

Año 27 No. 99
julio-septiembre, 2022



Año 27 No. 99

julio-septiembre, 2022

Revista Venezolana de Gerencia



UNIVERSIDAD DEL ZULIA (LUZ)
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Centro de Estudios de la Empresa

ISSN 1315-9984

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons
Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported.
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.es_ES

COMO CITAR: Saldaña Orozco, C., Delfín-Ruiz, C., Cano Guzmán, R., Peña Valencia, E. J. (2022). Estrés, factores psicosociales y su impacto en la mujer trabajadora. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(99), 1115-1125. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.99.16>

Universidad del Zulia (LUZ)
Revista Venezolana de Gerencia (RVG)
Año 27 No. 99, 2022, 1115-1125
ISSN 1315-9984 / e-ISSN 2477-9423



Estrés, factores psicosociales y su impacto en la mujer trabajadora

Saldaña Orozco, Claudia*
Delfín-Ruiz, Claudia**
Cano Guzmán, Rodrigo***
Peña Valencia, Erwin José****

Resumen

A partir del siglo XX supuso un avance en la auto realización de la mujer y a su independencia en el ámbito laboral. Sin embargo, aún se siguen encontrando obstáculos en su camino, llegando a suponer grandes cargas de estrés y presencia de factores psicosociales que la afectan mentalmente. El presente trabajo de carácter mixto, tiene como objetivo determinar la presencia del estrés y los factores psicosociales en la vida de mujeres trabajadoras del sector privado. La metodología consistió en el análisis de los resultados obtenidos luego de la aplicación de instrumentos tales como: el cuestionario de Estrés y la Norma Mexicana-035. Los resultados evidencian altos niveles de estrés y presencia de factores psicosociales como condiciones de trabajo y violencia en las colaboradoras. Se concluye que la brecha de desigualdad laboral sigue presente en las empresas privadas mexicanas a pesar de estar en pleno siglo XXI.

Palabras clave: estrés; factores psicosociales; salud laboral; mujeres.

Recibido: 19.03.22

Aceptado: 25.06.22

* Docente investigadora en el Centro Universitario del Sur México, miembro del Sistema Nacional de Investigación, Autora de libros, autora de artículos en revistas nacionales e internacionales, ponente, árbitro de revistas internacionales, Estratega, consultora de organizaciones públicas y privadas.claudias@cusur.udg.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3268-7209>

** Profesora Docente Titular "A" de Tiempo Completo, adscrita al Departamento de Ciencias Sociales, Centro Universitario del Sur, Universidad de Guadalajara. Psicóloga, Maestra en Terapia Familiar Sistémica, Doctora en Ciencias para la Familia. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Correo electrónico: claudia.delfin@cusur.udg.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7703-5322>

*** Profesor Investigador Titular "B" de Tiempo Completo adscrito al Departamento de Ciencias Sociales, Centro Universitario del Sur. Psicólogo, Maestro en Sociología. Correo electrónico: rcanog@cusur.udg.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6045-8919>

**** Profesor Docente Titular "A" de Tiempo Completo, adscrito al Departamento de Ciencias Sociales y Humanidades, Centro Universitario del Sur. Abogado, Maestro en Desarrollo Humano, Candidato a Doctor en Derecho por Investigación. Correo electrónico: erwin.pena@cusur.udg.mx

Stress, psychosocial factors and their impact on working women

Abstract

As of the 20th century, it represented an advance in the self-realization of women and their independence in the workplace. However, obstacles are still found in her way, leading to great loads of stress and the presence of psychosocial factors that affect her mentally. This mixed work aims to determine the presence of stress and psychosocial factors in the lives of working women in the private sector. The methodology consisted in the analysis of the results obtained after the application of instruments such as: the Stress questionnaire and the Mexican Standard-035. The results show high levels of stress and the presence of psychosocial factors such as working conditions and violence in the collaborators. It is concluded that the labor inequality gap is still present in Mexican private companies despite being in the XXI century.

Keywords: stress; psychosocial factors; occupational health; woman.

1. Introducción

El trabajo es fundamental en la vida humana, permite la adquisición de recursos económicos, facilitando el desarrollo social y la supervivencia de los individuos. A nivel psicosocial es fuente de interacción con otros, permite satisfacer necesidades de pertenencia, genera satisfacción y puede constituirse en fuente de crecimiento o ejercer una influencia potencialmente negativa sobre el individuo (Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010).

Los sistemas de trabajo que a partir de la revolución industrial asumieron progresivamente la organización científica, hoy en día son influenciados por coyunturas sociales como la globalización de la economía, la internalización de los mercados, la competitividad, las innovaciones tecnológicas y la diversificación de las

demandas. Gran parte de los sistemas de trabajo se caracterizan por altas exigencias a los trabajadores, un mayor énfasis en el trabajo mental que en el físico, el “adelgazamiento” y flexibilización de las estructuras organizacionales, la tercerización de servicios, la utilización de entornos virtuales de trabajo, entre otras estrategias que buscan supervivencia, sostenibilidad y desarrollo en el mundo contemporáneo (Richard y Werle, 2010).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la feminización de la fuerza laboral constituye uno de los fenómenos más relevantes ocurridos en los mercados laborales mundiales en las últimas décadas (OIT, 2017). Diversos estudios han señalado un aumento en el número de mujeres que se integran al mercado de trabajo, un crecimiento más rápido de sus tasas de ocupación en relación con las de los hombres,

un aumento de empleos técnicos y profesionales ocupados por ellas. Esto se relaciona con una serie de factores: la disminución de las tasas de fecundidad, un mayor acceso a la educación, mayor necesidad de los hogares de contar con mayores ingresos, crisis económicas y patrones culturales que favorecen el ejercicio por parte de las mujeres de roles tradicionalmente asociados a los hombres (Heilman, 2011).

Estudios han demostrado que, dependiendo de las condiciones en las que se da esta inserción laboral, el empleo femenino ha contribuido a que las mujeres aumenten sus grados de independencia personal, su autonomía económica y sus posibilidades de realización personal, todo lo cual ha tensionado roles tradicionalmente asignados a hombres y mujeres en el ámbito de la producción y la reproducción, respectivamente (Godoy, Stecher y Díaz, 2017).

Se ha señalado que hoy las organizaciones necesitan transformar sus estructuras altamente jerarquizadas por otras horizontales, flexibles y multiculturales, y adoptar estilos de liderazgos transformacionales. Investigaciones en psicología social califican este estilo de liderazgo como más femenino, caracterizado como más conectado e interactivo, dirigido a generar redes, nutrir relaciones y dar poder a las personas. Tres metaanálisis sobre investigaciones psicosociales acerca del liderazgo y género realizadas hasta la década del noventa concluyen que, a la hora de dirigir, las mujeres son más “democráticas” que los hombres y que ellos son más “autocráticos” (Guzmán et al, 2019).

En las últimas tres décadas se ha producido un aumento significativo de la participación de la mujer en la fuerza

laboral activa en América Latina. Este fenómeno ha sido comúnmente asociado a la superación de la pobreza, así como también a la disminución de las tasas de fecundidad, el aumento de los niveles educacionales, y el ejercicio de roles que se adscriben tradicionalmente a la masculinidad. Estos cambios en el papel de las mujeres en el terreno del empleo han tenido un progreso desigual en el sentido de que la presencia de la mujer es mayor en profesiones y actividades laborales consideradas tradicionales para su género (Avendaño et al, 2017).

Países en la categoría de “desarrollados”, tales como Estados Unidos, Francia, Italia, España, entre otros; la presencia en trabajos no vinculados tradicionalmente al género femenino es escasa y suele bordear el 7%. Estas tareas responden a habilidades, actitudes y preferencias correlacionadas al rol de género femenino, basadas en creencias socialmente compartidas respecto al ideal occidental de mujer que durante décadas han dominado la visión de lo femenino, en un lento proceso de cambio (Brega, Durán y Sáez, 2015).

Factores como el estado civil, la edad, la división del trabajo doméstico, número de personas de la unidad familiar, las cargas familiares, actitudes con respecto al empleo (personales y de la pareja), así como la clase de trabajo que desarrolla afectarán a la relación que pueda existir entre el trabajo desempeñado y la salud. Luego la pregunta clave no es si el empleo es bueno en general para la salud de todas las mujeres, sino cuáles son las condiciones, dependiendo el tipo de trabajo, y si éstas serán beneficiosas o perjudiciales para las circunstancias vitales particulares de las mujeres (Kroska, 2014).

En consonancia con lo que ocurre

en otras partes del mundo, a partir de la década de 1970 los mercados de trabajo en México se caracterizan por una creciente participación de las mujeres. La presencia de las mujeres en el ámbito laboral es especialmente relevante en el comercio y los servicios, donde su participación alcanza el 45.9% y el 44.7% respectivamente. Como contraste, la inserción de las mujeres todavía es sumamente reducida en sectores considerados tradicionalmente masculinos como el de la construcción (5.6%) (Parker, 2012).

A pesar de tener una participación en el ámbito laboral, la mujer no ha sido reconocida como tal debido a estereotipos, roles y funciones que surgen de representaciones culturales. Las funciones propias del género femenino se han asociado a actividades no remuneradas como lo son la crianza y educación de los hijos, la limpieza de la casa, la elaboración de alimentos, el cuidado de personas enfermas o con capacidades diferentes, por enunciar algunas; mientras que el trabajo del varón está enfocado a actividades que generan poder, autoridad y estatus (de la Cruz et al, 2018).

Debido a esto, aún existen notables diferencias entre las percepciones económicas con relación al sexo. Mientras el porcentaje de hombres que gana un salario mínimo es de 5.1%, entre las mujeres alcanza el 13.4%. Como contrapartida, el 17.4% de los hombres ganan más de cinco salarios mínimos y entre las mujeres este número apenas llega al 10.7%. Estos datos ratifican la información proporcionada por investigaciones recientes que han demostrado la existencia de elevados índices de discriminación salarial en perjuicio de las mujeres (Zabludovsky, 2007).

La estrecha relación entre trabajo y salud mental queda claramente en la agrupación que establecen Córdova y Ortíz, ciñéndose al espacio laboral. Estos autores proponen que el proceso de trabajo puede generar: padecimientos psiquiátricos, síndromes psicofisiológicos relacionados con el estrés de las condiciones en que se trabaja, fenómenos psicopatológicos generados por alguna característica del trabajo, consecuencias sociales de la organización del trabajo y secuelas de una larga vida de trabajo (Córdova y Ortiz, 1969).

Para contrarrestar estas enfermedades que se pueden presentar en los y las trabajadoras, se han establecido reformas y artículos enfocados al bienestar laboral de la mujer tanto en la Constitución Mexicana como en la Ley Federal del Trabajo, donde estipula el artículo Cuatro que el hombre y la mujer son iguales ante la ley, obligando al Estado a proteger el desarrollo de la familia, en el artículo 2 se menciona la no discriminación en el ámbito laboral por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, entre otros aspectos, así como salario remunerado acorde a la productividad y el puesto laboral. En materia de la Constitución el artículo 123 protege la maternidad de la mujer, así como promover el trabajo digno y la creación de empleos conforme a la ley (Diputados, 2016). Las regulaciones no han sido suficiente para erradicar las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, pues en algunos casos el salario no se paga conforme la ley, siendo la mujer la que recibe un mayor perjuicio por su condición de género (De la Cruz y Notario, 2018).

2. Estrés laboral como problema de salud

El estrés laboral es un fenómeno de índole mundial por las altas cifras de prevalencia que tiene, las cuales lo convierten en un problema de salud pública por el impacto que genera en los aspectos económicos, sociales, políticos y de salud. Debido a esta situación, el estrés laboral es considerado hoy en día como la enfermedad del siglo XXI.

El estrés es definido como una condición psicológica y física que altera el estado normal del cuerpo, generan afecciones o cambios notorios en la persona, cuyos efectos inciden en la salud física y mental, en el rendimiento laboral y académico, provocando preocupación y angustia (Weiss y Molitor, 2017). La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1998), indica que los FRPS (Factores de Riesgo Psicosociales), son características que amenazan al individuo, debido a que generan daños a la salud tanto física como por condiciones de trabajo estresantes.

El estrés se entiende desde tres perspectivas: La primera es la ambiental, que se centra en los eventos vitales estresores; la segunda, la psicológica, que implica la experiencia subjetiva y respuesta emocional frente a los estresores; y la tercera, la biomédica, que estudia la respuesta y los sistemas fisiológicos involucrados en el afrontamiento de los asuntos vitales. Al respecto, sostienen Chávez y Peralta (2019), que “desde el punto de vista teórico el estrés se define bajo tres conceptos que lo precisan: Estrés como estímulo, como respuesta y como relación acontecimiento-reacción”.

Los tipos de estrés suelen ser clasificados tomando como base la fuente del estrés, en ese sentido se

puede hablar del estrés amoroso y marital, del sexual, del familiar, del estrés por duelo, médico, el ocupacional, académico, militar y, por tortura y encarcelamiento. También existe el estrés laboral, laboral asistencial, profesional, psicosocial, psicofisiológico y estrés de rol. (Hernández, 2015).

De acuerdo con el Instituto Mexicano del Seguro Social, los trabajadores mexicanos son considerados los más estresados del mundo en comparación con China y Estados Unidos (IMSS, 2019). Los efectos nocivos de esta enfermedad se ven reflejados en las cifras nacionales de salud. En materia de salud, se tiene registrado que el 25% de los infartos ocurridos a nivel nacional fueron a causa del estrés laboral (OIT, 2016). Para las organizaciones, el costo anual asciende a 220 mil millones de dólares (Canal, 2019).

A partir de los 90's del siglo pasado se ha considerado al género como uno de los moderadores de la vivencia de estrés debido a los roles asociados y a las expectativas de comportamiento (González y Segura, 2016). En este sentido, se requirió incorporar muestras femeninas en los estudios, pero se siguieron manteniendo los supuestos y estándares masculinos que guiaban las investigaciones.

Segura (2015) plantea que las organizaciones laborales son entidades socialmente construidas que no son inmunes a los roles y estereotipos de género, por el contrario, reafirman, plantean presiones y demandas tanto en la vida en general como en el trabajo. La cultura organizacional está basada en normas masculinas. La cultura y política organizacional afecta mayormente a las mujeres, representando mayor dificultad y esfuerzo para promocionarse y ocupar

puestos directivos (techo de cristal y pared maternal).

Además, las mujeres son más vulnerables al hostigamiento y acoso sexual debido a la estructura vertical y jerárquica de las organizaciones, las mujeres generalmente se ubican en situación de subordinación, culturalmente hablando, que las hace más propensas a este tipo de violencia.

Fernández y Martínez (2019) plantean que las mujeres están sometidas a altos niveles de estrés por los largos horarios de trabajo para cumplir con la exigencia que impone el mercado laboral y el trabajo familiar. El estrés cotidiano ligado a la prolongación del tiempo designado al trabajo, a la disminución del descanso, va consumiendo la energía vital de las mujeres, lo que se manifiesta en fatiga crónica, malestares y trastornos físicos y psicológicos.

En el ámbito laboral no solo existe la presencia de estrés, sino también la presencia de Factores de Riesgo Psicosocial o FRPS, en esta cuestión las mujeres presentan mayormente trastornos del sueño, alteraciones del sistema inmunológico, trastornos alimenticios, alteraciones sexuales (anorgasmia, vaginismo, pérdida del apetito sexual). Presentan efectos emocionales como baja autoestima, sentimientos de culpa, ansiedad, angustia, tristeza y depresión (OIT, 2016c).

3. Factores psicosociales en el entorno laboral

En 1998 el comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) – Organización Mundial de la Salud (OMS), define los factores psicosociales como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente,

la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Los factores psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo, y sobre todo de su organización, que pueden afectar la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también se les denomina estrés. Los factores psicosociales representan la exposición, la organización del trabajo, el origen de ésta, mientras que el estrés es el precursor del efecto (Vieco, Germán y Abello, 2014).

La relación entre la organización del trabajo, los factores psicosociales y la salud no parece tan evidente como la que existe entre otros factores de riesgo (los biológicos, por ejemplo) y la salud. Los efectos adversos de la organización del trabajo son más intangibles e inespecíficos, se expresan en el individuo como reacciones de estrés-distrés en el trabajo y se manifiestan a través de diversos mecanismos emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía), cognitivos (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, de la creatividad o la toma de decisiones), conductuales (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia en el trabajo y riesgos innecesarios) y fisiológicos (reacciones neuroendocrinas), (Vieco et al, 2014).

El reconocimiento de que los Factores de Riesgo Psicosocial (FRPS), requieren ser evaluados sistemáticamente, surge en un contexto de transformaciones sociales, políticas y legislativas que acentúan el interés por

fomentar la salud en los trabajadores. La evaluación de estos factores ha implicado dificultades para los profesionales encargados de la prevención de riesgos laborales. Charria et al, (2011), afirman que la dificultad radica en que las metodologías tradicionales para evaluar los riesgos físicos, ergonómicos, higiénicos y mecánicos, son insuficientes a nivel conceptual y técnico para la evaluación de factores psicosociales en el trabajo.

En cuestiones laborales, la OMS refiere que los trabajadores representan la mitad de la población en todo el mundo, los cuales contribuyen en mayor medida, al desarrollo social y económico en diversos países, por lo cual, su integridad tanto física como psicológica debe ser atendida, sobre todo cuando la labor está condicionada por riesgos en el lugar de trabajo. No obstante, para la mayoría de los trabajadores en el mundo, las condiciones de los lugares en los que laboran no cuentan con los estándares necesarios para la protección social y la seguridad en el trabajo, generando FRPS (Factores de Riesgo Psicosocial), cargas de trabajo físico y mental, detonando el estrés. Factores que pueden verse involucrados en el deterioro de la salud del trabajador (Anaya et al, 2019).

4. Estrés y factores psicosociales en las mujeres trabajadoras

La presente investigación se llevó a cabo en instituciones del sector privado, centrándose únicamente en una población de mujeres trabajadoras de Zapotlán el Grande de estado de Jalisco en México. La población está conformada por 106 mujeres de edades entre 20 y 60 años con puestos de trabajo operativos,

administrativos y gerenciales.

Para el estudio fue seleccionada una metodología cuantitativa, no experimental de corte correlacional. Se contó con la aplicación de dos instrumentos para la medición de estrés y los factores psicosociales.

El cuestionario de EST propuesto por la Organización Internacional del Trabajo y por la Organización Mundial para la Salud (OIT/OMS), el cual consta de 25 ítems los cuales mide dos factores de EST: condiciones organizacionales y procesos administrativos. Los autores del cuestionario reportaron el 64% de validez, con 43.55% de varianza y 0.92 de confiabilidad por Alpha de Cronbach. En este estudio se calculó un Alfa de Cronbach total $\alpha = 0.95$ (OIT, 2016b).

El instrumento aplicado para la medición de Factores de Riesgo Psicosocial fue la NOM-035-STPS (Campa, 2018), en la versión revisada por Almirall et al, (2018) que consiste en 20 dimensiones agrupadas en ocho dominios que son: Condiciones en el ambiente de trabajo, carga de trabajo, falta de control sobre el trabajo, jornada de trabajo, interferencia en la relación trabajo-familia, liderazgo, relaciones en el trabajo, y violencia. Tras la aplicación de los instrumentos se realizó un análisis sobre los resultados obtenidos.

Los aspectos medidos con el instrumento sobre estrés (EST) se dividen en condiciones organizacionales y procesos administrativos. Los datos revelan que los procesos administrativos y la falta de organización de estos o el sobre papeleo administrativo es lo que ocasiona estrés en las mujeres trabajadoras. Además, se puede observar que existe una falta de respeto o de atención hacia las necesidades e ideas de las mujeres, cuestión que genera estrés (Tabla 1).

Tabla 1
Estrés en las mujeres trabajadoras

| ITEM | DESVIACIÓN ESTÁNDAR |
|---|---------------------|
| El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés. | 1.534 |
| El que mi supervisor no me respete me estresa. | 1.566 |
| El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés. | 1.582 |
| El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa. | 1.601 |
| El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa. | 1.664 |

Fuente: Elaboración propia.

La presencia de la brecha de género como se mencionaba en investigaciones previas, se manifiesta en el hecho registrado de que las mujeres trabajadoras generalmente son ignoradas en cuanto a ideas. También la falta de respeto y las actividades extra suelen incrementarse en la población

femenina que en la masculina. Este patrón se puede observar dentro de la investigación realizada.

A continuación, se presentan los datos obtenidos tras la aplicación de la NOM-035 sobre los factores psicosociales en las mujeres trabajadoras (Tabla 2).

Tabla 2
Factores Psicosociales en las mujeres trabajadoras

| ITEM | DESVIACIÓN ESTÁNDAR |
|---|---------------------|
| Secuestro. | .281 |
| ¿Ha tenido dificultad para recordar alguna parte importante del evento? | .308 |
| ¿Ha tenido recuerdos recurrentes sobre el acontecimiento que le provoca malestares? | .402 |
| ¿Se ha sobresaltado fácilmente por cualquier cosa? | .416 |
| ¿Se ha sentido alejado o distante de los demás? | .428 |
| En mi trabajo debo brindar servicio a clientes y usuarios | .428 |

Fuente: Elaboración propia.

Las mujeres que se encuentran en el área gerencial fueron las que presentaron un alto índice de factores de riesgo, entre estos se encuentran la prevalencia de condiciones de trabajo y violencia. Estas condiciones se ven reflejadas en tensión, estrés y aislamiento dentro del ambiente laboral pudiendo generar repercusiones a futuro en actividades a realizar, trabajo en equipo, etc.

5. Conclusión

A partir del análisis realizado sobre el estrés y los factores de riesgo psicosociales presentes en el grupo de mujeres trabajadoras del sector privado de Zapotlán el Grande, Jalisco, y tras la presentación de los resultados, se quiere dar a conocer cuál es el impacto de estos dos aspectos en la vida de las mujeres que se encuentran dentro del sector laboral.

Esta investigación encontró evidencia que sigue apuntando hacia la gran brecha de la desigualdad de género, no solo en cuestiones de puestos laborales y salariales como se ha venido encontrando a lo largo de la historia laboral de las mujeres, sino que además se observó una falta de respeto hacia una mujer que tiene un cargo laboral administrativo, siendo ignorado su aporte en cuestiones de proyectos, nuevas ideas o inclusive se les llega a negar una oportunidad laboral que les permitiría crecer en todos los aspectos. Todo esto lleva a desarrollar un ambiente de violencia laboral hacia la mujer trabajadora.

Este trabajo no solo se suma a proyectos realizados en América Latina, sino que además señala que, en México, a pesar de estar en pleno siglo XXI la brecha de desigualdad laboral sigue

siendo algo presente en las empresas privadas. La desigualdad salarial, la asignación de puestos, el acoso laboral y la falta de apoyo ante los aportes femeninos nos obliga a reflexionar sobre la grave situación de desigualdad de género existente en la sociedad, esto a pesar de las diferentes acciones que han sido promovidas en el país buscando erradicar esta situación.

Si bien, actualmente se encuentran empresas del sector privado que fueron creadas por mujeres, son dirigidas por empresarias o se han implementado protocolos de equidad de género; aún falta mucho camino por recorrer para eliminar la desigualdad de género y no solo en México, sino en distintos países de Latinoamérica.

Referencias bibliográficas

- Almirall, P. J., Torres, J. L., Cruz, L., Cruz, L., Palenzuela, N., Santana, E. E. (2018). Factores psicosociales laborales, riesgos y efectos. Un estudio piloto para la posible introducción de una norma. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 19(2), 3-13.
- Anaya, A., Gutierrez, O., Ibarra, G., Polo, J., y Saldaña, C. (2019). Liderazgo, factores de riesgo psicosocial y estrés en la Dirección de Tránsito y Movilidad en Zapotlán el Grande (Jalisco). *Revista Salud Uninorte*, 35(3). http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-55522019000300343&script=sci_abstract&tlng=es
- Avendaño, S., Cvietkovich, B., Estrada, C., y Miranda, M. (2017). Bienestar psicológico en mujeres que desempeñan profesiones tradicionalmente masculinas. *Revista de psicología (Santiago)*, 26(1), 120-132.

- Blanch, J., Sahagún, M., y Cervantes, G. (2010). Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 175-189. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/tr2010v26n3a2>
- Brega, C., Durán, G., y Sáez, B. (2015). *Mujeres Trabajando: una exploración al valor del trabajo y la calidad del empleo*. Fundación Sol.
- Canal, R. (2019). *El estrés afecta la salud*.
- Charria, O., Víctor, H., Sarsosa, P., Kewy V., y Arenas O. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4),380-391. <https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>
- Chávez Parillo, J. R., & Peralta Gómez, R. Y. (2019). Estrés académico y autoestima en estudiantes de enfermería, Arequipa-Perú. *Revista De Ciencias Sociales*, 25, 384-399. <https://doi.org/10.31876/rcs.v25i1.29629>
- Córdova, A., y Ortíz, F. (1969). El proceso de trabajo y su relación con la salud mental. *Salud Mental*, 2(4),14-20.
- De la Cruz, A. M., y Notario, J. (2018). La discriminación laboral de la mujer en México. *Ecos sociales*, 6(16). <https://revistas.ujat.mx/index.php/ecosoc/article/view/2243>
- Diputados. (2016). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_240217.pdf
- Fernández, J., y Martínez, G. (2019). *Estrés y depresión en mujeres con doble jornada de trabajo*. [Reporte de Investigación. Licenciatura Carrera de Psicología].
- Godoy, L., Stecher, A., y Díaz, X. (2017). *Trabajo e identidades: continuidades y rupturas en un contexto de flexibilización laboral*. En R. Guadarrama & J. L. Torres (Coords.), *Los significados del trabajo femenino en el mundo global: estereotipos, transacciones y rupturas* (pp. 81-100).
- González, R. M. S., y Segura, I. P. (2016). Impacto diferencial del estrés entre hombres y mujeres: una aproximación desde el género. *Alternativas psicológicas*, 2(36). <https://www.alternativas.me/attachments/article/138/Impacto%20diferencial%20del%20estr%C3%A9s%20entre%20hombres%20y%20mujeres.pdf>
- Guzmán, V., Mauro, A. y Araujo, K. (2019). *Trayectorias laborales de mujeres. Cambios generacionales en el mercado de trabajo*. Ediciones CEM.
- Heilman, M. E. (2011). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57, 657-673. <https://psycnet.apa.org/record/2001-05792-002>
- Hernández, L. C. (2015). *Desgaste profesional en especialistas en Medicina General Integral de la atención primaria de salud* [Tesis de doctorado publicada]. La Habana: Escuela nacional de salud Pública.
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (2019). Estrés laboral en México. Recuperado de: <http://www.imss.gob.mx/saluden-linea/estres-laboral>
- Kroska, A. (2004). *Divisions of domestic work: Revising and expanding the theoretical explanations*. *Journal of family issues*, 25(7), 890-922.
- Mexicana, N. O. (2018). Factores de

- riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Estados Unidos Mexicanos. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. NOM-035-STPS.
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (1998). Declaración Socio laboral de Mercosur. http://www.sice.oas.org/labor/mercosur_sociolab.pdf
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2016a). Brecha salarial de género en México. <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos/download/101271.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2016b). El estrés en el trabajo: un reto colectivo; Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2016c). Estrés Laboral. Red regional de bibliotecas OIT para América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2017). Tendencias mundiales del empleo de las mujeres. <http://www.ilo.org/public/spanish/empleoyment/strat/download/getw07.pdf>
- Parker, S (2012). *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportaciones desde diversas disciplinas*. [Universidad Nacional Autónoma de México].
- Richard, C., y Werle, Michael. (2010). Linking outsourcing to business strategy. *Academy of Management Executive*, 14(4), 58-70. <https://www.jstor.org/stable/4165685>
- Segura, R. (2015). *El efecto de los factores estresantes en las mujeres*. Alternativas en Psicología.
- Vieco, G., Germán F., y Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2),354-385. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-417X2014000200009&script=sci_abstract&tlng=es
- Weiss S., y Molitor N. (2017). *Salud mental/corporal: Estrés*. American psychological association. <http://www.apa.org/centrodeapoyo/estres.aspx>.
- Zabludovsky, G. (2007). Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder. *Política y cultura*, (28), 09-41. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422007000200002