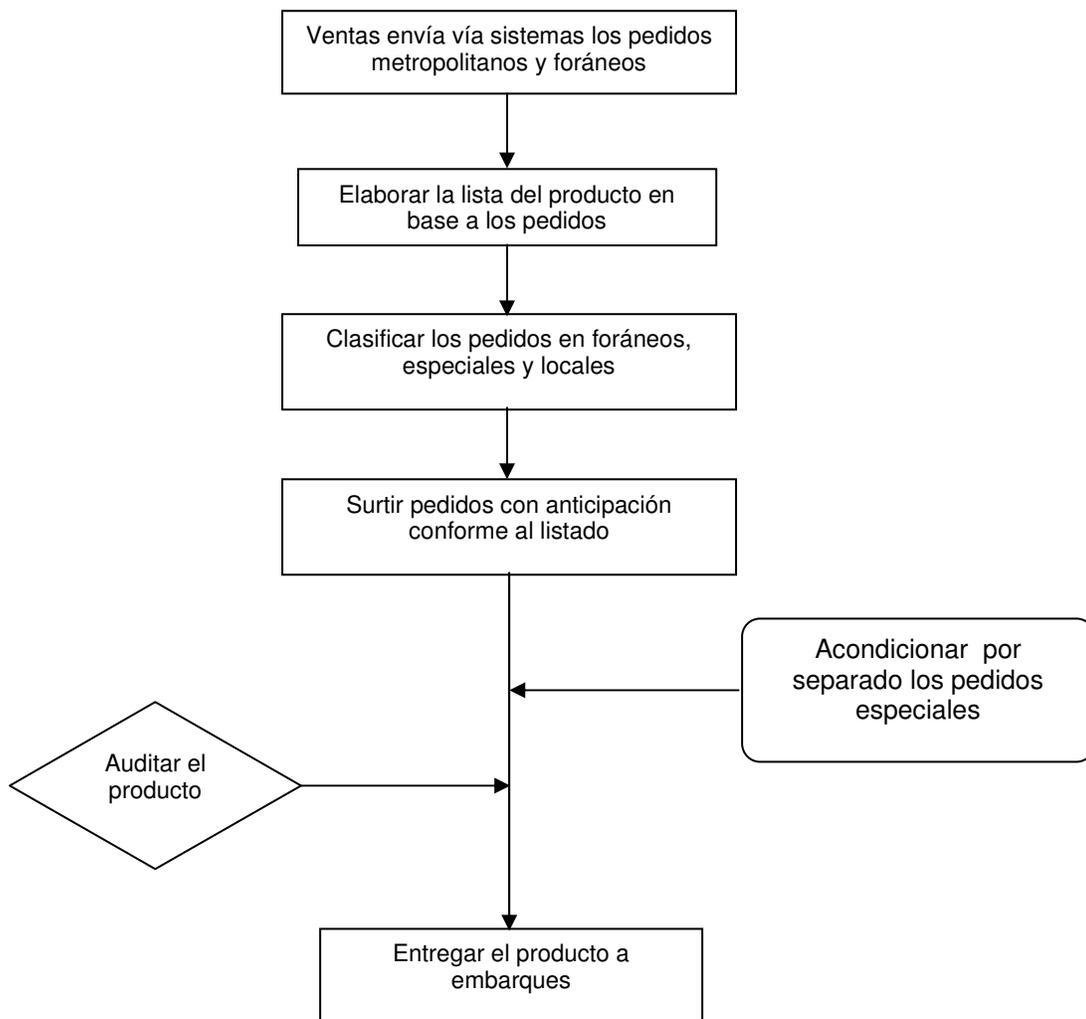
Factores Psicosociales

- El personal que trabaja en esta área desempeñan un papel con gran responsabilidad ya que deben de tener mucho cuidado en realizar los pedidos sin equivocarse, en caso de hacerlo se tiene el riesgo de que el cliente regrese el producto y se paguen grandes multas o bien se pierda el contrato con el cliente.

Agentes Químicos

- En este departamento no se maneja ningún producto químico

DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCESO DE SURTIDO



PROCESO DE EMBARQUES

1. El coordinador y/o supervisor, recibe el producto entarimado con la respectiva lista del pedido.
2. Se preparan las facturas, se separa el producto por zonas y se proceden a armar las rutas.
3. Se verifica, que la cantidad de las cajas corresponda a la de la factura u hoja de ruta.
4. Si el producto es aceptado, el “Chofer” y el “Auxiliar” cargan la camioneta y se les entrega documentación correspondiente y son acompañados por un custodio.
5. Si ese producto es rechazado se aísla para que sea auditado.
6. En la caseta de vigilancia, se realizan revisiones aleatorias y se verifica que la cantidad de cajas corresponda a la de la factura.
7. Se envía el producto a ruta.

AGENTES DE RIESGO EN EL ÁREA DE SURTIDO A CLIENTES

Agentes Biológicos

- En este departamento no se encontraron agentes biológicos

Agentes Físicos

- En ésta área existen rampas para introducir el material dentro de las camionetas o de los trailers, que pueden ser un factor de caídas, o bien de golpes constantes al momento de que se esta acomodando el material, ya que los espacios son muy reducidos.
- Por otro lado, los riesgos físicos a los que se exponen estos trabajadores son ambientales, ya que su trabajo es estar viajando dentro del área metropolitana o foránea.
- Los cambios de temperatura constantes, el ruido, la contaminación, la presión de manejar siempre a la defensiva, etc. son algunos de los factores a los que están expuestos.
- Por otro lado, la alimentación se ve alterada ya que sus alimentos los obtienen en la calle y sus horarios no siempre son los mismos, exponiéndose a alteraciones de nutrición.

Factores Ergonómicos

- Tienen que realizar actividades de estiba y desestiba del material, que condiciona a posturas antiergonómicas como rotación, extensión y flexión forzada del tronco.

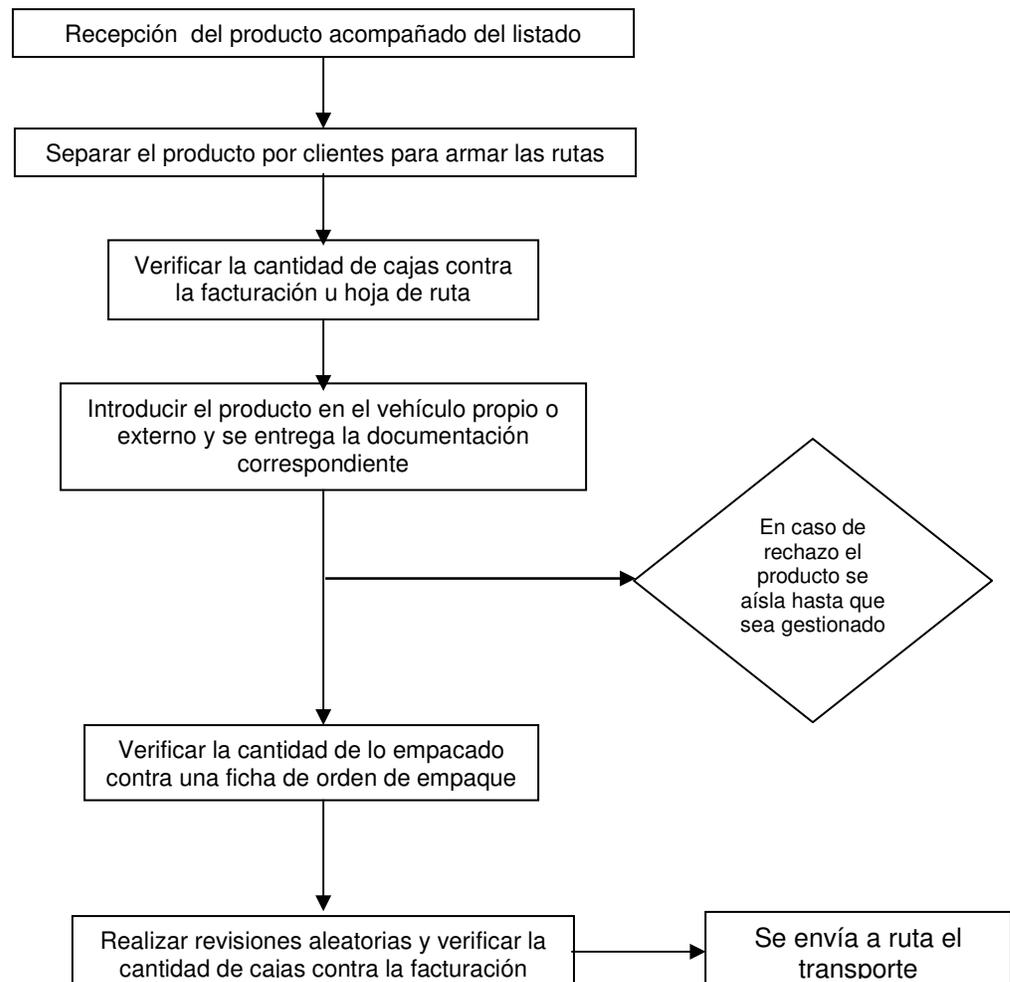
Factores Psicosociales

- El personal que trabaja en esta área está bajo presión, ya que deben de entregar el producto a tiempo y enfrentarse todos los días al tráfico de la ciudad, a los contratiempos de las avenidas o las carreteras, etc.

Agentes Químicos

- En este departamento no se maneja ningún producto químico.

DIAGRAMA DE FLUJO DEL ÁREA DE EMBARQUES



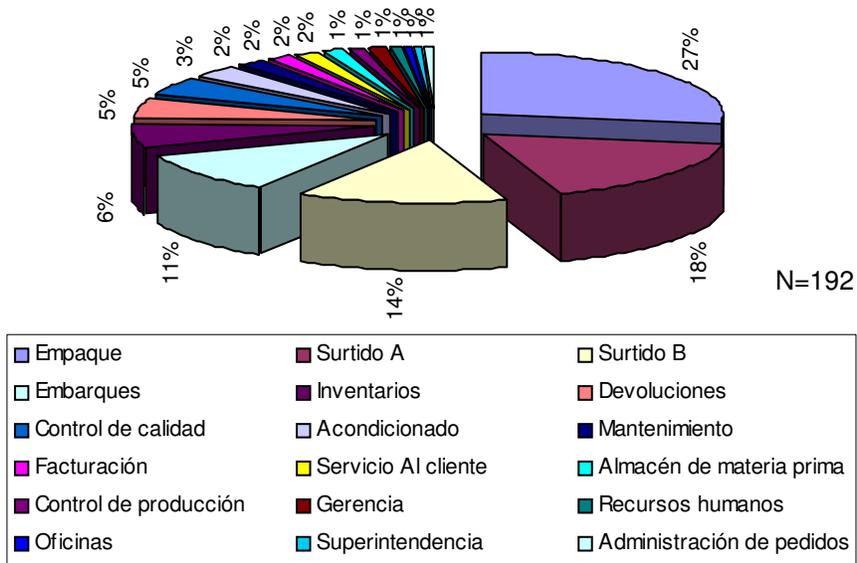
1.3 Características Demográficas

- No. De Trabajadores: 192

DEPARTAMENTO	PUESTO	No. TRAB.	SEXO	TOTAL
Acondicionado	Auxiliar de almacén	6	H – 1 M – 5	6
Almacén de materia prima	Almacenista	1	H – 3	3
	Auxiliar de almacén	2		
Control de calidad	Supervisor	1	H – 5	9
	Auditor	8	M – 4	
Control de producción	Ingeniero	1	H – 2	2
	Asistente	1		
Devoluciones	Supervisor	1	H – 6	10
	Auxiliar de almacén	9	M – 4	
Embarques	Supervisor	1	H – 20	21
	Coordinador	1	M – 1	
	Auxiliar administrativo	2		
	Auxiliar de almacén	7		
	Auxiliar de embarques	1		
	Auxiliar de reparto	3		
	Chofer	6		
Empaque	Jefe	1	H – 9	52
	Supervisor	1	M – 43	
	Asistente administrativo	2		
	Capturista	1		
	Empacador	32		
	Etiquetador	10		
	Materialista	3		
	Auxiliar de almacén	2		
Facturación	Asistente facturación	2	H – 2	3
	Superv. De Facturación	1	M – 1	
Servicio al cliente	Coordinador de distribución	1	H-1	3
	Auxiliar Servicio al cliente	1	M-2	
	Auxiliar Administrativo	1		
Gerencia	Gerente de planta	1	H – 1	2
	Secretaria bilingüe	1	M – 1	
Inventarios	Supervisor	2	H – 11	11
	Auxiliar de almacén	5		
	Montacarguista	4		
Mantenimiento	Jefe	1	H – 4	4
	Asistente	1		
	Auxiliar de mantenimiento	2		
Oficinas	Supervisor de Embarques	1	H – 1	1
Recursos humanos	Coordinador de reclutamiento y capac.	1	M – 2	2
	Asistente Administrativo	1		
Superintendencia	Superintendente de distribución	1	H – 1	1
Surtido A	Supervisor	1	H – 13	34
	Auxiliar de almacén	33	M – 21	
Surtido B	Supervisor	1	H – 15	27
	Auxiliar de almacén	26	M – 12	
Administración de pedidos	Coordinador de Distribución	1	H-1	1
TOTAL		192	192	192

No. de Trabajadores por Departamento en el año 2003

Gráfica 1



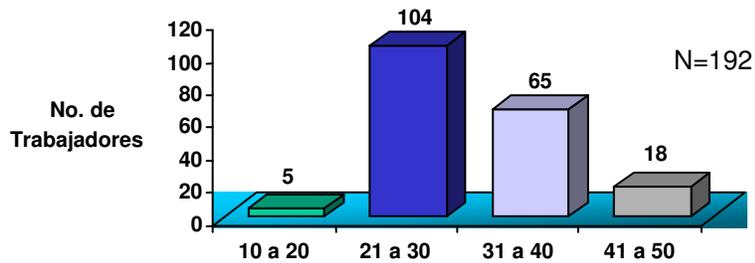
Edad de los trabajadores de la Empresa en el año 2003

Edad de los Trabajadores	Trabajadores	%
10 a 20 años	5	2.6
21 a 30 años	104	54.2
31 a 40 años	65	33.9
41 a 50 años	18	9.3
Totales	192	100%

Fuente: Recursos Humanos.

Edad de los trabajadores de la Empresa en el año 2003

Gráfica 2



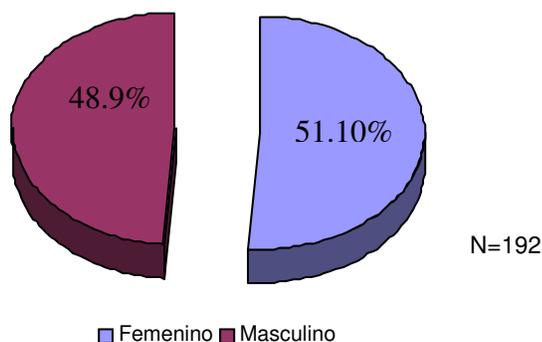
El rango de edad de los trabajadores de la empresa, está entre la segunda y tercera década de la vida.

Género de los trabajadores de la Empresa en el año 2003

Distribución por Sexo	Número	%
Femenino	98	51.10
Masculino	94	48.9
Totales	192	100%

Gráfica 3

Género de los trabajadores de la Empresa en el año 2003



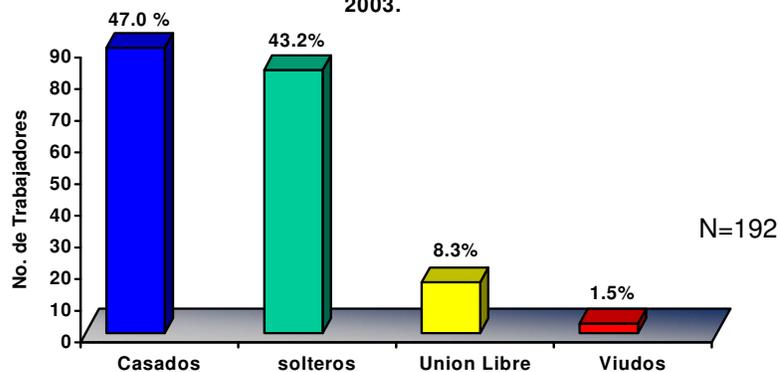
La mayor proporción de los trabajadores de la empresa, la conforma el sexo femenino.

Estado Civil de los trabajadores de la Empresa en el año 2003

Estado Civil de los Trabajadores	Número	%
Solteros	83	43.2
Casados	90	47.0
Unión Libre	16	8.3
Viudos	3	1.5
Totales	192	100%

Gráfica 4

Estado civil de los trabajadores de la Empresa en el año 2003.



El estado Civil que predomina en la población de trabajadores es de casados.

1.4 Distribución por Trabajadores Sindicalizados:

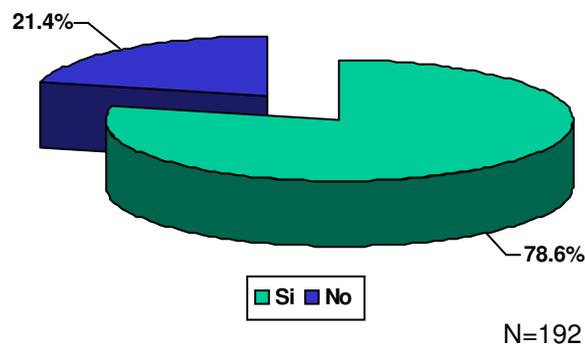
Trabajadores sindicalizados de la Empresa en el año 2003

Sindicalizados	Num. de Trabajadores	%
Si	151	78.6
No	41	21.4
Totales	192	100%

FUENTE: Recursos Humanos

Gráfica 5

Trabajadores sindicalizados de la Empresa en el año 2003



Más de la mitad de la población de trabajadores de la empresa están sindicalizados.

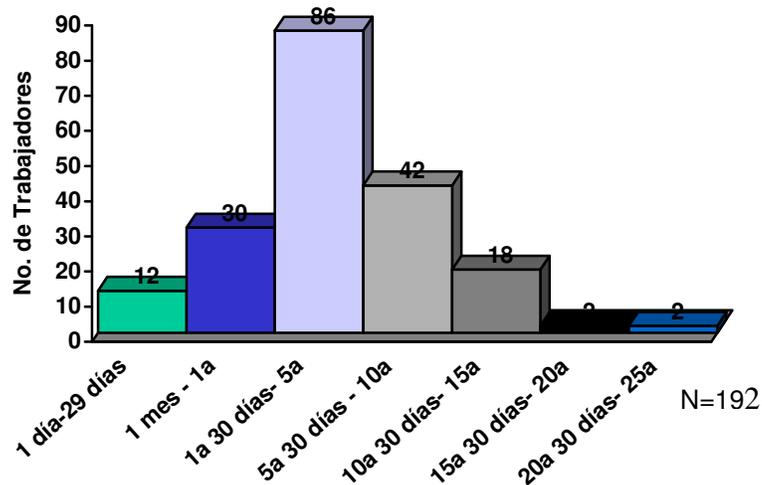
Antigüedad de los trabajadores de la Empresa hasta el año 2003

Años de Antigüedad	Trabajadores	%
1 día a 29 días	12	6.25
1 mes a 1 año	29	15.10
1 año 30 días a 5 ^a	86	44.79
5 años 30 días a 10a	43	22.3
10 años 30 días a 15a	18	9.37
15 años un mes a 20a	2	1.10
20 ^a un mes a 25a	2	1.09
Totales	192	100%

La mayor parte de los trabajadores de la empresa tienen una antigüedad de entre 1 a 5 años.

Antigüedad de los trabajadores de la Empresa hasta el año 2003

Gráfica 6



La mayor antigüedad de los trabajadores de la empresa hasta el año 2003 es de 1 a 5 años.

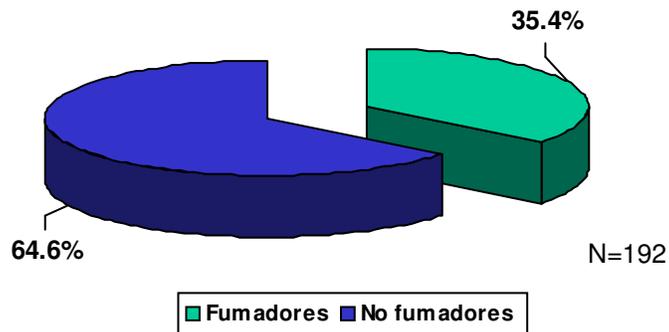
Tabaquismo en los trabajadores de la Empresa en el año 2003

Número de Trabajadores	Num. De personas	%
Si Fuman	68	35.4
No fuman	124	64.6
Totales	192	100%

FUENTE: Historias Clínicas

Gráfica 7

Tabaquismo en los trabajadores de la Empresa en el año 2003



Más de la mitad de la población no tiene adicción de tabaquismo.

Trabajadores de la Empresa que ingieren bebidas alcohólicas en el año 2003

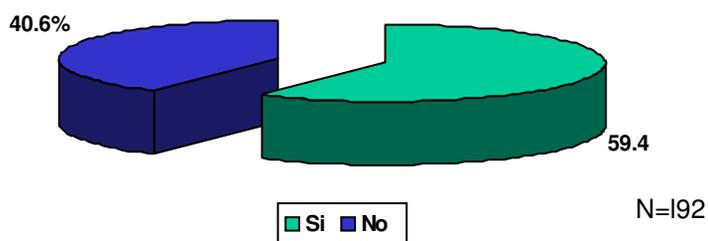
Trabajadores que ingieren

bebidas alcohólicas	Num. De personas	%
Si ingieren	114	59.4
No ingieren	78	40.6
Totales	192	100%

FUENTE: Historias clínicas

Trabajadores de la Empresa que ingieren bebidas alcohólicas en el año 2003

Gráfica 8



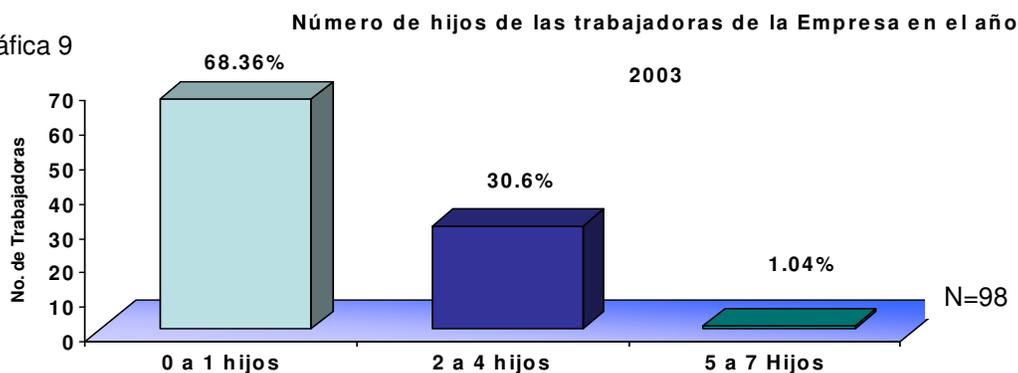
Más de la mitad de la población ingiere bebidas alcohólicas.

Ya que la mayoría de los trabajadores de la empresa la conforma el sexo femenino, se considera de importancia el número de hijos por trabajadora, lo cual se expone en la siguiente gráfica.

Número de hijos de las trabajadoras de la Empresa en el año 2003

No. De Hijos	Trabajadoras	%
0 a 1 Hijos	67	68.36
2 a 4 Hijos	30	30.6
5 a 7 Hijos	1	1.04
TOTAL	98	100%

Gráfica 9



PRESTACIONES POR PARTE DE LA EMPRESA PARA TODOS LOS TRABAJADORES

- La empresa otorga a todos los trabajadores incluyendo administrativos vales de despensa.
- Los trabajadores cuentan con un comedor, al cual tienen acceso todos los trabajadores sindicalizados y el personal administrativo, cada persona tiene derecho a una hora de comida, en los horarios de las 13:00 a 15:00 hrs.
- El comedor está conformado de 19 mesas, cada una con 6 sillas, con una capacidad de 64 personas; Cuenta con un refrigerador de bebidas gaseosas y frituras, así como horno de microondas con acceso a todos los trabajadores.
- Dentro de las instalaciones del comedor, existe una salida de emergencia y extinguidores. El médico de la empresa, mensualmente realiza una inspección de seguridad e higiene, tanto para el lugar como para los alimentos y manda el reporte al Ingeniero de Seguridad e Higiene.
- El área de preparación de los alimentos es una área restringida, solo puede entrar personal autorizado y debe portar un gorro y cubrebocas, personal que se encuentre sin estas medidas y que no esté autorizado para entrar, se reporta con el Ingeniero de Seguridad e Higiene, así como a Recursos Humanos o al médico de la empresa.
- Existen tiempos de descanso antiestrés para todo el personal operativo, de 5 minutos, a las 11:00 y 16:00 hrs. Se realizan una serie de ejercicios aeróbicos con música, deteniendo todo el proceso de producción. Para que el personal lo realice, estos ejercicios son obligatorios, por lo tanto, todo el personal que se encuentre dentro del área de producción aunque sea personal externo tiene que realizar la rutina de ejercicios.
- También se cuenta con baños para mujeres, hombres y minusválidos, ubicados en la planta alta por las oficinas administrativas y en la planta baja en donde están todos los trabajadores de producción, en ambas áreas, existen 2 baños para cada genero, ubicados en las naves Norte y Sur de la empresa. No se cuenta con personal minusválido pero se tiene un proyecto para contratar este tipo de personal.
- La empresa tiene un convenio con el deportivo Degacional de Iztapalapa, para que todos los trabajadores tengan acceso a las áreas de recreación con las canchas de basketball, football, vollyball.

Medidas Generales de Protección Civil

- La empresa tiene capacitadas brigadas de protección civil contra incendios, de evacuación y primeros auxilios.

Brigada contra incendios

- La brigada contra incendios está conformada por 10 personas.
- Se cuenta con un total de 100 extinguidores en toda la planta, colocados a una altura de 1.10 cm, como lo indica la NOM-002-STPS.
- Se realizan simulacros contra incendios 2 veces por año, ya que el grado de incendio en esta planta es alto.
- También se cuenta con 13 hidrantes, ubicados en las siguientes áreas:
 - (2) Embarques
 - (1) Encajonado
 - (3) Surtido
 - (3) Empaque
 - (2) Oficinas
 - (1) Servicio Médico
 - (1) Devoluciones

Brigada de Evacuación

- La brigada de evacuación está conformada por 15 personas.
- En caso de temblor, se tiene una alarma en toda la planta que indica evacuar las instalaciones.
- Existen tres zonas de resguardo en caso de temblor, 2 en la parte frontal de la empresa y una en la parte trasera, también existe una brigada de evacuación en caso de siniestro.

Brigada de Primeros Auxilios

- Se tiene un servicio médico, en la planta, a un costado del área de producción, conformado solo por un médico, cuenta con un área de exploración y un área de consulta.
- También se tiene capacitada una brigada de primeros auxilios, con 12 trabajadores, cada capacitación se realiza una vez por mes impartido por el médico de la planta.
- Se tienen 8 botiquines de primeros auxilios, abastecidos de forma mensual por el servicio médico, conformado con el material establecido en la NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-005-STPS-1998.

- Los botiquines se encuentran ubicados en:
 - Empaque
 - Calidad
 - Surtido haens
 - Rimbros
 - Mantenimiento
 - Oficinas
 - Embarques
 - (1)Vigilancia

- Existen 3 tablas rígidas para traslado de pacientes en caso de accidentes, colocadas en las siguientes áreas
 - (1) En Servicio Médico
 - (1) en Inventarios
 - (1) en Racks

- En la planta se pueden observar tres tipos de señalamientos ubicados en todas las áreas de la planta, que indican las medidas de seguridad obligatorias establecidas en la planta, como son:
 - Preventivos: no caminar por zonas en donde pasan los montacargas, de que manera utilizar el cóúter, utilizar el EPP, zonas de restricción.
 - Indicativos: Especifica zonas de riesgo por sustancias químicas, tuberías, zonas de alta electricidad, etc.
 - Informativos: Indican empresa libre de drogas, la productividad por departamento, etc.

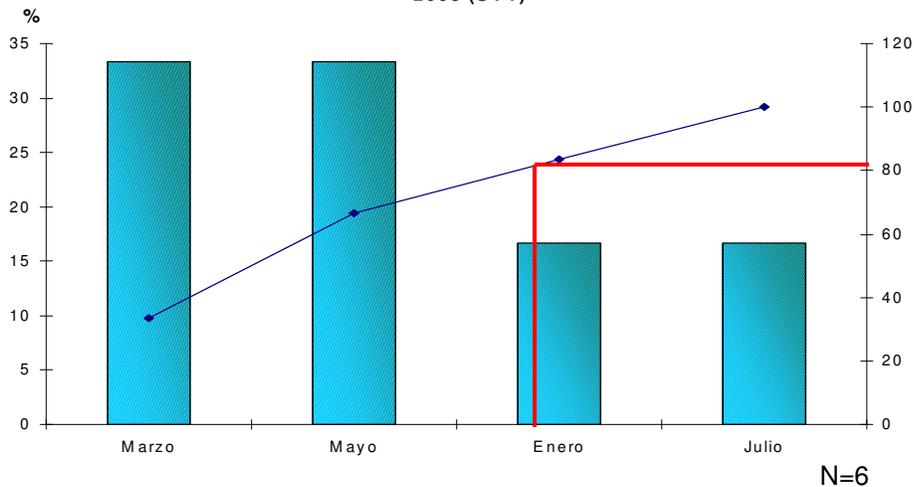
1.5 ACCIDENTES DE TRABAJO REPORTADOS AL IMSS 2003

Meses de mayor accidentabilidad en la Empresa, en el año 2003 (ST1)

Meses de Mayor Accidentabilidad	No. de Trabajadores.	%
Marzo	2	33.34
Mayo	2	33.34
Enero	1	16.66
Julio	1	16.66
TOTAL	6	100%

Meses de mayor accidentabilidad, de la Empresa en el año 2003 (ST1)

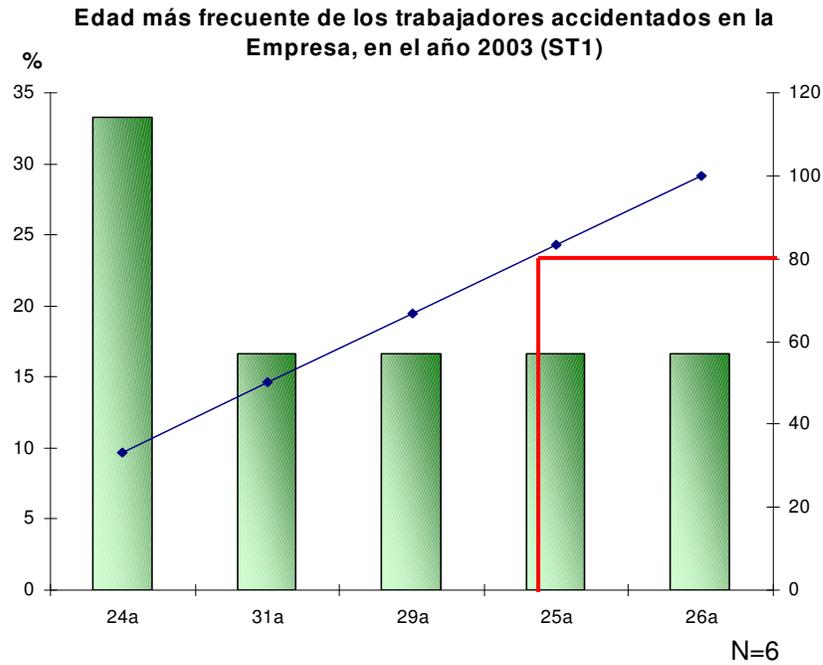
Gráfica 10



Edad más frecuente de los trabajadores accidentados en la Empresa, en el año 2003 (ST1)

Edad de los trabajadores	No. de Trabajadores.	%
24a	2	33.36
31a	1	16.66
29a	1	16.66
25a	1	16.66
26a	1	16.66
TOTAL	6	100%

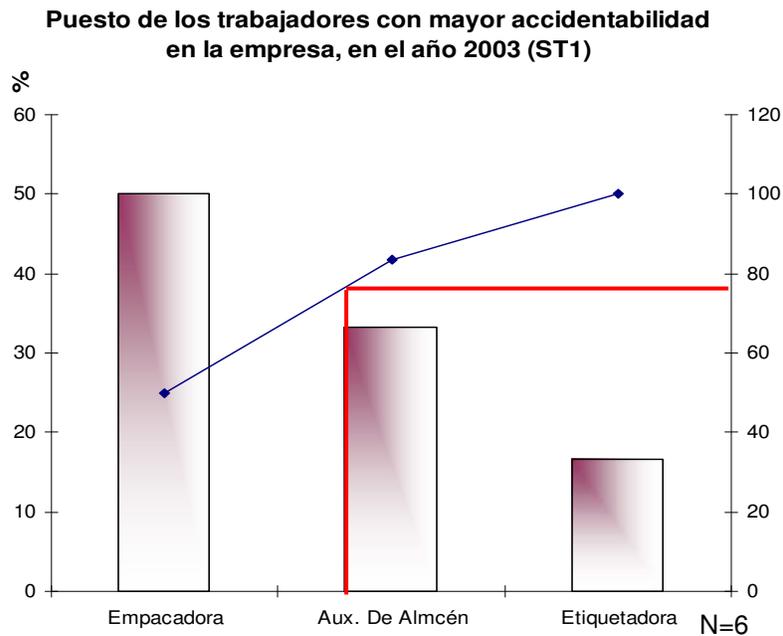
Gráfica 11



Puesto de los trabajadores con mayor accidentabilidad en la Empresa, en el año 2003 (ST1)

Tipo de puesto	No. de Trabajadores.	%
Empacadora	3	50
Aux. De Almacén	2	33.34
Etiquetadora	1	16.66
TOTAL	6	100%

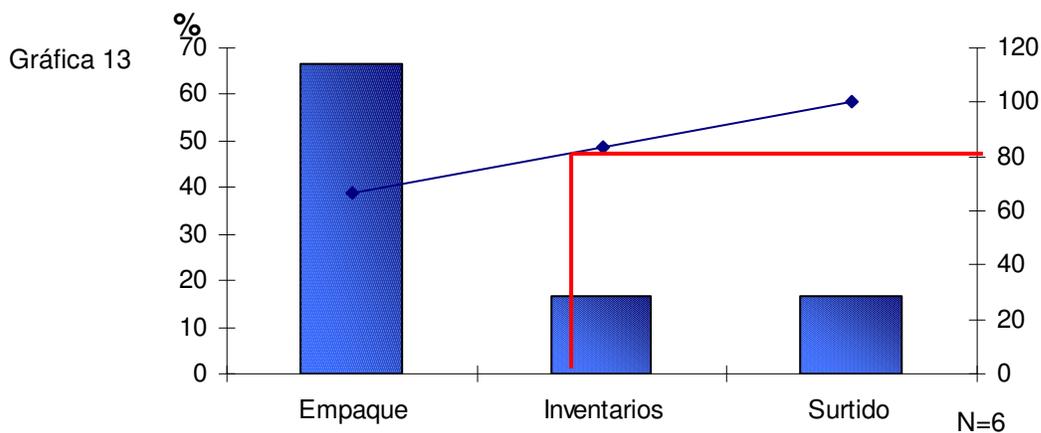
Gráfica 12



Departamentos con mayor accidentabilidad de la Empresa, en el año 2003 (ST1)

Departamentos	No. de Trabajadores.	%
Empaque	4	66.66
Inventarios	1	16.67
Surtido	1	16.67
Total	6	100%

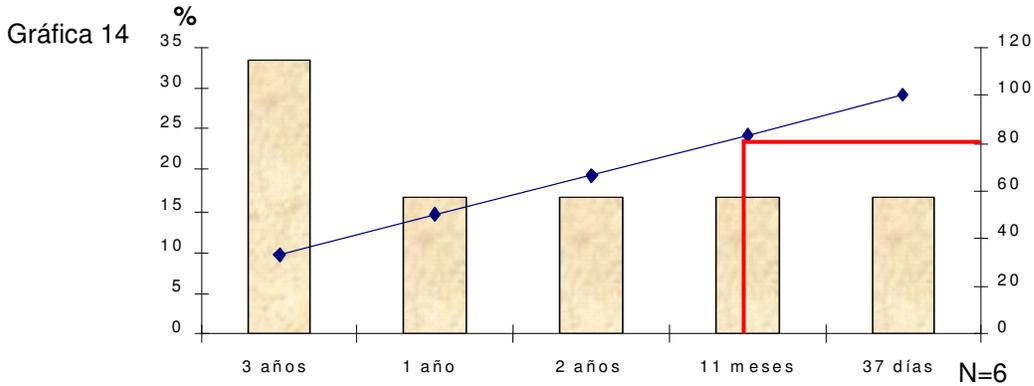
Departamentos con mayor accidentabilidad de la Empresa en el año 2003 (ST1)



Antigüedad de los trabajadores accidentados de la empresa, en el año 2003 (ST1)

Antigüedad	No. de Trabajadores.	%
3a	2	33.36
1a	1	16.66
2a	1	16.66
11 meses	1	16.66
37 días	1	16.66
Total	6	100%

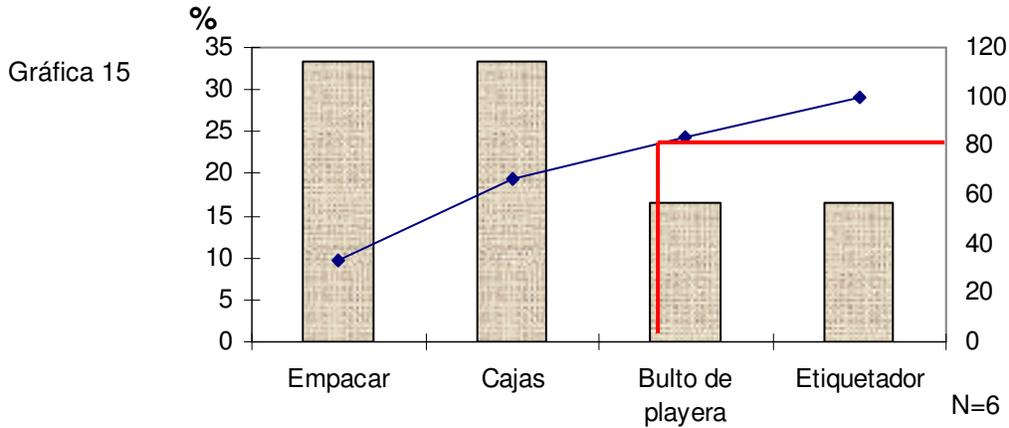
**Antigüedad de los trabajadores accidentados de la empresa,
en el año 2003**



Agentes de lesión más frecuentes de los trabajadores de la Empresa, en el año 2003

Agentes de Lesión	No. de Trabajadores.	%
Empacar	2	33.34
Cajas	2	33.34
Bulto de playera	1	16.66
Etiquetador	1	16.66
TOTAL	6	100%

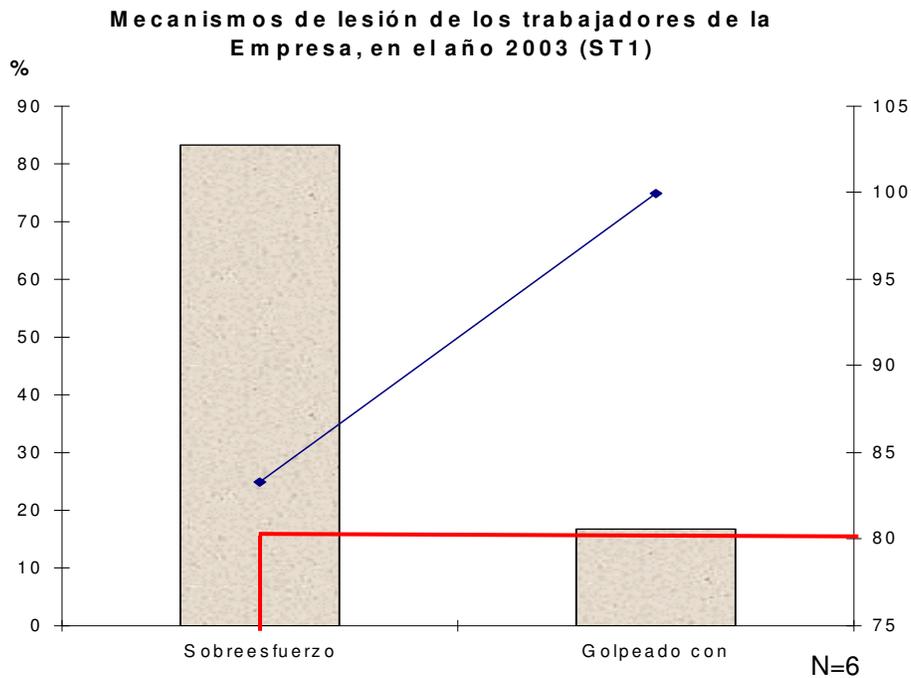
**Agentes de lesión más frecuentes de los
trabajadores de la Empresa en el año 2003**



**Mecanismos de lesión de los trabajadores de la Empresa,
en el año 2003 (ST1)**

Mecanismo de lesión	No. de Trabajadores.	%
Sobreesfuerzo	5	83.34
Golpeado con	1	16.66
TOTAL	6	100%

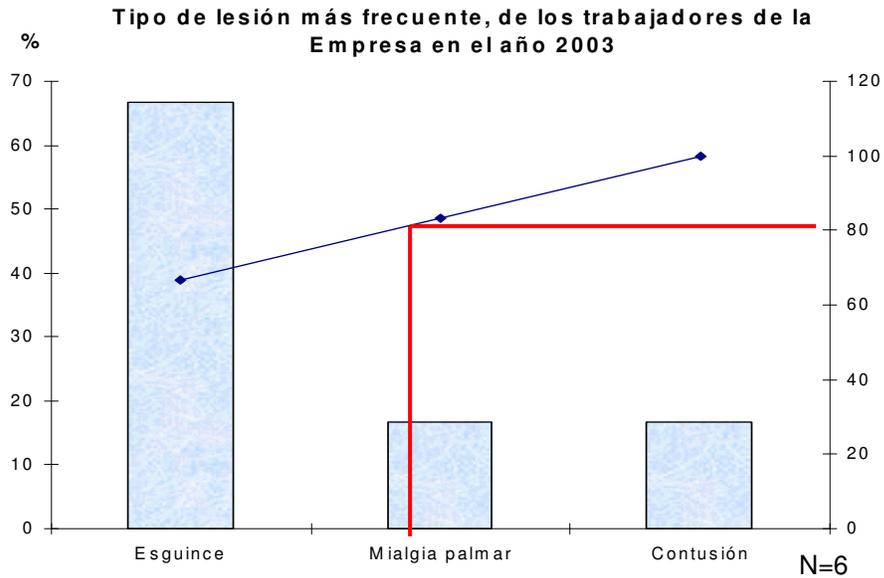
Gráfica 16



**Tipo de lesión más frecuente de los trabajadores de la Empresa,
en el año 2003 (ST1)**

Tipo de Lesión	No. de Trabajadores.	%
Esguince	4	66.68
Mialgia palmar	1	16.66
Contusión	1	16.66
TOTAL	6	100%

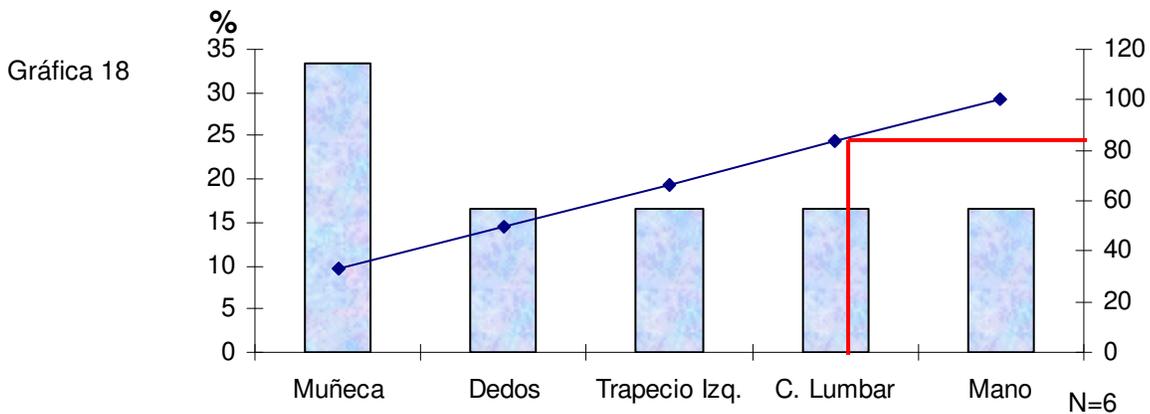
Gráfica 17



Región Anatómica más afectada, de los trabajadores de la Empresa, en el año 2003 (ST1)

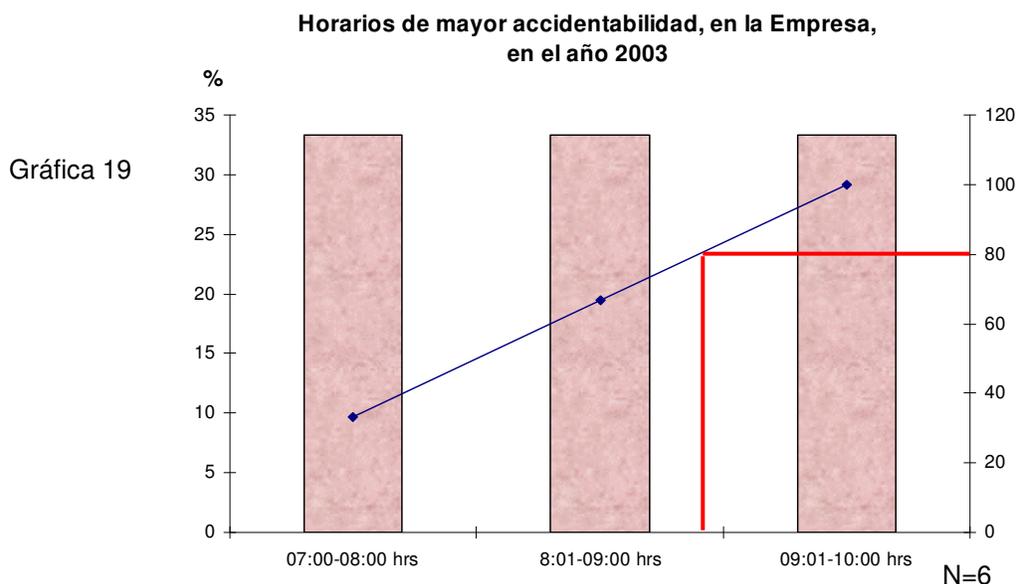
Región Anatómica	No. De Trabajadores.	%
Muñeca	2	33.36
Dedos	1	16.66
Trapezio Izq.	1	16.66
C. Lumbar	1	16.66
Mano	1	16.66
Total	6	100%

Región Anatómica más afectada, de los trabajadores de la Empresa en el año 2003 (ST1)



Horarios de mayor accidentabilidad, en la Empresa, en el año 2003 (ST1)

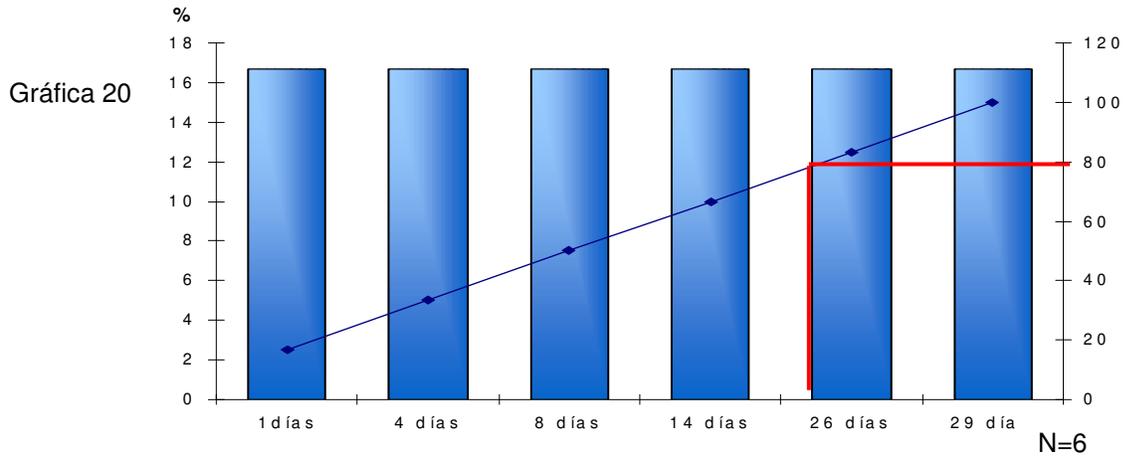
Horario de Accidentes	No. de Trabajadores.	%
07:00-08:00 hrs	2	33.33
8:01-09:00 hrs	2	33.33
09:01-10:00 hrs	2	33.33
TOTAL	6	100%



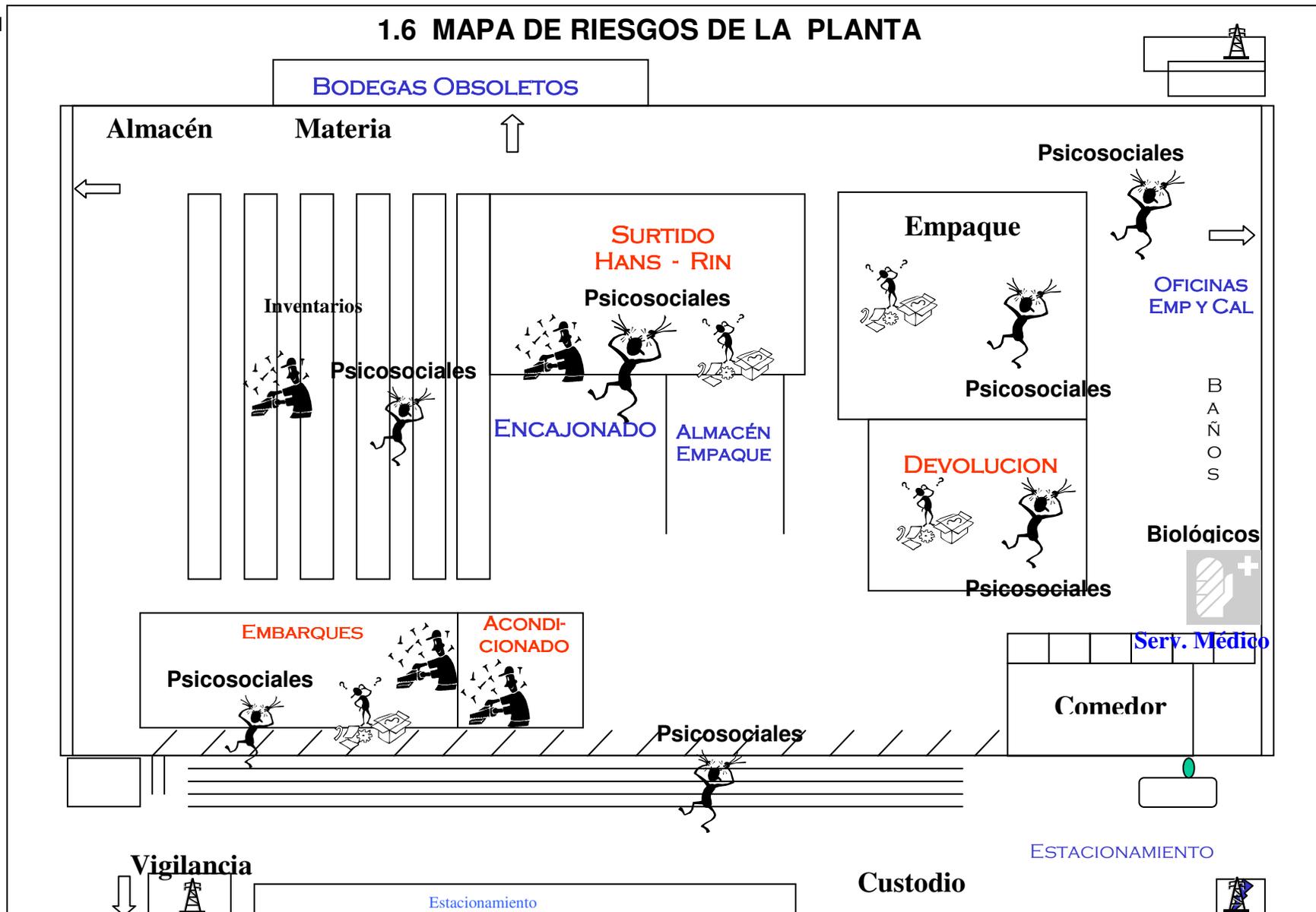
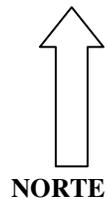
Días de incapacidad, de los trabajadores accidentados, de la Empresa, en el año 2003 (ST1)

Días de Incapacidad	No. de Trabajadores.	%
1 días	1	16.66
4 días	1	16.66
8 días	1	16.66
14 días	1	16.66
26 días	1	16.66
29 días	1	16.66
TOTAL	6	100%

Días de incapacidad, de los trabajadores accidentados, de la Empresa, en el año 2003 (ST1)



Gráfica 21



SIMBOLOGIA DEL MAPA DE RIESGOS



AGENTES FÍSICOS



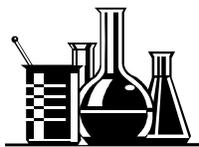
AGENTES ELÉCTRICOS



AGENTES BIOLÓGICOS



AGENTES MECÁNICOS



AGENTES QUÍMICOS



AGENTES PSICOSOCIALES

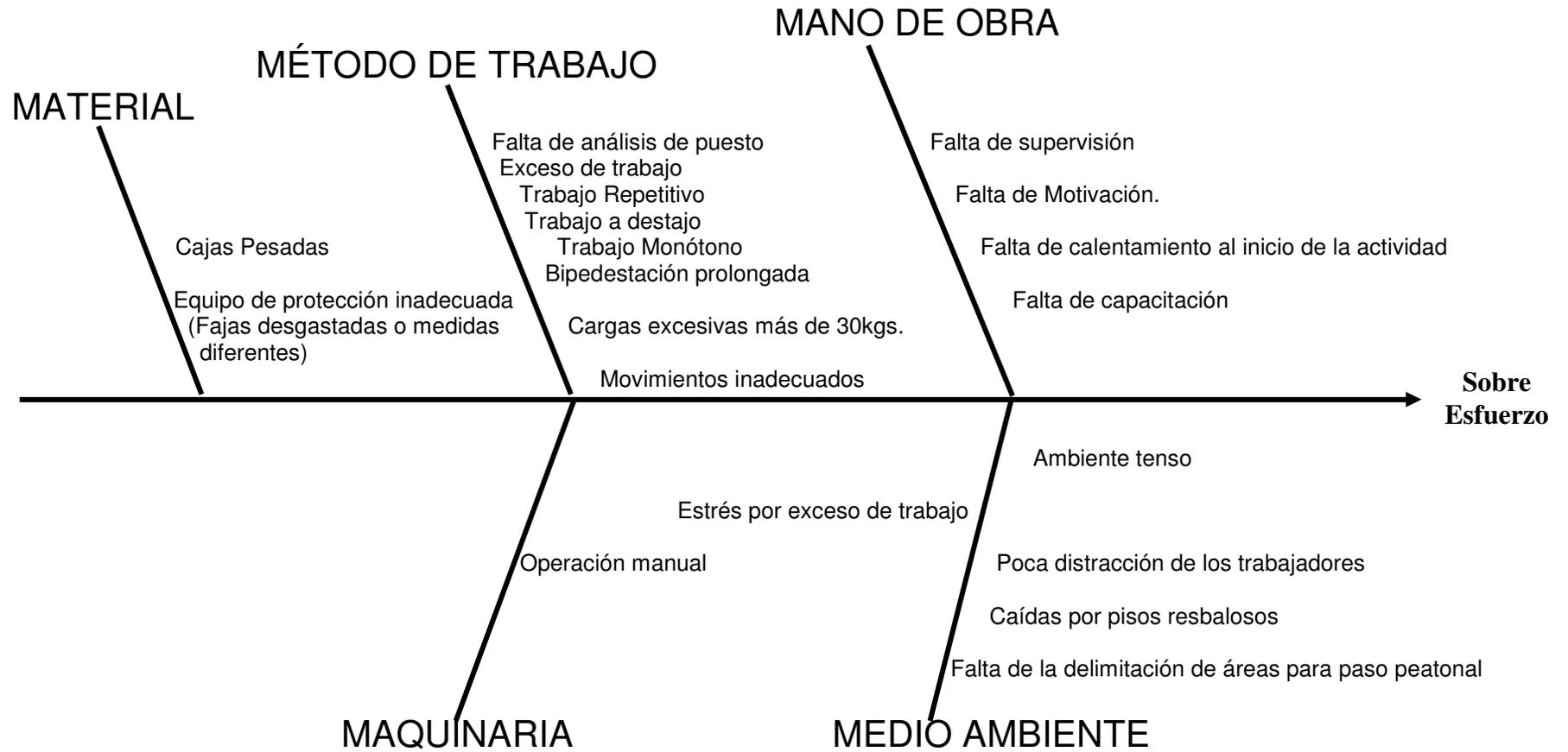
1.7 DIAGRAMA DE ISHIKAWA

A continuación, se expone una serie de diagramas de Ishikawa, que tienen como finalidad obtener una lluvia de ideas que permita diseñar y manufacturar un producto con calidad. Este tipo de diagramas los diseñó por primera vez el “Sr. Kaouru Ishikawa”¹, quien se enfoca no solo en la calidad del producto, sino en la calidad de toda la compañía, incluso después de la compra.

Éste diagrama, nos ayuda a graficar las causas del problema que estudiemos o analicemos. Tiene la ventaja que nos permite visualizar de una manera muy rápida y clara, la relación que tiene cada una de las causas con las demás razones que inciden en el origen del problema. En algunas situaciones son causas independientes y en otras, existe una íntima relación entre ellas, las cuales pueden estar actuando en cadena.

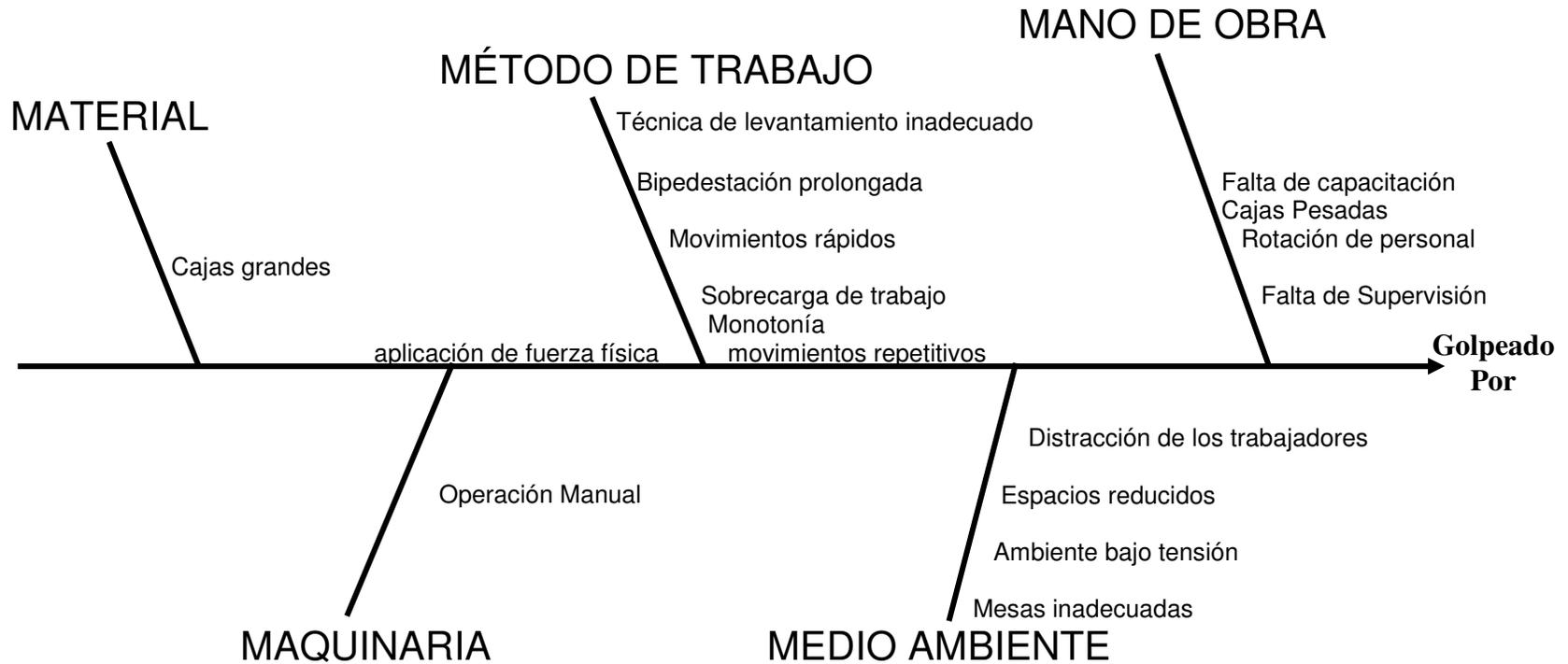
¹ Ishikawa Kaouru. ¿Qué es el control total de la calidad?, La modalidad japonesa, México: Edit. Norma, 2000: vol. 1: 20-21.

Mecanismos de lesión más frecuentes en los trabajadores de la empresa en el año 2003.



DIAGRÁMA DE ISHIKAWA

Mecanismos de lesión de los trabajadores de la empresa en el año 2003.



DIAGRÁMA DE ISHIKAWA

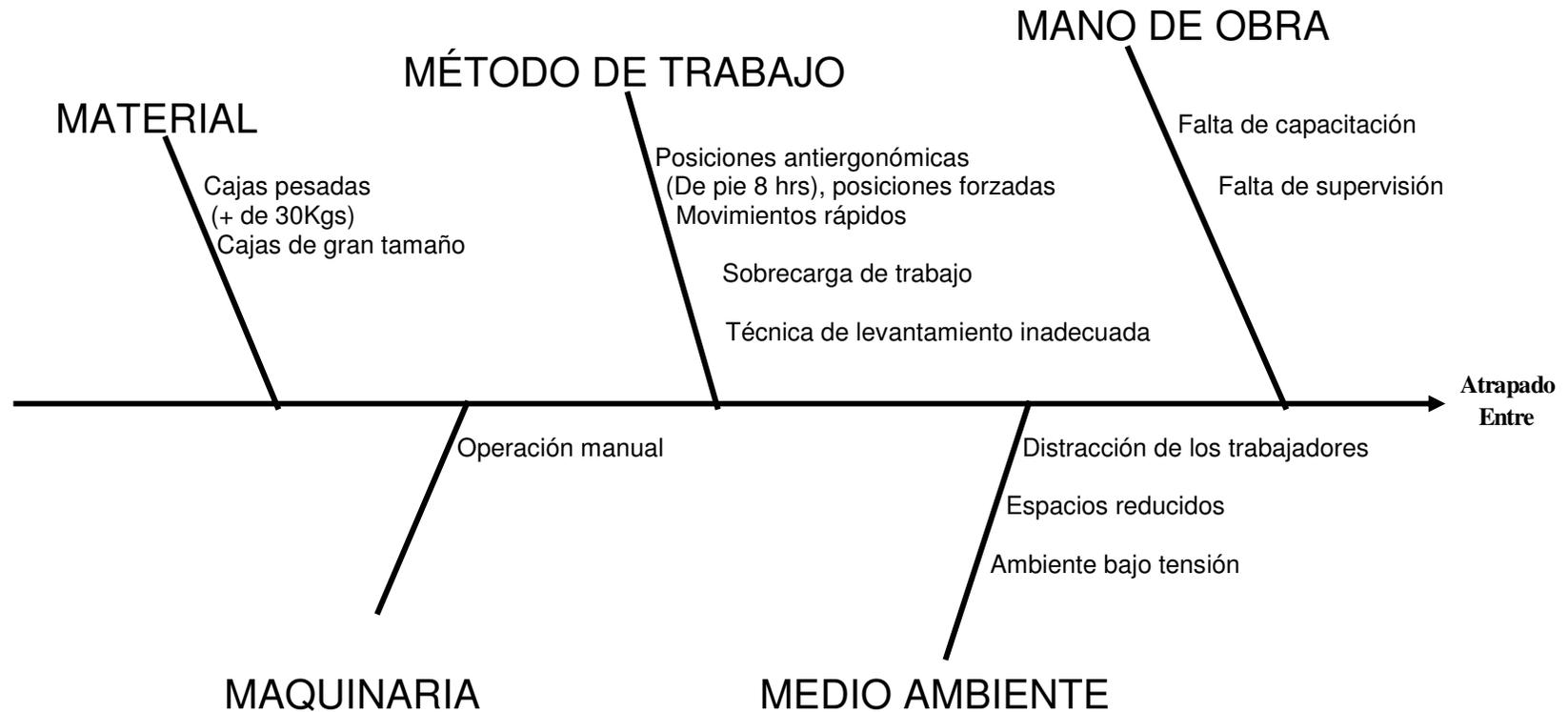
Mecanismos de lesión de los trabajadores de la empresa en el año 2003.



Gráfica 25

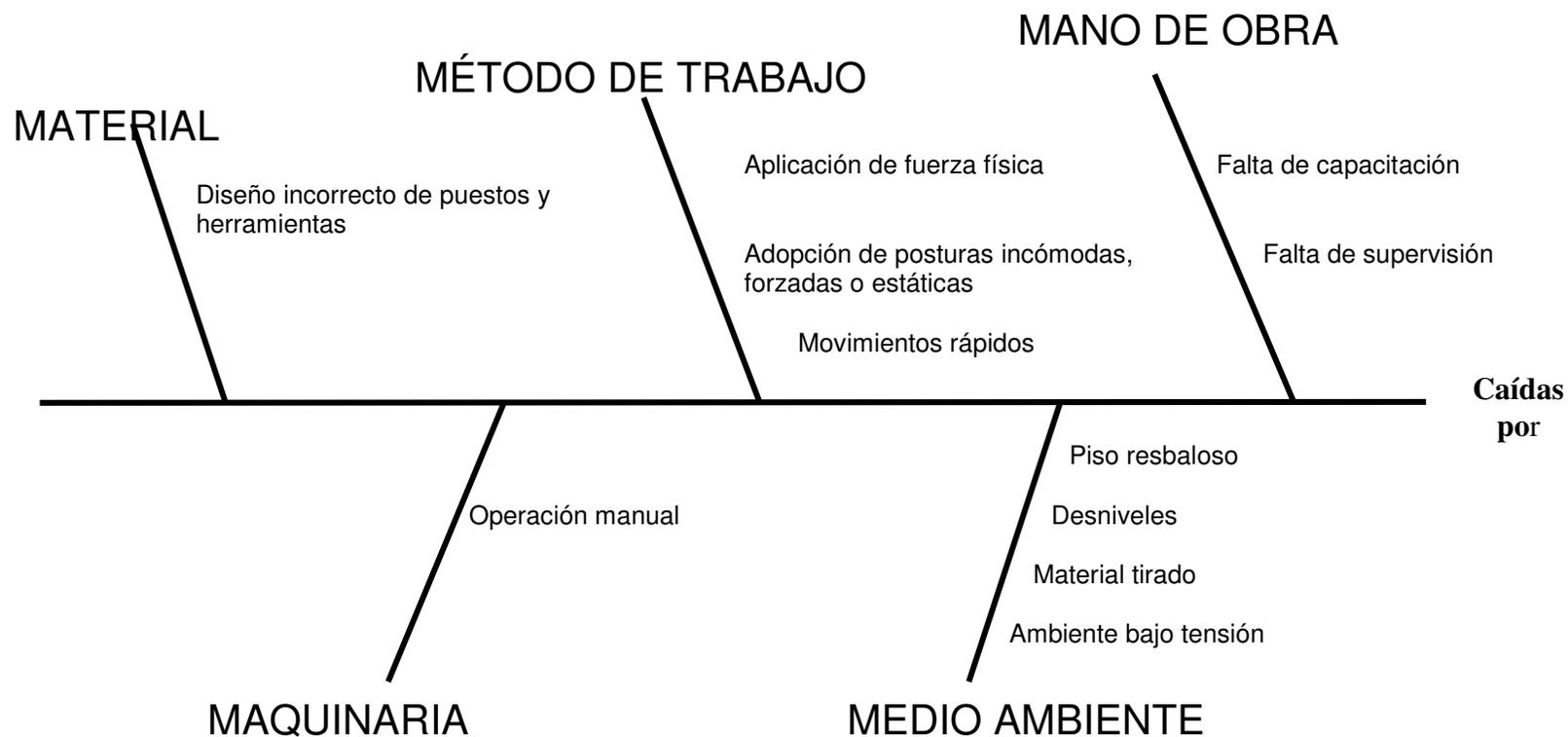
DIAGRÁMA DE ISHIKAWA

Mecanismos de lesión de los trabajadores de la empresa en el año 2003.



DIAGRÁMA DE ISHIKAWA

Mecanismos de lesión de los trabajadores de la empresa en el año 2003.

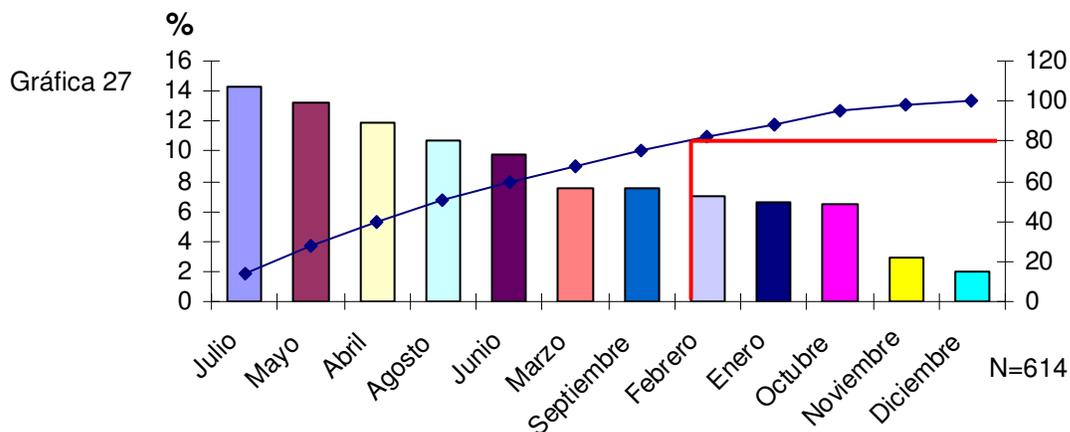


1.8 CONSULTAS DURANTE EL AÑO 2003

Meses de mayor número de consultas en la Empresa, en el año 2003

Meses de Mayor Consulta	No. de Consultas	%
Julio	88	14.35
Mayo	81	13.21
Abril	73	11.89
Agosto	66	10.74
Junio	60	9.77
Marzo	46	7.49
Septiembre	46	7.49
Febrero	43	7.00
Enero	41	6.67
Octubre	40	6.51
Noviembre	18	2.93
Diciembre	12	1.95
TOTAL	614	100%

Meses de mayor número de consultas en la Empresa en el año 2003

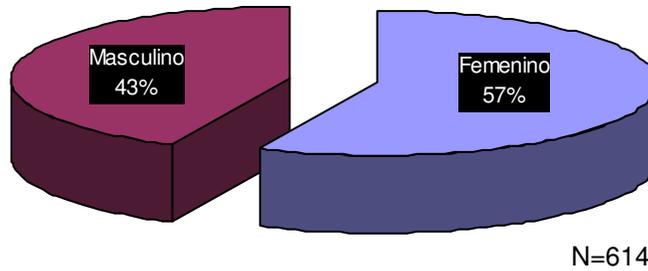


Mayor número de consultas de acuerdo a su género en la Empresa, en el año 2003

Género	No. de Consultas	%
Femenino	350	57
Masculino	264	43
TOTAL	614	100%

Gráfica 28

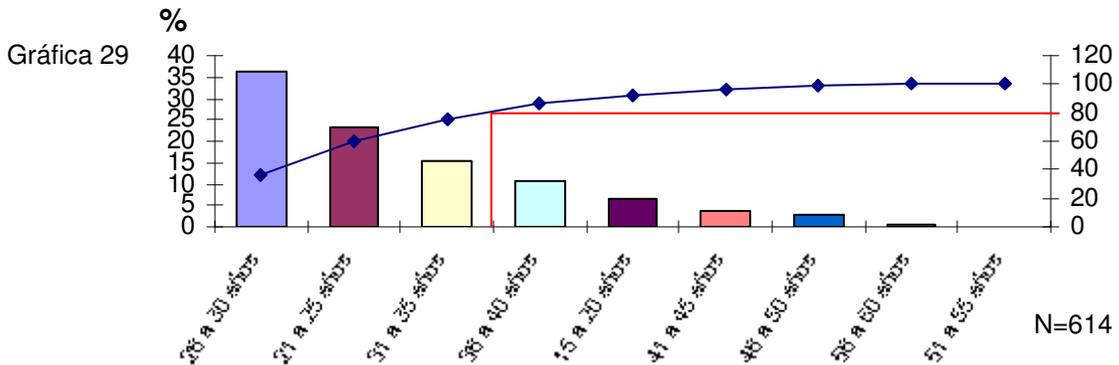
Mayor número de consultas de acuerdo a su Género en la Empresa, en el año 2003



Edad de los trabajadores que acudieron a consulta en la Empresa en el año 2003

Edad de los trabajadores	No. de trabajadores	%
26 a 30 años	224	36.50
21 a 25 años	144	23.47
31 a 35 años	95	15.48
36 a 40 años	66	10.74
15 a 20 años	40	6.51
41 a 45 años	24	3.90
46 a 50 años	17	2.76
56 a 60 años	3	.48
51 a 55 años	1	.16
TOTAL	614	100%

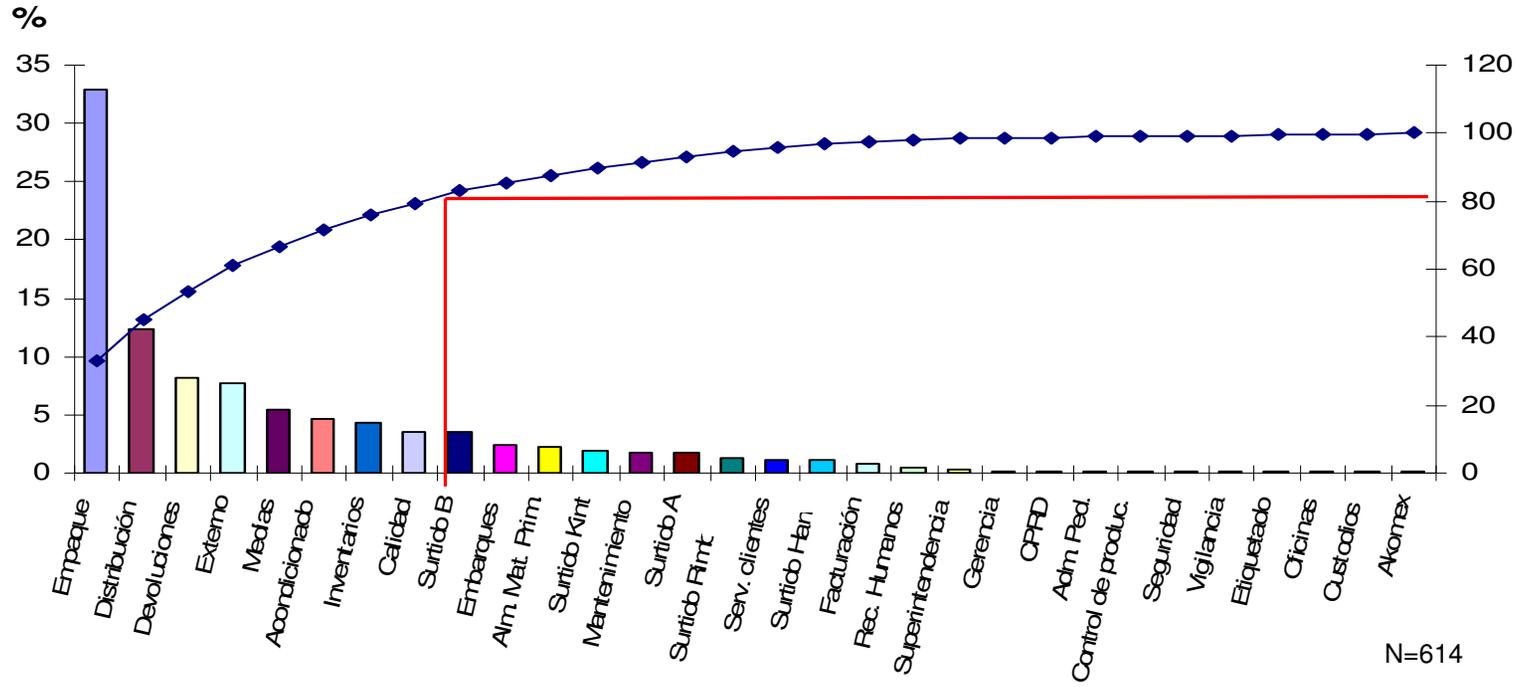
Edad de los trabajadores que acudieron a consulta en la Empresa en el año 2003



**Departamentos con mayor demanda de consulta en la Empresa,
en el año 2003**

DEPARTAMENTO	No. de Consultas	%
Empaque	202	32.89
Distribución	76	12.37
Devoluciones	50	8.14
Externo	47	7.65
Medias	34	5.53
Acondicionado	29	4.72
Inventarios	27	3.58
Calidad	22	3.58
Surtido B	22	3.58
Embarques	15	2.44
Alm. Mat. Prim.	14	2.28
Surtido Kint	12	1.95
Mantenimiento	11	1.79
Surtido A	11	1.79
Surtido Rin.	8	1.30
Serv. Clientes	7	1.14
Surtido Hans.	7	1.14
Facturación	5	.81
Rec. Humanos	3	.48
Superintendencia	2	.32
Gerencia	1	.16
CPRD	1	.16
Adm. Ped.	1	.16
Control de produci.	1	.16
Seguridad	1	.16
Vigilancia	1	.16
Etiquetado	1	.16
Oficinas	1	.16
Custodios	1	.16
Akomex	1	.16
TOTAL	614	100%

Departamentos con mayor demanda de consulta en la Empresa, en el Año 2003

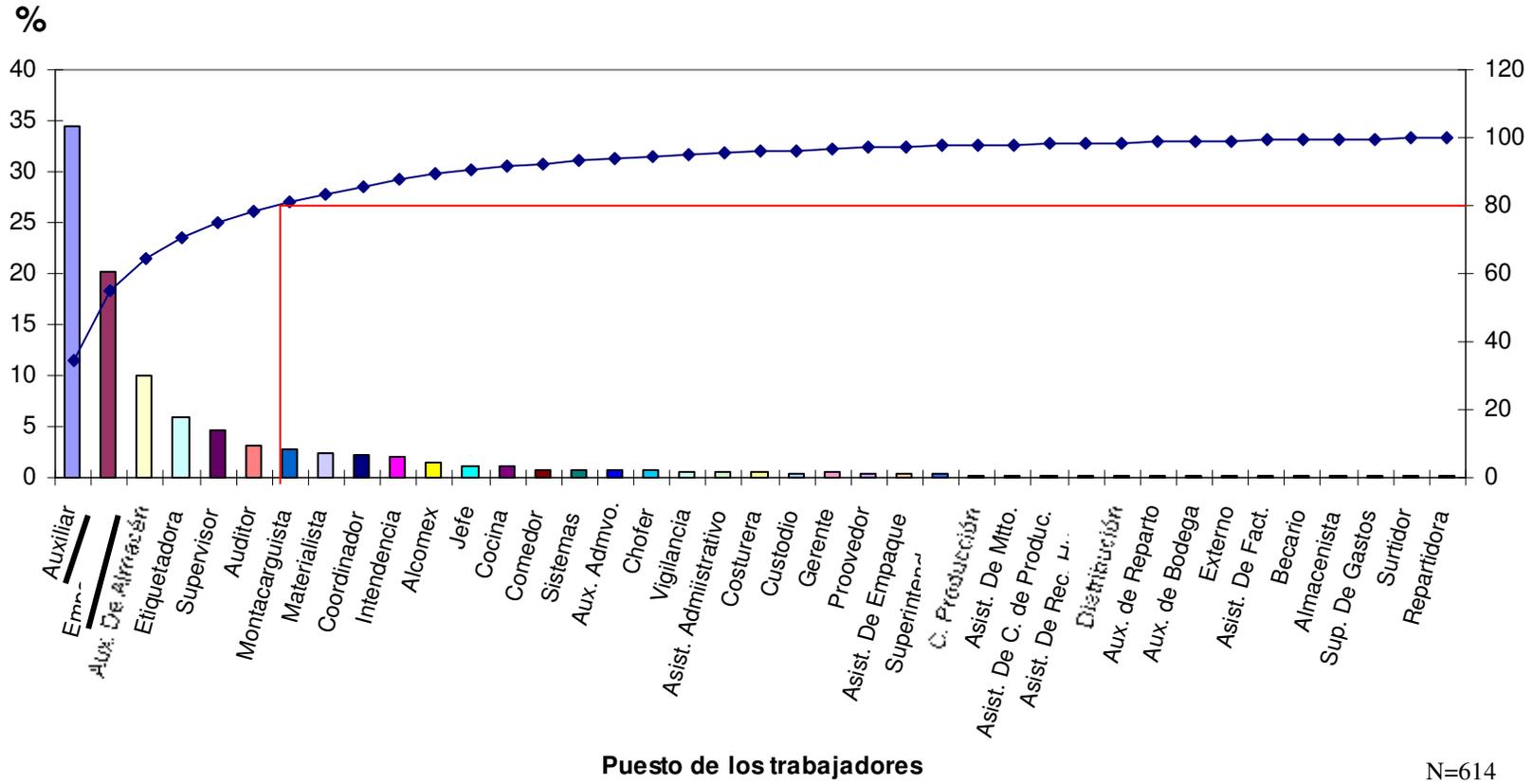


**Puestos con mayor demanda de consulta en la Empresa,
en el año 2003**

Puesto de Trabajo	No. de Consultas	%
Auxiliar de empaque	212	34.52
Empacadora de planta	124	20.19
Aux. De Almacén	61	9.93
Etiquetadora	36	5.86
Supervisor	28	4.56
Auditor	19	3.09
Montacarguista	17	2.76
Materialista	15	2.44
Coordinador	14	2.28
Intendencia	13	2.11
Alcomex	9	1.46
Jefe	7	1.14
Cocina	7	1.14
Comedor	5	.81
Sistemas	5	.81
Aux. Admvo.	4	.65
Chofer	4	.65
Vigilancia	3	.48
Asist. Administrativo	3	.48
Costurera	3	.48
Custodio	2	.32
Gerente	3	.48
Proveedor	2	.32
Asist. De Empaque	2	.32
Superintendente	2	.32
C. Producción	1	.16
Asist. De Mtto.	1	.16
Asist. De C. de Produc.	1	.16
Asist. De Rec. Hum.	1	.16
Distribución	1	.16
Aux. de Reparto	1	.16
Aux. de Bodega	1	.16
Externo	1	.16
Asist. De Fact.	1	.16
Becario	1	.16
Almacenista	1	.16
Sup. De Gastos	1	.16
Surtidor	1	.16
Repartidora	1	.16
Totales	614	100%

Gráfica 31

Puestos con mayor demanda de consulta en la Empresa, en el año 2003

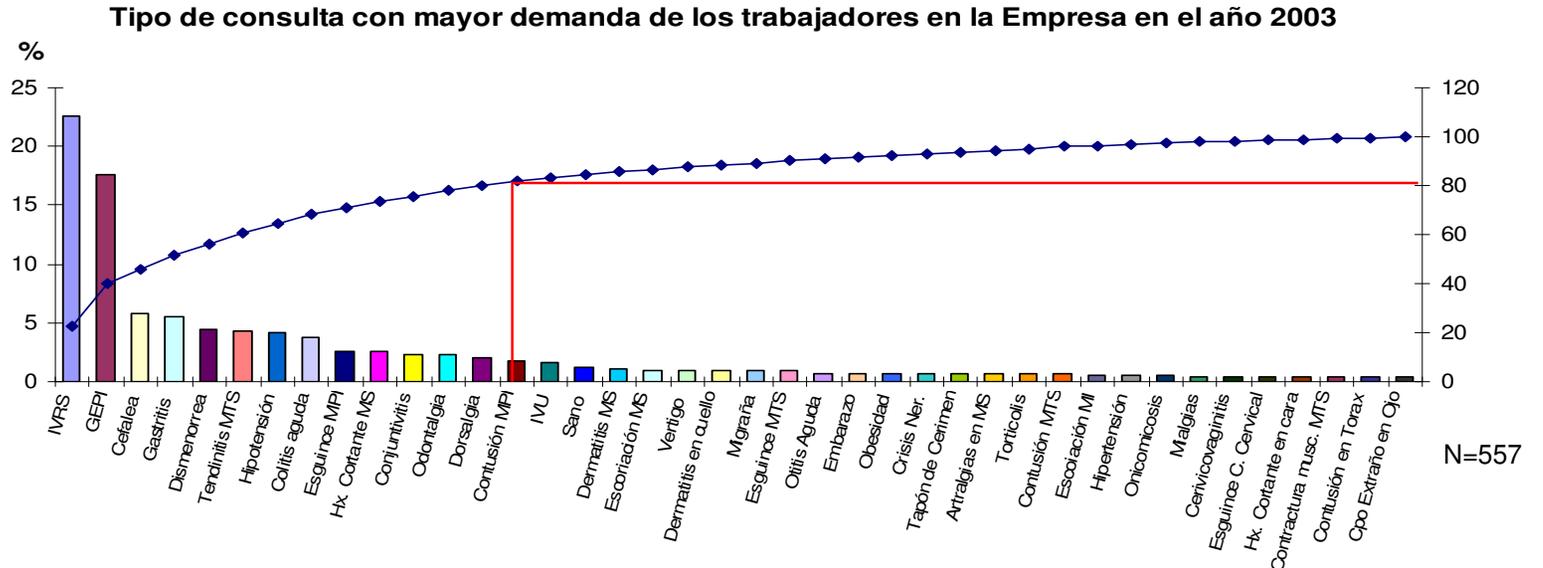


N=614

**Tipo de consulta con mayor demanda de los trabajadores en la empresa,
en el año 2003**

Consultas	Total de Consultas	%
Infección de vías respiratorias superiores (IVRS)	126	22.62
Gastroenteritis infecciosa (GEPI)	98	17.59
Cefalea	32	5.74
Gastritis	31	5.56
Dismenorrea	25	4.48
Tendinitis Miembro torácico superior (MTS)	24	4.30
Hipotensión	23	4.12
Colitis aguda	21	3.77
Esguince Miembro pélvico Izquierdo (MPI)	14	2.51
Hx. Cortante Miembros superiores (MS)	14	2.51
Conjuntivitis	13	2.33
Odontalgia	13	2.33
Dorsalgia	11	1.97
Contusión Miembros pélvicos inferiores (MPI)	10	1.79
Infección de Vías Urinarias (IVU)	9	1.61
Sano	7	1.25
Dermatitis MS	6	1.07
Escoriación MS	5	.89
Vértigo	5	.89
Dermatitis en cuello	5	.89
Migraña	5	.89
Esguince (MTS)	5	.89
Otitis Aguda	4	.71
Embarazo	4	.71
Obesidad	4	.71
Crisis Nerviosa	4	.71
Tapón de Cerumen	4	.71
Artralgias en (MS)	4	.71
Torticolis	4	.71
Contusión (MTS)	4	.71
Escoriación Miembros Inferiores (MI)	3	.53
Hipertensión	3	.53
Onicomiosis	3	.53
Mialgias	2	.35
Cervicovaginitis	2	.35
Esguince C. Cervical	2	.35
Hx. Cortante en cara	2	.35
Contractura musc. (MTS)	2	.35
Contusión en Tórax	2	.35
Cpo Extraño en Ojo	2	.35
TOTAL	557	100%

Gráfica 32



1.9 MOTIVO DEL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Durante la elaboración del diagnóstico situacional se pudo observar que la mayor incidencia de consultas, por enfermedad y accidentabilidad en el servicio médico fué el departamento de empaque, este departamento llama la atención del resto, por ser un departamento con un sistema de trabajo a destajo, conocido también como un sistema de trabajo precario o trabajo informal, que no cuenta con un contrato establecido, con las mas mínimas prestaciones de ley, o bien sin ellas, remunerado de acuerdo a la cantidad realizada por jornada laboral. Los principales daños de salud que sobresalen en este departamento son; esguinces lumbares por sobreesfuerzo; lesión en dedos y muñecas por probable desgaste físico que pueden deberse a la presión por la demanda de trabajo, la rapidez y los movimientos repetitivos que exige su tarea, así como síntomas sobresalientes por gastritis, colitis y cefaleas.

Dentro de los agentes encontrados en este departamento los que se consideran de mayor relevancia son los factores psicosociales que como bien se sabe, pueden influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción de los trabajadores para desempeñar su trabajo, motivo del siguiente estudio para determinar si las interacciones del medio ambiente y las condiciones de la organización de trabajo como es el trabajo a destajo, han influido en el bienestar físico, mental y social de las trabajadoras del departamento de empaque, así como su calidad de vida en el trabajo que podría determinarse mediante la percepción que tiene cada una de ellas con respecto a su tarea, su estado emocional y su razonamiento. Con la finalidad de poder determinar específicamente los agentes generadores de las quejas somáticas antes mencionadas, las causas de probables accidentes y establecer si existen estados psicológicos alterados.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO



2.1 ¿QUÉ ES EL TRABAJO?

A lo largo de la trayectoria histórica de la humanidad con la necesidad del hombre de proveerse de los alimentos y los medios para poder sobrevivir, nació el trabajo.

El trabajo constituye un hecho elemental de la vida misma, es una manifestación necesaria de la energía vital, es un elemento indispensable en el cumplimiento de la ley natural de la evolución, misma que ha tenido que irse adaptando a condiciones climatológicas primero y posteriormente a los cambios sociales, esta actividad originó un número creciente de riesgos y daños a la salud, situaciones capaces de producir enfermedad o incluso la muerte de los trabajadores.

Pero el trabajo, no es posible considerarlo como una fuente de desgracia, de deterioro de la salud o como causa de la muerte, el trabajo ha representado para el ser humano un elemento muy importante en el desarrollo de la civilización, de donde surgen actividades productivas que evolucionan de diversas formas, el trabajo se ha orientado cada vez más hacia la dominación y control de las fuerzas de la naturaleza y a la producción de bienes de consumo y servicios que satisfacen las necesidades anatómicas, fisiológicas, sociales, económicas, culturales y psicológicas del hombre.

“El trabajo entonces, es el proceso en el que el hombre, realiza, regula y controla, mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza”.¹

A través de esta definición como hay muchas, debemos aceptar que cualquier acción emprendida por el hombre, con el fin de realizar, regular y controlar los recursos que ofrece la naturaleza para su beneficio, implica un intercambio de elementos entre el hombre y la propia naturaleza, el hombre ofrece por un lado, su capacidad creativa, su esfuerzo, un sin número de elementos para su sobrevivencia, pero además el hombre a través de este intercambio, desde un principio no estuvo exento de sufrir un daño en su integridad física, por lo tanto ante este daño la aplicación de cualquier recurso tendiente a mejorar o aliviar el sufrimiento no está fuera de toda posibilidad.

“Otra forma de interpretar el trabajo es como una actividad humana que transforma a la Naturaleza y Beneficia a la Sociedad; con la posibilidad de favorecer el desarrollo del ser humano, como individuo y como miembro de una comunidad, lo vincula con otros hombres y le da la oportunidad de confirmar las capacidades que posee, enriqueciendo su dimensión humana, además de permitirle lograr el bienestar que su desempeño le procure”.²

¹ Fernández Osorio Jorge R. Medicina del trabajo y salud de los trabajadores, contribución de la enseñanza y práctica de la medicina del trabajo, México: Edit. Planeta,2003: 3:173.

² Morales Nápoles Elia. Factores psicosociales y calidad de vida en el trabajo, salud en el trabajo. Conferencia Interamericana de Seguridad Social, Serie Estudios 46,1999;49:153.

“La palabra trabajo designa dos cosas distintas: por un lado, una actividad; obtener un producto de la tierra como pescar o bien transformar un objeto y por otro lado, el hecho de disponer de un empleo”.³

De acuerdo a estos conceptos, podemos englobar que el trabajo es un medio necesario para que el hombre pueda desarrollarse como persona y profesionalmente, extrayendo de la naturaleza los medios para transformarlos hacia sus necesidades, y con esto, obtener bienestar físico, mental y económico, pero no con ello, se descarta la posibilidad de que el hombre por conseguir y mantener un trabajo provechoso, se someta a condiciones no aptas o precarias que pongan en riesgo su salud e integridad física.

Desde hace algún tiempo el trabajo escasea, cuanto menos trabajo hay para todos, más tiende a aumentar la dureza del trabajo, en consecuencia, aquellos que ofrecen su fuerza de trabajo no se les trata como miembros de un grupo de profesionales, sino como a proveedores de prestaciones particulares, bajo condiciones particulares y en ese marco todo es posible como: contratos, imposiciones, falta de permanencia, condiciones laborales inusitadas, etc.

“Esto nos induce a formular la siguiente hipótesis: sí al lado del trabajo por un salario han surgido otros tipos de trabajo (incluyendo algunos de índole arcaica como es el trabajo a destajo), y con ello se puede decir que hay una implosión de la categoría trabajo, esto ocurre justamente porque la realidad que intenta cubrir la categoría va más allá del trabajo asalariado”.⁴

Hoy en día las posibilidades de encontrar trabajo cada vez son menores y con mínimas prestaciones, sometiendo a los trabajadores en jornadas laborales y lugares de prestación insalubres, bajo contrataciones de índole arcaico en donde un trabajador así como su familia, se encuentran desprotegidos ante el caso de un accidente, enfermedad o muerte.

El trabajo, tal como lo conocemos hoy, no es un hecho natural, su contenido y el papel que ha jugado en las vidas de los seres humanos no ha sido siempre el mismo, sino que se ha modificado a lo largo de la historia, aparece como una actividad abstracta, indiferenciada, no existe distinción entre actividades libres y serviles, todo es trabajo y como tal se hace acreedor de la misma valoración, esto contrajo consecuencias prácticas ya que enmascaraba la diferencia entre trabajo penoso y satisfactorio, y entre trabajo manual e intelectual; justificaba la desigualdad como necesidad técnica debida a la división del trabajo y por último, encubría el hecho de que el trabajo es un elemento discriminador por excelencia debido al diverso status de vida que proporciona según el lugar que ocupan los individuos en la producción.

“La reestructuración del capital a escala global está significando la desvalorización del trabajo en el mundo, las grandes empresas transnacionales han impulsado una dura ofensiva en contra de los trabajadores, con el

³ Noro Jorge Eduardo. El Trabajo presente y futuro de un bien escaso. Revista de la academia de Ciencias Luventicus, 2000; 1:30.

⁴ Gorz A. Miseria del presente riqueza de lo posible. 2ª. Ed. Buenos Aires: Edit. Paidós, 1998: 30:102.

propósito de revertir la disminución de la tasa de ganancia a través de reducir el costo de la mano de obra”.⁵

En la actualidad, muchas empresas han desarrollado un sistema llamado “lean manufactory”, esto quiere decir, que las empresas planifican su proceso de producción, eliminando tiempos muertos, procesos innecesarios, material no requerido, reducción del lugar de trabajo y aumentando los procesos de producción para nuevos productos, con todo esto, los trabajadores son afectados en la posición de su trabajo, ya que son sometidos a una selección de personal en donde se valora su desempeño y se determina si su puesto agregará valor económico al proceso, de no ser así, la empresa recorta mano de obra, reduce presupuestos e invierte en más proyectos, el resto de los trabajadores se someterán a condiciones de trabajo precarias, como jornadas de mayor duración, en lugares cada vez mas pequeños, bajo reglas estrictas, en ambientes hostiles, y con mayor sobreesfuerzo.

“La dirección de la empresa es la encargada de velar que los recursos mencionados se combinen de la mejor manera posible para alcanzar la máxima productividad, es por esto, que en la actualidad se introduce la flexibilidad del trabajo, que consiste en la disminución de la fuerza de trabajo en función de las necesidades de producción de las empresas con ajustes de personal y en una presión de los salarios a la baja, apareciendo así el trabajo a destajo”.⁶ El trabajo a destajo se conoce por ser un trabajo en la que se paga por una obra concreta y determinada a una unidad de pieza, de manera tal, que el salario no es fijo, contrariamente se paga en forma proporcional al resultado del esfuerzo; en éste caso no existe un contrato de trabajo, sino de obra concluida o con relación a las piezas producidas, dependiendo el aumento del pago por el aumento de piezas y la disminución del tiempo empleado, entonces sí en menor tiempo el trabajador produce más, mayor será el salario y viceversa.

Esta reestructuración del capital, al introducir nuevos métodos productivos e imponer las políticas neoliberales en todo el mundo tiende a desvalorizar el trabajo disminuyendo los salarios, desempleando a los trabajadores, precarizando el empleo y cancelar de manera progresiva las políticas de desarrollo social; colocando a los trabajadores de México dentro de los peor remunerados y más pobres del mundo.

Anteriormente los trabajadores realizaban un producto de principio hasta el final, desde la obtención de la materia prima, hasta su proceso de producción y la fabricación del producto, así cada persona se volvía su propio patrón y empresario, pero es entonces cuando ingresan las grandes empresas desplazando a los pequeños empresarios, provocando la baja sustentabilidad al realizar ya un solo producto, es por ello que los artesanos tienen la necesidad de ser prestatarios de sus servicios, sometiéndose a trabajos en donde su creatividad se ve afectada ya que su papel ya no es elaborar un producto, si no ahora, solo parte de ese producto, así entonces si alguien era experto en hacer zapatos, ahora se le contratara solo para realizar parte de ese

5 Comas Medina Andrea. Las maquiladoras en México y sus efectos en la clase trabajadora. Revista Mensual de Economía y Cultura Globalización-SIN. México.2002;5:14.

6 Noro Jorge Eduardo, op. cit. pp. 15.

zapato, por ejemplo; si se le indicaba pegar suelas en toda la jornada completa de trabajo, se dedicaba solo a pegar suelas, con esto el trabajador se veía limitado a desarrollar su creatividad de aprendizaje, de superación personal etc., sometiéndose a largas jornadas de trabajo, con actividades monótonas y repetitivas.

En este contexto, el trabajo es trabajo cuando está socialmente determinado, homologado, legalizado, legitimado, definido por las competencias enseñadas, certificadas, respondiendo a las exigencias objetivas y funcionales de la maquinaria económica, si bien es cierto que el trabajo es fuente de identidad y de presencia social. No siempre el trabajo es fuente de personalización, identidad y socialización, muchas veces el trabajo en sí mismo es fuente de (alineación). El trabajo fastidioso, el hombre violentado, el trabajo arrancado a la fuerza es un trabajo alienado, en este caso el trabajador se aleja del producto, se enfrenta con el producto, se vuelve extraño, cuanto más se mata el obrero trabajando, más poderoso se torna el mundo material ajeno a él que crea frente a sí, más pobre se vuelve él y su mundo interior, menos se pertenece el obrero a sí mismo.

No se trata del trabajo de nuestros cuerpos que se ponen al servicio de la satisfacción, las necesidades y el consumo, sino del trabajo de nuestras manos, fábrica de interminable variedad de cosas cuya suma total constituye el arte humano de productos culturales, éste arte tiene un carácter duradero, que con el uso, que hacemos de la producción lo gasta, lo deteriora y lo agota.

Es a través del trabajo, que el hombre se apropia de la naturaleza sensible, el cual pertenece a la esencia del hombre, en él, el hombre se afirma y despliega una actividad libre, física e intelectual, pero para que eso se produzca, el trabajo no debe ser, generador de subordinación, de inhumanidad, de pérdida de identidad, de extrañamiento con respecto a lo producido.

El trabajo es una realidad que tiene consistencia una expresión de lo humano, como creación cultural y como producción del mundo que humaniza lo natural.

No podemos hablar del trabajo en las condiciones en que está socialmente homologado en la actualidad, el trabajo es mucho más que la producción histórica determinada por la modernidad.

El trabajo aún en su reformulación, asume su cuota de esfuerzo, dolor, compromiso moral, constancia, paciencia, pero puede asociarse a su vez al sentido de alegría y de plenitud (por la obra realizada).

“Trabajo para todos, es el valor que se pretende inculcar para avanzar en este tipo de sociabilidad, se debe dividir el trabajo socialmente necesario en dos partes: el empleo formal remunerado y el resto del trabajo útil socialmente, la cuestión es modificar los mecanismos institucionales y culturales y desarrollar un trabajo o actividad solidario, abriendo posibilidades reales para una

actividad o trabajo social o cultural que se constituya en vínculo social y comunitario”.⁷

Para algunos autores el trabajo va a constituir el bienestar físico y mental de las personas, pues con él, desarrollan su creatividad adquiriendo satisfacciones personales, pero cuando el trabajo se vuelve pesado, monótono, rutinario, bajo reglas deshumanizadas, sin estimulaciones positivas, en un ambiente hostil, el trabajo se vuelve una batalla a la que se tiene que enfrentar el trabajador sin armas, bajo reglas en las que no esté de acuerdo pero por necesidad tiene que respetarlas, deteriorando con el tiempo su estado emocional y físico, más sin embargo, el malestar no queda solo en él, si no también llega a reflejarse hasta su familia, con hogares desintegrados, en donde los hijos muchas veces tampoco llegan a adquirir la educación profesional, hogares en donde existe agresividad por frustración.

La ausencia de empleo no es solamente un problema de pobreza, si no un problema social y existencial, que disminuye la creatividad de las personas y las destruye, por lo tanto el trabajo debe ser visto sobre todo, como una cuestión de expresión del hombre.

Los cambios en el trabajo, no sólo en el de índole industrial, si no en el trabajo asalariado en general y en el del productor independiente, han generado contingentes de desempleados y de personas que para sobrevivir no pueden depender ya de una relación salarial.

El cambio en el concepto de trabajo se produjo en paralelo con una modificación del concepto de tiempo. El trabajo equivale a tiempo y el tiempo vale oro. La vida humana, se cronifica más estrictamente y el tiempo se aprovecha con mayor intensidad, lo que provoca las siguientes ideas en las personas.

“No importa el trabajo o el tipo de trabajo si es que se tiene un empleo; Poco importa el empleo, porque lo importante es tener uno; Nadie debe preocuparse demasiado por lo que hace, lo importante es recibir una renumeración por ello. ¿Qué importa el monto del pago, siempre que se tenga un empleo?. El empleado, está dispuesto a aceptar todas las concesiones, humillaciones, sumisiones, competencias y traiciones para obtener o conservar el empleo porque, socialmente, quien pierde el empleo, lo pierde todo”.⁸

Un mundo sin trabajo es un mundo sumergido en la exclusión y la miseria, pero lo que se observa en el presente no debería llevarnos a creer que no hay posibilidades en el futuro. Hay que buscar alternativas humanizadoras para atender a las necesidades de todos, lo interesante es avanzar en aspectos de trabajo para construir –desde un pensamiento creativo– horizontes esperanzadores.

⁷ Calvez, J. I. Necesidad del trabajo, ¿desaparición o redefinición de un valor?. 3ª. Ed. México: Edit. Losada, 1999: 3:250

⁸ Gorz, A. op. cit. pp. 105

El trabajador que se enfrenta a retos como la tecnología, puede ser motivo de insatisfacción, ya que para las personas no es operar una máquina si no enfrentarse a ella, pues esta exige rapidez, precisión y capacidades que sobresalen de las manos del propio trabajador, implicando con esto nuevos riesgos.

2.2 LA ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO (OCT)

Conviene recordar brevemente, las condiciones que hicieron posible en Norteamérica el nacimiento y difusión, de las teorías y experiencias en materia de la Organización Científica del Trabajo, en el periodo comprendido de 1880 y la Primera Guerra Mundial, el maquinismo había logrado anteriormente multiplicar rápida y substancialmente la productividad del trabajo industrial, pero aún así, la producción era insuficiente para cubrir la creciente demanda interna y las posibles exportaciones, esto incentivaba a que los trabajadores se sometieran a procesos laborales más intensos en donde había muchas maneras de ejecutar el mismo trabajo y para cada una de las operaciones existía también una gran variedad de útiles de trabajo más pesados.

Todo esto fue motivo para Taylor iniciar con el estudio y la aplicación de la Organización Científica del Trabajo (OCT), de las empresas buscando la eficiencia a nivel nacional, que no consistía solamente en la conservación de las riquezas naturales, si no el problema más grave que estaba dado en el derroche de trabajo humano, a causa de los errores, de la mala dirección e ineficiencia, pero la dificultad consistía en que los movimientos humanos que se ejecutan al azar, ineficaces o mal dirigidos, no dejan trazas visibles luego de que son realizados, a pesar de que son más importantes que los provenientes del derroche de los recursos naturales.

La Organización Científica del Trabajo (OCT), está solidamente fundamentada en la búsqueda de una economía de tiempo y su contribución al proceso de valorización del capital consista en brindar los elementos para reducir el tiempo de trabajo socialmente innecesario y así aumentar la eficiencia que puede lograrse incrementando la productividad del trabajo y su intensidad. Éste concepto encara mucho a lo que llamamos como plusvalía absoluta y plusvalía relativa. La primera se obtiene mediante la prolongación de la jornada de trabajo, que intensifica la explotación de los obreros. “El método de la plusvalía absoluta alcanzó su máxima difusión en los estadios iniciales del capitalismo, que predominaba en las empresas manufactureras.

Hoy, la burguesía monopolista procura obtener plusvalía absoluta recurriendo en gran escala a los trabajos realizados en horas suplementarias, estableciendo una jornada de trabajo extraordinariamente prolongada por la sobrecarga de trabajo que realizan los obreros.

Cuando la sobrecarga de producción aumenta, se incrementa el consumo de mano de obra por unidad de tiempo y por consiguiente, se eleva de modo absoluto la cantidad de trabajo sin retribuir al obrero, con ganancia para el capitalista.

El concepto de Taylor para poder lograr esto, estaba basado en el cambio mental tanto de los trabajadores así como del personal administrativo, en relación, a sus actividades y relaciones personales dentro del trabajo.

Sin embargo “Taylor decía que el objetivo principal de la dirección es obtener la máxima prosperidad tanto para el empleador como para cada asalariado, esa prosperidad máxima debe comprenderse en sentido amplio y no pensar solamente en los beneficios de la compañía y en los dividendos de los accionistas, si no en el perfeccionamiento de cada parte de la empresa, para que ella alcance su más alto nivel de excelencia, de la misma manera, la prosperidad máxima de cada asalariado no consista solamente en salarios más elevados que los usuales, si no en la posibilidad de alcanzar el más alto nivel de eficiencia. así, cada hombre se prepara para ejecutar el trabajo más difícil que sus aptitudes naturales le permiten. Pero para algunos empleadores su política consiste en obtener de sus obreros la producción más importante posible pagándoles lo menos posible”.⁹

Es en el inicio del capitalismo cuando surge la producción en masa, en donde las empresas se ven presionadas ya que el mercado de trabajo exige satisfacer sus necesidades lo que llevaba a contratar a más gente en las empresas, y es en éste momento, cuando aparece la revolución mental de los trabajadores, así como de los empresarios, pues ambas partes querían obtener la máxima productividad y con mayores ganancias, sin darse cuenta que sus intereses, iban por el mismo camino, y uno sin el otro no podía darse.

“Así aparece la Organización Científica del Trabajo representada por Frederik Winslow Tylor a quien se le consideró como el fundador de la administración del trabajo, quien innovó, nuevos y mejores métodos de trabajo”.¹⁰

Para Taylor era muy interesante estudiar cada uno de los procesos de producción, así como los movimientos que realizaban los trabajadores para evaluar en que momento la producción o el trabajador no cumplían con un proceso de producción eficiente, estableciendo, lo que ahora se llama “Lean Manufactory”, un proceso en el que se debe de cumplir con calidad y mayor productividad, en el menor tiempo posible, con menores recursos materiales y con el personal mínimo necesario de trabajadores, en donde éste debe aportar un beneficio al proceso, de no ser así no se justifica un puesto.

En sus estudios, se da cuenta que los obreros perdían mucho tiempo para realizar sus actividades o bien los realizaban de forma inadecuada, lo que implicaba demasiado tiempo en finalizarlas, ésto ocasionaba gran pérdida económica para los empresarios.

En la actualidad las empresas someten al trabajador a procesos complicados en los que muchas veces no se tienen los procedimientos de cada producto, y los trabajadores realizan sus actividades con capacitación enseñada por uno de sus compañeros, adquiriendo con esto malas técnicas y por lo tanto un

⁹ Neffa Julio Cesar. El proceso de trabajo y la economía de tiempo, contribución al análisis crítico de K. Marx, F. W. Taylor y H. Ford, Argentina: Edit. Humanitas,1990: 3:200.

¹⁰ Chávez Santillán Nora Patricia. Administración General, Colegio de Bachilleres, Escuela de la Administración Científica del Proceso. México: Edit. Leonel Bello Cuevas,2000: 1:100.

proceso deficiente, de mala calidad y con mucho desperdicio de recursos materiales así como tiempos improductivos.

Para Taylor, la mayor productividad solo está en la máxima capacidad y eficiencia de los hombres y las máquinas, pero con menores recursos, esto quería decir que la producción debía de obtenerse con el más pequeño esfuerzo de trabajo, así como de materias primas y recursos naturales y por lo tanto menores inversiones.

Para alcanzar este objetivo, se debía capacitar a los obreros así como a las direcciones para perfeccionarlos en la materia de su proceso, alcanzando su productividad.

El sistema de dirección científica de las empresas (OCT), sirve principalmente para economizar los procesos de producción sometiendo al trabajador a actividades menos riesgosas, enseñándoles a ser más eficientes y con menores cargas de trabajo.

Otro autor seguidor de los estudios de Taylor como Frank Gilbren,¹¹ identifica que el hombre tiende a trabajar de una manera lenta, fácil e insegura, gastando energía inútilmente, con periodos de vagancia y pérdidas económicas, por lo que deciden implementar medidas de capacitación y es después de numerosas reflexiones cuando los trabajadores deciden desempeñar sus actividades de manera más rápida y con calidad.

Como se puede observar el Taylorismo es una etapa, un momento histórico importante del movimiento o proceso general de división social y técnica, en donde se aplican políticas en cuestión a las fuerzas de trabajo, tanto para la parte productiva como la administrativa, pues se consideraba que con un cambio de actitud por parte de las personas, se obtenía mayor cooperatividad frenando la desconfianza y el odio por parte de los trabajadores hacia la empresa o bien de la empresa hacia ellos, convirtiéndose en amigos y no enemigos, marchando todos en la misma dirección y no en direcciones opuestas, con esto era posible aumentar considerablemente la remuneración a los obreros y al mismo tiempo los beneficios para la empresas, ése era el momento de la revolución que constituía el primer paso a la dirección científica del trabajo.

Para Taylor obtener una Organización Científica del Trabajo tenía que tener como base la buena relación de los empresarios con sus trabajadores, y de ahí partir para explorar los conocimientos mas exactos de lo que debían hacer cada uno de ellos, asegurándose que las actividades se aplicaran de la mejor manera posible y con calidad, así como disminuir los costos de producción, por otro lado, consistía en investigar la gran cantidad de ideas que tenían los trabajadores a cerca de su trabajo y cuales pudieran estar afectando la habilidad física del trabajador.

¹¹ Gilbren Bunker, Frank. Management and Administration. 7a. ed. New York: Edit. John Wiley & Son: 1980: 297.

En el mundo de los obreros siempre existirán ideas como: en la empresa no me comprenden, no les importo, no me toman en cuenta, creen que soy robot, no importa el trabajo que tenga y que no me guste, siempre y cuando tenga uno; estas ideas implican muchas veces que el trabajador no desempeñe sus actividades de una forma eficiente, pues las tareas monótonas e insatisfechas, dan como resultados productos ineficaces creando ambientes desagradables.

Taylor inicia su investigación fragmentando cada una de las tareas del proceso para evaluar los tiempos y movimientos propios que se requieren, también observaba las cualidades físicas y mentales que tenía cada trabajador, calificando su ejecución sensorial y motriz de cada uno de ellos, por otro lado trataba de obtener el concepto que tenían a cerca de su trabajo.

El estudio de tiempos y movimientos permitiría descubrir dónde se situaban aquellas actividades que no eran productivas consideradas como tiempo “muerto”, porque a pesar de ser remunerado no generaba valor para el empresario. Este estudio englobaba lo siguiente:

- 1.- La cantidad de trabajo que debía realizar una persona para terminar una tarea específica.
- 2.- Realizar un producto perfecto en donde el proceso y el método de fabricación se ejecuten de manera correcta, sin pérdidas de tiempo.
- 3.- A estos factores, se le unen otros como malos diseños del producto, métodos de producción ineficaces, deficiencias en la dirección del proceso, etc.

Con estos tres puntos se quiere plasmar que se entendiera el trabajo no solo las actividades físicas o mentales que realizaba la persona, si no también, todos aquellos tiempos, que el trabajador necesitaba para descansar y recuperarse. Pues en este método estaban incluidos periodos necesarios de ocio o reposo, por lo tanto, el contenido del trabajo de una tarea u operación no es solo el tiempo necesario para obtener el producto.

El diseñar mal un producto, ocasionaba más tiempo de producción, mayor consumo de materia prima, máquinas inadecuadas, desperdicio de mano de obra, la planificación de las tareas para los pedidos de los clientes, etc. ocasionaba pérdida de horas hombre, así como fatiga excesiva lo que obligaba a los trabajadores a tomar descansos más de los convenidos. Presencia de accidentes y enfermedades profesionales y con esto la interrupción de la producción y el aumento de ausentismo con costos directos e indirectos. Por lo tanto Taylor se dá cuenta que los tiempos esperados en las operaciones son muy superiores a los tiempos que él propone.

“Los mecanismos y técnicas Taylorianos más utilizados fueron:

- El estudio de tiempos y movimiento de las tareas manuales productivas o de tipo administrativo de carácter repetitivo, para identificar los movimientos inútiles, con el objeto de eliminarlos y de conservar los necesarios para que puedan realizarse en el transcurso de una jornada normal de trabajo y obtener así una remuneración adecuada.
- Asignación por anticipado de tareas específicas.

- La individualización de trabajo, oponiéndolo al trabajo grupal o en equipo, puesto que esto daría como consecuencia la disminución de la producción.
- La estandarización de las tareas para realizarlas, utilizando las máquinas y herramientas más adecuadas.
- La determinación de los tiempos de reposo necesarios para evitar la sobrefatiga, que repercutiría finalmente, en una baja de la productividad. ¹²

Cuando se realiza la contabilidad del tiempo de trabajo se observa que el contenido básico de trabajo, implica la existencia de tiempos muertos y por lo tanto baja productividad en los procesos, esto imponía a Taylor estudiar los tiempos y movimientos de los trabajadores.

El objetivo de sus investigaciones era el utilizar de una mejor manera las máquinas y las herramientas existentes, suprimiendo los tiempos innecesarios, ejecutar más eficazmente los procesos, aprovechar mejor la mano de obra y eliminar los movimientos innecesarios que consumen mucho tiempo dentro de la zona de trabajo. Esta economía de movimientos también fué utilizada primeramente por Frank Gilbreth, y está concentrada en; la utilización del cuerpo humano, la distribución del lugar de trabajo y el modelo de las máquinas-herramientas.

Los micro movimientos es decir, las operaciones de ciclo muy corto y que se repiten muchísimas veces, fueron estudiados desde hace mucho tiempo, por Frank Gilbreth mediante los 18 movimientos fundamentales de las manos, con o sin los ojos, indicando la actividad realizada y en su caso, las razones de la inactividad, esos movimientos fueron denominados theblig (o seas el nombre de Gilbreth a la inversa), cada uno de esos theblig tiene su símbolo, letra y color distintivo.

En sí el Estudio Científico del Trabajo, de los tiempos y movimientos, de la evaluación de tareas, son técnicas que permiten fijar objetivos de producción y programar el trabajo, cada trabajador, decía Taylor, debe tener asignada la cantidad y calidad de trabajo que deben proporcionar en una jornada, aunque ésto, se determinaba en función de los trabajadores de mejor desempeño, quienes eran seleccionados cuidadosamente por los administrativos, y quienes tenían como finalidad poner el ejemplo a los demás trabajadores, pero no era solo cuestión de interés de los empleadores puesto que también el obrero modelo trabaja con la más grande satisfacción si se le daba cada día una tarea definida, en un tiempo dado y que corresponde a una jornada normal de trabajo, por lo tanto él podía medir su propio progreso en el curso de la jornada y gozar de la más grande satisfacción cuando la había cumplido.

Se mencionan algunas técnicas para medir el trabajo como:

1. El muestreo del trabajo, que permite evaluar por medio de estadísticas el porcentaje en el que aparece una misma actividad, así como el tiempo real que se necesita de trabajo productivo y la medición de los tiempos muertos.

¹² Neffa Julio Cesar, op. cit. pp. 100

2. El estudio de tiempos consistía en registrar los tiempos y los ritmos de trabajo por proceso de producción y trabajador, para esto, se necesitaba de ciertos instrumentos como el cronómetro, un tablero de observaciones, calculadora, reloj con segundero, y videocámaras.

Para que estas mediciones fueran posibles, los procesos de producción eran descompuestas por periodos mas cortos, delimitando cada una de las tareas y movimientos, facilitando para el observador las mediciones y los análisis.

Los elementos necesarios para realizar una actividad de trabajo y obtener un producto, Taylor lo denominaba ciclo del trabajo, en el cual intervienen varios factores como los movimientos “repetitivos y constantes” los cuales nunca desaparecen en cada ciclo del proceso y tienen siempre la misma duración, por otro lado los “causales o variables” eran aquellos que no se realizan constantemente y su periodo va depender del tipo de producto que se esté elaborando, también intervienen los elementos “manuales” en donde el trabajador, utiliza directamente su fuerza física para elaborar el producto, mientras que los “mecánicos muchas veces requieren solo de una supervisión, pues el producto se elabora automáticamente por la máquina.

Con todos esto estudios, se pretendía generar un tiempo mínimo que dependería, del tiempo en el que el trabajador obtiene un producto sin esforzarse demasiado, calificándose como el mejor de sus compañeros, siempre y cuando, lo realice bajo los procedimientos y normas implementadas, pero para poder delimitar el tiempo se tuvieron que haber realizado varias horas de observación y darse cuenta del desempeño de cada uno de ellos y así determinar el trabajador con la suficiente inteligencia y aptitud física, así como la debida capacitación y experiencia para el trabajo que hace, al final de cuentas esto se reflejaría en los salarios, pues se estipulan que esos tiempos son fijados de manera tal que los trabajadores calificados ganen al menos entre 25 y 30% más de su sueldo con el horario mínimo de trabajo.

Pero para que esto fuera posible, Taylor se dio cuenta que para lograr esto, se tenían que considerar algunos aspectos como la complexión física de los trabajadores, no sería el mismo rendimiento de un delgado que un obeso, la fatiga en uno de ellos sería mayor, por lo tanto uno requeriría de mayor tiempo para descansar y recuperar las fuerzas, por otro lado factores relacionados con los puestos del trabajo como la carga física, las posturas, los diferentes riesgos, el uso de equipo de seguridad, si la tarea era al aire libre, el tipo de luz, las instalaciones, si existían factores como ruido, vibraciones, etc.

La evaluación de tareas es una técnica que permite delimitar tiempos y movimientos con la finalidad de obtener mayor producto en menor tiempo y con mejor calidad, no importaba quien lo realizara siempre y cuando fuese una persona lo suficientemente fuerte, capaz e inteligente para poder soportar la carga de trabajo, con esto se obtendría reducción de mano de obra, materia prima, simplificación de procesos y quizá mayores remuneraciones siempre y cuando se obtuvieron los mejores tiempos, por lo tanto, sería pagado según el tiempo estipulada.

En la actualidad los tiempos que se viven en el ámbito laboral han demostrado que aún las empresas más sofisticadas tienen fallas en sus procesos, lo cual podría indicar que el mejoramiento no siempre es un estado constante, si no se logra por un esfuerzo constante de las personas y se obtiene por decisiones bien organizadas y bien planteadas, este mejoramiento se irá desarrollando en ciclos, que irán creciendo poco a poco hasta solucionar el problema e ir formando sistemas de mejora para los procesos.

El más importante factor de mejoramiento de la productividad en una fábrica es enfocarse en el tiempo de proceso que obliga a los administradores a reducir inventarios, tiempos de preparación, tamaños de lote, además estimula el mejoramiento de la calidad, promueve una mejor distribución del layout, estabilizando los programas de producción y minimiza los cambios de ingeniería.

“De la Cerda José”, llama al tiempo de proceso como tiempo de ciclo, tiempo líder o intervalo de manufactura, pero hacer las cosas rápidamente no significa tener las máquinas más rápidas y sofisticadas, si no, significa tener una fábrica organizada de tal manera que los materiales se muevan”.¹³

Se tienen que buscar caminos, métodos, estrategias, herramientas y procesos que permitan el mejoramiento constante y para que esto se logre, se necesita de la intervención de una administración, ingeniería y psicología organizacional.

José de la Cerda, en su investigación realizada en una empresa mexicana durante el año 2004, estudia también los tiempos y movimientos de los procesos de producción así como la de los obreros y concluye que no existe una organización empresarial óptima y cuando se alcanza la excelencia, ésta no permanece por mucho tiempo, pues cada día existen cambios tecnológicos y mayores competencias que requieren de mayor demanda, por lo tanto, se tiene que estar en constante lucha para encontrar nuevas formas de producción y de mayor calidad.

¹³ De La Cerda Gastélum José. Los laberintos del mejoramiento. Guadalajara, Jal.: Edit. Iberoamericana, 1994: 1:245.

2.3 LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS MUJERES EN MEXICO

Es también en la época de la aparición del maquinismo, cuando la mujer se ve sometida a participar en la población socialmente productiva, aumentando considerablemente los riesgos de trabajo en virtud de la utilización de fuerzas ajenas a la muscular y al desconocimiento e inexperiencia de los que las utilizan.

En México los empresarios nacionales y extranjeros, han logrado manipular de muchas maneras la mano de obra barata y aumentar la productividad de sus empresas a través de varios mecanismos como: pagos inflexibles, prolongación e intensificación de jornadas laborales y la contratación de personal sin ninguna prestación laboral.

Las industrias maquiladoras surgen en México en el año de 1964, tras la suspensión del programa Bracero, con el objetivo de resolver una necesidad de la población trabajadora lo que implicaba dar empleo permanente a los trabajadores temporales (braceros), que cruzaban la frontera para trabajar en los campos agrícolas de Estados Unidos.

Las maquiladoras en los centros de trabajo implicaba, ensamblar, transformar y reparar algunos componentes destinados a la exportación, en aquellos tiempos la empresas gozaban de un régimen fiscal que se les permitía importar insumos sin pagar aranceles y exportar, pagando solamente un arancel que fue agregado en México, otro rasgo clave, en aquellos tiempos era aprovechar las ventajas competitivas que en este caso es la mano de obra barata de los mexicanos, mayoritariamente femenina.

Al finalizar el gobierno del Presidente José López Portillo, existían 585 maquiladoras en México, en 1983 un año después de haber iniciado su gobierno Miguel de la Madrid, expide el primer decreto para regular la operación de las maquiladoras en México, cuyos objetivos prácticamente siguen normando la legislación sobre las maquiladoras, crear empleos, integrar la tecnología a la industria nacional, capacitar a la mano de obra, distribuir el ingreso, el aprovechamiento de la capacidad industrial ociosa y la captación de divisas.

“77% de las maquiladoras se encuentran en los estados fronterizos de Baja California, Chihuahua, Tamaulipas, Sonora y Nuevo León. La región Norte del país se ha convertido en un gran polo de atracción para los mexicanos que buscan empleo, además las maquiladoras se encuentran desvinculadas del resto de la economía nacional, ya que solo usan el 2% de insumos mexicanos, lo interesante, es que a más de 30 años de establecida su operación no han favorecido al desarrollo industrial de México con bases tecnológicas propias, que pudieran asegurar el verdadero progreso, revertir los índices de pobreza y de migración hacia los Estados Unidos”.¹⁴

¹⁴ Andrea Comas Medina. op.cit. pp. 5.

Para sobrevivir, los trabajadores mexicanos no solo se han empleado en la economía informal o han aumentado sus niveles de emigración hacia los Estados Unidos, si no también se han tenido que emplear en la industria maquiladora de exportación y han tenido que cambiar incluso sus hábitos de vida, trabajar horas extras o varias jornadas muchas veces, ante el deterioro de los salarios y las prestaciones por parte de las empresas, obligados a aceptar contratos e imposiciones de trabajo inhumanos sin prestaciones de ley como lo es el pago por destajo, contratándose solo mediante acuerdos temporales y verbales, observando que cada vez más mujeres, jóvenes y niños trabajan para aumentar el ingreso familiar.

“Una de las formas que adquieren las empresas para implementar topes salariales es el pago por destajo, un sistema prohibido por la legislación laboral después del triunfo de la revolución mexicana, pero que ha reaparecido en las maquiladoras mexicanas, sobretodo en aquellas donde predomina el trabajo manual, estas prácticas ahora son aprobadas ya que permiten captar inversión extranjera, observando un aumento del 63% en 10 años, al pasar de 1,511,919 en 1991 a 2,464,224 en el 2000, en general la política del gobierno es dejar trabajar a las maquiladoras a puertas cerradas aún cuando se realicen en ellas operaciones peligrosas sin equipo adecuado que pongan en riesgo la salud de los trabajadores”.¹⁵

El modelo maquilador no es la solución económica de México, aunque las maquiladoras han ayudado parcialmente a resolver el problema del desempleo, sin embargo no han elevado el nivel de vida del pueblo. En los últimos 25 años, han sucedido grandes transformaciones económicas que han afectado profundamente el mercado laboral, se puede afirmar que en México la mayor participación de la mujer en todos los ámbitos y en particular en la actividad económica, es un fenómeno irreversible que sobresale desde los años 70, ya que la tasa de participación del conjunto de mujeres mayores de 12 años, pasó del 19% en 1970 al 36% en el año 2000.

Actualmente en nuestra legislación laboral, es penoso observar que las denominaciones de los derechos de los trabajadores son tan inespecíficos que muchas empresas han hecho uso de ella para poder manipular a su conveniencia la formas de contratación de los trabajadores, por ejemplo. “En la Ley Federal de Trabajo en su capítulo I de disposiciones generales, en su artículo 20, nos indica que una relación de trabajo es cualquiera que sea el acto y le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo es cualquiera que sea su forma o denominación, a aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

¹⁵ Zablubdozqui Gina. Women in business neo-liberalism, the cases of argentina, brazil, latin american studies association. Colombia: Edit. Littelton, 2003; 27:22.

¿Y que se entiende por jornada de trabajo? El capítulo II de la Ley Federal de Trabajo en su artículo 58, nos define como Jornada de Trabajo el tiempo durante el cual, el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, en su artículo 61 y 67, nos menciona que la duración máxima de una jornada será de 8 horas diurna, 7 horas el turno nocturno y 7 horas y media la mixta, las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

En el Capítulo V, de Salarios, en su artículo 83 y 85, nos indica que el salario puede fijarse por unidad de tiempo por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de esta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón en su caso proporcione para ejecutar la obra. La retribución que se pague será tal que para un trabajo normal en una jornada de 8 horas y dé por resultado el monto del salario mínimo por lo menos”.¹⁶

Con lo dispuesto en la Ley Federal de trabajo nos podemos dar cuenta que no se especifica la denominación de los contratos, por lo que de ahí parte la existencia de contratos a destajo, contratos por honorarios etc. Este tipo de contratos han sido manipulables por los empresarios, para no otorgar las prestaciones mínimas de ley y mantener al trabajador con tiempos muy cortos que no permiten antigüedad en el lugar de trabajo, sin embargo la ley establece que existen derechos irrenunciables de los trabajadores cuando están bajo una relación de trabajo de carácter subordinada, por lo tanto el tener este tipo de contratos sea la denominación que sea, no exime a los trabajadores de los derechos que por ley le corresponden, siempre y cuando se encuentre bajo el mando de una persona en un tiempo determinado, realizando un trabajo para él, otro de los factores que llama la atención y que no se especifica en la Ley Federal de Trabajo, es el tiempo máximo o mínimo que debe de tener un contrato de trabajo, pues esto dependerá de lo establecido por el patrón, solo se menciona que los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año, lo que permite en la actualidad la existencia de contratos hasta por 1 día, esto implica, que el trabajador no genere antigüedad y las indemnizaciones sean mínimas, finalmente también la ley establece la paga por unidad de obra, lo que también admite que los empresarios puedan no firmar un contrato laboral específico y solo se emplee al trabajador para realizar ciertas tareas o cantidades de trabajo y la paga sea por unidad de pieza, como lo es el contrato a destajo, todos estos factores como la manipulación de contratos, la paga por unidad de pieza, la falta de tiempos específicos, pueden ser motivos flexibles para los empresarios, lo que implica que el trabajador no cuente con un trabajo fijo, que sea sometido a horario y cargas de trabajo excesivos que impliquen muchas de la veces la pérdida de su bienestar físico y mental.

Llama la atención el hecho de que ni las políticas hasta ahora implementadas, ni la reflexión teórica han dado mayor importancia a las condiciones y medio

¹⁶ Ley Federal del Trabajo, Reglamentos y otras disposiciones conexas en materia laboral, México: Edit. Isef, 2003.

ambiente de trabajo, en consecuencia el tipo de organizaciones de trabajo y sus efectos sobre el bienestar y la vida de los trabajadores han quedado al descubierto al apoyar al sector informal, pues se corre el grave riesgo de reproducir condiciones de trabajo que atenten contra su salud y contra su seguridad, lo más grave de la situación es que los trabajadores del sector informal como se dice anteriormente carecen de mínima protección que otorga la ley, en el caso por ejemplo de un accidente laboral que ocasione la incapacidad física del trabajador, este quedará a merced de su propia suerte arrastrando consigo el futuro de su familia en los caminos de la mendicidad o la delincuencia.

Cada vez es más difícil asegurar a los nuevos trabajadores en un empleo estable, de tiempo completo y con contratos de duración indeterminada, en su lugar aparecen contratos de corta duración, trabajo a tiempo parcial, múltiples formas de empleo, de carácter precario como es el trabajo a destajo, favoreciendo los trabajos clandestinos y la economía no registrada como el trabajo doméstico, trabajo por cuenta propia, trabajo independiente, trabajo a domicilio, ocupación, empleo, empleo informal, empleo precario, empleo inestable, desempleo, no trabajo, etc. Abundan las denominaciones porque no hay una palabra que reúna en sí, todas éstas manifestaciones.

Al verse sometido el trabajador a este tipo de contratiempos laborales, la fuerza de trabajo toma otro giro muy sobresaliente, como es la participación de la mujer en la economía laboral, pues es ahora ella la que también juega un papel muy importante en la manutención de la familia, en el pasado, eran las jóvenes y solteras las que más participaban; sin embargo, día con día las mujeres de edades maduras, casadas y con hijos son las que han incrementado más su participación.

En determinados grupos sociales la madre trabaja para que el hijo alcance mayor grado de escolaridad y cuando le es difícil encontrar trabajo ya que su perfil no cumple con lo solicitado en las empresas, no le queda mas remedio que autoemplearse, como prestadoras de servicios en las casas, o colocando negocios pequeños.

“La fuerza de trabajo femenina que se incorporó al mundo del trabajo en América Latina, se adhirió a la producción de valores, al proceso de valorización del capital, con respecto a esto, las cifras son elocuentes, en 1970 había 35.8 millones de mujeres en los mercados laborales de nuestra región, ya significativas por su capacidad como productoras de valor. En el año 2000 ellas eran 75.3 millones de trabajadoras, cuyos mercados más grandes se encuentran en Brasil y México, con 26.1 millones y 13.3 millones de trabajadoras, respectivamente”.¹⁷

En los últimos años, la juventud puede iniciar la vida con formas de comportamiento diferentes a los de generaciones pasadas, se observa que la

¹⁷ Balderas Arrieta Irma, Sotelo Valencia Adrián. Super explotación y nuevos paradigmas de la organización del trabajo. La reestructuración del mundo del trabajo, Universidad Obrera de México, Escuela Nacional para Trabajadores. Morelia: Edit. Trillas, 2003: 34:185.

mujer cada vez más, se prepara de manera profesional para ingresar y enfrentarse a un mundo de trabajo, sin embargo se enfrenta a otro tipo de barreras propias del mercado como es la competitividad, las desventajas de la inexperiencia, el no tener una formación académica avanzada etc. Las mujeres que comienzan a trabajar a temprana edad ya no se retiran del mercado de trabajo después del matrimonio o del nacimiento de su primer hijo, como se veía en épocas pasadas, ahora la necesidad de contribuir al ingreso del hogar convierte a la mujer como una fuerza de trabajo para sacar adelante a la familia.

“Este incremento en la participación de las mujeres también tiene otros motivos muy importantes, como la búsqueda de la autonomía e independencia, la necesidad de tener un ingreso propio, la pérdida de empleo, la frustración ante la desigualdad que enfrentan en su carrera profesional, la flexibilidad de horarios para coordinar de manera adecuada el trabajo asalariado con sus responsabilidades como madre-esposa, la búsqueda de superación personal y la ausencia de oportunidades para acceder a un trabajo asalariado”.¹⁸

La situación de la mujer ha cambiado por diversas razones, ya no busca trabajar solo por razones económicas, tiene otros motivos; su mayor escolaridad y la reducción de la fecundidad le dan una ubicación en el mundo que la motiva a buscar otros horizontes, entre los cuales está el ofrecer su fuerza de trabajo, pero también es cierto que son aquellas con mayor oportunidad si se cuenta con un grado de escolaridad profesional que les permita tener acceso a empleos con prestación social de guarderías o porque sus propios ingresos les permiten contratar los servicios que suplen el trabajo doméstico.

Un papel importante que enfrenta la mujer dentro del núcleo familiar, es el grado de responsabilidad que ella tiene sobre la crianza de los hijos y la marcha cotidiana del hogar, siendo esta una limitante en su participación ya que tiene que buscar diferentes formas para compatibilizar su papel de trabajadora con el de ama de casa y madre, en ocasiones ambos papeles se cumplen simultáneamente como en el caso de trabajo a domicilio, cuando se les permite llevar a los hijos al trabajo o bien cuando se opta por mantener a los hijos en lugares como guarderías para cubrir parcialmente su papel, pero puede llegar un momento en que la mujer al no controlar su fecundidad a mayor número de hijos menor participación en actividades económicas.

De acuerdo a las tasas de trabajo por edad, en el caso de las mujeres se observa un incremento en todas las edades superiores a los 20 años, principalmente, en las edades centrales hasta los 60 años, pero a partir de esta edad se observa una caída en la participación principalmente en las áreas menos urbanizadas.

La participación cercana hacia el trabajo en un 100 %, sigue siendo la de los hombres en edades centrales, sin embargo la mujer aún tiene que asumir la responsabilidad de la educación de los hijos, la gerencia del hogar y en la

¹⁸ Zablubdozqui Gina. op. cit. pp. 3

mayoría de los casos, el trabajo doméstico, en consecuencia, su grado de participación en el trabajo, extradoméstico varía.

Las tasas por estado civil, en la población femenina las más elevadas se encuentran, entre las divorciadas y las separadas en un (63.6 y 72.6%, respectivamente), seguidas por las mujeres solteras (40.4%). En contraste, las mujeres casadas, viudas o en unión libre tienen una tasa de participación de alrededor del 30%. Debe destacarse que todas las mujeres, independientemente de su estado civil, registraron entre 1991 y 1997, un aumento en su tasa de participación laboral, como se puede observar en el siguiente cuadro:

(empleadores y trabajadores por su cuenta)	1991	1997	2000
Hombres	75%	70%	69%
Mujeres	25%	30%	31%
Total	100	100	100

Fuente: Desarrollado por Zabudovsky, G, con base en INEGI, encuesta Nacional de Empleo (áreas urbanas) 1991,1997,2000

“Este aumento de la participación de la mujer en el ámbito laboral muy probablemente se deba a la situación de desequilibrio marital que las obliga, a ser económicamente independientes. Los hogares dirigidos por mujeres en México se han incrementado en los últimos años, en 1997 el 19 %, de los hogares mexicanos eran jefaturados por una mujer, estos hogares se calculaban en cerca de cuatro millones en 1997 y en ellos residían alrededor de 14.2 millones de personas, en contraste 13.5 % de los hogares reunían esta característica en 1976 y 17.3% en 1990”.¹⁹

Así como existen grados de participación laboral por sexo, también las hay en el tipo de trabajo, más del 98% de la población femenina ocupada se encuentran en 11 de los primeros grupos ocupacionales, tales como: profesionales, técnicas, trabajadoras de la educación, directivas, artesanas y obreras, trabajadoras administrativas, comerciantes, vendedoras ambulantes, trabajadoras en servicios personales y trabajadoras en servicios domésticos.

Se ha visto que la participación económica de las mujeres en las zonas rurales es mas baja que en las urbanas, debido a que el campo de trabajo es más escaso, por lo que tienen que autoemplearse creando su propias microempresas y someter al resto de la familia para apoyo del negocio, muchas de la veces sin que se obtenga una remuneración económica para ellos, realizando trabajos a destajo, en lugares muy pequeños, con largas jornadas de trabajo etc., todo esto, con la finalidad de poder cubrir los gastos de la casa.

Las diferentes categorías de las situaciones del trabajo, se han extendido sobretodo en las zonas rurales, observando con mayor porcentaje a trabajadores asalariados y a destajo, que alcanza una tasa por encima del 7%,

¹⁹ Pedrero Nieto, Mercedes. Las condiciones de trabajo en los años noventa en México. Las mujeres y los hombres: ¿ganaron o perdieron?. Revista Mexicana de Sociología. Instituto de investigaciones sociales. 2003;4: 733.

aunque en las mujeres, es ligeramente menor (6.8%), esto se logra a expensas de una reducción de los patrones y de los trabajadores no pagados, lo que implica la participación de pequeñas empresas familiares sustentadas con pocos trabajadores pagados y sobretodo con mano de obra familiar, el resultado se manifiesta en que, de ocupar solo una tercera parte (36%) el trabajo subordinado pagado aumentó a más de la mitad (52%).

En las áreas más urbanizadas no aparecen contrastes tan pronunciados entre las dos diferentes categorías: las de asalariados y a destajo, ambas se mantuvieron cerca del promedio general (4.8% para mujeres y 3.7% para hombres), con un peso de los trabajadores a destajo menor al 10%, así que la categoría dominante fue la de asalariados, que en conjunto se mantiene en alrededor de 74%. Hay que señalar que sus condiciones de trabajo se han ido deteriorando, esto es parte de la flexibilidad del trabajo, es decir no se garantiza un salario fijo, si no que se paga por obra, aún cuando se ostenten con la categoría de asalariados, así los riesgos del mercado corren por cuenta del trabajador, el deterioro se confirma al observar la baja en las proporciones de quienes cuentan con seguridad social, ello significa la ausencia de cobertura en servicios médicos, guarderías para el cuidado de lo hijos pequeños y fondo de pensiones para jubilación entre otros.

Pero es interesante hacer notar, que la participación de la mujer en las zonas urbanas como empleador también se ha incrementado paulatinamente durante la última década, pasando del 14% en 1991 al 17% en el año 2000.

La mujer ha aumentado su participación en el mundo de los negocios, pues ya no solo es prestataria de sus servicios si no ahora forma parte de un grupo de empresarios: (véase el siguiente cuadro)

Fuerza laboral Masculina y Femenina por posición en el trabajo.

Posición en el trabajo	Total	Hombres		Mujeres	
Empleadores	962,528	795,795	83%	166,733	17%
Trabajadores por su cuenta	3,297,129	2,160,235	66%	1,136,849	34%
Trabajadores asalariados	12,089,677	7,976,112	61%	5,110,565	39%
Trabajadores a destajo	1,249,239	950,016	76%	299,223	24%
Trabajadores sin pago	691,458	235,347	34%	456,111	66%
Otros trabajadores	3,686	3,190	87%	496	13%
Total	19,290,717	12,120,695	63%	7,170,022	37%

Fuente: desarrollado por Zabludovsky, G., con base en INEGI, encuesta nacional de empleo (áreas urbanas), 2000.

“De acuerdo a la seguridad social la proporción de mujeres asalariadas van del 66% al 62%, en las áreas más urbanizadas, y de 42% al 39%, en áreas menos urbanizadas, aún cuando se mantenga o crezca la participación del trabajo asalariado sus condiciones de estabilidad y protección se han mermado, éste es un fenómeno que se presenta prácticamente en todo el mundo, por lo tanto, sobra decir que para las categorías no asalariadas la seguridad social es prácticamente inexistente”.²⁰

²⁰ Pedrero Nieto, Mercedes. op. cit. pp. 600.

El capitalismo encuentra cada vez más conflictos para producir valor o riqueza social, por eso recurre a la super-explotación del trabajo, que en tiempos pasados fue un mecanismo popularizado en los países subdesarrollados, hoy es la norma en los desarrollados; por lo tanto, el capitalismo, imposibilitado para producir valor, recurre a emplear, en un porcentaje mayor a mujeres que trabajan a cambio de los más bajos salarios y en condiciones precarias. Como; aumento de la intensidad del trabajo, prolongación de la jornada reglamentaria de trabajo y remuneración de la fuerza de trabajo por debajo de su valor.

Finalmente se seguirá observando que las mujeres incrementan su participación en el mercado de trabajo con mayor esfuerzo a pesar de los años de escolaridad. En la escala ocupacional, no se ha visto compensado por mejores retribuciones, por el contrario, se obtienen menos ingresos, por horas trabajadas.

“El aumento de la participación femenina en la actividad económica es el resultado de varios fenómenos: en parte la caída del poder de compra de la población pero también la monetarización de toda la economía mexicana, lo que antes se producía para autoconsumo en el hogar, ahora se compra, por ello se necesita más dinero”.²¹

²¹ Sotelo Valencia Adrián. La reestructuración del mundo del trabajo, superexplotación y nuevos paradigmas de la organización del trabajo. México: Edit. Itaca-Universidad Obrera de México-Escuela Nacional para Trabajadores, 2003: 4: 185.

2.4 INVESTIGACIONES DEL TRABAJO INFORMAL EN MUJERES DE INDUSTRIAS MANUFACTURERAS

Debido a la creciente importancia económica y social que en los últimos años ha adquirido el sector informal urbano en América Latina, los gobiernos y algunas instituciones privadas o no gubernamentales se han visto en la necesidad de realizar investigaciones, constituyendo hoy en día un tema de gran interés de las universidades y demás organismos relacionados con las ciencias sociales.

Pero ¿Qué es flexibilidad laboral?. Para Oscar Contreras²² se refiere a aspectos organizacionales y productivos como la capacidad para variar el volumen de producción, la versatilidad en las líneas para la combinación de diferentes productos, la capacidad para introducir nuevos productos con formas de utilización de mano de obra barata, el entrenamiento de un solo trabajador para realizar diferentes operaciones, así como también a ajustes salariales y horarios de trabajo en función de la productividad, con la finalidad de despedir a los trabajadores de acuerdo a las necesidades de la producción.

“El asunto central es adaptar la fuerza de trabajo a las nuevas condiciones de un proceso productivo reorganizado con innovaciones tecnológicas. El control de la fuerza de trabajo podrá asumir diversas formas de flexibilidad según se trate de adaptarla en su uso y en su ingreso, así se puede hablar de una flexibilidad numérica cuando se alude entre otros fenómenos a las nuevas prácticas de contrataciones y despidos, de la extensión y ordenación del tiempo de trabajo, de externalización y subcontratación, de una flexibilidad salarial a los movimientos de los beneficios empresariales.

Estos cambios organizativos en la relación laboral actualmente se acompaña, por una tendencia entre las empresas a despegarse de convenios colectivos para convertirlos en convenios de empresa y a individualizar la retribución de sus trabajadores”.²³

A continuación se presentará, una investigación realizada por la Universidad de los Andes en Mérida²⁴, la cual se llevó a cabo durante dos años, cuyo objetivo fue el diagnóstico de las características y las formas de funcionamiento de algunas áreas del sector informal en las Ciudades de Mérida, Ejido y Tabay. Dicho estudio incluyó pequeñas empresas productoras de alimentos, textiles, calzado, metal-mecánica y madera, en segundo lugar se investigó también algunos talleres que prestaban servicios de reparación de artefactos eléctricos y línea blanca.

²² Contreras Oscar F. Los estudios a cerca de la flexibilidad laboral en México: algunas observaciones críticas. Estudios sociológicos. 2000; 18: 11.

²³ Cuellar y Mariano Noriega Ricardo. Modernización condiciones de trabajo y salud. Trabajo y Salud. Universidad Autónoma de México Metropolitana, Unidad Xochimilco.1996; 4: 11.

²⁴ Mailer Maite. El proceso de trabajo condiciones y medio ambiente en el sector informal urbano en el área metropolitana de Mérida. Revista de Economía. Universidad de los Andes, proyectos de investigación. 1999; 9: 105.

Se llevó a cabo el estudio de 17 empresas distribuidas en 4 ramas de actividad; a) cerámica y artesanías diversas; b) madera, vidrio y acrílico; c) metal mecánica y electricidad y d) calzado y textiles, dichas empresas tienen una antigüedad de funcionamiento en el mercado laboral entre 1 y 5 años, siendo el promedio general de 2.4 años, son empresas muy pequeñas de no más de 4 trabajadores que producen mayoritariamente para el mercado local, sobretodo para el que gira en torno al turismo puesto que es en las épocas de temporada alta cuando funcionan a plena capacidad, debido al incremento en su demanda, con frecuencia constituyen, si no la única, sí una fuente importante del ingreso familiar, dando empleo a varios de sus miembros a la vez, los lugares de trabajo son precarios, cuentan con un espacio mínimo y a menudo invaden una buena parte de la vivienda de habitación de la familia, sin embargo la localización del proceso de trabajo difiere según sea la rama de actividad a la que se dedica la empresa, las empresas de cerámica y textiles, por ejemplo, se localizan con frecuencia en la casa de los propietarios, pero las de metal mecánica, electricidad y calzado, funcionan en locales independientes, el espacio ocupado, en gran parte de los casos, resulta insuficiente, sobretodo cuando se trata de la vivienda familiar, de ese modo el proceso de trabajo genera diferentes riesgos, no solo para los mismos trabajadores, sino para las demás personas ajenas a la empresa pero que conviven prácticamente dentro de ella.

El total de trabajadores que intervinieron directamente en el proceso productivo de toda la empresa, fueron 55 trabajadores, 28 de ellos hombres (50.90%) y 23 mujeres (41.80%) y 4 niños (7.20%). Se trata de una población joven cuya edad promedio es inferior a los 35 años.

**CONDICIONES DE TRABAJO
SISTEMA DE REMUNERACIÓN EN LA EMPRESA INFORMAL
AREA METROPOLITANA DE MERIDA 1991**

Rama de Actividad	Numero de Trabajadores	Remuneración por Jornada	Remunerados a Destajo
Cerámica y Artesanías	26		26
Madera, Vidrio y Acrílico	10	3	7
Metal Mecánica y Electricidad	9	2	7
Calzado y Textil	10		10
TOTAL	55	5	50

Fuente: IIES/CDCHT

De un total de 55 personas empleadas en las 17 empresas estudiadas, solo 5 afirmaron recibir un salario por jornada de trabajo, lo que equivale al 9.10% del total; el resto, 90.9% recibían ingresos dependiendo del rendimiento y la producción requerida.

En este trabajo se menciona, que los procesos de trabajo en las empresas informales se caracterizan por su escasa complejidad, la materia prima básica se transforma prácticamente sin utilización de componentes adicionales, es común que todos los trabajadores intervengan en cada una de las etapas del proceso, estableciendo una división restringida del trabajo.

Los aspectos relacionados a la duración del tiempo de trabajo estaban debidamente reglamentados en la ley, la jornada diurna no podría exceder de 8 horas diarias, es decir 44 horas por semana, aunque pudiera establecerse una jornada de 9 horas pero en ningún momento sobrepasaba el límite señalado de horas por semana, la jornada nocturna tampoco podía exceder de 7 horas diarias y 40 horas por semana, con la salvedad de que en el caso que exista una jornada mixta está no podrá ser mayor de 7 ½ horas o 42 por semana.

Los periodos de descanso, alimentación y vacaciones en ningún caso estaban estipulados, por lo general, se tomaba una hora de comida por la noche o en el día de acuerdo a la jornada pero esos intervalos podían desaparecer si el trabajo así lo requería, las vacaciones tampoco estaban previstas solo se tomaban 8 días de descanso en promedio entre navidad y año nuevo.

La forma de remuneración más común en esas actividades era el pago por rendimiento o destajo, no existía ningún tipo de contratación y los ingresos dependían exclusivamente de las variaciones en la demanda del producto que fabricaba la empresa; ninguno de estos trabajadores recibía beneficios adicionales, por lo cual el ingreso que percibían, cualquiera sea la modalidad del mismo, estaba destinado a cubrir todos los costos de sobrevivencia diaria, incluyendo a las demás personas- niños y otros familiares que pudieran estar a cargo del trabajador.

Las forma de contratar a la gente se llevaba de manera verbal, sin exigencia de requisitos más allá de poseer cierto nivel de experiencia en la rama y una edad determinada, de acuerdo a la destreza, los riesgos y la responsabilidad que requería el puesto.

En este caso, las empresas de cerámica y artesanías contaban con un total de 23 trabajadores fijos y solo 3 temporales, en metal-mecánica y electricidad, 7 fijos y 2 temporales y, finalmente, en calzado y textiles, de los 10 trabajadores empleados en total, 9 estaban de manera permanente. La forma de remuneración más común en estas actividades es el pago por rendimiento o a destajo. Al realizar el cálculo, el ingreso mensual promedio arrojó como resultado cifras cercanas al salario mínimo vigente, el cual no especifica la autora Mailer Maite. Este ingreso debía cubrir no solo las necesidades básicas de vivienda, alimentación, vestido, etc., si no también las de educación, salud, transporte, recreación y descanso, las encuestas ofrecieron también la información que indica que ninguno de los 55 trabajadores en cuestión cotizaban al Seguro Social, respondiendo todos, sin excepción, que en caso de un accidente o enfermedad, solo podrían recurrir a los servicios de salud pública.

En éste estudio, también se tomaron en cuenta los agentes físicos del medio ambiente estrechamente vinculados a los procesos de trabajo, a los que estaban expuestos los trabajadores, entre ellos se encontraron: ruido, temperaturas elevadas, mala iluminación y humedad.

La investigación en este sentido, ofreció los siguientes resultados: En lo referente a los niveles de ruido, en 9 de las 17 empresas, fue considerado por

sus trabajadores como normal, mientras en las 8 restantes, las maquinarias en funcionamiento producían un ruido molesto. En cuanto a la temperatura, en 7 empresas, las cuales no se especifica, ningún elemento del proceso de trabajo alteraba a los trabajadores, considerándolo como normal, en otras 7 empresas que tampoco se especifica en el estudio, había cierta alteración, permaneciendo en un nivel aceptable, pero en tres empresas de la rama cerámica y artesanías, la temperatura era insoportable al poner en funcionamiento los hornos y sin especificar mayores datos, el 76.47%, de los casos la iluminación, fue considerada suficiente, porque se utilizaba iluminación natural o artificial en las horas de trabajo nocturno. Solo en 4 empresas se observó que la iluminación resultaba deficiente. El problema de la humedad no revistió caracteres preocupantes y no se observó que las instalaciones estuvieran seriamente dañadas, no obstante lo anterior; únicamente en 5 de las empresas puede afirmarse que la humedad fuera abundante.

En este estudio, se trató de obtener información a cerca de los problemas de salud de los trabajadores, sin embargo no se contó con información médica fidedigna que pudieran constatar alguna afirmación, a cerca de los daños que pudiera relacionarse con los factores de riesgo existentes.

Los agentes químicos que contenía la fabrica de cerámica fueron: feldespato, sílice, óxido de zinc, magnesio, carbonato de bario, óxido de hierro, cobalto, cobre, níquel, acrílicos, esmalte y lacas concentradas. En la fabricación de objetos de madera, vidrio y acrílico, se utilizaban, pinturas, solventes, gasolina, kerosén, plomo y estaño. En las empresas metal-mecánicas y electricidad, se encontraron: aluminio, gasolina disolventes, pinturas, polvillo de hierro, esmaltes y estaño con plomo. En la fabricación de calzado y textiles el uso de tóxicos es menor, predominando las pinturas, tintes y disolventes.

Todos estos elementos, a largo plazo, causan problemas de salud en los trabajadores. El uso de arcilla se ha relacionado con problemas de artritis, el sílice que se utiliza en la fabricación de cerámica, vidrio, pinturas, produce la enfermedad conocida como silicosis que afecta directamente a los pulmones con dificultad respiratoria y restricción pulmonar. El níquel encontrado en las refinerías llega afectar los centros nerviosos respiratorios, circulatorios, provocando asma y cáncer; El magnesio produce dos síndromes clínicos conocidos como la neumonía mangánica y el síndrome neurológico. Así sucesivamente podemos encontrar que cada uno de los elementos con los que trabajan estos obreros en cada una de las empresas, manejan sustancias nocivas para su salud. En el estudio ninguna de las personas entrevistadas adujo presentar síntomas de alguna enfermedad que pudiera relacionarse a los tópicos anteriores, salvo en los casos de algunas mujeres que trabajaban la arcilla quienes manifestaron sentir dolores en los brazos y cambios frecuentes de temperatura corporal.

En cuanto a la seguridad de los locales, ninguna de las 17 empresas tenía el equipo mínimo para caso de incendios, a pesar de la acumulación de sustancias inflamables en la mayoría de ellas; apenas 4 tenían la disposición material de primeros auxilios en caso de que se produjera algún accidente.

“En las condiciones antes escritas un trabajador informal está permanentemente sometido a presiones y angustias como consecuencia de la inestabilidad económica que le rodea, lo que bien puede reflejarse en un comportamiento laboral y convertirse en una amenaza para su integridad física y la de los demás trabajadores al manifestarse la falta de concentración, preocupación constante e irritabilidad.

Un trabajador informal, por ejemplo, tiene vedado el acceso a la adquisición de una vivienda, de un automóvil o de cualquier otro bien que requiera trámites legales, incluyendo el crédito formal, pues no posee ninguna garantía que ofrecer, ni siquiera una constancia de trabajo o ingresos que tenga validez, pues la mayoría de esas empresas no están registradas legalmente, dados los costos que ello implica”.²⁵

Una de las características esenciales de los mercados de trabajo industriales en la actualidad es la segmentación que realizan de acuerdo al género de la población trabajadora, que va a depender de diferentes condiciones laborales, un segmento primario masculino, con puestos estables, relativamente bien remunerados y con posibilidades de crecer dentro de la empresa y un segmento secundario, femenino, con contratos inestables, escasa calidad en el lugar de trabajo y mal remunerado, esta segmentación se debe a que las mujeres al entrar en el mercado, el aporte económico indirecto hacia el proceso de producción es mucho menor que el de los hombres, ya que adquieren menor experiencia debido a que su vida laboral se ve truncada en una etapa de su ciclo vital, muchas de la veces su dedicación familiar provoca una participación intermitente en el, por lo tanto los empresarios prefieren contratar hombres o mujeres dependiendo el puesto y del grado de compromiso que se requiere, penalizando con peores contratos a la mujeres con el argumento de su mayor ausentismo laboral y rotación en el puesto de trabajo, al abandonarlo.

En base al párrafo anterior, una investigación realizada por Luisa Muñoz ²⁶, detalla como fue dividido el trabajo en las Industrias Marítimas desde 1870 hasta 1936. Este estudio es realizado en una Industria de conservas de pescado, en la que predomina la contratación informal del sexo femenino. Las obreras conserveras solo mantenían contratos de trabajo implícitos y verbales, raramente vieron en sus manos un contrato o una nómina. Para los empresarios era tener un buen taller, con la certeza de que el trabajo femenino era fácil de conseguir, los contratos de trabajo eran flexibles en su duración pues solo se contrataban para dos o tres jornadas a la semana esto en función de las necesidades de la actividad industrial, lo que permitía a los empresarios controlar los salarios.

Existía un grupo de mujeres que trabajaban para la transformación de sardinas denominadas como “las trabajadoras diarias”, quienes se caracterizaban por ser las más productivas y menos conflictivas, las demás componían el sector

²⁵ Maite Mailer. op. cit. pp. 89

²⁶ Muñoz Abeledo Luisa. Los mercados de trabajo en la industria marítima de Galicia, una perspectiva histórica 1870-1936. Departamento de economía, trabajo en tesis, Universidad Autónoma de Barcelona, 2002: 5: 87.

de trabajadoras eventuales que solo eran llamadas cuando la productividad de la empresa aumentaba.

Al no haber suficiente pesca, se imponía el descanso a las trabajadoras eventuales, esta inestabilidad laboral ocasionaba que las trabajadoras complementaran sus ingresos económicos con otro tipo de trabajo, como el trabajo doméstico, cuidado de huerto, etc., otra de las circunstancias que las afectaban eran las circunstancias familiares ya que cuando las obreras casadas tenían niños pequeños no podían acudir a la fábrica cuando eran llamadas a menos que contratasen asistencia en el cuidado de los hijos y sus contratos podían tornarse más precarios.

En un mercado segmentado como el de la conserva las trabajadoras eventuales se encontraban legalmente desprotegidas en caso de incumplimiento de contrato o despido, pues por una parte no tenían derecho a cobrar la mesada de aviso, es decir un mes de salario en caso de ser despedidas, por otro lado su trabajo era irregular y muchas veces no llevaban un control estricto de las horas trabajadas, las obreras perdían generalmente sus juicios por impago de jornales, al carecer de pruebas documentales o de una adecuada defensa, este último también sucedía en las reclamaciones por impago de jornadas extras, pues algunos encargados anotaban en los libros un menor número de horas realmente trabajadas por las obreras, esta débil posición de las mujeres conserveras en los juicios civiles empeoraba cuando no llevaban abogado defensor y no estaban afiliadas a un sindicato, en cuyo caso no había duda de que la empresa ganaría el pleito.

Desde los inicios del sector de conservas y a lo largo del primer tercio del siglo XX, los empresarios dieron contratos formales a personas del sexo masculino, mientras que el sexo femenino constituyó mano de obra barata, a excepción de las trabajadoras denominadas diarias, que también formaban un núcleo estable.

Los cambios legislativos, junto con la negociación sindical fueron modificando los contratos laborales, con mejoras en las condiciones de trabajo. Los mismos empresarios diseñarían las normas básicas de trabajo, a través de los reglamentos internos de las empresas, siendo los peores puestos de trabajo las jornaleras con contratos eventuales, por lo que a finales del siglo XIX y 1913 se crean algunas sociedades obreras en Vigo y otras comarcas cercanas, las más comunes eran las masculinas y no las femeninas.

Ante el avance del sindicalismo obrero, los empresarios arremetieron, en primer lugar, contra la unión obrera más relevante, despidiendo a aquellos afiliados a ella, posteriormente los fabricantes de la Ría de Vigo, firmaron acuerdos laborales con las que pretendían someter la mano de obra a la disciplina de la fábrica y que empeoraban las condiciones de trabajo, siendo el detonante de esta decisión la creación de una sociedad obrera femenina que contaba con unas seiscientas asociadas, no obstante, los fabricantes no estaban tan preocupados por la asociación de las obreras, pero si de los soldadores que se convirtieron en sindicato, pues se había comprobado que eran trabajadores conflictivos en los países vecinos de Francia y Portugal, por

lo tanto los empresarios se niegan a entablar negociaciones por lo que para los fabricantes era mejor echarlos de la empresa, de acuerdo a esto, los obreros de ambos sexos reaccionaron unidos a finales de 1899 contra el nuevo reglamento de trabajo, optando por no trabajar en las fábricas hasta la retirada del mismo, proponiendo, además, mantener un paro general al que se uniesen otros oficios.

Las principales demandas obreras eran las siguientes: el reconocimiento por parte de los fabricantes del derecho de asociación, intervención de las sociedades obreras en las cuestiones que afectasen al trabajo de las fábricas, la derogación del reglamento, la admisión de todos los obreros parados, el descanso dominical, que la jornada de trabajo fuese igual para hombres, mujeres y niños y por último, la reducción de las horas extras, las demandas obreras no se cumplieron en su totalidad pero hubo algunas mejoras en la retribución de los festivos, pues se abonaría jornal y medio de hombres mujeres y niños, las horas de trabajo nocturno serían como un cuarto de jornada y se equiparía la jornada laboral por sexos.

Al ver los empresarios las constantes demandas de los trabajadores recurrieron a sustituir la mano de obra conflictiva y a eliminar las asociaciones buscando obreros de otros lugares, esta estrategia no tuvo éxito porque la unión obrera, aún sin estar formalmente consolidada, funcionaba en la práctica, finalmente se resolvería gracias al arbitraje del gobernador civil, quedando reconocido el derecho de asociaciones por los fabricantes que admitieron a los obreros federados.

Después de la huelga, el sindicalismo se robustecía en Vigo mientras el femenino caía, la asociación de mujeres conserveras fue efímera, desapareciendo en 1900 y no volvió hasta la segunda década del siglo XX, aunque las mujeres apoyasen a los obreros soldadores en alguna huelga, esta escasa conflictividad femenina se debió en parte a que las obreras quedaron relativamente contentas con la implementación de la remuneración a destajo, que preferían al jornal, pues tenían la idea de que aumentarían sus ingresos si el ritmo de trabajo era intenso.

Los empresarios pretendían eliminar los sindicatos de soldadores y así evitar que se elevasen los salarios, factor clave en la competitividad del sector, a la vez que imponían sus condiciones de contratación, reemplazando este grupo de trabajadores por mano de obra barata, adolescentes y mujeres, capaces de manejar la maquinaria de los talleres de envases.

Los obreros denunciaban incumplimientos de contrato o de la legislación laboral en los recién creados Tribunales Industriales de Trabajo, pero prefirieron la acción directa y no la intermediación estatal, recurriendo a la huelga como instrumento de presión contra los patronos, antes que al tribunal, pues este resolvía más bien disputas individuales que colectivas.

En la segunda década del siglo XX, predominó la tendencia a la confrontación, rompiéndose fácilmente los acuerdos parciales entre patronos y obreros, la negociación colectiva no fue regular ni estuvo extendida y aunque las

relaciones laborales estaban controladas por el Estado, mediante el Instituto de Reformas Sociales o los tribunales industriales, su operatividad en muchos casos fue nula.

Más que la huelga, el arma de lucha social obrera utilizada era el boicot a los empresarios que no aceptaban las reivindicaciones de los obreros de oficio y que por lo tanto no podían contar con el aval del sindicato correspondiente que era para los consumidores la garantía de prestigio, por ello es que para hacer frente a esta restricción, desde mediados del siglo XIX, se busca intensificar la mecanización para intentar reducir el trabajo obrero a un simple ejercicio de vigilancia y destreza, susceptible de ser fácilmente sustituible, de esa forma la progresiva supresión del trabajo calificado reduciría los costos de fabricación y aumentaría el ritmo de producción, ya que las máquinas trabajan de manera más rápida y regular, sin fatigarse, pero para ello había que asegurarse de poder disponer de mano de obra subordinada y disciplinada, cosa difícil, más sin embargo el trabajo de las mujeres podía reunir fácilmente esas condiciones con lo cual su uso sería mas rentable que el de los hombres de oficio.

Los trabajadores especialmente manuales, no calificados y precarios, son los que corren mayor riesgo de enfermar, un interesante estudio hecho por la Universidad de Michigan²⁷, examinó a más de 2,000 personas del sexo masculino, pertenecientes a 23 profesiones, encontrando que profesionales y empleados, se diferenciaban de los trabajadores manuales en tres importantes factores de estrés; volumen de trabajo alto y variable, responsabilidad respecto a otras personas, complejidad de las tareas y necesidad de concentración, entre los trabajadores manuales diversos factores de estrés se relacionaron con la mala salud: la incertidumbre acerca del empleo en el futuro, la utilización insuficiente de la capacidad, la ambigüedad de las funciones y la falta de complejidad del trabajo, además de estos factores, podríamos mencionar una larga y conocida lista de condiciones laborales que perturban la subjetividad: horarios prolongados y trabajo por turnos, trabajo monótono y aburrido, riesgo de accidentes, etc.

Otro estudio realizado en Québec por Berman Silva²⁸, permitió evaluar retrospectivamente, en un lapso de treinta años, la importancia de la remuneración por trabajo a destajo (por rendimiento y por hora), en relación con la salud y el proceso de envejecimiento prematuro.

La población estudiada estaba formada por personal femenino la cual manejaba máquinas de coser, (se trata de 800 pequeños talleres), entre 1995 y 1998, tenían una edad de 45 a 75 años y habían trabajado como operarias en la industria de vestir por lo menos 5 años, 1,000 horas por año o más, la investigación incluyó a 800 personas, utilizando el cuestionario y el procedimiento de encuesta Salud Canadá.

²⁷ Btawi Kalimo, R, Cooper, C. Factores psicosociales en el trabajo. Investigación en Salud, OMS. Ginebra. 1988; 87: 47.

²⁸ Berman, Silvia. Condiciones de trabajo y salud , trabajo precario y salud mental, Revista médica. Buenos Aires, Argentina, 1995; 2: 64.

Se eligió la tasa de incapacidad permanente severa, en el que se incluye a todas las personas impedidas para ejercer su actividad principal, en el curso de los últimos doce meses.

En la industria canadiense de la indumentaria pueden distinguirse dos categorías de empleo. las operarias que ocupan un puesto completo y cosen toda la indumentaria, o aquellas que solo hagan determinadas costuras, trabajo fragmentario y repetitivo, hay dos formas de pago, por rendimiento, en función de la cantidad de piezas o ropa que se cose en una jornada o en una semana, con las restricciones de tiempo correspondiente, la otra es el pago por hora por tareas idénticas.

Enfermedades encontradas	Por Hora	Por Rendimiento	Total
Enfermedades Artríticas y Osteoarticulares	1	30	31
Enfermedades Cardiovasculares	4	18	22
Enfermedades Mentales	1	6	7
Otras	13	88	101

Fuente: Vecina, Ninet, Brisson: El envejecimiento prematuro de las obras de la industria de la indumentaria Piette-Conicet, 1993.

En esta investigación, se determinó que el riesgo de incapacidad severa permanente, es dos veces más elevado entre las ex-operarias remuneradas por el rendimiento que entre las remuneradas por horas, con riesgo nueve veces mayor de enfermedades artríticas y osteoarticulares.

Los autores expresan que se tiene el derecho a concluir que los problemas de salud tienen relación con alguna forma de presión en el rendimiento asociada al modo de remuneración, es posible que haya un efecto sinérgico o combinado de la presión en el rendimiento y de la obligación postural, es decir que el trabajo por rendimiento agrava la carga de trabajo físico y mental de las obreras.

2.5 SALUD, ENFERMEDAD Y TRABAJO

El trabajo como factor patógeno fue reconocido científicamente desde la época de Ramazzini, quien a comienzos del siglo XVII, sienta las bases de la patología de las profesiones.

Las peculiares condiciones socioeconómicas de América Latina, con su distorsionado y desigual desarrollo económico e industrial, marca una evolución dispareja en lo que a salud de trabajadores se refiere, pero para poder entender esta relación es necesario tener el conocimiento base de lo que es Salud.

“De acuerdo a la OMS en 1948, “Salud”, es un estado de bienestar físico, mental y social y no meramente la ausencia de enfermedad o dolencia”.²⁹

“La salud es un estado relativo de equilibrio entre la forma y funciones del organismo, que resulta de su adaptación dinámica a las fuerzas que tratan de perturbarla, no es una interacción pasiva del organismo y las fuerzas que actúan sobre él, sí no una respuesta activa de aquel, procurando su adaptación”.³⁰

“Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), salud es promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; con la finalidad de disminuir el daño causado a su salud por las condiciones del trabajo.

Protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud, colocar y mantener al trabajador en un empleo conveniente a sus aptitudes fisiológicas, en suma, adaptar el trabajo al hombre y no el hombre a su trabajo”.³¹

El estudio de la relación, salud, enfermedad y trabajo, ante los cambios provocados por la flexibilidad laboral, se ha convertido en un reto para las organizaciones de investigación, bajo la presión de grandes cambios de todo tipo, pero en especial de las formas de producción y circulación de la fuerza de trabajo.

En la etapa del feudalismo, aparecen los oficios profesionales y con ellos nuevas enfermedades, era muy común, escuchar frases como: “es sordo como campanero”, “tiene tórax de zapatero”, pero aún se destacaban los artesanos, ya que éstos tenían el control sobre su propio trabajo, determinaban el ritmo y

²⁹ Robert Beaglehole. Epidemiología básica, organización panamericana de la salud. Washington: Edit, Paltex, 1994: 2:13.

³⁰ Álvarez Alva Rafael. Salud pública y medicina preventiva. 3ª. Ed. México; Edit. Manual Moderno, 1991: 1: 341.

³¹ Palacios, Martha Edilia. Salud-Enfermedad y trabajo, trabajo en tesis, Unid. temática salud en el trabajo. México; 1987:10.

la intensidad con la cual trabajar, cuanto duraría la jornada y algo de suma importancia, que producían.

A mediados del siglo XVIII, se dan cambios económicos, políticos y sociales que permiten el surgimiento del capitalismo, durante esta época los campesinos son despojados de sus tierras, de los instrumentos de trabajo, de la iglesia y surge el invento de la máquina de vapor, que permitió disminuir el tiempo de trabajo necesario para la elaboración de los productos, aumentando la productividad y las ganancias.

Al surgir la máquina de vapor, inicia una revolución de trabajo convirtiendo a miles de trabajadores libres, en trabajadores serviles, la existencia del capitalista era quien tenía los medios de producción y el dinero necesario para emplear a un gran número de obreros.

La primera forma en la que se organizó el trabajo, fue llamada cooperación simple, que consistía en emplear a varios artesanos colocarlos dentro de un taller o local, dividirlos por grupos y cada grupo realizaría una actividad específica, durante un tiempo determinado. Sin embargo, el control sobre como realizar su trabajo aún lo tenía el artesano, pues él era el único que sabía como hacerlo, mientras que el dueño de la empresa organizaba el capital y supervisaba las actividades, pero al aumentar las demandas de trabajo se ve obligado a aumentar las horas de jornada, disminuir los salario y obtener mayores ganancias.

La cooperación simple y la manufacturera, fueron las primeras formas de organizar el trabajo en el capitalismo, en México aún existen esos procesos de producción, tal es el caso de los pequeños talleres de costureras, en donde los principales recursos para aumentar las ganancias son el prolongar la jornada de trabajo y el pago de bajos salarios.

Al aumentar las demandas de trabajo y la forma de operar de éste tipo de industrias, aparecen las primeras enfermedades de trabajo, producidas por un gran esfuerzo físico con alto gasto de calorías y tiempo insuficiente de descanso, provocando gran fatiga y desgaste prematuro, lo cual se expresaba en una corta esperanza de vida, de tal forma que los obreros vivían entre 35 y 40 años.

Esta situación favorece el desarrollo de la ciencia y la tecnología, conocida como la Revolución Industrial, en la que se inicia el maquinismo y se incorporan una serie de inventos a la industria, se introduce la máquina de gas, se adapta la electricidad a la industria, se aplica la transformación de energía eléctrica en mecánica y los trabajadores solo se encargan de vigilar que todo esto funcione adecuadamente.

El maquinismo representó entonces, una nueva forma de organizar y dividir el trabajo, en la que se hizo más evidente la separación entre quien pensaba lo que iba a producir y quien lo producía, obteniendo con esto, plusvalía.

El término plusvalía hace mención a la ganancia obtenida por la fuerza de trabajo del empleado, mas el plus agregado al mismo. Esto quiere decir “el excedente de valor que el obrero crea más allá del valor de su fuerza de trabajo”.³²

De esto se desprende el origen de la plusvalía absoluta; que se refiere al aumento de la jornada de trabajo, así como al incremento del ritmo de trabajo que impone la tecnología, para poder cubrir las demandas establecidas de productividad.

Otra forma de obtener un beneficio de la fuerza laboral surge a consecuencia de disminuir el tiempo de trabajo necesario, pero aumenta el tiempo de trabajo adicional, como resultado del crecimiento de la productividad. La duración de la jornada no varía, pero sí el tiempo para realizar la cantidad anteriormente establecida, esto quiere decir hacer mas con el mismo esfuerzo, haciendo uso de la tecnología para desempeñar su trabajo.

El trabajar con máquinas traería menor control sobre los procesos y nuevas enfermedades o molestias, se sabía que los sobreesfuerzos disminuirían pero los movimientos se volvieron más repetitivos, provocando mayor desgaste en algunas partes del cuerpo.

G. Maccacaro³³ observó que existe una relación entre la plusvalía y la salud con efectos negativos para ambos, ya que al aumento de la primera, por ende, amenaza la pérdida del bienestar de la persona. Como consecuencia habrá una menor productividad, con la posible pérdida del trabajo y finalmente la pérdida de ambos valores.

La necesidad de aumentar la productividad y las ganancias en las empresas, impulsaron el desarrollo de procesos automatizados, que constaba de dos formas; el primero llamado flujo continuo que aparece mucho antes de la Organización Científica de Trabajo (OCT), donde el proceso inicia por un grupo de personas que no contaban con demasiada tecnología transformando de forma manual la materia prima y la segunda forma son procesos automáticos discretos que se refieren concretamente al control de las computadoras sobre la materia prima, lo que permite el control del trabajo a través de robots, de tal forma, que una gran cantidad de trabajadores han sido desplazados de su centro de trabajo y los que permanecen se encargan únicamente de supervisar y vigilar.

Estos cambios significaron mayores alteraciones en la salud de los trabajadores, el aumento de las demandas de trabajo, la repetitividad, la monotonía de sus tareas y el intenso esfuerzo por la larga duración de la jornada (hasta 16 hrs.), requería mayor gasto calórico que implicaba factores de riesgo, como cansancio físico, por otro lado, comienzan a interactuar con

³² Marx Karl, Engels Friedrich. El proceso de producción del capital. España: Edit. Siglo XXI, 1867: 1:215-625.

³³ Maccacaro, Giulio. Clase y salud. En: Basaglia, Franco. La Salud de los Trabajadores, México: Edit. Nueva Era, 1986: 2:739.

algunos otros factores que implicaban intoxicación a polvos o sustancias químicas, trastornos gastrointestinales, enfermedades cardiovasculares, hipoacusias, presencia de cánceres como el pulmonar y el escrotal, etc, también aparecen los primeros accidentes masivos como golpes, amputaciones, heridas y muertes, por la falta de capacitación en la operación de las máquinas.

En éstos procesos automatizados, predominan las actividades monótonas, pasivas, con falta de movimiento, que requieren de una atención y responsabilidad intensa, provocando también enfermedades como desórdenes mentales y alteraciones de estrés, que conlleva a enfermedades como hipertensión, infartos y aumento en los índices de mortalidad, éste aumento importante en los problemas de salud mental, se expresaría en trastornos depresivos o de ansiedad, que se relacionan cuando el trabajador tiene mayor tiempo de ocio y que permite la existencia de ideas ilusorias sobre su vida y el trabajo, pues está previsto que ante cualquier problema, el trabajador será fácilmente substituido.

La realidad cotidiana del trabajo ha sido el punto ciego no solamente, de la mirada sanitaria, sino también de la mayoría de los observadores y analistas de la sociedad, por lo que vale la pena citar algunos antecedentes históricos de algunos autores que han estudiado el mundo del trabajo.

Gregorio Bermann (1894-1972)³⁴, denuncia las consecuencias sociales de las enfermedades profesionales e incluye la fatiga, debida a la jornada y trabajo excesivo, como factor patógeno y origen de elevado número de accidentes de trabajo.

Testa Mario³⁵, estudia la salud mental de los trabajadores, su objetivo era dar comienzo a la planificación y desarrollo de una medicina del trabajo puesta al servicio de los trabajadores, que implica un replanteo de la propia medicina, llevaría a cabo un exámen crítico de las condiciones de trabajo y el cuestionamiento de las condiciones mercantilistas y elitistas que aparecen a nivel social. A través de la capacitación de un equipo interdisciplinario, estudiaría las enfermedades como proceso determinado por la suma de las condiciones biológicas, sociales y culturales que operan en los conjuntos sociales y no como una enfermedad individual, dada y aislada, el objetivo explícito era detectar el estado de salud psicofísica de los trabajadores expuestos a las condiciones específicas de cada una de las ramas de la producción, para poder así iniciar la búsqueda de soluciones que hicieran posible lograr la protección integral de todos los afectados por la actividad productiva.

Otro Autor Dejours Daniel³⁶, señala la trascendencia de la organización del trabajo, como factor de conflicto constante entre deseos del individuo y el

³⁴ Berman Gregorio. La salud mental en china. 6ª. Ed. Buenos Aires: Edit. Jorge Álvarez, 1970: 5: 297.

³⁵ Testa Mario. Políticas en Salud mental. Buenos Aires. Edit. Lugar. 1994: 9: 90.

³⁶ Dejours Cristophe Daniel. Trabajo y desgaste mental, una contribución a la psicopatología del trabajo, Facultad de Psicología. Buenos Aires. Edit. Humanitas. 1990: 3: 242.

contenido del trabajo, impuesto desde los niveles superiores, “la expresión organización del trabajo, significa la división del trabajo y la consiguiente asignación de individuos, por lo tanto, el contenido efectivo de las tareas como las relaciones laborales se regulan, trazan y determinan con precisión, mediante la organización del trabajo (condiciones físicas, químicas y biológicas), frente a las cuales actúa la ergonomía, que no recoge la vivencia subjetiva y cuyo alivio es solo parcial.

Los factores psicosociales, tienen importancia crítica en la salud de los trabajadores, en particular en el concepto de estrés y trabajo, en los países industrializados se acentúa por la creciente automatización y en los países en desarrollo por la rápida urbanización y la creciente mecanización de la industria, en ambos casos, la producción en masa exige tareas repetitivas y monótonas, con escaso control sobre el proceso y las máquinas de producción. El sufrimiento está presente en todo tipo de tareas, llámese profesionales e incluso a las simples y repetitivas; esta crisis puede desembocar en un cuadro clínico patológico, como la neurosis o la psicosis, todo esto dependerá, por una parte, del nivel de tensión a lo largo de la vida de cada individuo.

Sin embargo, cuando el trabajador se integra a este tipo de organizaciones, también puede ser saludable, ya que la persona se integra a un conjunto social que brinda oportunidades de adquirir aptitudes y conocimientos mas allá, de un producto manufacturero, facilita el desarrollo de diversas facetas de la personalidad, organiza su tiempo, al verse incapacitado para llevar a cabo una actividad que implica complejidad, se ve forzado a buscar otros medios de superación personal, para obtener más conocimientos a cerca de su trabajo y así, ir resolviendo sus necesidades económicas.

La insatisfacción resultante de una inadaptación del contenido del trabajo al hombre, es origen de padecimientos físicos y psicológicos que conlleva a los especialistas a estudiar directamente el lugar, los procesos y al trabajador de forma particular, con la finalidad de realizar un análisis clínico, de variables psicológicas y factores ambientales como el ruido, iluminación, vibraciones, polvos, temperatura, etc., que puedan intervenir en el estado emocional de la persona y así poder mejorar la calidad de vida en el trabajo, disminuyendo alteraciones psicopatológicas y físicas de los trabajadores.

Otra de las ramas que se interesa mucho en el bienestar del trabajador en el ámbito laboral, es el estudio de la ergonomía que puede liberar sintomatologías físicas y ayudar a mantener un ambiente mas saludable. Cuando un operador presenta una lumbalgia (dolor lumbar), fruto de un defecto de postura, puede provocar poco a poco una cervicalgia (dolor en el cuello), ambos por posturas forzadas, lo que implicaría más adelante la presencia de tensión de los músculos del cuello y como resultado cefaleas (dolores de cabeza), ésto ocasiona que el trabajador no realice sus actividades de manera satisfactoria, sometiéndose a un periodo de estrés.

La ergonomía solo puede aportar un alivio limitado, mientras no aporte una satisfacción complementaria a nivel del contenido significativo del trabajo, por lo tanto, han sido planteadas varias preguntas; ¿Qué significa un sentimiento

de satisfacción, después de una corrección ergonómica?, ¿Qué significa este incremento de la gravedad de la relación salud-trabajo ocasionadas por las correcciones ergonómicas limitadas?. Estas preguntas, permiten introducir un nuevo punto de vista en la insatisfacción del trabajo, en donde no pudiera existir una relación armónica, entre el contenido del trabajo (carga y riesgos físicos, químicos y biológicos), y la estructura de la personalidad que puede surgir en una insatisfacción y correlativamente en un sufrimiento que son claramente de naturaleza mental y no física.

Cuando existe inadaptación mental de los trabajadores hacia su trabajo y la falta del contenido ergonómico de la tarea, ocasiona muchas veces insatisfacción o sufrimiento de la persona, presentando estados de ansiedad que muchas veces el mismo trabajador no puede describirlo y que inclusive no lo relaciona con el contenido significativo de la tarea, lo que implica un impacto ante todo mental, resultante de una frustración y que puede llegar a conducir afecciones somáticas.

La vida no transcurre como un sistema en equilibrio estático, sino dinámico, que se manifiesta en un permanente cambio, en el que alternan el equilibrio y el desequilibrio, tal como el expresado en los ritmos y ciclos biológicos, esta constante vital se contrapone y entra en contradicción con las tareas repetitivas y fragmentarias impuestas al hombre por la organización del trabajo, como por ejemplo la línea del montaje, el destajo, los horarios rotativos, etc.

“Aunque la carga física o psíquica no sea exagerada, agota al trabajador, dando origen a la secuencia fatiga-astenia-depresión, hasta llegar a presentar cuadros de enfermedades graves o de complicación de una afección crónica, el cuadro psíquico también aparece acompañado por alexitimia, que significa la dificultad de experimentar y verbalizar los efectos”.³⁷

³⁷ Silvia Berman. op. cit. pp. 20

2.6 EL TRABAJO A DESTAJO Y SUS EFECTOS EN LA SALUD FISICA Y MENTAL.

Las preocupaciones por los efectos de la salud, del trabajo moderno y sus cambios constantes en la organización, como la flexibilización del trabajo a destajo, ha sido el punto de investigación de éste trabajo.

Desde que comenzaron las transformaciones del trabajo en la sociedad capitalista, se han estudiado las vinculaciones entre trabajo y salud, con objetivos preventivos y terapéuticos, la medicina del trabajo ha descrito y reconocido, un conjunto de patologías a partir de la relación causal entre el trabajo y el daño a la salud, su objetivo de estudio ha sido el trabajo como actividad visible u objetiva y los órganos o aparatos del organismo humano cuya función se ve alterada en una circunstancia dada, describiendo patologías de órganos sensoriales.

En México, el trabajo precario o a destajo, también conocido como flexibilidad laboral o trabajo informal, es una forma de contratación en la que incluye un recambio tecnológico, organizativo, administrativo y legal. “El trabajo a destajo no es otra cosa que la forma transmutada del valor del salario por tiempo, así como el salario por tiempo es la forma transmutada del valor o precio de la fuerza de trabajo”.³⁸

Para su implementación permite la modificación de los contratos colectivos de trabajo de acuerdo a la productividad, esto quiere decir, que el trabajador va a desempeñar una actividad y será remunerado conforme a la cantidad que el produzca; se trabaja por un tiempo parcial, sometiendo al trabajador a una serie de imposiciones laborales, con los salarios mas bajos, jornadas prolongadas, y exceso de trabajo. Esta flexibilización permite que los contratos ahora ya no tengan una estabilidad de permanencia para los trabajadores, ahora se llegan hacer acuerdos con contratos de 2 días, 3 meses, un año etc. lo que impide que el trabajador genere antigüedad y esto conlleva a una pérdida de derechos como: salud, vacaciones, jubilación, sindicalización, etc.

Es probable que este tipo de trabajo (trabajo informal), sirva como un puerta de entrada al empleo y como una etapa de entrenamiento especialmente para los trabajadores jóvenes, el trabajo a destajo se ha interpretado como un arreglo entre los empresarios y los trabajadores, por lo tanto, ambos lados no evaden la legislación laboral, pero puede ser una fuente a la pobreza extrema.

La situación descrita hasta este capítulo, desde luego desfavorable para los trabajadores, crea la incertidumbre sobre los cambios o efectos que tiene para la salud de las personas cuando son sometidos a este tipo de trabajos, como es el trabajo a destajo. ¿Cómo entender que la crisis laboral y los constantes cambios en los procesos de producción afecten su salud?; son las preguntas que se pretenden problematizar en éste trabajo.

³⁸ Marx Karl y Engels Friedrich. pp. 617

El desarrollo de la robótica, agudiza la individualización del trabajo y el sistema de remuneración en función del rendimiento personal, favorece el pago a destajo y por lo tanto la intensificación y prolongación de la jornada, es evidente que la flexibilidad laboral obliga al trabajador, a ser polivalente en el contexto de condiciones de trabajo que se conservan nocivas como: trabajo rutinario, monótono, repetitivo, carente de contenido y con escaso control por parte del trabajador. Estos cambios tecnológicos laborales estresantes y precarios, aunados a la sensibilidad y calidad de vida del trabajador, favorecen la presencia de enfermedades vinculadas al trabajo o bien agravan enfermedades ya existentes del sistema locomotor, respiratorio, cardiovascular, así como trastornos del comportamiento y la conducta.

La flexibilidad exige un aumento en la capacidad de adaptación de la fuerza de trabajo, estos cambios impuestos ocasionan consecuencias importantes en las condiciones de salud de los trabajadores, entre las cuales derivan: un conjunto mayor de riesgos y exigencias que impone el trabajo, persistiendo los riesgos físicos, químicos o biológicos, que resultan de las características del trabajo, pero también de la forma en que el trabajo se organiza y de las posibilidades de defensa de los trabajadores. Tales exigencias producen problemas mayores o mínimos, algunos todavía poco estudiados y algunos otros desconocidos, en México y en los demás países es poca la bibliografía en la que se habla de ello; casos de desnutrición o enfermedades infecciosas; algunas con evidente relación al trabajo como; accidentes, intoxicaciones, cánceres, otros relacionados con aspectos ergonómicos, padecimientos relacionados con el estrés, la fatiga física y psíquica, con un aumento en la morbimortalidad de trabajadores altamente vulnerable junto con sus familias en relación íntima de las nuevas condiciones de trabajo y de vida por la falta de higiene, promiscuidad, agotamiento físico, creando condiciones de gran mortalidad y de una esperanza de vida muy reducida.

Se ha observado que los trabajos impuestos con gran responsabilidad como el de los bomberos, los pilotos de aviones, los controladores de tráfico aéreo, los trabajadores a destajo la monotonía, la responsabilidad de la vida de las personas, presentan aumento en la secreción hormonal por la falta de tiempo para cumplir una tarea. Cuando el trabajo se paga en relación a la producción existe aumento en la secreción de adrenalina y noradrenalina lo que confirma el estado de estrés. La elevación anormal de éstas hormonas secretadas por las glándulas suprarrenales, ocasionan una elevación de la glucógenolisis y como resultado una hiperglucemia, por la oposición de la insulina, lo que conlleva al desarrollo de diabetes mellitus, por otro lado, activa la lipasa del tejido adiposo con incremento de la oxidación de ácidos grasos, provocando un aumento en el consumo de oxígeno, también conduce a una hipertensión arterial por el aumento de volumen cardíaco debido a una vasoconstricción periférica y desequilibrio electrolítico con presencia de arritmias cardíacas incluso necrosis, también puede acompañarse con aumento de la presión aórtica y resistencia de los vasos pulmonares, al mismo tiempo se produce una reducción del riego renal lo que también pudiera dar como resultado una insuficiencia renal.

El peso de las responsabilidades, la sobrecarga mental continua, la irregularidad del ciclo de trabajo, se ha relacionado con una activación episódica del sistema nervioso simpático, con elevación de la presión arterial sistólica/diastólica, que como consecuencia puede provocar hipertensión esencial o primaria, que consiste en el aumento de la resistencia vascular con estrechamiento de las vías arteriales, puede manifestarse en cefaleas, astenia (debilidad corporal), y disminución del rendimiento, cuando los cuadros llegan a complicarse, pueden presentarse infartos del miocardio, inicio de daño en la función renal y cardiaca, lesiones en el sistema nervioso central (SNC), como; apoplejía (parálisis por trombosis vascular), síndrome de hipertensión intracraneal, cuadros de hipertensión renal y pulmonar.

La elevación prolongada de tensión muscular por estrés o por posiciones constantes y/o forzadas por largos periodos, podrían ocasionar la presencia de diversas manifestaciones musculares, vasculares, de tendones y articulaciones. Las posiciones de bipedestación prolongada con disminución de la actividad física aeróbica, pueden provocar la presencia de insuficiencia venosa en extremidades inferiores, lo que se manifiesta por "la pérdida de flujo antero grada que aseguran las válvulas y el bombeo de los músculos de la pantorrilla, originando una elevación de la presión de las venas, ésta alteración puede acompañarse con edema, fibrosis del tejido subcutáneo y piel, pigmentación cutánea y posteriormente dermatitis, celulitis y ulceraciones".³⁹

La movilización constante de hidratos de carbono o de lípidos no metabolizados, puede provocar la presencia de colesterol elevado en grasa, que se puede manifestar como aterosclerosis (endurecimiento y engrosamiento con zonas de calcificación de las paredes vasculares).

Por lo que se refiere al tracto gastrointestinal, existe un aumento en el control neurovegetativo del riego sanguíneo, con aumento en la motilidad muscular del estómago y secreción de ácido clorhídrico; esta hipersecreción provoca la presencia de gastritis, úlceras gástricas y colon irritable (distensión abdominal conocida como colitis), que se manifiesta muchas veces por estreñimiento, inflamación abdominal y dolor, así como cuadros episódicos de diarrea.

La activación crónica de la adenohipófisis por estrés, provoca muchas veces la inhibición de la hormona de cortisol producida en las glándulas suprarrenales, esto se manifestaría como anomalías en las respuestas inmunológicas del cuerpo, lo que ocasiona disminución de la producción de anticuerpos, que aumenta la vulnerabilidad de las infecciones, por otro lado, disminuye la reacción antiinflamatoria y de cicatrización en las heridas, así como en la integridad muscular.

También se ha visto que existe un cambio en las temperaturas corporales del trabajador con lentificación de la respuesta psicomotora, alteración en el sueño-vigilia que se encuentra propiamente en la unidad funcional I y en las funciones

³⁹ Schroeder A. Steven. Diagnóstico clínico y tratamiento, México: Edit. Manual Moderno, 1993: 2:1381.

digestivas que podrían explicarse por afección a nivel del hipotálamo, que tiene como misión, regular estas 3 funciones, aunque también tiene control sobre las contracciones del corazón, de la vejiga y del sistema endocrino, es el centro del hambre, la saciedad, la sed la furia y el deseo sexual que también se ve afectada en este tipo de trabajadores, es uno de los centros que mantiene a la persona en alerta ante cualquier peligro, etc.

El envejecimiento es otro factor que se relaciona, particularmente del sexo femenino, secundario a la doble y triple carga de trabajo a la que están sometidos, asociado a un trabajo físico pesado que provoca un envejecimiento acelerado de las funciones fisiológicas y una limitación de las capacidades cognitivas. Los factores socioeconómicos y organizaciones del proceso de producción, condicionan patologías específicas diferentes, frecuencias de carácter mórbido y esperanzas de vida diferenciadas. El trabajo nocturno y el trabajo por turnos que se oponen a los ritmos biológicos y sociales, superan los límites de estabilidad física a partir de los 49 años, lo que produce una selección de trabajadores que envejecen, pues el número de neuronas corticales decrece regularmente a un ritmo de aproximadamente 10 neuronas por día.

Es poco común escuchar sobre los efectos de la salud por factores físicos, químicos, biológicos, mecánicos y ergonómicos en los centros labores, pero es todavía más difícil, escuchar sobre efectos psicosociales en el trabajo, desgraciadamente éste tema poco estudiado por los investigadores y empresarios producen una serie de efectos que comprometen la estabilidad emocional y física de los trabajadores, ya que al haber un desequilibrio, se pierde la calidad de vida familiar y de trabajo y como consecuencia se verá reflejado en enfermedades y accidentes de trabajo y por ende una productividad ineficiente.

Los factores psicosociales es el conjunto de fenómenos como; cambios de directivos, recorte o despido de personal, cambios constantes de proceso de producción que ocasiona reubicación de trabajo y horario, la falta de motivación, la insatisfacción personal en lo que realiza, el enfrentamiento a la tecnología y la capacidad del trabajador ante su manejo, la situación fuera del trabajo, los trabajos poco remunerados, monótonos, el exceso de trabajo, jornadas prolongadas, etc. Todos estos, son factores condicionantes que pueden influir en la salud, rendimiento y satisfacción del trabajador.

Los factores de riesgo psicosocial pueden darse por “4 fuentes directas y una 5ª que es general; 1. La naturaleza de la tarea o actividad que desempeñe. 2. El sistema de trabajo. 3. La interacción social y 4. La organización. La 5ª fuente, es la general que se refiere al ambiente físico en su potencialidad de afectar la percepción; actitud y conducta de los trabajadores”.⁴⁰ El criterio de la autora en cita en relación a los puntos antes citados los podemos resumir de la siguiente manera:

⁴⁰ Morales Nápoles Elia. op. cit. pp. 168.

1. La característica de la tarea. Son todas aquellas actividades que desempeña una persona en su área de trabajo, para satisfacer una necesidad propia y del patrón. Tareas que pueden ser rutinarias con manipulación de herramientas o materiales de producción peligrosos lo que implica una gran responsabilidad de seguridad para sí mismo y el resto de la población trabajadora, con el miedo constante de ser agredido físico o verbalmente si no se hace de una manera correcta.
2. El Sistema de Trabajo. Es la aplicación de la fuerza de trabajo propiamente hacia los modelos de producción, puede ser un trabajo automatizado de gran tecnología o bien un trabajo precario como es el trabajo a destajo, un trabajo exhaustivo de larga duración, trabajos que se deben de realizar en lugares confinados (aislados), por ser peligrosos para la salud, rotación de turnos de trabajo constantes, la sobrecarga de trabajo, la imposición de una supervisión constante, la polivalencia que implica realizar diferentes tareas a la vez, etc.
3. La Interacción Social. Que implica la convivencia diaria con las mismas personas con ideas, culturas, actitudes, y comportamientos diferentes, que en ocasiones puede provocar la desintegración de la población trabajadora e integración de pequeños grupos, con frecuentes fricciones, actitudes de rivalidad, incomunicación, con falta de cooperatividad, etc.
4. De la Organización. Los cambios constantes de políticas gubernamentales, pueden afectar el ambiente empresarial que impacta en las decisiones administrativas; con constantes cambios de personal tanto de directivos como de obreros, con efectos en los presupuesto lo que ocasiona congelación o descompensaciones salariales a pesar de ser una persona con mucho más capacidad, por lo que orilla a los trabajadores, a buscar otro tipo de empleo mejor remunerado.
5. El Ambiente Físico. Es trascendental los efectos de la salud que provoca un ambiente físico de trabajo, el hacinamiento del lugar de trabajo que implica el contacto casi constante de las personas, e incluso el uso de herramientas con contaminación de fluidos corporales, áreas sucias, con presencia de factores químicos como polvos, líquidos, aerosoles, vapores, humos, etc. Factores físicos, como vibraciones, temperaturas elevadas, niveles de luz deficientes, estructuras mal fabricadas, escasa ventilación, herramientas mal diseñadas, antiergonómicas en las que se tiene que adaptar el trabajador a ellas y no ellas al trabajador. Un ambiente hostil, estresante con personal poco cooperativo, agresivo, etc. Todos estos factores, influyen en la percepción de ver las cosas del trabajador, con esquemas de pensamientos diferentes, afectando su capacidad cognoscitiva, afectiva y emocional y como consiguiente una actitud inadecuada, con comportamientos de poco interés ante la seguridad y el desempeño en su trabajo.

Para Kalimo R. Betawi, Las nuevas normas laborales generan efectos a la salud cada vez más y menos diferenciables, tal es el caso del estrés, la fatiga, los trastornos psíquicos y psicosomáticos, las nuevas modalidades, traen

consigo el desposeimiento de los trabajadores no solo al interior del centro de trabajo, si no que impacta sustancialmente sus condiciones históricas de vida y de salud.

Las exigencias laborales que van más allá de las posibilidades de los trabajadores, pueden ser las causas de trastornos de las funciones psicológicas y del comportamiento, entre los primeros indicadores de tales trastornos deben mencionarse las actitudes negativas que se evidencian como: irritación, preocupación, tensión y depresión, de ello puede derivarse un mal funcionamiento de las facultades cognitivas.

“La manifestación de tedio experimentada en las tareas monótonas, va acompañada de un deterioro de la atención, de las percepciones, de las facultades cognitivas y de las funciones motrices que pueden disminuir el rendimiento en el trabajo y guarda relación con un deterioro de la salud y con el ausentismo.

Los accesos de reacciones psicógenas contagiosas llamados histeria colectiva, son raros, pero resultan muy inquietantes cuando sobrevienen en los lugares de trabajo. El fenómeno se caracteriza por una reacción colectiva, en la cual los trabajadores que habitualmente tienen un comportamiento normal, manifiestan diversos síntomas como para impedirles trabajar por la supuesta presencia de vértigos, náuseas, dolores de cabeza y debilidad, en algunos su comportamiento también puede manifestarse violento; estos son algunos síntomas más comunes”.⁴¹

Los trabajadores que realizan tareas a destajo se declaran con mayor frecuencia insatisfechos, su parte afectiva también se ve afectada, experimentan sentimientos de fastidio, fracaso, impotencia, aburrimiento, ansiedad, con comportamientos de pánico, impulsividad, angustia, temores inexplicables con bajo rendimiento en el trabajo y su vida personal.

La intensidad de las exigencias de trabajo y de la vida, amenaza a los trabajadores con riesgos de sufrimiento específico, conocido con el nombre de “miseria obrera”. Los trabajadores describen dos tipos de sufrimiento detrás de dos síntomas claves; la insatisfacción y la ansiedad, pero también aparecen sentimientos de indignidad, como la inutilidad y la vergüenza de estar robotizado, de no ser más que un apéndice de la máquina, de estar sucio o a veces de no tener más imaginación e inteligencia, en síntesis de estar desposeído.

Esa depresión se relaciona en mucho con la fatiga, pero no solo con la fatiga que se origina de los esfuerzos musculares si no también psicosensoriales, resultado de llevar a cabo un trabajo mecanizado, en donde no existe una relación afectiva y motivante, si no solo la exigencia de la producción. Esta depresión se alimenta cada vez más por la sensación de embotamiento intelectual, de anquilosis mental, de parálisis de la imaginación y marca el triunfo del condicionamiento sobre el comportamiento productivo.

⁴¹ Oficina Internacional del trabajo, Factores Psicosociales en el Trabajo, Naturaleza, Incidencia, y Prevención, Colombia: Edit. Alfa Omega, 1984: vol, 2:156.

También es sabido que cuando la sobrecarga de trabajo es mayor a la capacidad del trabajador se convierte en un trabajo estresante; la frustración al salario percibido, las faltas de estímulos por parte de mandos medios, la falta de información hacia los trabajadores, la insatisfacción en relación al ambiente de trabajo con sus compañeros, las tareas repetitivas y monótonas no son más que algunos de los factores que se asocian a la tensión y ansiedad de los trabajadores orillándolos a modificar su comportamiento, manifestando conductas de apatía, agresividad verbal y física, rivalidad, irritabilidad y la búsqueda de puertas falsas que alivien su sufrimiento como el tabaquismo, alcoholismo y la drogadicción.

“En un trabajo organizado rígidamente, si no está demasiado dividido, ni desmenuzado; ninguna adaptación del trabajo, a la personalidad es posible, las frustraciones resultantes de un contenido inadecuado a las potencialidades y las necesidades de las personas pueden ser una fuente de esfuerzo importantes de adaptación. Es entonces cuando el sufrimiento comienza, la relación hombre-organización del trabajo está bloqueada; el trabajador ya utilizó al máximo sus facultades intelectuales, psicosenso-motrices, psicoafectivas de aprendizaje y adaptación, utilizó todo lo que disponía de saber y de poder sobre la organización del trabajo y cuando ya no puede cambiar la tarea: es decir cuando los medios de defensa contra las restricciones físicas se han agotado, la impotencia de las exigencias mentales o psíquicas ante el trabajo hacen aparecer el sufrimiento. En general, cuanto más rígida sea la organización, mayor es la división del trabajo, menor es el contenido significativo y sobre todo menor son las posibilidades de rediseñarlo correlativamente, por lo tanto el sufrimiento aumenta”.⁴²

Finalmente, la aparición de todos estos síntomas a parte de terminar con una probable enfermedad de trabajo puede desencadenar un sufrimiento peor cuando se pierde la integridad física de alguna parte del cuerpo, se ha visto que los trabajos mal organizados y con sobrecarga de trabajo aumentan las probabilidades de sufrir accidentes, que si bien le va al trabajador, solo terminará en una incapacidad temporal, o de lo contrario, en una incapacidad parcial permanente o bien la muerte.

⁴² Dejours Christophe Daniel. op. cit. pp. 230.

2.7 ESTRÉS EN EL TRABAJO

Hasta aquí hemos podido observar que los constantes cambios que han surgido en la trayectoria del desarrollo laboral, han influido en el estudio de las vinculaciones entre el trabajo y la salud mental, siendo uno de los efectos más sobresalientes en este tipo de trabajos flexibilizados el estrés laboral, por los factores psicosociales que se encuentran dentro de un lugar de trabajo y que contribuyen a una serie de daños a la salud.

Ahora el centro de la discusión está en los procesos determinantes de la salud de los trabajadores, la reproducción social, el proceso de producción, el proceso laboral, el control y el contenido del trabajo, así como las formas específicas de explotación y enajenación, la relación entre demanda laboral y control en el trabajo, favorecen las exigencias y la aparición de estresores como elementos directamente relacionados con cargas psíquicas (subcargas y sobrecargas cualitativas y cuantitativas), con aparición de trastornos como estrés, fatiga, patología mental y psicosomática, la interacción de todas estas influencias, determina el impacto total en la salud, bienestar y eficiencia de cada persona.

El trabajo en la actualidad es una realidad compleja, que como se mencionó anteriormente, se realiza de diferentes formas y cuyo elemento común es estar a la vanguardia del desarrollo de la sociedad capitalista, que plantea la movilización de individuos con la necesidad económica y que influyen en el mercado de trabajo, dichas necesidades no son idénticas entre los individuos y conllevan intereses distintos, lo cual implica reconocer en el trabajo un espacio de conflicto y a la vez de conveniencia.

Parecería lógico que el desarrollo de esta disciplina lleve al estudio de los efectos del trabajo en la salud mental, buscando la precisión de la relación causa-efecto. Para Manuel Parra Garrido. "El estrés es un estado psicológico negativo que involucra aspectos cognitivos y emocionales; el estado de estrés involucra la representación interna de la problemática de las personas y su ambiente, pues este aparece cuando la persona percibe que no puede afrontar adecuadamente el problema observando una serie de dificultades que causan preocupaciones o ansiedad".⁴³ En su artículo también menciona que el 2º lugar del ausentismo en el Reino Unido lo ocupa el grupo de estrés, ansiedad y depresión detrás de los trastornos músculo esqueléticos. Por otro lado, menciona a cerca de unas mediciones realizadas en Inglaterra mediante el General Health Questionnaire, las cuales indicaron un aumento en el porcentaje de trabajadores que reportan estrés sobre niveles umbrales, desde 10% en 1983 a 18% en 1993, otra encuesta realizada en todos los países miembros de la Unión Europea (21,500 personas entrevistadas), sobre condiciones de trabajo en el año 2000, mostró que los 4 problemas de salud relacionados con el trabajo más frecuentemente reportados eran: lumbalgias en

⁴³ Parra Garrido Manuel. Monografías de gestión en psiquiatría y salud mental, salud mental y trabajo. Chile: Edit. Universidad de Santiago de Chile,2001:5:30.

un 33%, estrés en un 28%, cervicobraquialgias en un 23% y burn-out 23%; el estrés, los problemas músculo esqueléticos y la incidencia de accidentes aparecen más elevados en situaciones de trabajo a gran velocidad y con plazos rígidos. En éste artículo, también se menciona acerca de un informe realizado por los Estados Unidos en 1996, donde se identifica al estrés psicológico como un hecho cada vez más frecuente en el lugar de trabajo, presentando nuevas y sutiles amenazas para la salud mental y posibles riesgos de enfermedades cardiovasculares, 30 años después, el estrés es una de las principales causas de incapacidad laboral. La reacción neurótica al estrés es el cuarto trastorno que produce mayor discapacidad en el lugar de trabajo y se estima que los problemas asociados al estrés tienen un costo de 200 mil a 300 mil millones de dólares al año para la industria estadounidense.

La respuesta de estrés va a depender mucho del individuo, pues es útil para el trabajador entender el trabajo que va a desempeñar, la complejidad que conlleva, su ambiente laboral y evaluar los posibles riesgos a los que se va a enfrentar.

Uno de los aspectos importantes que también interviene en la salud mental de los trabajadores y que interfiere en la calidad de vida del trabajo; es el vínculo que se tiene con la familia. Se ha detectado que el trabajo estresante es peor cuando existen problemas familiares que cuando no los hay, sobretodo cuando existe preocupación por los hijos, cuando no se les puede dar la atención requerida para una buena educación, cuando la madre y el padre tienen que trabajar para solventar los gastos de la casa, creando un ambiente familiar desintegrado, con hijos sin estudios que conviven en ambientes donde existe la prostitución, la drogadicción y el alcoholismo.

El concepto de Estrés, es definido por primera vez en la década de 1930, por Hans Selye, quién al estar realizando sus prácticas médicas en los hospitales, observó que todos los enfermos se caracterizaban por la presencia de síntomas comunes a pesar de que su patología era diferente, por lo que el lo llamó por primera vez como el Síndrome de estar enfermo.

Hans Selye, define el estrés ante la Organización Mundial de la Salud (OMS), como “la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior”.⁴⁴

Para Robbins, el estrés, “es una condición dinámica en la cual un individuo es confrontado con una oportunidad, una restricción o demanda relacionada con lo que él o ella desea y para lo cual el resultado se percibe como incierto a la vez que impone”.⁴⁵

Por lo tanto el estrés, se puede definir como una respuesta física y emocional nociva para la salud, que se presentan cuando el ambiente externo que rodea a

⁴⁴ Ortega Villalobos Joel. Antecedentes históricos del estrés. Med Spain. 1999;7:11.

⁴⁵ Robbins S. Comportamiento organizacional. México: Edit. Prentice Hall, 1999: 4:653.

la persona se torna más intenso y la capacidad de los trabajadores es ineficiente para cubrir o enfrentarse a dichas demandas u obstáculos.

Según Hans Selye, “Ésta respuesta al estrés se desarrolla en 3 fases:

1. Fase de Alarma,
2. Fase de Resistencia,
3. Fase de Agotamiento”.⁴⁶

Inicialmente el estrés, puede generar en el individuo un aumento de su capacidad de actuar, de atención, de memoria, etc., que se ve reflejado en una mejor productividad, sin embargo, cuando este proceso de activación es muy intenso o dura mucho tiempo los recursos del individuo se agotan.

La reacción de alarma, se inicia cuando la persona se enfrenta a un agente externo que produce estrés. En ésta etapa el organismo comienza a tener cambios de alteraciones fisiológicas por la activación de algunas glándulas neuroconductuales y endocrinas como; el hipotálamo, la hipófisis y las suprarrenales, las dos primeras se ubican a nivel cerebral y la última en la superficie de los riñones. Cuando el cerebro percibe factores estresantes, la hipófisis se activa provocando aumento en la secreción de la hormona adrenocorticotrópica (ACTH), la cual viaja por el torrente sanguíneo para llegar a la glándula suprarrenal y activa la cortisona; así como algunas otras hormonas corticoides. Cuando se activa el hipotálamo, envía el mensaje hasta la glándula suprarrenal y se activa la adrenalina.

Estos cambios en la etapa de alarma, conllevan una serie de manifestaciones fisiológicas en el organismo como:

- Aumento del ritmo cardiaco.
- Aumento de la presión arterial.
- Dilatación de las arterias.
- Constricción de los vasos sanguíneos.
- Aumento en el índice de la coagulación de la sangre.
- Dilatación de los bronquios.
- Suspensión de la actividad estomacal.
- Liberación de las reservas de glucosa.
- Aumento de la actividad cerebral.
- Aumento de la fuerza muscular.
- Activación de las glándulas sudoríparas.
- Dilatación de las pupilas.

Cuando el agente estresante no es muy intenso y el trabajador se adapta a el, el organismo entra en una etapa de resistencia, que consiste en enfrentamiento constante y duradero de los estresores ambientales, (físicos, químicos, ergonómicos, mecánicos, etc.), que al prolongarse demasiado llega un

⁴⁶ Crespy J. Traite de psychologie du travail. 10^a. Ed. París: Edit. Editions de Organisation, 1987:2: 800.

momento de agotamiento por parte de la secreción hormonal, que provoca una sensación de fatiga física y emocional, disminuyendo las capacidades de respuesta de la persona, pero si la persona capta el factor de daño y sabe sobrellevarlo, su organismo puede mantenerse en una fase de meseta, de no ser así, el organismo puede iniciar con una fase más intensa de agotamiento, que en términos fisiológicos se expresaría en la liberación de la hormona vasopresina, que contrae las arterias y hace que aumente la presión arterial, las glándulas suprarrenales, liberan cortisol y cortisona, inhibe las funciones del sistema inmunológico (de defensa), que facilita el desarrollo de infecciones para todo tipo de microorganismo, así como la aparición de procesos alérgicos.

También se libera hormona tirotrópica, que actúa sobre la tiroides para que libere tiroxina, acelerando el metabolismo; esta acción genera un agotamiento prematuro que se manifiesta en cansancio físico del cuerpo, que es uno de los síntomas que con mayor frecuencia predominan.

La fase de agotamiento se caracteriza por el deterioro importante del organismo, se reducen al máximo sus capacidades psicofisiológicas, con presencia de enfermedades que pueden muchas veces llegar hasta la muerte, consecuencias patológicas conocidas como estrés debidas a la falta de control del individuo hacia las constantes demandas laborales.

Mc. Grath⁴⁷ define el estrés, como un desequilibrio que se percibe importante en la necesidad y la capacidad de respuesta dentro de una situación o la imposibilidad de responder a la necesidad y a sus consecuencias percibidas como importantes.

Las enfermedades relacionadas con el estrés, en esta etapa pueden ser; infartos del miocardio en personas jóvenes con edades menores a los 50 años de edad, migraña, dolor de cabeza y cuello, insomnio, hipertensión arterial, colitis crónica, gastritis, úlceras pépticas, procesos alérgicos crónicos, trastornos de garganta frecuentes, trastornos digestivos inespecíficos, así como cambios en el comportamiento como; accesos de ira e irritabilidad, explosiones de coraje, dificultad para expresar los sentimientos, impaciencia, baja tolerancia a errores, disminución del ánimo, depresión, falta de poder de concentración, etc.

Un importante factor de estrés y estrés en la vida de las personas, es el enfrentamiento diario con su relación de trabajo. Crespy J, considera como factores de estrés "todos aquellos factores que sean susceptibles de engendrar desórdenes funcionales o de lesión orgánica"⁴⁸.

El estrés laboral aparece cuando el ambiente y la organización del trabajo se torna nocivo en la percepción del trabajador, es un estado constante de alarma y angustia con sensación por parte de la persona, de impotencia para poder controlar o adaptarse a la situación.

⁴⁷ McGrath JE. Social and psychological factors in stress. New York: Edit. Holt Rinehart & Winston, 1970:385.

⁴⁸ Crespy J. op.cit. pp. 826.

Los causantes relevantes y mas conocidos del estrés laboral se encuentran en la organización del trabajo como el diseño de las tareas, falta de claridad sobre el trabajo, decisiones de dirección contradictorias, escasez de plantilla, carga excesiva de trabajo, jornadas prolongadas, rotación de turnos, tareas rutinarias, complejas con escaso valor de superación por parte de la persona.

Otro factor estresante es el estilo de dirección, por falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones, nula comunicación con los medianos y altos mandos, falta de políticas en el lugar de trabajo.

Las relaciones interpersonales también son otro de los factores que intervienen, cuando el ambiente con los compañeros se torna de rivalidad, con grupos desintegrados, falta de apoyo por parte de los supervisores, etc.

Los roles de trabajo conflictivos o inciertos, con demasiada responsabilidad.

Las preocupaciones profesionales, por la inseguridad de permanencia en el lugar de trabajo y falta de oportunidad para crecer dentro del mismo, con cambios rápidos de organización producción, normas, políticas, lugares de trabajo a los cuales no están preparados los trabajadores.

Finalmente las condiciones ambientales, como una alta o baja iluminación, ruido excesivo, el manejo de sustancias químicas, los lugares confinados etc. pueden ser incómodas o peligrosas para la salud física y mental de los trabajadores.

El estrés se ha relacionado con una serie de síntomas secundario a la activación de los órganos neuroconductuales anteriormente mencionados, como el hipotálamo y la apófisis, que responden para una acción defensiva del cuerpo ante los factores estresantes. El sistema nervioso se excita y se liberan hormonas que activan diversos sistemas del organismo, como el sistema vascular, respiratorio, digestivo, nervioso, etc.

“Los primeros signos de alarma por estrés en el trabajo son:

- Cefaléa.
- Trastornos del sueño.
- Dificultad en la concentración.
- Irritabilidad.
- Disturbios estomacales.
- Insatisfacción en el trabajo.
- Baja autoestima”⁴⁹.

Los trastornos por estrés, se clasifican en: “físicos, mentales, emocionales y conductuales. Y ayudan a reconocer que el estrés se encuentra presente en un lugar de trabajo.

⁴⁹ Cooper CL, Payne R. Job stress: from theory to suggestion. New York: Edit. John Wiley & Son, 1978; 1:267.

Los trastornos físicos más comunes son:

Los trastornos gastrointestinales:

- Úlcera péptica.
- Dispepsia funcional.
- Intestino irritable.
- Colitis úlcerosas.

Los trastornos cardiovasculares se caracterizan por:

- Hipertensión arterial.
- Enfermedades coronarias como:
 - Angina de pecho.
 - Infarto del miocardio.
 - Arritmias cardíacas.

Los trastornos respiratorios como:

- Asma bronquial.
- Hiperventilación.
- Disnea.
- Sensación de opresión en la caja torácica.

Los trastornos endocrinos:

- Hipoglucemia.
- Diabetes.
- Hipertiroidismo .
- Hipotiroidismo.

Los trastornos sexuales:

- Impotencia.
- Eyaculación precoz.
- Vaginismo.
- Coito doloroso.
- Alteraciones del libido.

Los trastornos Dermatológicos:

- Prurito.
- Dermatitis atípica.
- Sudoración excesiva.
- Alopecia .

Los trastornos Musculares:

- Tics, calambres y/o contracturas.
- Rigidez.
- Dolores musculares.
- Alteraciones en los reflejos.

Las Consecuencias Psicológicas presentes son:

- Preocupación excesiva.
- Incapacidad para tomar decisiones.
- Sensación de confusión.
- Incapacidad para concentrarse.
- Dificultad para mantener la atención.
- Sentimientos de falta de control.
- Sensación de desorientación.
- Olvidos frecuentes.
- Hipersensibilidad a las críticas.
- Mal humor.
- Mayor susceptibilidad al sufrir accidentes.
- Consumo de fármacos alcohol, tabaco y drogas.

El mantenimiento constante de los efectos antes mencionados, pueden provocar el desarrollo de trastornos psicológicos asociados al estrés como:

- Trastornos del sueño.
- Ansiedad miedos y fobias.
- Adicción a drogas y alcohol.
- Alteración de las conductas de alimentación.
- Trastornos de la personalidad.

“Entre los signos o manifestaciones externas a nivel motor y de conducta estarían:

- Hablar rápido.
- Temblores.
- Tartamudeo.
- Voz entrecortada.
- Imprecisión al hablar.
- Explosiones emocionales.
- Comer excesivamente.
- Falta de apetito.
- Risa nerviosa.
- Bostezos frecuentes”.⁵⁰

Los problemas físicos, psicológicos y emocionales descritos hasta aquí, han demostrado ser condicionantes importantes para el rendimiento laboral de los trabajadores, ya que como respuesta a ellos, puede evaluarse un aumento en el ausentismo, baja en la productividad y mala calidad de vida. Se entiende por calidad “una medida compuesta de bienestar físico, mental y social, tal como lo la percibe cada individuo y cada grupo; y de felicidad, satisfacción y recompensa”.⁵¹ Sin embargo, la calidad de vida, mas que la pérdida de la salud, es la percepción que tiene la persona con ella misma y con su entorno lo que ocasiona que reaccione ante el; para Thomas M. Gill, “la calidad de vida global, influye no solamente en factores relacionados con la salud, como puede ser el bienestar físico, funcional, emocional y mental, si no también elementos

⁵⁰ Confederación General de Treball. Trabajo Bajo Presión. Guía de Salud Laboral, 2005:9:16.

⁵¹ Morales Nápoles Elia. op. cit. pp. 167.

no relacionados con la misma; como el trabajo, la familia, los amigos y otras circunstancias de la vida.”⁵²

Considerando que las características de las organizaciones de una empresa, así como del sistema de trabajo influyen en los comportamientos de los empleados. Lawler, considera la posibilidad de establecer un adecuado ajuste, entre la “persona-puesto y ambiente de trabajo”⁵³. Ya que la falta de adaptación de estos tres factores, afecta la satisfacción laboral y la salud mental de los trabajadores, evidencias relacionadas con la producción de accidentes e incidentes, el absentismo, la salud física, el deterioro familiar y social, la tendencia al abandono, la falta de motivación y del compromiso con el puesto y con la organización.

Finalmente se comprueba que la productividad y la satisfacción están directamente relacionadas con el ajuste entre las características de los individuos y las demandas del puesto, este concepto tiene antecedentes en los procesos de selección, de socialización y consecuencia en la conducta laboral. Cuanto mayor sea la adaptación entre las necesidades del individuo y los atributos ambientales habrá mayores posibilidades de bienestar físico y de rendimiento percibido.

⁵² Gill M. Thomas, Feinstein R. Alvan. Valoración crítica de la calidad de los instrumentos de medición de la calidad de vida. *Jama*, 1994;272:619-626.

⁵³ Lawler III E. Edward. Mirvis H. Philip. *Journal of occupational behaviour*. Los Angeles, U.S.A: John wiley & sons, 1984: 5: 197-212.

CAPITULO III

INVESTIGACIÓN

EL TRABAJO A DESTAJO Y LA SALUD FÍSICA Y
PSICOLÓGICA EN TRABAJADORAS DE UNA EMPRESA
TEXTIL.

3.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

¿Cual es el nivel de salud física, nivel de comprensión y razonamiento, nivel de atención y reconocimiento, estado emocional, calidad de vida en el trabajo y estrés de las trabajadoras que ejecutan trabajo a destajo?.

3.2 OBJETIVOS:

- OBJETIVO GENERAL:

Identificar y evaluar los efectos de la salud física, psicológica y calidad de vida, de las trabajadoras del departamento de empaque del área de distribución de una empresa textilera.

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Realizar una historia clínica completa y examen físico a las trabajadoras del departamento de empaque.
 - Interrogar por aparatos y sistemas a las trabajadoras.
 - Tomar signos vitales de las trabajadoras en estudio.
 - Exploración física general por aparatos y sistemas.
2. Evaluar el nivel de “comprensión y razonamiento lógico”,¹ de cada una de las trabajadoras.
3. Evaluar el nivel cognoscitivo de las trabajadoras, a través del instrumento “Beta II-R”.²
4. Evaluar el estado emocional y calidad de vida en el trabajo, a través del instrumento de “factores psicosociales y calidad de vida”.³
5. Medir el “nivel de estrés y la resistencia al estrés”⁴ de las trabajadoras.

3.3 HIPÓTESIS:

Las trabajadoras que realizan trabajos a destajo en sobreproducción, presentan alta frecuencia de síntomas físicos, como cefaleas, gastritis, colitis y dolores articulares, con altos niveles de estrés, puntajes elevados de psicopatología y bajo nivel de comprensión.

¹ Sánchez Margarita. Desarrollo de habilidades del pensamiento, automatización e inteligencia práctica. México: Edit. Trillas,1996.

² C. E. Kellog y N. W. Morton. Beta II-R, Manual moderno, México 2003

³ Morales Nápoles Elia, Factores psicosociales op. cit pp. 180-190.

⁴ Holmes Rahe y Hanson. Instituto de terapia racional emotiva de México. México, 2000.

3.4 VARIABLES:

Se han agrupado los distintos factores a evaluar en variables atributivas, una variable independiente y 4 variables dependientes.

Variables atributivas;

1. Edad de las trabajadoras del departamento de empaque.
2. Estado civil de las trabajadoras del departamento de empaque.
3. Escolaridad de las trabajadoras del departamento de empaque.

Variable independiente;

Trabajo a destajo.

4. Proceso de ejecución de una tarea cuya remuneración depende del número de piezas que elaboren las trabajadoras en un tiempo determinado.

Variable dependiente;

5. Salud Física:

Síntomas de cefaleas, gastritis y dolores articulares que presenta cada una de las trabajadoras por aparatos y sistemas.

6. Comprensión y Razonamiento:

Nivele de respuestas acertadas en la prueba de comprensión y razonamiento lógico.

7. Atención y reconocimiento de errores

Nivele de respuestas acertadas en la prueba atención y reconocimiento de errores de.

8. Estado Emocional y Calidad de Vida en el Trabajo:

Nivele de ánimo y calidad de vida en el trabajo de cada una de las trabajadoras, que se evaluaron con el instrumento de “factores psicosociales y calidad de vida en el trabajo”.

7. Estrés y resistencia al estrés:

Nivel de reacciones físicas o emocionales de las trabajadoras.

3.5 MATERIAL Y PROCEDIMIENTOS

Se estudiaron 25 mujeres del departamento de empaque del área de distribución de una empresa textilera, las cuales implican el total de la población en esa área.

Se aplicaron 6 instrumentos para evaluar el estado físico y mental de las trabajadoras.

1. El primer instrumento, fue la historia clínica que emplea el servicio médico de la empresa. Esta conformada por una ficha de identificación, en donde se describen los datos personales del trabajador, un apartado de antecedentes laborales, un apartado de antecedentes heredo familiares, de antecedentes personales patológicos y no patológicos, cuadro de inmunizaciones, interrogatorio por aparatos y sistemas, iniciando con sintomatología en ojos, oídos, respiratorio, cardiovascular, digestivo, genitourinario, músculo esquelético, neurológico, ginecológico, endocrinológico y psicosocial. Otro apartado de exploración física, iniciando por cabeza, ojos, oídos, nariz, boca, cuello, tórax, abdomen, columna vertebral y extremidades. Un apartado más de estudios clínicos de gabinete, observaciones del médico que realizó la historia clínica; y por último, el apartado del diagnóstico final, donde se indica, si el trabajador es apto o no apto para trabajar, o bien es apto para trabajar pero es condicionado a la restricción de alguna actividad; el nombre del médico responsable quien realiza la historia clínica, su número cedula profesional y registro ante la STPS. (Anexo 1)
2. Para medir el nivel de comprensión, se empleó el instrumento de “comprensión y razonamiento”⁵. Que consta de 2 apartados, ficha de identificación en donde se expone, edad del trabajador, estado civil, y escolaridad. Y el 2º apartado, en donde se aplican 4 preguntas que se responden de manera abierta sin límite de tiempo. (Anexo 2)
3. Otro de los instrumentos empleados, fue el de inteligencia “Beta II-R”⁶, en donde se valora la atención y reconocimiento de errores de las trabajadoras, de forma individual, en el se expone un total de 21 recuadros. Se les explica el ejercicio a través del ejercicio de práctica, donde se les demuestra como localizar las figuras que no concuerdan con el resto del conjunto, una vez que ellas entendieron se les pide que den la vuelta a la hoja y comiencen a realizar el ejercicio, tachando la figura incorrecta; se les toma el tiempo que es de 3 minutos, el cual no se les dice, y transcurrido los 3 minutos se les indica el ¡alto!, por lo que no deben de seguir tachando, si lo hacen se tiene que marcar la prueba para anular la figura que se marcó fuera de tiempo. (Anexo 3)

⁵ Sánchez Margarita. op.cit. pp. 30-31.

⁶ C. E. Kellog. op.cit.

4. El siguiente instrumento aplicado, explora la “Calidad de Vida en el Trabajo”.⁷ En el que se valoran en que condición psicofisiológica laboral, se encuentran las trabajadoras, en ésta prueba, se determina el aspecto emocional de cada una de ellas. Este instrumento esta conformado por 3 apartados; el primero de ellos valora calidad de vida, el 2º apartado, estima eventos vitales y el tercer apartado quejas somáticas que hallan presentado durante el transcurso del año. El primer apartado que valora la calidad de vida, esta conformado por 50 preguntas que siguen una escala tipo liker de 4 dimensiones que va de pocas veces, algunas veces, casi siempre y siempre; a cada una de ellas se le da un puntaje de 0 a 3, finalmente se saca un total de cada una de las partes, se emplea la tabla y se gráfica. El apartado de rasgos patológicos, consta de 12 preguntas que siguen una escala tipo liker de 4 dimensiones que va de pocas veces, algunas veces, casi siempre y siempre a cada una de ellas se le da un puntaje de 0 a 3, finalmente se saca un total de cada una de las partes, se contabiliza y se gráfica. El apartado de quejas somáticas, consta de 10 preguntas que siguen la misma dinámica. (Anexo 4)
5. Se aplicó un instrumento de estrés, llamado “Holmes-Rahe”.⁸ El cual se seleccionó para medir el estado de estrés de las trabajadoras. Está conformado por dos apartados, el primero consta de una serie de preguntas o situaciones en las que haya vivido el trabajador durante los últimos dos años. El total de preguntas que conforma este instrumentos son 43, de las cuales a cada una se le da un valor agregado, que va de un 100% a un 12%, al finalizar se hace la suma de la puntuación que se obtuvo y de acuerdo al resultado, será el porcentaje o grado de daño que la persona presenta de estrés. El segundo apartado consta de 7 preguntas las cuales se les califica de -1 a 2, se hace la suma de todos los puntos y de acuerdo al resultado será la probabilidad que tiene la persona para sufrir un accidente o enfermarse en el curso del año siguiente. (Anexo 5)
6. Finalmente, se aplica el último instrumento complemento de la prueba de Holmes Rahe llamado escala de “Hanson”, que mide la resistencia al estrés, esta prueba consta de dos grupos, conformado cada uno por 10 preguntas, en donde existen preguntas negativas con un valor de -10 a -100 %, y 10 positivas con un valor de 10 al 100%, finalmente se hace la suma de las respuestas y entre más negativo sea el resultado, la persona reflejará el bajo nivel de resistencia al estrés, y entre mas positivas sean las respuestas, se refleja mayor resistencia al estrés, con ello, una probabilidad de un cambio serio de salud. (Anexo 6)

⁷ Morales Nápoles Elia, Factores Psicosociales op. cit. pp. 180-190

⁸ Holmes Rahe y Hanson. op.cit.

PROCEDIMIENTOS

Se inició la aplicación de pruebas el día 03 de Enero del 2005, a las 09:00 am. En la sala de recursos humanos, ubicada en la planta textil de Iztapalapa, con grupos de 5 personas cada uno, el primer grupo pasaría de 09:00 a 10:00 am, el segundo de 10:00 a 11:00 am, y el tercero de 11:00 a 12:00 pm, dejando un lapso de comida de 12:00 a 14:00 pm. Para iniciar con el cuarto grupo a las 14:15 hrs. Éste grupo, resolvió las pruebas de 14:30 a 15:30 y el último grupo de 15:30 a 16:30.

La primera prueba, fue la de comprensión y razonamiento, para evaluar el nivel del grupo y de acuerdo a sus resultados se podría seguir con las siguientes pruebas. Se les explicó a las trabajadoras que esta prueba constaba de preguntas abiertas para resolverlas como ellas entendieran, con una duración por grupo de 15 a 20 minutos.

El segundo instrumento que se les aplicó, fue el de Beta II-R, para valorar su atención y reconocimiento de errores, se les explicaron las instrucciones de su llenado, con una duración de 3 minutos por grupo, el cual no se les daba a conocer a ningún grupo.

El tercer instrumento aplicado ese mismo día (03 de Enero del 2005), fue el de factores psicosociales y calidad de vida en el trabajo, se les explicó la forma de resolverse, y se les dio una duración de 30 minutos.

Se hace una segunda visita el día 17 de Enero del 2005, para realizar los últimos dos instrumentos de Holmes Rahe y el de Hanson, que miden la resistencia al estrés, llevando a cabo la misma organización con el personal de las otras pruebas, formando en cada grupo equipos de 5 personas, otorgando un lapso de una hora para respuestas por grupo.

En esa ocasión se inicia con el primer grupo de 08:30 a 09:30 am, el 2º grupo de 09:30 a 10:30 am, y el tercer grupo de 10:30 a 11:30 am, posteriormente se deja un lapso de descanso, para iniciar con el 4º grupo de 14:30 a 15:30 pm, y el 5º grupo de 15:30 a 16:30 pm.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS



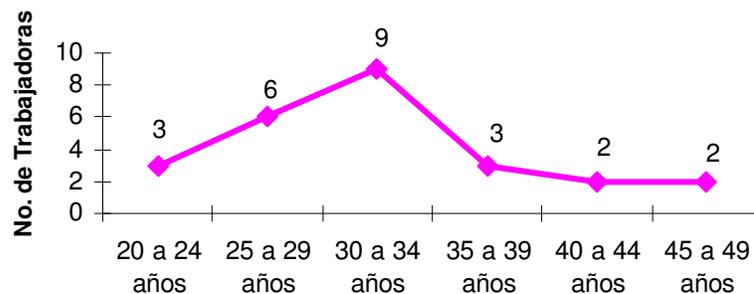
En la primera etapa, se utilizaron estadísticas descriptivas para las variables, los programas utilizados para éste efecto fue el programa de Excell.

En una segunda etapa, se aplica el método cuantitativo. El análisis se basó, en los focos que guiaron la entrevista; es decir, desde el nacimiento, vida escolar, vida familiar, vida conyugal y jornada cotidiana.

4.1 EDAD Y ESTADO CIVIL DE LAS TRABAJADORAS

Edad de las trabajadoras en el año 2004

Gráfica 33

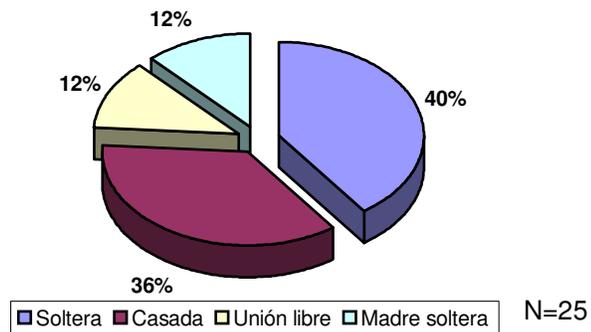


N=25

El rango de edad de las trabajadoras evaluadas se encuentran entre la segunda y tercera década de la vida.

Estado civil de las trabajadoras en el año 2004

Gráfica 34



N=25

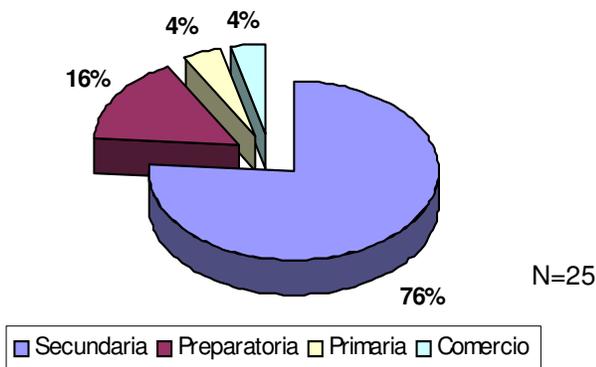
Edo. Civil de las trabajadoras	Número de Trabajadoras
Soltera	10
Casada	9
Unión libre	3
Madre soltera	3
Totales	25

El mayor porcentaje de las mujeres fueron mujeres solteras.

4.2 ESCOLARIDAD

Escolaridad de las trabajadoras en el año 2004

Gráfica 35



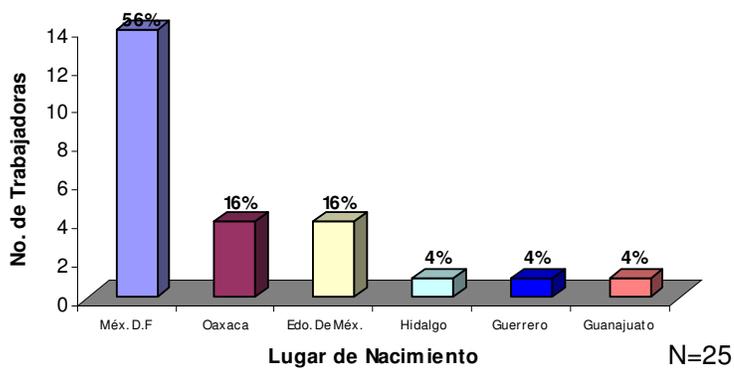
Escolaridad de las trabajadoras	Número de Trabajadoras
Secundaria	19
Preparatoria	4
Primaria	1
Comercio	1
Totales	25

La mayor parte de las trabajadoras solo cuentan con un grado de secundaria.

4.3 LUGAR DE NACIMIENTO Y ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO

Lugar de Nacimiento de las trabajadoras en el año 2004

Gráfica 36

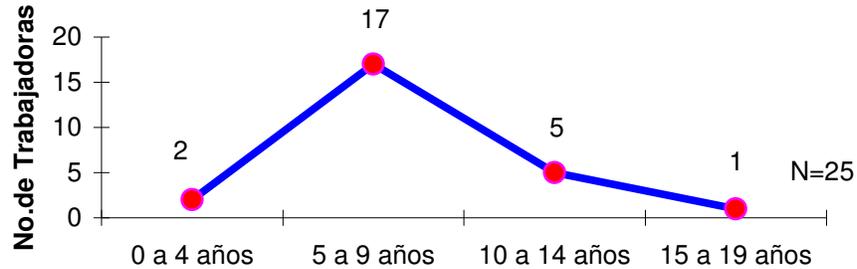


Lugar de nacimiento de las trabajadoras	Número de Trabajadoras
México D.F.	14
Oaxaca	4
Estado De México	4
Hidalgo	1
Guerrero	1
Guanajuato	1
Totales	25

Las trabajadoras que nacieron en México D.F., representan la mayor parte de las trabajadoras en estudio.

Años de Antigüedad de las trabajadoras en el 2004

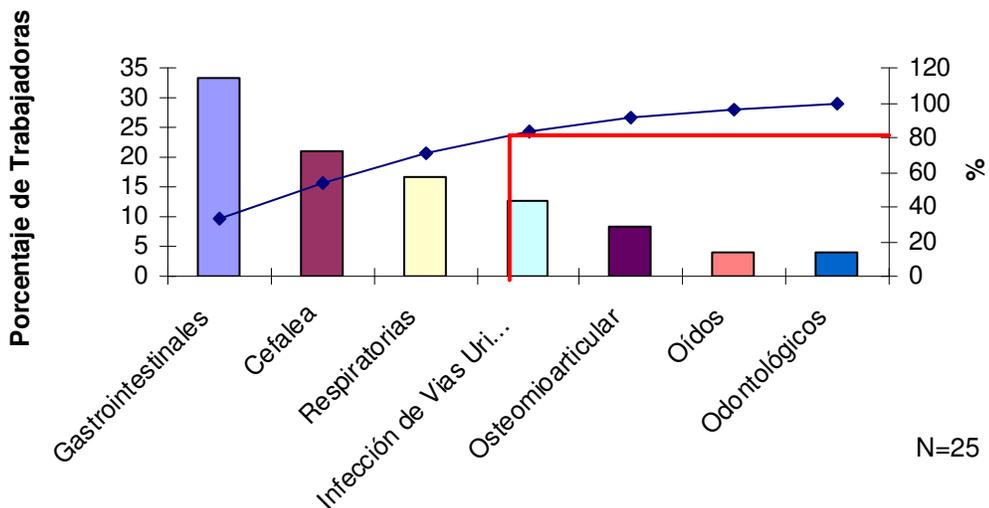
Gráfica 37



Los años de mayor antigüedad de las trabajadoras se encuentran entre los 5 a 9 años.

Patología mas frecuente entre las trabajadoras durante el 2004

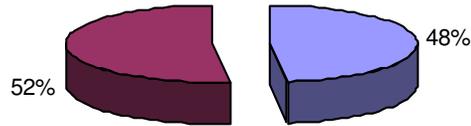
Gráfica 38



Las patologías más frecuentes fueron; patologías gastrointestinales, cuadros de cefalea y respiratorios. El resto de la población presentó infecciones de vías urinarias, problemas ostiomiarticulares, de oído y odontológicos.

Porcentaje de las trabajadoras que presentaron sobrepeso durante el 2004

Gráfica 39



N=25



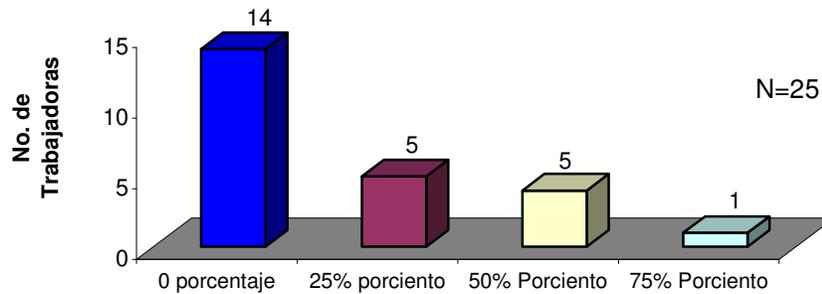
Sobrepeso	No. de Trabajadoras
Si presentan Sobrepeso	12
No presentan Sobrepeso	13
Totales	25

La mitad de la población si cursa con sobrepeso.

4.4 NIVELES COGNOCITIVOS DE LAS TRABAJADORAS.

Nivel de comprensión y razonamiento de las trabajadoras en el año 2004

Gráfica 40

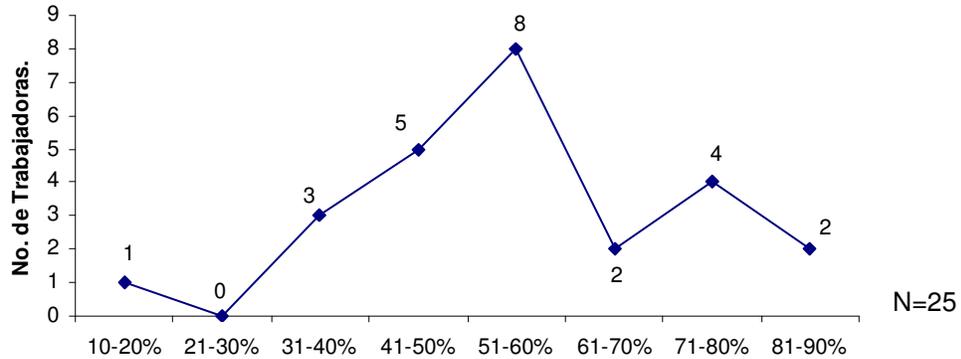


N=25

El nivel de comprensión, de éste grupo de trabajadoras, es muy bajo.

Nivel de atención y reconocimiento de errores de las trabajadoras en el año 2004

Gráfica 41

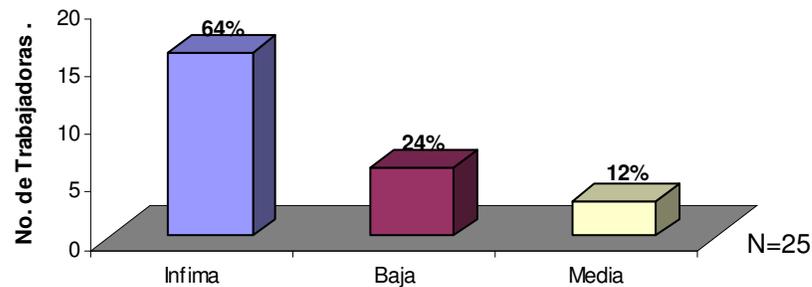


El nivel de atención y reconocimiento de errores de las trabajadoras es de un nivel medio.

4.5 CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO, GRADO DE RASGOS PATOLÓGICOS E IDEAS IRRACIONALES.

Nivel de Factores Psicosociales y Calidad de Vida en el trabajo de las trabajadoras en el año 2004

Gráfica 42

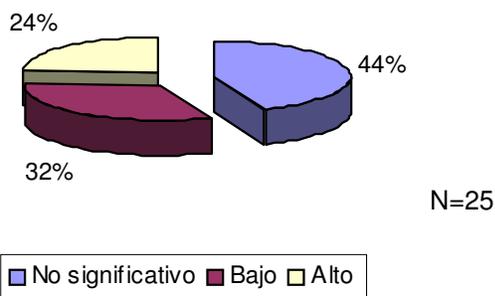


Factores Psicosociales y Calidad de Vida	No. de trabajadoras
Ínfima	16
Baja	6
Media	3
Totales	25

La percepción de las trabajadoras respecto a la calidad de vida en su trabajo es del 64% que corresponde a la categoría ínfima.

Porcentaje de riesgos patológicos e ideas irracionales, de las trabajadoras en el año 2004

Gráfica 43

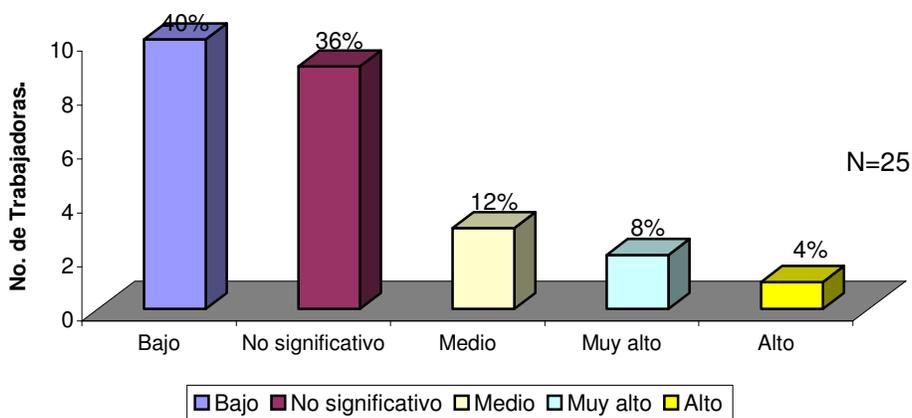


Indice de Eventos Vitales Rasgos Patológicos e Ideas Irracionales	No. de Trabajadoras
No significativo	11
Bajo	8
Alto	6
Totales	25

Casi la mitad de las trabajadoras, no presentaron rasgos patológicos ni ideas irracionales.

Grado de quejas somáticas de las trabajadoras en el año 2004

Gráfica 44



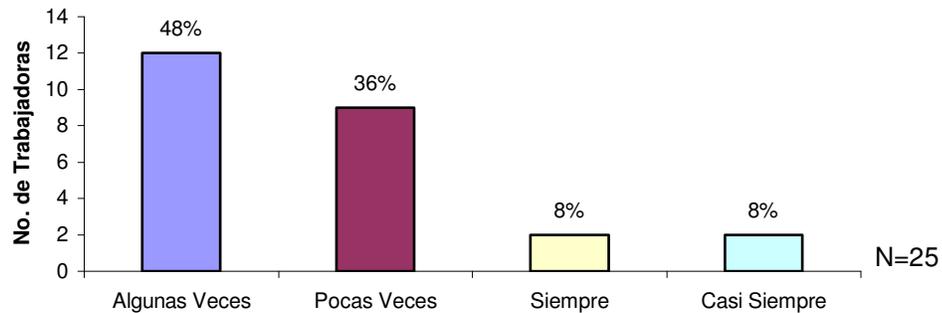
Medio	3
Muy alto	2
Alto	1
Totales	25

Casi la mitad de las trabajadoras en estudio, no presentan quejas somáticas.

De la prueba de calidad de vida, se tomaron algunos reactivos y se graficaron, ya que llamo la atención por su mayor opción de respuesta entre las trabajadoras.

Frecuencia de las trabajadoras que comentan sus ideas sobre el trabajo en el año 2004

Gráfica 45

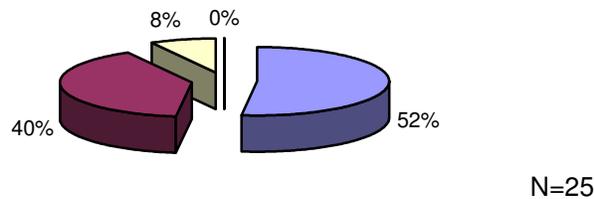


Comentan sus Ideas	No. de Trabajadoras
Algunas Veces	12
Pocas Veces	9
Siempre	2
Casi Siempre	2
Totales	25

Casi la mitad de las trabajadoras, no comentan sus ideas sobre el trabajo.

Porcentaje de las trabajadoras que consideraron haber sido estimuladas positivamente por sus supervisores, en el año 2004

Gráfica 46



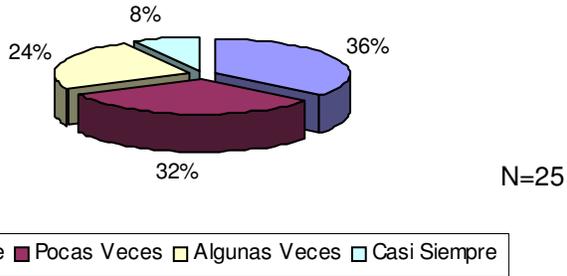
■ Algunas Veces ■ Pocas Veces ■ Casi Siempre ■ Siempre

Grado de estimulación	No. de Trabajadoras
Algunas Veces	13
Pocas Veces	10
Casi Siempre	2
Siempre	0
Totales	25

Más del 90 % de las trabajadoras en estudio, consideran no ser estimuladas positivamente por su supervisor.

Porcentaje de las trabajadoras que se encuentran en estado de enojo durante su jornada de trabajo, en el año 2004

Gráfica 47

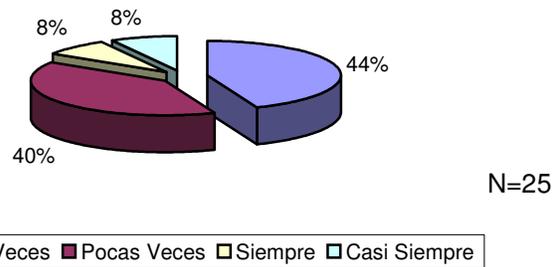


Grado de enojo	No. de Trabajadoras
Siempre	9
Pocas Veces	8
Algunas Veces	6
Casi Siempre	2
Totales	25

Casi la mitad de las trabajadoras en estudio, se encuentran en estado de enojo durante su jornada de trabajo.

Porcentaje de las trabajadoras que se encontraron intranquilas durante su jornada laboral, en el año 2004

Gráfica 48

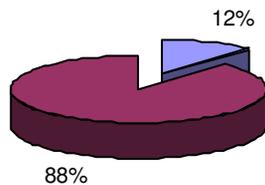


Me siento Intranquila	No. de Trabajadoras
Algunas Veces	11
Pocas Veces	10
Siempre	2
Casi Siempre	2
Totales	25

Casi la mitad de la las trabajadoras presentan en algunas ocasiones intranquilidad durante su jornada de trabajo.

Porcentaje de las trabajadoras que presentaron insatisfacción en el trabajo, durante el 2004

Gráfica 49



N=25

■ Si presentan insatisfacción con su trabajo ■ No presentan insatisfacción con su trabajo

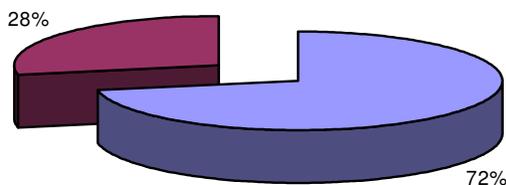
Problemas o insatisfacción en el trabajo	No. de Trabajadoras
Si presentan insatisfacción con su trabajo	3
No presentan insatisfacción con su trabajo	22
Totales	25

La mayoría de las trabajadoras, no manifiestan insatisfacción por el tipo de trabajo que realizan.

4.6 POSIBILIDAD DE CAMBIO EN LA SALUD

Posibilidades de sufrir un cambio serio de salud en las trabajadoras, durante el 2004

Gráfica 50



N=25

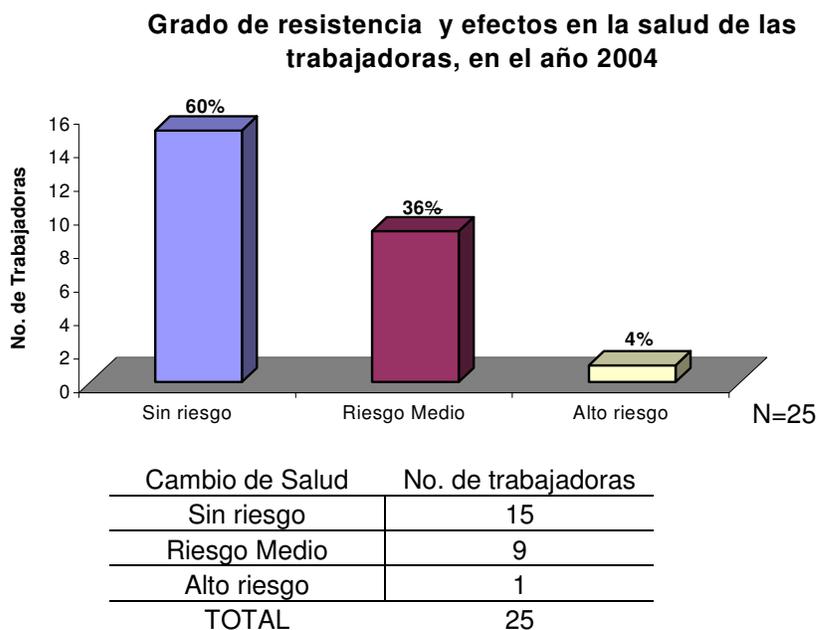
■ 30% de sufrir un cambio ■ 50% de sufrir un cambio

Posibilidades de sufrir un cambio de salud	No. de Trabajadoras
30% de sufrir un cambio	18
50% de sufrir un cambio	7
Totales	25

Más de la mitad de las trabajadoras, tienen un riesgo importante de sufrir cambios en su salud.

4.7 GRADO DE RESISTENCIA AL ESTRÉS

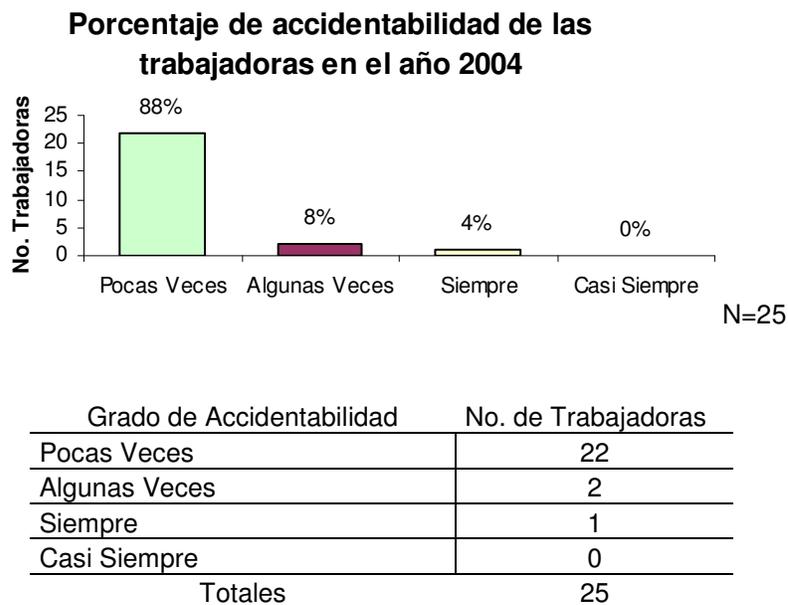
Gráfica 51



Las trabajadoras manifestaron tener resistencia al estrés y baja posibilidad de sufrir cambios en su salud.

4.8 PORCENTAJE DE ACCIDENTABILIDAD DEL DEPARTAMENTO DE EMPAQUE

Gráfica 52



Todas las trabajadoras tuvieron por lo menos una vez accidentabilidad durante el año 2004.

5. DISCUSIÓN

En poco menos de la mitad de un siglo, México ha tenido grandes transformaciones en la participación de mujeres en los centros de trabajo, actualmente se puede observar que la mayoría de las trabajadoras que laboran en el centro de distribución de la empresa manufacturera en estudio, comprende entre la 2ª y 3ª década de la vida (20 a 30 años), mujeres jóvenes en plena vida reproductiva, quienes la mayoría son el sustento de su casa. El “Instituto de Investigaciones Sociales”,¹ cuenta que en los últimos 25 años en México, la mayor participación de la mujer en la actividad económica ha sido un fenómeno irreversible, que sobresale desde los años 70s, la tasa de participación de mujeres mayores de 12 años, pasó del 19% en 1970, al 36%, y en el año 2000, algunos autores citan que la mujer anteriormente participaba a edades mucho más tempranas, a partir de los 12 años, pero en la actualidad se ha visto un incremento en mujeres jóvenes adultas, de 20 a 35 años, debido quizá, a que la mujer cada día más, se encuentra con mayor preparación, con ideas de superación y con otro objetivo que difiera de solo apoyar como cabeza principal en la familia y enfocarse en su propio desarrollo personal entrando en el mundo de los negocios.

Los patrones de participación que se han venido presentando a través del tiempo, no solo han aumentado el número de mujeres realizando trabajo extradoméstico, si no que sus condiciones laborales, también han cambiado de manera desfavorable.

El mayor número de trabajadoras estudiadas por estado civil fueron mujeres solteras, de ahí le siguieron mujeres casadas y en unión libre, en los estudios encontrados, se pudo determinar que aún persiste esa tendencia, el escaso ingreso económico por parte del varón hacia la familia y la falta de sustentación de los hijos, implica que la mujer contribuya en los ingresos de la casa, sometándose a trabajar a edades mucho más tempranas, sin el futuro de adquirir una educación. De acuerdo a la investigación realizada por la “CONAPO”,² la mayor participación en el mercado laboral se observa entre las mujeres separadas y divorciadas (63.6 y 72.6%, respectivamente), seguidas por las mujeres solteras (40.4%), en contraste, las mujeres casadas, viudas o en unión libre tienen una tasa de participación de alrededor del 30%.

La falta de una economía firme en las familias y la idea de superación profesional en la mujer, también conlleva a que, se detenga en sus perspectivas de fecundación, en las investigaciones realizadas, se encontró, que la mujer anteriormente se retiraba del ambiente laboral por la maternidad, hoy en día, se ha observado un decremento en éste factor, la mujer cada vez más, se encuentra con mayor preparación profesional, lo que permite prolongar su vida de soltería; Pero existen también aquellas que ya son madres, situación que para las empresas es

¹ Instituto de Investigaciones Sociales, op. cit. pp. 733.

² INEGI/Secretaría de Salud/CONAPO. Proyecciones de la población de México, México 2003. pp 2000-2050

un problema, pues limita su productividad y aumentan los gastos directos e indirectos como; el pago de frecuentes incapacidades en caso de ser un embarazo de alto riesgo, incapacidad por maternidad, pago de personal reclutador para mano de obra extra, pago de mano de obra extra, pago para capacitación de la mano de obra, disminución de productividad por pérdida de tiempo, permisos para amamantar, tiempo para la crianza y educación de los hijos, etc., todo esto, implica disminución de la jornada de trabajo y pagos extras, lo que coloca a la mujer en una situación de extrema vulnerabilidad viéndose afectada en la reducción de sueldos y con sobrecargas de trabajo, por lo tanto, muchas mujeres realizan trabajos extradomésticos como domiciliarios, autoempleos etc., tratando de compatibilizar su trabajo con el de ama de casa y madre, ya que muchas de ellas son las responsables principales de la marcha cotidiana del hogar.

De las 25 mujeres estudiadas en esta empresa, 60 % de ellas cuentan con un grado de escolaridad de secundaria, 16% preparatoria y el resto de primaria y carreras técnicas, las investigaciones antes descritas, mencionan que la mujer ha obtenido mayor campo de trabajo por su preparación académica, encontrando ahora mujeres profesionistas, seguidas de carreras técnicas, comerciales, etc., con la finalidad de obtener mayores ingresos económicos en los centros de trabajo, pero aún todavía se puede ver que cuando se cursa con el compromiso de ser madre, responsable de una familia y muchas de las veces sin el apoyo del hombre, la mayor proporción de mujeres se encuentra con solo estudios de entre secundaria en un 29%, seguida de mujeres con primaria incompleta que representan un 28.4%. El estudio sociodemográfico, realizado por la "CONAPO" en el año 2003, los hogares encabezados por mujeres sin escolaridad o con primaria incompleta representan entre 23.2 % y 19.2%, esto es, más notorio en poblaciones de bajos recursos, principalmente en zonas no urbanizadas, debido, a la economía y la educación que difieren mucho de ciudades grandes en donde se concentra la población profesional y por tanto ahora la cultura de la educación ya se les transmite a los hijos porque se cuenta con mas medios económicos para poder sustentar una escuela, también porque se cuenta con mas lugares para estudiar, con mas facilidades y algunos países con mayor campo de trabajo.

En relación al lugar de nacimiento de las 25 mujeres sometidas a éste estudio, más de la mitad de la población es originaria del Distrito Federal, 16 % nacida en el Estado de México y el resto del interior de la república.

México aún cursa con una problemática educacional, pues a pesar de los esfuerzos realizados por el sistema de educación nacional el analfabetismo de acuerdo al censo realizado por la "CONAPO", en la Ciudad de México; un 9% de mujeres son analfabetas incrementándose esta cifra en zonas rurales hasta de un 26%. A pesar de que son cifras no muy significativas, no decrece la preocupación de tal porcentaje, ya que somos un país supuestamente subdesarrollado en vías de crecimiento, en consecuencia, este puede ser un problema causante de que la mujer sea sometida a trabajos informales, en condiciones precarias con disminución de sus ingresos salariales, con altas cantidades de trabajo, ya que su

nivel de educación es bajo, lo que no le permite mayores ingresos ni expectativas de superación.

La incorporación y el crecimiento de la mujer en el ámbito de desarrollo económico, va a depender de varios factores, como el tipo de ocupación que desempeñen, las características en los procesos económicos en que participe, niveles de remuneración, la duración de su jornada laboral, las prestaciones sociales a las que tenga acceso, etc. El ingreso económico por pieza empaquetada, de las 25 trabajadoras estudiadas, era de \$0.094 centavos, \$5.00 pesos por hora y \$54.24 pesos por día, en una jornada de 10 horas, bajo un contrato informal, conocido como trabajo a destajo, sin ninguna o con la mínima protección de ley. El incremento en la proporción de mujeres asalariadas sin protección de seguridad social a ido en aumento, en términos reales se obtienen menos ingresos por hora trabajada, como lo cita la autora Andrea Comas,³ quien nos dice, que en México los empresarios nacionales y extranjeros han logrado con mucho éxito abatir costos de la mano de obra y aumentar la productividad de las empresas a través de 3 mecanismos básicos, la imposición de los topes salariales, la prolongación y la intensificación de las jornadas laborales por el mismo sueldo y la contratación de personal sin ninguna prestación social, regresando al pago por destajo. Un sistema que era prohibido por la legislación laboral después de la Revolución Mexicana; pero ahora nuevamente reaparece en las empresas manufactureras, sobre todo en aquellas en donde el trabajo es manual, pues la política del gobierno en la actualidad, es dejar trabajar a las empresas a puertas cerradas, aún en aquellas en las que se exponga a los trabajadores a operaciones peligrosas, que pongan en riesgo la salud de los trabajadores.

Cuando estos factores son afectados en la trayectoria del desarrollo económico de la mujer, se ha visto que son condiciones que intervienen en la salud física y mental de aquellas personas, a las que son sometidas en actividades de trabajo informal, siendo esto un motivo para que instituciones privadas y gubernamentales lleven a cabo la necesidad de investigar las condiciones de vida, trabajo y salud mental en ambos géneros, con conceptualizaciones como doble o triple jornada de trabajo, trabajos invisibles, informales, estrategias de sobrevivencia, mujeres como sostén de la crisis, sobreadaptación, etc.

Dada la importancia de estos factores, este trabajo intentó investigar algunas consecuencias de salud física y mental que se pudieran presentar en mujeres sometidas a condiciones actuales de trabajo precario, en una empresa textilera en donde la situación actual de globalización y el ajuste de esta empresa hayan influido esos cambios directamente en el bienestar físico y mental de las trabajadoras.

³ Comas Medina Andrea, op.cit. pp. 9.

Al analizar las historiales clínicas de las trabajadoras en estudio, se encontró que los padecimientos mas frecuentes en esta población fueron cuadros intestinales, cefaleas, enfermedades respiratorias, infección de vías urinarias, dolores articulares, el resto patologías de oído y odontológicos. Se pudo comprobar que dos de las patologías antes mencionadas están presentes en mayor porcentaje como; cuadros gastrointestinales y nerviosos (cefaleas), sin embargo no fue del todo desconocida los padecimientos osteomioarticulares a pesar de que no fueron significativos, este cuadro en el que es atacado el aparato de sostén constituido por la estructura ostoarticular, hace posible pensar que el trabajo a destajo constituye una forma de presión sobre el cuerpo que se traduce en síntomas, esta sintomatología habitualmente considerada orgánica o mecánica, manifiesta la relación con la calidad de vida de quien las padece, de acuerdo a las investigaciones un dato a considerar es este tipo de trastorno el cual tiene una alta incidencia entre las mujeres, según datos estadísticos 3 de cada 4 mujeres las presentan, también se menciona que este tipo de trabajos, la presencia de cuadros gastrointestinales, nerviosos como (cefalea) y osteomioarticulares son aquellos padecimiento de mayor queja entre los trabajadores sometidos a condiciones precarias, por lo tanto de pudo demostrar que el desgaste o esfuerzo físico a la que están sometidas estas trabajadoras a llevado al menos una sola vez durante la temporada a presentar alguna molestia física, estos dos padecimientos de acuerdo a la literatura son algunos de los tantos que se puede pensar cuando existe estrés, sin embargo su estado emocional no se consideren mujeres estresadas, quizá porque no quieren demostrar su realidad.

Un punto que también llamó mucho la atención en la población estudiada, fue la existencia de obesidad la mayoría de ellas presenta este tipo de padecimiento. A pesar de que las trabajadoras son sometidas a un desgaste físico constante, su actividad es 100% anaeróbica, el desgaste físico se concentra en los brazos, muñecas, manos y columna lumbar, la mayoría de ellas se encuentran de pie durante toda su jornada, sin desplazarse mas haya del baño o el comedor, el único ejercicio aeróbico que realizan en la empresa es cuando se les pone el programa de relajación durante 5 minutos 2 veces al día, a las 09:00 y a las 15:00 hrs., se podría considerar que este sobrepeso de las trabajadoras independientemente de su actividad laborar podría deberse al estrés constante al que se someten, pues muchas de ellas reflejan su angustia al aumentar su ingesta de alimentación y no estar balanceada nutricionalmente, por otro lado el no estar constantemente motivadas para pensar o activar su estado cognoscitivo disminuye el desgaste de carbohidratos, lo que podría conllevar a una obesidad.

De las 25 mujeres en estudio, mas de la mitad de las trabajadoras no entendieron las preguntas de la prueba de comprensión y razonamiento lógico, lo que pudiera determinar que sí existe un deterioro en la comprensión de estas mujeres. Al realizar el análisis de los puestos de trabajo de cada una de las empacadoras, se pudo observar el grado de mecanización en la que se encontraban durante su jornada, es tal la automatización de cada una de ellas y la baja distracción que tienen, que la empresa tuvo que integrar un programa de relajación o deséstres de tipo aeróbico, en donde 2 veces durante la jornada laboral, por el sistema de

sonido, se les pone música durante 5 minutos, cada una de ellas tiene que repetir una rutina; sin embargo, el personal lo realiza como parte del proceso de trabajo, ya que también se vuelve rutinario y fastidioso, al momento de terminar los ejercicios inmediatamente continúan con sus labores de empaquetar, observando la actitud de robotización, inclusive se me hizo ver por la opinión de algunas trabajadoras que para ellas era molesto estar realizando este tipo de ejercicios, pues a su parecer no les servían para nada, decían no sentirse más relajadas, al contrario implicaba más estrés ya que les restaba tiempo para empaquetar más prendas.

En la investigación realizada por Maite Mailer,⁴ se menciona que aquellos trabajadores sometidos a trabajos informales, con un proceso rutinario, monótono, en donde se llega a robotizar o automatizar las actividades que realizan y si a esto se le atribuye la presión y angustias como consecuencia a la inestabilidad económica de la persona, puede llegar a reflejarse en comportamientos laborales desfavorables y convertirse en un ambiente laboral inseguro que amenace la integridad física de los demás, manifestándose en la falta de concentración, preocupación e irritabilidad constante y como consecuencia el aumento en la accidentabilidad del trabajador o de sus compañeros; es por ello que en este estudio también se valoró el grado de accidentabilidad que presentaron estas trabajadoras durante su temporada en el año 2004, observando que todas las trabajadoras sin excepción, han tenido algún accidente de trabajo. Las cifras obtenidas realmente son preocupantes ya que podríamos suponer que el tipo de trabajo a destajo y lo que significa esto es un factor importante e imprescindible para que las trabajadoras sufran al menos una vez durante su temporada de trabajo, lesiones físicas, inclusive se hizo la comparación con el resto de los departamentos siendo este el de mayor riesgo, motivo de estudio en un futuro para determinar si realmente este tipo de trabajo, conlleva al menos una sola vez a accidentarse y determinar sus causas, las preguntas después de estos datos serían: ¿si son en el momento en las que ellas están empaquetando? y ¿en que parte del proceso se están accidentando?, ¿la velocidad que están empleando?, ¿cuántas veces repiten esa actividad? y por tanto, ¿cuántas veces se exponen a sufrir un accidente durante una jornada de trabajo?, ¿cuáles son los objetos que están a su alrededor? ¿O qué tipo de herramientas utilizan?, ¿si el equipo de protección es el adecuado? ¿Si las mesas cuentan con las dimensiones por norma para desempeñar una actividad manual?; etc. También, cabría la duda si el programa de deséstress realmente les está sirviendo como distractor, o bien éste es, un factor de distracción para que ellas se accidenten, pues es una actividad más del proceso rutinario que ellas ejecutan y que en ningún momento se les observa felicidad o alegría, al contrario para ellas es fastidioso ya que se les obliga, y es estresante porque se trunca por un momento su productividad.

⁴ Mailer Maite, op.cit. pp. 89.

La primera forma técnica y organizada de dividir el trabajo en una taller fue la manufacturera, como es el caso de esta empresa, que de acuerdo al tipo de organización laboral que se realiza, provoca en los trabajadores cambios en su salud física y mental, Martha Palacios⁵ menciona en su marco teórico que este tipo de trabajos implica realizar esfuerzos físicos, pero menor implicación de capacidades para pensar, con alto gasto de calorías, lo que produce estados de fatiga, desgaste prematuro y una corta esperanza de vida. Inclusive es un factor de envejecimiento prematuro, sobretodo en la mujeres, pues son condiciones de trabajo severos, que aceleran las funciones fisiológicas y disminuyen las capacidades cognitivas. De acuerdo a la información obtenida por las investigaciones se esperaban resultados de atención y reconocimiento de errores bajos, sin embargo, la mayoría de ellas tiene un nivel medio del 50%, esto podría suponerse a que es gente joven, aún con muchas capacidades psicofisiológicas, por otro lado el personal se encontraba descansado pues era su primer día de inicio de labores, después de 15 días de vacaciones, lo que pudo haber influido para que su mente estuviera despejada en esos momentos, Lo que les permitió resolver con mayor facilidad la prueba. Finalmente se podría también deducir que al no ser personal de planta y tener periodos largos de descanso entre cada temporada, ayuda a que no exista afectación en su campo de atención y reconocimiento de las cosas. Sería interesante aplicar este mismo instrumento a la mitad de su temporada o en temporada alta, en lugares de mayor dimensión que no permita el intercambio de respuestas entre las trabajadoras, y valorar otro tipo de instrumentos con la misma complejidad para comprobar si no existen desviaciones por parte de las trabajadoras en su llenado.

En la prueba para valorar los factores psicosociales y la calidad de vida en el trabajo, la percepción de la gran mayoría de las trabajadoras es negativa, en algunas respuestas para valorar su estado emocional, el 36% de las trabajadoras respondían mantenerse en un estado de enojo durante su jornada de trabajo, casi la mitad de ellas se sentían poco estimuladas de forma positiva por sus supervisores y no expresaban sus ideas acerca del trabajo con las autoridades, esto implicaba que se sintieran intranquilas. Los trabajos automatizados en donde predominan las actividades monótonas, con una atención intensa y sedentarismo, se han asociado a enfermedades mentales con alteraciones relacionadas al estrés, reflejándose estos padecimientos en riesgos patológicos e ideas irracionales, los hallazgos de las investigaciones plasmadas en el marco teórico confirman que las emociones y las conductas en el área laboral a la larga influyen en el bienestar personal y en el desarrollo de su trabajo, los estresores provenientes de fuentes internas o externas finalmente conllevarán a un desgaste emocional observando de primera instancia, insatisfacción laboral, actitudes negativas hacia los demás y hacia uno mismo, con disminución del rendimiento laboral y de la vida personal obteniendo como resultado una mala calidad de vida en general.

⁵ Palacios Martha Edilia. op.cit pp. 6.

Otro de los puntos que también se evaluó en la prueba de factores psicosociales y calidad de vida, fue la frecuencia con que el personal comenta sus ideas sobre el trabajo, observando que casi la mitad de ellas lo hacen en algunas ocasiones, el resto pocas veces. Al indagar sobre este reactivo, las trabajadoras tenían la idea de que si ellas se quejaban u opinaban a cerca de su trabajo, éste podría ser motivo de despido, por lo que aceptaban todas las condiciones y quizá atropellos que la empresa les imponía, sometiéndose a un desgaste físico y emocional constante. Esta respuesta llamó mucho la atención ya que los resultados de algunos instrumentos en los que se esperaba tener resultados positivos no lo fueron, como, el nivel cognoscitivo, la posibilidad de sufrir un cambio serio de salud, su estado de enojo en el trabajo etc. Por lo que se intuye que la idea constante de despido influyó en los en las respuestas de las trabajadoras.

Al evaluar el índice de ideas irracionales, riesgos patológicos y eventos vitales de las trabajadoras, la mitad de ellas tuvo resultados significativos, la otra mitad no los presentó. A pesar de que casi la mitad no fue significativo, el 24% es una cifra que llama la atención con índices de eventos e ideas irracionales altos, ya que la población en estudio no es grande y este porcentaje representaría una cifra preocupante para pensar que realmente se confirma lo que se plasma en las investigaciones realizadas. Una gran ventaja o desventaja de estas mujeres en relación a padecer desgaste emocional es la no permanencia por grandes periodos de trabajo, pues en cada temporada se llega a descansar con un lapso de hasta 6 meses para nuevamente ser empleadas por 3 a 4 meses de acuerdo a la demanda de la empresa, esto favorece que el desgaste físico a que fueron sometidas durante una temporada, llegue a restablecer su estado emocional, sin embargo eso no quita que las trabajadoras tengan ideas irracionales, como: No me comprenden, quieren que produzca como si fuera una máquina, pues no les importan mis problemas de salud o mis problemas familiares, etc, y que influya en el desarrollo de su trabajo para las próximas temporadas con mayores demandas de consulta, ausentismos, estado emocional defensivo, apatía, etc.

Otro de los factores evaluados fue el estado emocional en el que se encontraban, observando que la mayoría de ellas desempeñaban su actividad de forma enojada, una hipótesis de ello, puede deberse a los siguientes factores, condiciones laborales por la insatisfacción de la tarea que desempeñan, situación que se pudo comprobar en una de las pruebas obteniendo hasta un 88% de insatisfacción, por otro lado ellas constantemente se sometían a retos de tiempo para empaquetar, cuestión que si no se cumplía era motivo de enojo, angustia de perder su empleo, falta de motivaciones por parte del personal supervisor situación que también se pudo comprobar, pues casi la mitad de ellas refirieron ser poco estimuladas. Se ha comprobado que un trabajo rutinario y monótono, genera estados de irritabilidad durante el desempeño laboral, situación que influye mucho en el estado emocional de un trabajador, pues se ha visto que un trabajador, que no es reconocido por su esfuerzo constante es desmotivado ya que piensa que es solo un apéndice mas de la maquinaria o del proceso de trabajo en donde no se le reconoce su esfuerzo o su labor, el conjunto de todos estos factores se considera que puedan influir en el estado de enojo. También se puede pensar en factores

externos como la familia, con la constante preocupación por la manutención de la casa y de los hijos, pues la mayoría de las trabajadoras respondió presentar inestabilidad económica. Todos estos factores son motivos para seguir investigando el comportamiento de estas mujeres y concluir si realmente pueden causar daño físico y mental de las personas sometidas a un trabajo a destajo.

Sin embargo, al evaluar el grado de intranquilidad de las trabajadoras la respuesta fue desconcertante ya que se esperaba tener niveles elevados como factor complementario a su estado emocional de enojo, casi la mitad solo respondió presentar un estado de intranquilidad en algunas ocasiones, al tratar de explicar el porque de las respuestas, se podría suponer por diversas razones. Manipulación de la respuesta por parte de las trabajadoras, la mayoría de ellas en el momento de la evaluación cuestionaba si esa prueba influiría con su permanencia en la empresa, a pesar de que se les explicaba que solo era un examen con el fin de llevar a cabo una investigación independiente, siempre presentaron ese temor, se tenía la idea de que si contestaba positivamente podría dar una imagen de ser una persona conflictiva; también se observó que a pesar de dar las instrucciones para que contestaran individualmente algunas de ellas lo hacían en conjunto. En esos momentos la empresa cursaba por un cambio administrativo importante pues había sido fusionado por otro grupo empresarial que amerito el despido de mucha gente, manteniendo al personal en un estado de miedo e incertidumbre lo que motivo a no contestar con sinceridad la prueba, finalmente se puede conjeturar que no hubo un entendimiento claro por parte de las trabajadoras entre la diferencia de enojo y el estado de intranquilidad, por lo tanto será conveniente aclarar estos dos conceptos en un próximo estudio, pues bien, es personal con un mínimo de conocimientos de primaria y que se comprobó, que su estado de comprensión es bajo.

Fatiga, carga de trabajo e insatisfacción, más que referirnos a la noción de carga física responde ante todo a la preocupación de presentar una concepción coherente con la ergonomía contemporánea, mejor sería interrogarse sobre el costo humano de la insatisfacción, ataca de frente la vida mental y más precisamente la esfera de las aspiraciones de las motivaciones y de los deseos. Para muchas mujeres el marco de la inestabilidad y la ausencia de proyectos, conlleva a un sentimiento de frustración y enojo pues a veces son insuficientes los esfuerzos en defender y mantener un nivel de vida digno por la excesiva rotación a la que son sometidas.

Más de la mitad de la población estudiada manifestó tener una resistencia al estrés y baja posibilidad de sufrir cambios de salud. Los resultados obtenidos en esta prueba no fueron del todo significativos. Los trabajadores, especialmente con actividades manuales, no calificados y con trabajos precarios son los que corren más riesgo de salud, según Kalimo Betawi⁶, quien menciona que los trabajadores manuales se diferencian en mucho con aquellos que no lo son, por tres importantes factores de estrés, volumen de trabajo alto, la ambigüedad de las

⁶ Btawi Kalimo, R, Cooper. op.cit. pp. 38

funciones, la falta de complejidad, la incertidumbre acerca del empleo en el futuro, aunándose a horarios prolongados, monótonos, aburridos y con riesgo de accidentarse. Puedo suponer que la respuesta de estas chicas fue manipulada. Por un lado no se llevó a cabo el anonimato de las personas, que como primer punto pudo haber influido en las respuestas de todos los instrumentos; por otro lado al no respetarse el anonimato, y si ellas respondían que estaban enfermas entonces sería motivo de incapacidades, baja productividad y por lo tanto despido. Las trabajadoras al finalizar su temporada de trabajo intentan de alguna manera obtener incapacidades, pues es común que aumenta la incidencia de accidentes que pudiera deberse al estrés y esto ocasiona que muchas veces se autolastimen para conseguir una incapacidad o bien somatizan enfermedades que no presentan; pues se sabe que por ley no se puede dar de baja a una persona cuando se encuentra médicamente incapacitada; motivo una vez mas para seguir estudiando a estas trabajadoras y determinar su comportamiento.

Ser propone en un futuro determinar, si realmente estas trabajadoras por el tiempo que son descansadas o desempleadas por la empresa no aumenta su estado de estrés, el quedar desprotegidas con un salario, sin los beneficios de la seguridad social, con la responsabilidad de manutención de una casa e hijos, ¿será realmente estresante para ellas?, pues la mayoría de estas mujeres son de nivel socioeconómico bajo las cuales no tienen mas ingreso que las de sus percepciones; muchas de ellas se autoemplean durante su descanso, pero sus ingresos no son fijos; Es común escuchar al finalizar la temporada que van a trabajar mas o sacar mayor producto para que no sean despedidas, pero llega el final de su contrato, alcanzando su máximo estado de estrés, ocasionando mayor asistencia en el servicio médico, presentando síntomas sugestivos como cansancio, mareos, dolores de cabeza, baja de presión etc, la gran mayoría síntomas somatizados, reconocidos como los primeros signos de alarma al distrés

Al observar a cada una de las trabajadoras en su proceso de trabajo, se veía reflejada su angustia en la cara, pues constantemente veían el reloj para darse cuenta si iban rápido o muy lento, ellas mismas imponían su record de tiempo para empaquetar. Cuando se llegaba a preguntar sobre la actividad que realizaba trataba de contestar lo mas rápidamente para seguir con su trabajo mencionando que no podía distraerse porque le restaba tiempo para terminarlo.

La concepción tradicional de la medicina que considera a la enfermedad como un producto meramente individual y biológico, a veces oculta que estos cuadros psicopatológicos presentes estén vinculados por diversos factores sociales como: el origen, el género, la clase, la familia el trabajo, etc.

En la actualidad se siguen aumentando los contratos informales, como el trabajo a destajo o el trabajo por honorarios, hoy en día es triste observar que el mundo de las empresas ha venido contratando personal del sexo femenino por ser mano de obra barata haciendo uso de su fuerza física para suplantar a las del varón. Contratarlas solo por temporadas, sin otorgarles prestaciones de ley, sin seguridad social, primas vacacionales, utilidades, indemnizaciones por accidente o

enfermedades profesionales, liquidaciones, etc. sometiéndose a un sistema precario que si se busca en la ley no existe respaldo para este concepto o rubro, el concepto de contrato es muy abierto y tan es así que las empresas han hecho uso de eso para poder colocar los títulos que ellos quieren; en ninguna parte de la Ley Federal del trabajo, se especifica, que se prohíba el trabajo a destajo o el trabajo por honorarios, ni el tiempo mínimo que debe de permanecer el trabajador en una empresa, entonces ¿dónde esta la protección al trabajador?.

Otro sistema de contratación, que está tomando mucha fuerza en el mercado de trabajo es el llamado outsorsing, que tiene como finalidad contratar al personal por un tercero y acomodarlos en las diversas empresas que los solicitan, sin tener relación directa con el patrón o empleador del servicio, ofreciendo a los trabajadores los sueldos mas bajos con las mínimas prestaciones de ley, con renovación de contratos cada 3 meses para no generar antigüedad, inclusive es sorprendente que no solo personas de bajos recursos son sometidos a este tipo de contratos, si no también personal profesional con altos niveles de estudio, pero por la situación que en este país se vive para conseguir trabajo, también se someten a este tipo de condiciones.

6. CONCLUSIONES

1. De acuerdo a las investigaciones realizadas y los datos obtenidos de las pruebas, se comprueba que gran parte de la gente sometida a trabajos precarios o trabajos informales como es el trabajo a destajo, son gente joven, con baja escolaridad que forman gran parte del sostén de la familia. El ser personal femenino, con bajo grado de estudios y falta de experiencia, para el mundo de las empresas desgraciadamente se considera como mano de obra barata que puede explotarse por los mas bajos salarios.
2. Los trabajos que exigen un aumento en la capacidad de adaptación de la fuerza de trabajo como es el trabajo a destajo implica un gran aumento de desgaste físico y exige grandes cambios fisiológicos del cuerpo. Tales exigencias producen problemas mayores o menores que en un determinado tiempo ocasiona descontrol o daño de diversos sistemas del organismo, que le impide al trabajador desempeñar sus tareas laborales por la pérdida de la salud. Esto confirma que los síntomas referidos por las trabajadoras del departamento de empaque están relacionados con el sistema de trabajo que desempeñan, el cual exige grandes demandas de desgaste físico por la sobrecarga de trabajo y el tipo de actividades que realizan.
3. Los empleados sometidos a trabajos mecanizados, con desposeimiento de sus capacidades creativas y la monotonía de sus tareas, son factores generadores de disminución de comprensión y razonamiento de los trabajadores, dado por la falta de estimulación para analizar la complejidad de cada uno de sus procesos. En base a esto se comprueba que las trabajadoras del departamento, presentaron niveles de comprensión y razonamiento bajos, ya que sus expectativas de reforzamiento mental por parte de sus actividades laborales y de sus superiores, no son incentivadas, lo que ha provocado que las capacidades intelectuales de las trabajadoras sea hayan alterado, pues su tarea de trabajo no implica mas que el uso de su fuerza física y su destreza manual.
4. Los resultados del nivel de atención y reconocimiento de errores de las trabajadoras, no arrojó datos significativos que pudieran hacer pensar en que existe una afectación en esta capacidad, sin embargo, al observar que su grado de comprensión y razonamiento es bajo comprueba una vez mas que la complejidad de su trabajo no requiere mas que de su atención, motivo por el que las trabajadoras respondieron adecuadamente a esta prueba, que es la simple visualización y operación manual de las cosas, sin tener que comprender, el como realizarlas, corroborando una vez más, la mecanización de las trabajadoras.

5. Para las trabajadoras del área de empaque, la falta de estimulación por parte de las autoridades de la empresa, la forma y el contenido del trabajo, la sobrecarga laboral, las condiciones físicas del ambiente y sus constantes irregularidades en el pago de su salario, han favorecido la incertidumbre e insatisfacción de las trabajadoras, ocasionándoles agotamiento físico y emocional, con descontrol en la percepción de su trabajo y la pérdida de su calidad de vida dentro de él. Condiciones favorables para la presencia de enfermedades, así como el aumento en la incidencia de accidentes dentro de este departamento. La percepción de un ambiente físico o una calidad de vida en el trabajo inadecuados, influyen en el comportamiento de las personas, su estado emocional, su capacidad cognoscitiva y sus esquemas de pensamiento se ven afectados, generando emociones negativas para sí mismo o hacia los demás, con comportamientos que atentan contra su desempeño, su bienestar físico y su seguridad.

6. A pesar de que las trabajadoras manifestaron tener resistencia al estrés y baja posibilidad de sufrir cambios de salud, por probable manipulación de las respuestas, se determina que existen agentes psicosociales, que influyeron en su estado físico y emocional, al menos una vez durante su temporada, relacionados a una pérdida de resistencia al estrés. Esto ocasionado por; las características propias de su tarea que implica actividades rutinarias, monótonas y con sobrecarga de trabajo; también la falta de interacción con sus supervisores y las condiciones en ese momento de la organización administrativa, ocasionaron mayores demandas psicofisiológicas que conllevo a estados de distrés, provocando disfunciones del organismo como gastritis, cefaleas, colitis, y problemas osteomioarticulares. La constante demanda psicológica laboral, que daña la calidad de vida en el trabajo, está relacionados con múltiples reacciones del cuerpo producidas por estrés, que aparece cuando el organismo se prepara para reaccionar a cualquier estímulo. Cuando estos estímulos son manejados de manera adecuada, se puede crear una resistencia al estrés, sin embargo, cuando estos estímulos son constantes y agotadores, ocasiona que los trabajadores pierdan las dimensiones de su trabajo y afecte su estado físico, mental de los trabajadores.

7. COMENTARIOS

Es preocupante observar que la organización de trabajo evalúe: ¿en que parte de los procesos se está perdiendo tiempo, materia prima o dinero?, pero nunca se preguntan en que parte del proceso el trabajador pierde su salud, al final de cuentas en las industrias siempre se va requerir de mano de obra, las máquinas por si solas no se hacen, ni se mueven, por lo que es indispensable tener a un personal sano, satisfecho y alegre. Un estado emocional estable, sería la respuesta clave hacia la productividad, con una mejora en calidad del producto, un personal, enfermo es signo de ausentismos y un mal trabajo realizado implica gastos directos e indirectos, pero desgraciadamente la salud en las empresas todavía no es una cultura.

Es sorprendente que desde 1880, cuando Taylor estudiaba la organización científica del trabajo siempre tuvo la preocupación por evaluar las máquinas, los tiempos de producción, la materia prima, etc. tratando de encontrar en que parte del proceso se derrocha el dinero, dándose cuenta que gran parte estaba dado en las manos del trabajador, motivo por el que inicia estudiando tiempos y movimientos, tratando de simplificar cada vez más el proceso, sometiendo al trabajador a esfuerzos físicos pero no mentales, lo que implicó que el trabajador solo tenía que estar poniendo, colocando y observando, pero no tenía que estar pensando; sin embargo, eso para él, no era preocupante, pensaba que el trabajador sería bien remunerado, pero nunca observó el resto de los factores que puedan influir en ellos, colocando al trabajador como un apéndice mas de la máquina, siendo desposeído de sus aptitudes intelectuales y emocionales, pues ya su trabajo no implicaba mas que moverse como un robot manejado por el personal administrativo, sin embargo, a mas de 120 años considero que esta problemática no ha cambiado, al contrario cada vez se esclaviza mas al trabajador y con menores remuneraciones.

Es interesante percatarme, de que durante el año 2004, existíamos en México 100 millones de habitantes y solo 306,446 empresas, con 777,770 habitantes ocupados según el "INEGI",⁷ mi conclusión sería que a pesar de que el mercado de trabajo empresarial aumente en este país, desgraciadamente la cantidad de gente que nace por año es muchísima más lo que implica que a pesar de que las empresas abran más fuentes de trabajo nunca se va ha cubrir el total de la población, económicamente activa, desdichadamente en este país carecemos de una cultura de planificación familiar y esto conlleva a que entre mas gente seamos menos trabajo habrá, y por lo tanto más pobreza, que a mi parecer, como dije anteriormente, también es punto clave en esta problemática, es asombroso

⁷ INEGI, Número de unidades económicas que iniciaron sus actividades en el año 2004 y su personal ocupado por entidad federativa y sector de actividad, México 2004.

escuchar algunas fuerzas políticas que prometen abrir 9 millones de trabajos durante el sexenio, con el ingreso de más empresas en México, lo que no entiendo como no pueden pensar que la población está creciendo más rápido, que el ingreso del mercado aunque fuera cierto que se abrieran los 9 millones de trabajos, ya para el sexenio la población se duplicará, por lo tanto sigue la falta de trabajo, pobreza, baja educación y expectativas de trabajo precarias, Lo que sugiero es aumentar la cultura de planificación familiar.

En las empresas no existe una cultura de salud, no existe la preocupación hacia el trabajador, hacia su bienestar físico, mental y social, para las empresas, invertir en ellos es derrochar dinero y tiempo, pues somos personal rentable, seamos directores, gerentes, supervisores, obreros, si no somos productivos definitivamente se nos cierran las puertas, es penoso encontrar que en la consulta del servicio médico en las empresas la mayor demanda de consulta se deba a problemas, de gastritis, colitis, diarreas, colon irritable, cefaleas, neuralgias del trigémino, osteocondritis (dolor de pecho), hipertensión, insuficiencia venosa, parestesias de extremidades (hormigueo), diabetes méllitus etc. signos, síntomas y enfermedades probablemente producidas por distrés, pensando la gente que es hereditario o por alguna causa externa al trabajo, sin hacer uso de sus derechos laborales, acrecentando el ausentismo de los trabajadores, lo que los lleva a perder su estabilidad en el trabajo. Existe un proyecto de norma "NOM-030-STPS"⁸ que se publicó en febrero del 2006 acerca de los servicios médicos preventivos de seguridad y salud en el trabajo pero es sorprendente percatarse de que dicha norma, no establece que exista un servicio médico especializado en salud ocupacional, lo que implica la contratación de médicos generales, sin la preparación o el enfoque hacia la medicina preventiva, con el limitante de saber como descubrir todos aquellos factores, que influyen en el bienestar del trabajador, por otro lado, especifica algunos puntos de medicina preventiva que se deben de llevar en las áreas de trabajo, pero al final refiere no ser obligatorio, volviéndose el ambiente de trabajo más precario. Invitó a todos aquellos médicos que se encuentran laborando dentro de una empresa, a prepararse sobre el tema de salud ocupacional, la mayoría de la gente se concentra en las empresas, y es un buen lugar para practicar la medicina preventiva, siendo ésta, pieza clave para mejorar la cultura de salud en nuestra población mexicana, cosa de lo que desafortunadamente carecemos.

Es importante y urgente, darles a conocer a los empresarios la gran problemática que conlleva el someter a los trabajadores a este tipo de ambientes, para ellos es pérdida de gran cantidad de dinero y para los trabajadores sería un beneficio. También es importante y urgente que exista personal capacitado en salud ocupacional dentro de las empresas, pues muchos patrones desconocen esta problemática, porque el mismo personal médico carece de la información.

⁸ Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-030-STPS, Servicio preventivos de seguridad y salud en el trabajo-organización y funciones.

8. BIBLIOGRAFÍA

1. Álvarez Alva Rafael. Salud pública y medicina preventiva. 3ª. Ed. México; Edit. Manual Moderno, 1991: 1: 341.
2. Balderas Arrieta Irma, Sotelo Valencia Adrián. Super explotación y nuevos paradigmas de la organización del trabajo. La reestructuración del mundo del trabajo, Universidad Obrera de México, Escuela Nacional para Trabajadores. Morelia: Edit. Trillas, 2003: 34:185.
3. Berman Gregorio. La salud mental en china. 6ª. Ed. Buenos Aires: Edit. Jorge Álvarez, 1970: 5: 297.
4. Berman, Silvia. Condiciones de trabajo y salud , trabajo precario y salud mental, Revista médica. Buenos Aires, Argentina, 1995; 2: 64.
5. Btawi Kalimo, R, Cooper, C. Factores psicosociales en el trabajo. Investigación en Salud, OMS. Ginebra. 1988; 87: 47.
6. Calvez, J. I. Necesidad del trabajo, ¿desaparición o redefinición de un valor?. 3ª. Ed. México: Edit. Losada,1999: 3:250.
7. Chávez Santillán Nora Patricia. Administración General, Colegio de Bachilleres, Escuela de la Administración Científica del Proceso. México: Edit. Leonel Bello Cuevas,2000: 1:100.
8. C. E. Kellog y N. W. Morton. Beta II-R, Manual moderno, México 2003.
9. Comas Medina Andrea. Las maquiladoras en México y sus efectos en la clase trabajadora. Revista Mensual de Economía y Cultura Globalización-SIN. México.2002;5:14.
10. Confederación General de Treball. Trabajo Bajo Presión. Guía de Salud Laboral, 2005:9:16.
11. Contreras Oscar F. Los estudios a cerca de la flexibilidad laboral en México: algunas observaciones críticas. Estudios sociológicos. 2000; 18: 11.
12. Cooper CL, Payne R. Job stress: from theory to suggestion. New York: Edit. John Wiley & Son, 1978; 1:267.
13. Crespy J. Traite de psychologie du travail. 10ª. Ed. París: Edit. Edtions de Organisation, 1987:2: 800.
14. Cuellar y Mariano Noriega Ricardo. Modernización condiciones de trabajo y salud. Trabajo y Salud. Universidad Autónoma de México Metropolitana, Unidad Xochimilco.1996; 4: 11.

15. Dejours Christophe Daniel. Trabajo y desgaste mental, una contribución a la psicopatología del trabajo, Facultad de Psicología. Buenos Aires. Edit. Humanitas. 1990: 3: 242.
16. De La Cerda Gastélum José. Los laberintos del mejoramiento. Guadalajara, Jal.: Edit. Iberoamericana, 1994: 1:245.
17. Fernández Osorio Jorge R. Medicina del trabajo y salud de los trabajadores, contribución de la enseñanza y práctica de la medicina del trabajo, México: Edit. Planeta,2003:3:173.
18. Gilbren Bunker, Frank. Management and Administration. 7a. ed. New York: Edit. John Wiley & Son: 1980: 297.
19. Gill M. Thomas, Feinstein R. Alvan. Valoración crítica de la calidad de los instrumentos de medición de la calidad de vida. Jama, 1994;272:619-626.
20. Gorz A. Miseria del presente riqueza de lo posible. 2ª. Ed. Buenos Aires: Edit. Paidós,1998:vol. 30:102.
21. Holmes Rahe y Hanson. Instituto de terapia racional emotiva de México. México, 2000.
22. INEGI/Secretaría de Salud/CONAPO. Proyecciones de la población de México, México 2003. pp 2000-2050.
23. INEGI, Número de unidades económicas que iniciaron sus actividades en el año 2004 y su personal ocupado por entidad federativa y sector de actividad, México 2004.
24. Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-030-STPS, Servicio preventivos de seguridad y salud en el trabajo-organización y funciones.
25. Ishikawa Kaouru. ¿Qué es el control total de la calidad?, La modalidad japonesa, México: Edit. Norma, 2000: vol. 1: 20-21.
26. Lawler III E. Edward. Mirvis H. Philip. Journal of ocupational behaviour. Los Angeles, U.S.A: John wiley & sons, 1984: 5: 197-212.
27. Ley Federal del Trabajo, Reglamentos y otras disposiciones conexas en materia laboral, México: Edit. Isef, 2003.
28. Maccacaro, Giulio. Clase y salud. En: Basaglia, Franco. La Salud de los Trabajadores, México: Edit. Nueva Era, 1986: 2:739.
29. McGrath JE. Social and psychological factors in stress. New York: Edit. Holt Rinehart & Winston, 1970:385.
30. Mailer Maite. El proceso de trabajo condiciones y medio ambiente en el sector informal urbano en el área metropolitana de Mérida. Revista de Economía. Universidad de los Andes, proyectos de investigación. 1999; 9: 105.

31. Marx Karl, Engels Friedrich. El proceso de producción del capital. España: Edit. Siglo XXI, 1867: 1:215-625.
32. Morales Nápoles Elia. Factores psicosociales y calidad de vida en el trabajo, salud en el trabajo. Conferencia Interamericana de Seguridad Social, Serie Estudios 46,1999;49:153.
33. Muñoz Abeledo Luisa. Los mercados de trabajo en la industria marítima de Galicia, una perspectiva histórica 1870-1936. Departamento de economía, trabajo en tesis, Universidad Autónoma de Barcelona, 2002: 5: 87.
34. Neffa Julio Cesar. El proceso de trabajo y la economía de tiempo, contribución al análisis crítico de K. Marx, F. W. Taylor y H. Ford, Argentina: Edit. Humanitas,1990: 3:200.
35. Noro Jorge Eduardo. El Trabajo presente y futuro de un bien escaso. Revista de la academia de Ciencias Luventicus,2000;1:30.
36. Oficina Internacional del trabajo, Factores Psicosociales en el Trabajo, Naturaleza, Incidencia, y Prevención, Colombia: Edit. Alfa Omega,1984:vol, 2:156.
37. Ortega Villalobos Joel. Antecedentes históricos del estrés. Med Spain. 1999:7:11.
38. Palacios, Martha Edilia. Salud-Enfermedad y trabajo, trabajo en tesis, Unid. temática salud en el trabajo. México; 1987:10.
39. Parra Garrido Manuel. Monografías de gestión en psiquiatría y salud mental, salud mental y trabajo. Chile: Edit. Universidad de Santiago de Chile,2001:5:30.
40. Pedrero Nieto, Mercedes. Las condiciones de trabajo en los años noventa en México. Las mujeres y los hombres: ¿ganaron o perdieron?. Revista Mexicana de Sociología. Instituto de investigaciones sociales. 2003;4: 733.
41. Robert Beaglehole. Epidemiología básica, organización panamericana de la salud. Washington: Edit, Paltex, 1994: 2:13.
42. Robbins S. Comportamiento organizacional. México: Edit. Prentice Hall, 1999: 4:653.
43. Sánchez Margarita. Desarrollo de habilidades del pensamiento, automatización e inteligencia práctica. México: Edit. Trillas,1996.
44. Sotelo Valencia Adrián. La reestructuración del mundo del trabajo, superexplotación y nuevos paradigmas de la organización del trabajo. México: Edit. Itaca-Universidad Obrera de México-Escuela Nacional para Trabajadores, 2003: 4: 185.
45. Schroeder A. Steven. Diagnóstico clínico y tratamiento, México: Edit. Manual Moderno, 1993: 2:1381.
46. Testa Mario. Políticas en Salud mental. Buenos Aires. Edit. Lugar. 1994: 9: 90.

47. Zablubdozqui Gina. Women in business neo-liberalism, the cases of argentina, brazil, latin american studies association. Colombia: Edit. Littelton, 2003; 27:22.
48. Excell, es una herramienta del Paquete de Windows, el cual es una marca registrada de Microsoft Corporation.

6. CONCLUSIONES

1. De acuerdo a las investigaciones realizadas y los datos obtenidos de las pruebas, se comprueba que gran parte de la gente sometida a trabajos precarios o trabajos informales como es el trabajo a destajo, son gente joven, con baja escolaridad que forman gran parte del sostén de la familia. El ser personal femenino, con bajo grado de estudios y falta de experiencia, para el mundo de las empresas desgraciadamente se considera como mano de obra barata que puede explotarse por los mas bajos salarios.
2. Los trabajos que exigen un aumento en la capacidad de adaptación de la fuerza de trabajo como es el trabajo a destajo implica un gran aumento de desgaste físico y exige grandes cambios fisiológicos del cuerpo. Tales exigencias producen problemas mayores o menores que en un determinado tiempo ocasiona descontrol o daño de diversos sistemas del organismo, que le impide al trabajador desempeñar sus tareas laborales por la pérdida de la salud. Esto confirma que los síntomas referidos por las trabajadoras del departamento de empaque están relacionados con el sistema de trabajo que desempeñan, el cual exige grandes demandas de desgaste físico por la sobrecarga de trabajo y el tipo de actividades que realizan.
3. Los empleados sometidos a trabajos mecanizados, con desposeimiento de sus capacidades creativas y la monotonía de sus tareas, son factores generadores de disminución de comprensión y razonamiento de los trabajadores, dado por la falta de estimulación para analizar la complejidad de cada uno de sus procesos. En base a esto se comprueba que las trabajadoras del departamento, presentaron niveles de comprensión y razonamiento bajos, ya que sus expectativas de reforzamiento mental por parte de sus actividades laborales y de sus superiores, no son incentivadas, lo que ha provocado que las capacidades intelectuales de las trabajadoras sea hayan alterado, pues su tarea de trabajo no implica mas que el uso de su fuerza física y su destreza manual.
4. Los resultados del nivel de atención y reconocimiento de errores de las trabajadoras, no arrojó datos significativos que pudieran hacer pensar en que existe una afectación en esta capacidad, sin embargo, al observar que su grado de comprensión y razonamiento es bajo comprueba una vez mas que la complejidad de su trabajo no requiere mas que de su atención, motivo por el que las trabajadoras respondieron adecuadamente a esta prueba, que es la simple visualización y operación manual de las cosas, sin tener que comprender, el como realizarlas, corroborando una vez más, la mecanización de las trabajadoras.

5. Para las trabajadoras del área de empaque, la falta de estimulación por parte de las autoridades de la empresa, la forma y el contenido del trabajo, la sobrecarga laboral, las condiciones físicas del ambiente y sus constantes irregularidades en el pago de su salario, han favorecido la incertidumbre e insatisfacción de las trabajadoras, ocasionándoles agotamiento físico y emocional, con descontrol en la percepción de su trabajo y la pérdida de su calidad de vida dentro de él. Condiciones favorables para la presencia de enfermedades, así como el aumento en la incidencia de accidentes dentro de este departamento. La percepción de un ambiente físico o una calidad de vida en el trabajo inadecuados, influyen en el comportamiento de las personas, su estado emocional, su capacidad cognoscitiva y sus esquemas de pensamiento se ven afectados, generando emociones negativas para sí mismo o hacia los demás, con comportamientos que atentan contra su desempeño, su bienestar físico y su seguridad.

6. A pesar de que las trabajadoras manifestaron tener resistencia al estrés y baja posibilidad de sufrir cambios de salud, por probable manipulación de las respuestas, se determina que existen agentes psicosociales, que influyeron en su estado físico y emocional, al menos una vez durante su temporada, relacionados a una pérdida de resistencia al estrés. Esto ocasionado por; las características propias de su tarea que implica actividades rutinarias, monótonas y con sobrecarga de trabajo; también la falta de interacción con sus supervisores y las condiciones en ese momento de la organización administrativa, ocasionaron mayores demandas psicofisiológicas que conllevo a estados de distrés, provocando disfunciones del organismo como gastritis, cefaleas, colitis, y problemas osteomioarticulares. La constante demanda psicológica laboral, que daña la calidad de vida en el trabajo, está relacionados con múltiples reacciones del cuerpo producidas por estrés, que aparece cuando el organismo se prepara para reaccionar a cualquier estímulo. Cuando estos estímulos son manejados de manera adecuada, se puede crear una resistencia al estrés, sin embargo, cuando estos estímulos son constantes y agotadores, ocasiona que los trabajadores pierdan las dimensiones de su trabajo y afecte su estado físico, mental de los trabajadores.

7. COMENTARIOS

Es preocupante observar que la organización de trabajo evalúe: ¿en que parte de los procesos se está perdiendo tiempo, materia prima o dinero?, pero nunca se preguntan en que parte del proceso el trabajador pierde su salud, al final de cuentas en las industrias siempre se va requerir de mano de obra, las máquinas por si solas no se hacen, ni se mueven, por lo que es indispensable tener a un personal sano, satisfecho y alegre. Un estado emocional estable, sería la respuesta clave hacia la productividad, con una mejora en calidad del producto, un personal, enfermo es signo de ausentismos y un mal trabajo realizado implica gastos directos e indirectos, pero desgraciadamente la salud en las empresas todavía no es una cultura.

Es sorprendente que desde 1880, cuando Taylor estudiaba la organización científica del trabajo siempre tuvo la preocupación por evaluar las máquinas, los tiempos de producción, la materia prima, etc. tratando de encontrar en que parte del proceso se derrocha el dinero, dándose cuenta que gran parte estaba dado en las manos del trabajador, motivo por el que inicia estudiando tiempos y movimientos, tratando de simplificar cada vez más el proceso, sometiendo al trabajador a esfuerzos físicos pero no mentales, lo que implicó que el trabajador solo tenía que estar poniendo, colocando y observando, pero no tenía que estar pensando; sin embargo, eso para él, no era preocupante, pensaba que el trabajador sería bien remunerado, pero nunca observó el resto de los factores que puedan influir en ellos, colocando al trabajador como un apéndice mas de la máquina, siendo desposeído de sus aptitudes intelectuales y emocionales, pues ya su trabajo no implicaba mas que moverse como un robot manejado por el personal administrativo, sin embargo, a mas de 120 años considero que esta problemática no ha cambiado, al contrario cada vez se esclaviza mas al trabajador y con menores remuneraciones.

Es interesante percatarme, de que durante el año 2004, existíamos en México 100 millones de habitantes y solo 306,446 empresas, con 777,770 habitantes ocupados según el "INEGI",⁷ mi conclusión sería que a pesar de que el mercado de trabajo empresarial aumente en este país, desgraciadamente la cantidad de gente que nace por año es muchísima más lo que implica que a pesar de que las empresas abran más fuentes de trabajo nunca se va ha cubrir el total de la población, económicamente activa, desdichadamente en este país carecemos de una cultura de planificación familiar y esto conlleva a que entre mas gente seamos menos trabajo habrá, y por lo tanto más pobreza, que a mi parecer, como dije anteriormente, también es punto clave en esta problemática, es asombroso

⁷ INEGI, Número de unidades económicas que iniciaron sus actividades en el año 2004 y su personal ocupado por entidad federativa y sector de actividad, México 2004.

escuchar algunas fuerzas políticas que prometen abrir 9 millones de trabajos durante el sexenio, con el ingreso de más empresas en México, lo que no entiendo como no pueden pensar que la población está creciendo más rápido, que el ingreso del mercado aunque fuera cierto que se abrieran los 9 millones de trabajos, ya para el sexenio la población se duplicará, por lo tanto sigue la falta de trabajo, pobreza, baja educación y expectativas de trabajo precarias, Lo que sugiero es aumentar la cultura de planificación familiar.

En las empresas no existe una cultura de salud, no existe la preocupación hacia el trabajador, hacia su bienestar físico, mental y social, para las empresas, invertir en ellos es derrochar dinero y tiempo, pues somos personal rentable, seamos directores, gerentes, supervisores, obreros, si no somos productivos definitivamente se nos cierran las puertas, es penoso encontrar que en la consulta del servicio médico en las empresas la mayor demanda de consulta se deba a problemas, de gastritis, colitis, diarreas, colon irritable, cefaleas, neuralgias del trigémino, osteocondritis (dolor de pecho), hipertensión, insuficiencia venosa, parestesias de extremidades (hormigueo), diabetes méllitus etc. signos, síntomas y enfermedades probablemente producidas por distrés, pensando la gente que es hereditario o por alguna causa externa al trabajo, sin hacer uso de sus derechos laborales, acrecentando el ausentismo de los trabajadores, lo que los lleva a perder su estabilidad en el trabajo. Existe un proyecto de norma "NOM-030-STPS"⁸ que se publicó en febrero del 2006 acerca de los servicios médicos preventivos de seguridad y salud en el trabajo pero es sorprendente percatarse de que dicha norma, no establece que exista un servicio médico especializado en salud ocupacional, lo que implica la contratación de médicos generales, sin la preparación o el enfoque hacia la medicina preventiva, con el limitante de saber como descubrir todos aquellos factores, que influyen en el bienestar del trabajador, por otro lado, especifica algunos puntos de medicina preventiva que se deben de llevar en las áreas de trabajo, pero al final refiere no ser obligatorio, volviéndose el ambiente de trabajo más precario. Invitó a todos aquellos médicos que se encuentran laborando dentro de una empresa, a prepararse sobre el tema de salud ocupacional, la mayoría de la gente se concentra en las empresas, y es un buen lugar para practicar la medicina preventiva, siendo ésta, pieza clave para mejorar la cultura de salud en nuestra población mexicana, cosa de lo que desafortunadamente carecemos.

Es importante y urgente, darles a conocer a los empresarios la gran problemática que conlleva el someter a los trabajadores a este tipo de ambientes, para ellos es pérdida de gran cantidad de dinero y para los trabajadores sería un beneficio. También es importante y urgente que exista personal capacitado en salud ocupacional dentro de las empresas, pues muchos patrones desconocen esta problemática, porque el mismo personal médico carece de la información.

⁸ Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-030-STPS, Servicio preventivos de seguridad y salud en el trabajo-organización y funciones.

ANEXOS



EXAMEN MEDICO

Anexo 1

Empresa:		Fecha y hora de Elaboración:			
Exam. De admisión: <input type="checkbox"/>	Examen Reingreso: <input type="checkbox"/>	Examen Periódico: <input type="checkbox"/>	Examen de Egreso: <input type="checkbox"/>		
Puesto al que aspira o tiene:		Departamento:		Fecha de Ingreso:	No. De Empleado:
Eventual: <input type="checkbox"/> Planta <input type="checkbox"/>	Temporadas:	Centro Expres:		No. De Afiliación:	

Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre (s)	Sexo	Edad	Edo. Civil
Fecha de Nacimiento	Lugar de Nacimiento	Escolaridad	Teléfono	Numero de Hijos	

Domicilio (Calle, Número, Colonia, Delegación, C.P)

Antecedentes Laborales

Ha Trabajado anteriormente: Si No A que edad empezó a trabajar:

Empresa	Giro	Puesto	Antigüedad	Agentes de Exposición	EPP

Antecedentes de Accidentes en trabajos anteriores o actual.

Antecedentes HF	Si	No	Antecedentes HF	Si	No	Antecedentes PP	Si	No	Antecedentes PP	Si	No	Exentematic	Si	No	
															Diabetes
Diabetes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cáncer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Traumáticos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Rubéola	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Hipertensión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tuberculosis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Transfusiones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Varicela	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Cardiacos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Malformaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Asmáticos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sarampión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Epilépticos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Hipercolesterolemia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Otros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Hepatts	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Artríticos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Auditivos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cuales:			Paperas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Especificaciones de los antecedentes

Antecedentes Personales No Patológicos	Si	No	Cual	Frecuencia	Inicio
Actividad Física	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Tabaquismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Alcoholismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Toxicomanías	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

Inmunizaciones	Si	No	Fecha
Antitetánica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Antihepatitis B	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Antigripal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Otra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

OJOS	Si	No	Especificar
Usa Anteojos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Visión Borrosa o doble	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ojos Irritados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ha sufrido algún golpe fuerte en los Ojos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Operaciones en los ojos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Usa Lentes de Contacto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
A pesar de los anteojos hay alteraciones en la visión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Le han diagnosticado	Si	No	Especificar
Estrabismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Cataratas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Ulceras en la Cornea	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Glaucoma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Desprendimiento de Retina	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
OIDOS	SI	NO	Especificar
Esta expuesto a Ruidos Internos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dificultad para oír	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Zumbido de oídos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Infecciones en oídos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dolor de Oídos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Utiliza Aparatos para oír	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Algún deporte con cambios de presión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Toma o tomó Medicamentos ototóxicos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
RESPIRATORIO	SI	NO	Especificar
Dificultad para respirar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Tos Persistente por más de 3 meses	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sangrado por la Nariz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Gripas frecuentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Fracturas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Cardiovascular	SI	NO	Especificar
Soplos en el Corazón	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Infartos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Falta de aire en reposo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Várices en las piernas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Coloración violácea en labios y manos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Edema de extremidades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Calambres en los pies por la noches	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIGESTIVO	SI	NO	Especificar
Gastritis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Colitis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Agruras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dificultad para tragar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Estreñimiento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Diarrea	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Hemorroides	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
GENITOURINARIO	SI	NO	Especificar
Ardor para orinar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sangre en la Orina	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Cambios de coloración en la orina	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dificultad para Orinar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
GENITAL MASCULINO	SI	NO	Especificar
Dolor Testicular o Secreción por Uretra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
MUSCULOESQUELETICO	SI	NO	Especificar
Dolor, inflamación, Entumecimiento de Articulaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Cuadros de Gota	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dx. Artritis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dolor en región Lumbar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Pie Plano	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
NEUROLOGICO	SI	NO	Especificar
Dolor de Cabeza intenso, Se acompaña de zumbido de oídos, manchas, náuseas y vomito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Parálisis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Convulsiones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Mareo, Vertigo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Desmayos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Pérdida de la Sensibilidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
ENDOCRINOLOGIA	SI	NO	Especificar
Aumento o disminución del	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

apetito			
Aumento o pérdida de peso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Polidipsia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Poliuria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Resequedad de Piel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Caída de Cabello	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Aumento de Vello	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
PSICOSOCIAL	SI	NO	Especificar
Insomnio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Depresión, Angustia o intranquilidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dificultad para concentrarse o recordar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Perdida de la memoria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ha recibido Tx. Psicológico o psiquiátrico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dificultad para relacionarse con los demás	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Antecedentes Ginecoobstétricos			
Menarca:		Ritmo:	FUR:
IVSA:		P. Sex:	Gestas:
Partos		Cesáreas:	Abortos:
Planif. Fam.		FU pap:	Colposc:
Densitometría		Mastografía:	Embarazo Actual:
Otros:			
Flujo, Comezón, Ardor, dolor en sus genitales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Molestias mamarias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

EXPLORACIÓN FÍSICA					
PESO	TALLA	PULSO	F.R.	T.A.	TEMP.
INPECCION GENERAL:					
CABEZA Y CARA:					
OJOS:					
O.D:			O.I:		
NARIZ:					
OROFARINGE:			DIENTES:		
OIDOS:					
O.D.			O.I.		
CUELLO:					
TORAX Y AREA CARDIACA:					
AREA PULMONAR:					
ABDOMEN:					
COLUMNA VERTEBRAL:					
EXTREMIDADES SUPERIORES E INFERIORES:					
Exámenes de Laboratorio y Gabinete:					
OBSERVACIONES:					
DIAGNOSTICO:					
APTO PARA TRABAJAR: <input type="checkbox"/>			NO APTO PARA TRABAJAR: <input type="checkbox"/>		
APTO PARA TRABAJAR CONDICIONADO A:					
NOMBRE DEL MEDICO		CEDULA		REG. R.T.P.S.	
				FIRMA	

Empresa:		Fecha y Hora:		Calificación:	
Departamento:		No. De Empleado:		Antigüedad en la empresa:	
Puesto:		Ev. <input type="checkbox"/> Planta: <input type="checkbox"/>			
Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre	Sexo	Edad	Edo. Civil
Fecha de Nacimiento	Lugar de Nacimiento	Escolaridad		Teléfono	
Domicilio (Calle, Número, Colonia, Delegación, C.P)					

Lea detenidamente las preguntas, analícela y de respuesta a los siguientes problemas explicando el porque de su respuesta.

Un señor tenía 23 reses en un establo. Todas menos 8 salieron a pastar y, por lo tanto. Estuvieron fuera del establo durante 6 hrs.

1.- ¿Cuántas reses permanecieron en el establo durante todo el día?

Un avión se estrella en la frontera entre los países A y B.

2.- ¿En que país se debe de enterrar a los sobrevivientes?

Si hay 52 moscas vivas en una mesa y mato 2

3.- ¿cuantas quedan?

Un joven tenía \$20 000 pesos y gastó 1000 en manzanas y 1600 en naranjas.

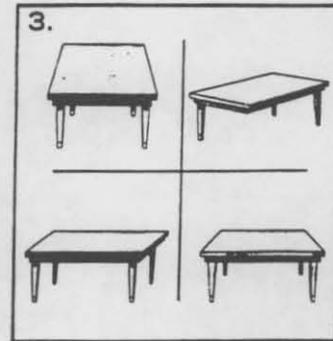
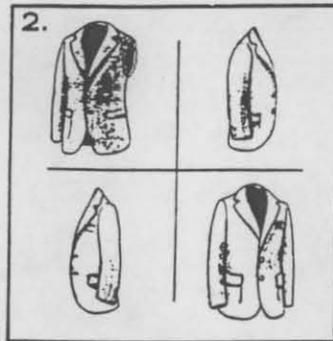
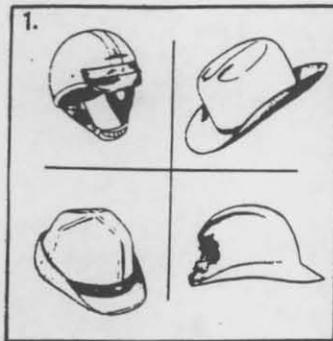
4.- ¿Cuántas frutas comió el joven?

TAREA 6

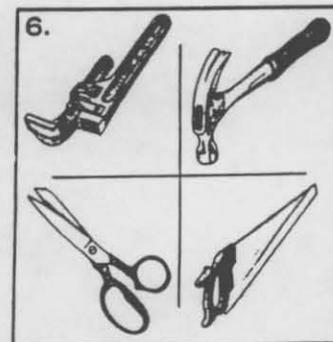
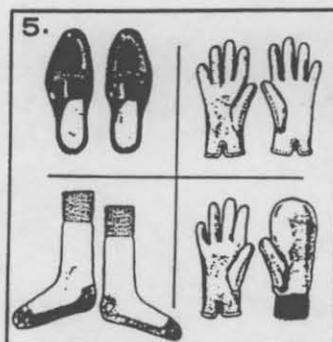
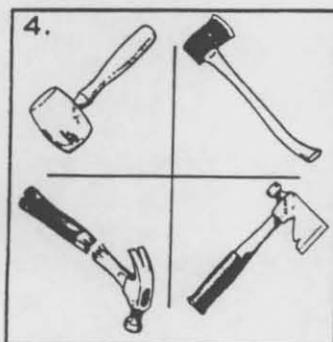
Anexo 3

En cada problema tache la figura que esté incorrecta o que no tenga sentido.

MUESTRA



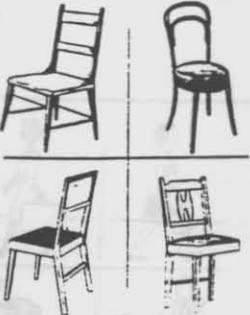
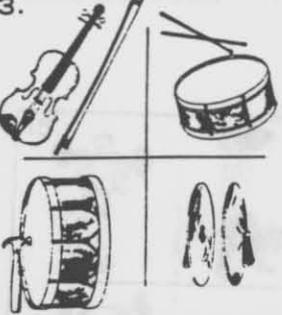
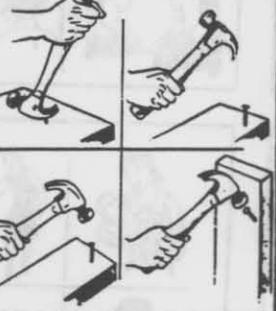
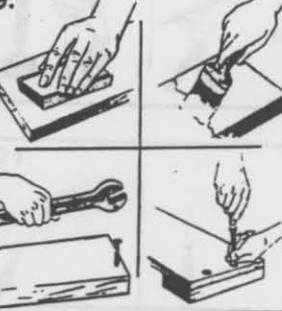
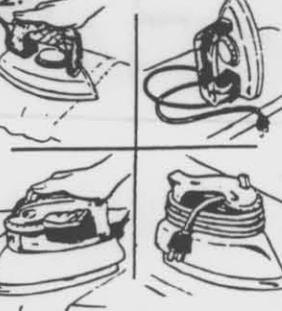
EJERCICIOS DE PRÁCTICA



Deténgase. No voltee la página hasta que se le indique.

TAREA 6

En cada problema tache la figura que esté incorrecta o que no tenga sentido. Trabaje con rapidez.

<p>1.</p> 	<p>2.</p> 	<p>3.</p> 
<p>4.</p> 	<p>5.</p> 	<p>6.</p> 
<p>7.</p> 	<p>8.</p> 	<p>9.</p> 
<p>10.</p> 	<p>11.</p> 	<p>12.</p> 

Continúe en la página siguiente.

EDAD. _____ OCUPACION. _____ ANTIGUEDAD. _____ ESCOLARIDAD. _____ ESTADO CIVIL. _____
 LUGAR DE NACIMIENTO. _____ SEXO. _____

¡ GRACIAS POR SU COOPERACION !

NOS INTERESA CONOCER SUS OPINIONES Y EXPERIENCIAS ACERCA DE SUS CONDICIONES EN EL TRABAJO, CONVIVENCIA Y SALUD. SI USTED CONTESTA LO MAS CERCANO POSIBLE A SU EXPERIENCIA Y PUNTOS DE VISTA, AYUDARA A TENER MAS Y MEJOR INFORMACION PARA QUE LOS TRABAJADORES LLEVEN ACABO ACCIONES QUE LOS BENEFICIEN COMO GRUPO DE TRABAJO Y EN LO INDIVIDUAL.

I N S T R U C C I O N E S

1. MARQUE CON UNA X LA COLUMNA QUE MEJOR EXPRESE SU RESPUESTA A CADA PREGUNTA. MARQUE SOLO UNA COLUMNA.
2. NO DEJE NINGUNA SIN CONTESTAR.

EJEMPLO:

	POCAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1	2	3	4
LEO LAS NOTICIAS EN LOS PERIODICOS		X		

DE ACUERDO CON ESTE EJEMPLO:

LA PERSONA LEE LOS PERIODICOS
ALGUNAS VECES.

SALUD EN EL TRABAJO FACTORES PSICOSOCIALES Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO.

HOJA 1

		POCAS 0 VECES	ALGUNAS 1 VECES	CASI 2 SIEMPRE	3 SIEMPRE	TOTAL
INT	1. RECUERDO DATOS, FECHAS U ORDENES HOY IGUAL QUE CUANDO ENTRE A ESTE TRABAJO.					
INT	2. PUEDO CONCENTRARME EN MI TRABAJO HOY IGUAL QUE HACE UN AÑO.					
INT	3. SE PARA QUE SIRVE EL TRABAJO QUE REALIZO.					
PRV	4. LA PERSONA PRECAVIDA PUEDE EVITAR ACCIDENTARSE.					
ACT	5. EL TRABAJO HACE FELIZ AL SER HUMANO.					
ACT	6. CUALQUIER PERSONA PUEDE HACER ALGO PARA MEJORAR SU SALUD					
PRV	7. PARTICIPO EN PROGRAMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE.					
ATR	*8. EL SUFRIMIENTO LLEVA A BEBER A LAS PERSONAS.					
ATR	*9. UN BUEN SALARIO GARANTIZA UNA BUENA SALUD.					
INF	10. SE COMO EVITAR ACCIDENTARME.					
PRV	11. EN EL TRABAJO COMENTO MIS IDEAS DE COMO MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO.					
FAG	12. AL SALIR DE TRABAJAR TENGO ENERGIA Y DESEOS DE HACER OTRAS COSAS COMO: JUGAR O HACER LA TAREA CON MIS HIJOS, SALIR CON AMIGOS(AS), ETC.					
EMO	13. DURANTE MI JORNADA DE TRABAJO ESTOY ALEGRE.					
EMO	14. MI TAREA LA REALIZO CON TRANQUILIDAD.					
EMO	15. ME DESPIERTO DE BUEN HUMOR.					
ASE	16. PUEDO DISMINUIR MI MALESTAR AL TRATAR CON PERSONAS QUE ME CAEN MAL.					
ASE	17. CUANDO EN EL TRABAJO ME HACEN UNA CRITICA AGRIA QUE ME MOLESTA, PUEDO DISMINUIR MI INCOMODIDAD O ENOJO.					
ASE	18. CUANDO NO SE RESPETA ALGUNO DE MIS DERECHOS LOS DEFIENDO CON SERENIDAD.					
ASE	19. CUANDO EN MI TRABAJO NO ESTOY DE ACUERDO CON ALGUNA ORDEN O MEDIDA PUEDO EXPONER MIS RAZONES SIN ENOJARME.					
SAT	20. MIS SUPERIORES ME INFORMAN CUANDO HAGO UN BUEN TRABAJO.					
SAT	21. ME GUSTA DECIR A MIS A MIS CONOCIDOS EN LO QUE TRABAJO.					
SAT	22. PIENSO... SI ME DIERAN A ELEGIR VOLVER ESTA EMPRESA.					
FRA	23. ME GUSTA ENSEÑAR A OTROS COMO SE HACE EL TRABAJO.					
PER	24. ORDENO MIS INSTRUMENTOS DE TRABAJO.					
PER	25. ME ALEGRA EL BUEN HUMOR DE OTROS.					
PER	*26. ME ESFUERZO, LUCHO POR LOGRAR ASCENSOS O PROMOCIONES.					
PEN	27. CREO QUE A PESAR DE UNA INFANCIA O ADOLESCENCIA LLENA DE SUFRIMIENTOS, UN ADULTO PUEDE SER FELIZ.					
PER	*28. DISFRUTO EL ESTAR ACOMPAÑADO POR VARIAS PERSONAS.					
CHO	29. MIS MEJORES AMIGOS LOS ENCUENTRO EN EL TRABAJO.					
FRA	30. CUANDO CUALQUIER COMPAÑERO TIENE UNA PENA O NECESITA AYUDA, LOS DEMAS BUSCAMOS APOYARLO.					
FRA	31. CUANDO INGRESA UN NUEVO COMPAÑERO(A) LOS DEMAS LE AYUDAMOS A FAMILIARIZARSE Y NO SENTIRSE EXTRAÑO.					
RED	32. CUANDO ME VEN PREOCUPADO(A) MI SUPERVISOR(A) O JEFE(A) ME AYUDAN A DISMINUIR MI PREOCUPACION.					
RED	33. CUANDO CUALQUIER COMPAÑERO(A) TIENE PROBLEMAS DE SALUD, LOS DEMAS BUSCAMOS ESTAR CERCA Y APOYARLO(A).					

	POCAS VECES 0	ALGUNAS VECES 1	CASI SIEMPRE 2	SIEMPRE 3	TOTAL
34. EN ESTA EMPRESA TODAS LAS PERSONAS SON RESPETADAS.					
35. DESPUES DE TRABAJAR TENGO ANIMO PARA LA RELACION SEXUAL.					
36. PRACTICO ALGUN DEPORTE O EJERCICIO FSICO.					
37. EL HORARIO DE MI TRABAJO FAVORECE MI VIDA MATRIMONIAL. DE PAREJA O NOVIAZGO.					
38. HABLO ALGUNA LENGUA INDIGENA.					
39. SIGO LAS TRADICIONES DEL LUGAR DONDE NACI.					
40. QUIEN TRTABAJA TENAZMENTE ES RESPETADO.					
41. MI SALARIO ALCANZA PARA: COMER, VESTIR, TRANSPORTE, RENTA (O PAGO DE HIPOTECA), LUZ, AGUA Y TELEFONO.					
42. LAS COMPRAS QUE HAGO LAS PAGO AL CONTADO.					
43. PUEDO AHORRAR.					
44. COMO A MIS HORAS.					
45. ME ORGANIZO CON MIS COMPAÑEROS PARA RESOLVER PROBLEMAS					
46. LA ARMONIA DE MI FAMILIA SE MANTIENE.					
47. ME INFORMO DE LOS HECHOS POLITICOS DE MI PAIS.					
48. PRACTICO LA REFELXION ESPIRITUAL.					
49. REFEXIONO ACERCA DE LO QUE PASA EN LA VIDA DE MEXICO.					
50. EN DONDE VIVO SE PROTEGEN LAS PLANTAS, ANIMALES Y EL MEDIO NATURAL QUE NOS RODEA.					

TOTAL

--	--	--	--	--

	POCAS VECES 0	ALGUNAS VECES 1	CASI SIEMPRE 2	SIEMPRE 3	TOTAL
1. HE SUFRIDO ACCIDENTE(S) DE TRABAJO.					
2. HE PRESENCIADO ACCIDENTES EN EL TRABAJO.					
3. TENGO ARRANQUES DE ENOJO.					
4. PIENSO QUE MI FUTURO ES INCIERTO.					
5. AUNQUE ESTE SATISFECCHO(A) SIGO COMIENDO.					
6. CUALQUIERA QUE SEA LA PERSONA Y COMO LO HAGA, ME MOLESTA QUE ME DEN ORDENES.					
7. ME SIENTO INTRANQUILO(A)					
8. ME SIENTO TRISTE.					
9. ME SIENTO ALEJADO DE MI PAREJA... ESPOSA(O), COMPAÑERO(A) NOVIA(O) ETC.					
10. PIENSO QUE ES INDECENTE HABLAR DE LA VIDA SEXUAL.					
11. ES NECESARIO RECIBIR LA ACEPTACION DE LOS DEMAS.					
12. LAS PERSONAS PUEDEN CAMBIAR Y SER MEJORES.					
TOTAL					

1. SUFRO DE DOLORES DE CABEZA.					
2. TENGO DIFICULTAD PARA DORMIR.					
3. SUFRO DE MALESTARES ESTOMACALES.					
4. ME DESPIERTO CON FACILIDAD.					
5. TENGO REACCIONES DE TEMOR AUN ANTE SITUACIONES COTIDIANAS					
6. SUFRO DE MOLESTIAS EN EL OIDO. (DOLORES, ZUMBIDOS, ETC)					
7. TENGO DOLORES DE ESPALDA.					
8. ME IMPRESIONA PRESENCIAR ACCIDENTES.					
9. DESPUES DE CAMINAR 2 CUADRAS O SUBIR DOS PISOS ME AGITO Y NO PUEDO RESPIRAR.					
10. OLVIDO COSAS, DATOS, NOMBRES, O CARAS. SUBRRAYE LO QUE UD. OLVIDA.					
ANOTE ALGUNA(S) MOLESTIA(S) FISICA QUE SUFRA EN LOS ULTIMOS 6 MESES.					
TOTAL					

ESCALA HOLMES - RAHE

Anexo 5

Instrucciones:

- Lea cada uno de los enunciados de la lista siguiente. En los casos en que haya vivido la situación durante los últimos dos años o le esté sucediendo actualmente, escriba en el espacio en blanco el valor correspondiente anotado a la izquierda de la casilla.
- Al finalizar, sume los valores anotados por usted para así obtener su total.

Suceso	Valor
Muerte de un cónyuge	100
Divorcio	73
Separación de la pareja	65
Detención judicial o en cualquier otra institución	63
Muerte de un familiar cercano	63
Lesión física significativa o enfermedad	53
Matrimonio	50
Despido del trabajo	47
Reconciliación con la pareja	45
Retiro o jubilación	45
Cambio de salud o de conducta de un miembro de la familia	44
Embarazo	40
Alteraciones en la vida sexual	39
Incorporación de un nuevo miembro de la familia (nacimiento, adopción, la llegada de un abuelo, etc.)	39
Reajuste significativo en el negocio (reorganización, quiebra, intervención, etc.)	39
Cambio significativo en el estado financiero	38
Muerte de un amigo cercano	37

Suceso	Valor
Cambio de área en el trabajo	36
Cambio significativo en el número de discusiones con el cónyuge (más o menos)	35
Hipoteca por más de un año de sueldo neto	31
Vencimiento cercano de una hipoteca o un préstamo	30
Cambio significativo en las responsabilidades en el trabajo	29
Partida de un hijo o hija que deja el hogar	29
Problema con la familia política	29
Logro personal sobresaliente	28
Esposa que empieza o deja de trabajar	26
Inicio o terminación de vida de estudiante	26
Cambio en las condiciones ambientales (construcción o remodelación de una casa, deterioro de la casa o la colonia)	25
Modificación de hábitos personales (vestir, comportamiento, relaciones)	24
Problemas con el jefe	23
Cambio significativo en horario o condiciones de trabajo	20
Cambio de residencia	20
Cambio de escuela	20
Cambio significativo en el tipo o cantidad de actividades recreativas	19
Cambio significativo en actividades religiosas	19
Cambio significativo en actividades sociales (clubes, bailes, visitas, etc.)	18
Hipoteca, préstamo o compras a crédito por un monto menor al sueldo anual neto	17
Cambio significativo en los hábitos de sueño (más o menos horas y/o cambio de horario)	16
Cambio significativo en el número de reuniones familiares	15
Cambio en los hábitos alimenticios (incremento, disminución, horario o ambiente)	15

EVALUACIÓN DE LA ESCALA HOLMES-RAHE DE CALIFICACIÓN DEL ESTRÉS

Si su calificación total es menor de 150, usted tiene un 30% de probabilidades de sufrir un cambio serio de salud durante el próximo año. Las probabilidades ascienden a 50% si el valor total es de hasta 300 unidades.

Con más de 300, el porcentaje se eleva a 80 por ciento.

La naturaleza precisa de tal cambio de salud es totalmente individual y quizá se relacione con su punto débil, al margen de qué tan saludable crea usted ser. Por ejemplo, algunas personas tienden a sufrir úlceras; otras, ataques al corazón o irregularidades inesperadas o alarmantes del ritmo cardíaco; otras más pueden padecer colapsos mentales, colitis, asma o incluso —debido a que la inmunidad se reduce— cáncer.

Si se tiene una calificación elevada de estrés, es conveniente realizarse estudios médicos regulares, por lo menos una vez al año, para conocer las áreas problemáticas y estar mejor preparados para impedir el estallido de una crisis.

ESCALA HANSON DE RESISTENCIA AL ESTRÉS

CALIFICACIÓN DE OPCIONES NEGATIVAS

Instrucciones:

Encierre en un círculo la calificación de las opciones negativas que se aplican a su caso específico y luego sume para obtener el total:

Opciones negativas	Calificación
1. Predisposición hereditaria	-10
2. Insomnio	-20
3. Dieta inadecuada	-30
4. Sobrepeso	-40
5. Metas poco reales o irrealizables	-50
6. Toxinas	-60
7. Fumar	-70
8. Problemas o insatisfacción en el trabajo	-80
9. Inestabilidad económica	-90
10. Situaciones que afectan la vida familiar	-100
<i>Total</i>	=====
<i>Calificación máxima</i> -550	

Ahora que ya tiene su total negativo, recuerde que la mejor calificación es cero. De hecho, es preciso mejorar cualquier resultado que sobrepase -10.

Esta escala le permite identificar los aspectos negativos de su resistencia al estrés, a fin de que pueda trabajar sobre aquéllos que sí están bajo su control y, así, aproximarse cada vez más al ideal de resistencia al estrés.

ESCALA HANSON DE RESISTENCIA AL ESTRÉS

CALIFICACIÓN DE OPCIONES POSITIVAS

Instrucciones:

Encierre en un círculo la calificación de cada una de las opciones positivas que se aplican a su caso particular y luego calcule el total:

Opciones positivas	Calificación
1. Características genéticas saludables	(+10)
2. Sentido del humor	(+20)
3. Buenos hábitos alimenticios (en horario, calidad y cantidad)	+30
4. Tensiones alternadas (<i>descansar haciendo adobes</i>)	+40
5. Metas realistas	(+50)
6. Conocimientos de los procesos del estrés	+60
7. Habilidad para relajarse, soñar y descansar	+70
8. Buen nivel de competencia para desempeñar el trabajo	+80
9. Estabilidad económica	+90
10. Armonía en la vida familiar	(+100)
<i>Tota!</i> _____	
<i>Calificación máxima</i> -550	

Esta escala le permite calcular sus respuestas positivas al estrés y trabajar sobre los aspectos que aún son deficientes, a fin de aproximarse cada vez más al lado "fuerte" de los mismos, lo cual le dará los cimientos para defenderse del estrés.

El resultado final consistirá en añadir más años a su vida y más vida a sus años.

Si aprende a dominar los factores positivos y negativos de resistencia al estrés, podrá disfrutar de las presiones e, incluso, incorporar a su vida el verdadero placer del estrés.

CALIFICACIÓN DE ESTRÉS NETO
ESCALA HANSON DE RESISTENCIA AL ESTRÉS

Anote el total de las opciones negativas	_____
Anote el total de las opciones positivas	_____
Sume estas dos calificaciones para obtener su resistencia neta al estrés	_____
Reste su calificación de estrés de Holmes-Rahe	_____
Sume el resultado de la <i>Escala de salud-estrés</i>	_____
Calificación de estrés neto	=====

* Una calificación que sobrepase -300 es igual a un 80% de probabilidades de un cambio serio de salud.

Cuanto más alta sea su calificación neta en dirección positiva, mejor estará controlando su estrés y menos probabilidades tendrá de un ataque cardiaco, úlcera o crisis de salud; aparte de que podrá ser más eficaz en su trabajo.

Con una calificación negativa (de -300 a -550) sus riesgos son altos. Observe que, incluso sin situaciones estresantes recientes en la escala de Holmes-Rahe, usted puede estar en el grupo de alto riesgo, con base sólo en sus opciones negativas en la *Escala Hanson de resistencia al estrés*.

ESCALA DE SALUD-ESTRÉS

1. Si usted duerme seis, siete u ocho horas por lo menos seis días a la semana, califíquese con 1 punto.
Si duerme más de ocho o menos de seis, su calificación es de cero. _____
2. Si pesa entre cinco y ocho kilos de más o de menos respecto de su peso ideal (vea la tabla), califíquese con 1 punto.
Si no está en este rango, dése 0 puntos. _____
3. Si hace ejercicio de manera rutinaria durante 20 minutos o más, dos o tres veces por semana, califíquese con 1 punto.
Si hace ejercicio cuatro o más veces a la semana, por lo menos 20 minutos, su calificación es de 2 puntos. _____
4. Si usted practica alguna técnica de relajación, como meditación, respuesta de relajación o bio-retroalimentación (*biofeedback*), de 15 a 30 minutos cinco veces por semana, califíquese con 1 punto.
Si practica estas técnicas diez o más veces a la semana, dése 2 puntos. _____
5. Si usted sonríe, ríe o está contento durante 2 ó 3 minutos por lo menos cuatro veces a la semana, califíquese con 1 punto.
Si ríe, disfruta al jugar con su mascota, un niño o un amigo menos de tres veces a la semana, califíquese con 0 puntos. _____
6. Si no fuma cigarrillos ni puro ni pipa, o fuma menos de 5 cigarrillos al día, dése 1 punto.
Si fuma entre 5 cigarrillos y una cajetilla diariamente, califíquese con 0 puntos.
Si fuma más de una cajetilla, califíquese con -1 punto. _____
7. Si su calificación total en la *Escala Holmes-Rahe de situaciones que impactan la vida* es de 125 puntos o menos, califíquese con 2 puntos; si su total en la escala es de 125 a 250, dése 1 punto, y si es mayor de 250, califíquese con 0 puntos. _____

Total de puntos _____