



Facultat de Ciències Jurídiques
i Econòmiques · FCJE

TRABAJO FINAL DE GRADO

**De la libertad al estrés.
Un estudio sobre *Burnout* y el género.**

**ALUMNA: ALBA BUSTAMANTE SÁNCHEZ
TUTOR: EDGAR BRESÓ ESTEVE
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS
CURSO ACADÉMICO 2019/2020**

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
1.1 Concepto de Burnout.	4
1.2 Resultados de investigaciones. Burnout y el género.	5
1.3 Objetivo/ Hipótesis	7
2. METODOLOGÍA	7
2.1 Instrumento.	7
2.2 Procedimiento.	8
2.3 Participantes.	9
3. RESULTADOS	9
4. DISCUSIÓN	13
5. ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO	15
5.1. Estrategias individuales	16
5.2. Estrategias organizacionales	17
6. CONCLUSIÓN	18
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	19
8. ANEXOS	21

RESUMEN

Cuando echamos la vista al pasado nos damos cuenta que el género femenino ha tenido que superar muchas trabas hasta conseguir incluirse en el mundo laboral , por eso el objetivo de este trabajo es analizar si hay relación entre el género y el Síndrome del *Burnout* en diferentes sectores de la Provincia de Castellón, para ello se ha realizado un estudio con una muestra de 627 personas, se parte de una hipótesis que defiende que el género femenino sufre más *Burnout* que el masculino. La herramienta utilizada para la evaluación es el cuestionario versión española del MBI -- General Survey Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson (1996). Una vez realizada la evaluación y conocidos los resultados se mencionan una serie de posibles conjeturas y además se aportan unas estrategias para afrontar y/o prevenir este síndrome.

Palabras clave: *Burnout*, estrés laboral, género, androginia psicológica, roles, sectores.

ABSTRACT

When we look at the past we realize that the female gender has had to overcome many obstacles to get included in the world of work, so the objective of this work is to analyze if there is a relationship between gender and Burnout Syndrome in different sectors of the Province of Castellón. To do so, a study has been carried out with a sample of 627 people, based on a hypothesis that defends that the female gender suffers more *Burnout* than the male. The tool used for the evaluation is the Spanish version of the MBI questionnaire -- General Survey Schaufeli, Leiter, Maslach and Jackson (1996). Once the evaluation has been carried out and the results are known, a series of possible conjectures are mentioned and strategies are provided to confront and/or prevent this syndrome.

Key words: *Burnout*, job stress, gender, psychological androgyny, roles, sectors.

1. INTRODUCCIÓN

Cuando hablamos de género me viene a la cabeza Simone de Beauvoir y su libro *El segundo sexo* (1949), donde habla de las diferencias de género que han marcado la historia de la mujer. Hay una frase que siempre me ha hecho reflexionar, y más ahora mientras hago este estudio, que dice así: "Gracias al trabajo, la mujer ha franqueado en gran parte la distancia que la separaba del varón; únicamente el trabajo es el que puede garantizarle una **libertad** concreta." (pág. 326)

Si es cierto que las cosas han cambiado, que cada vez vemos en el mundo a más mujeres independientes, soñadoras, valientes y triunfadoras. No es que antes no las hubiera, pero luchaban por esconderlas.

Han pasado los años y nos hemos visto envueltas en un costumbrismo, donde era el género masculino el encargado de triunfar en el mundo laboral mientras la mujer, se quedaba en su hogar, donde hacía de madre y ama de casa. Ahora las mujeres también estudian, trabajan y llegan lejos, pero en gran parte siguen manteniendo esa costumbre y después de una larga jornada laboral, llegan a casa donde tienen otro rol a parte del de trabajadora.

Aunque hemos llegado aun punto donde está bastante equilibrado el reparto de las tareas, hay estudios que demuestran que son las mujeres las que cargan con más tareas domésticas y del cuidado infantil. Como podemos afirmar al leer este artículo de La Vanguardia publicado en 2019 : "En los años sesenta, solo 2 de cada 10 mujeres trabajaba fuera del hogar, hoy son casi 7 de cada 10 quienes salen todos los días a sus diversos empleos (...) Aun cuando trabajan a la par, las mujeres ganan menos que los varones en todo el planeta, realizan más tareas domésticas y de cuidados en sus hogares, tienen obstáculos para acceder a cargos jerárquicos y se insertan mayoritariamente en trabajos asociados con roles de género que todavía no las pueden ver como programadoras, ingenieras o presidentas."

Así pues volviendo a la frase de Beauvoir, sí, el trabajo nos ha dado libertad, pero creo que al no haber una igualdad total también nos causa un estrés laboral que acaba afectando a nuestras vidas. Quien pertenezca al género masculino, ya ha nacido con un pie dentro del mundo laboral, teniendo más facilidad para encontrar un equilibrio entre este y su vida fuera del trabajo. Sin embargo el género femenino lo tiene más difícil, sigue teniendo problemas para acceder a puestos de trabajo que se han considerado tiempo atrás "puestos de hombres", tiene difícil tener un alto cargo y una familia a la que atender simultáneamente, y si aún no la tiene, tiene dificultad para formarla, porque es ausentarse mucho de su puesto.

Las mujeres sufrimos más estrés porque queremos demostrar todo nuestro potencial a la vez que atendemos nuestros roles ya asignados. “La lista de tareas y preocupaciones que suele ocupar la mente de muchas mujeres es interminable. Además de las propias de su desempeño profesional o laboral, se añaden las propias del cuidado del hogar que recaen con mayor intensidad en ellas.” (Area Humana ,2019)

Y es complicado mantener un ritmo de vida tan exigente e intenso. No debemos pensar que la culpa sea del género opuesto, es la sociedad la que debe ir avanzando y cambiando estas costumbres.

Así pues entramos de lleno en el tema del *Burnout*, ya que pese a todo lo que se ha dicho y escrito sobre este síndrome, “*estar quemado por el trabajo*” (Gil Monte, 2003), siempre queda algo que descubrir.

1.1 Concepto de *Burnout*.

La primera vez que fue mencionado el concepto de *Burnout*, fue por Freudenberger (1974) para describir el estado físico y emocional que observó en los voluntarios de una clínica de desintoxicación. Con posterioridad, el término fue difundido y consolidado por Maslach y Jackson (1981) quienes consideraron que el burnout era un síndrome derivado de un estrés emocional crónico, cuyas dimensiones son **cansancio físico y/o psicológico**, acompañado de la sensación de no poder dar más de sí mismo (agotamiento emocional y desgaste profesional), una actitud fría y despersonalizada en relación con los demás (**despersonalización**) y un sentimiento de inadecuación al puesto de trabajo y a las tareas que la persona afectada desarrolla con **baja realización personal y profesional**.

En el contexto actual, la Salud Laboral es un valor cada vez más en alza. Por eso es muy importante comprender todos los riesgos psicosociales que hay en el trabajo y el *Síndrome del Burnout* es uno de ellos.

Pines y Aronson (1992) definen el *Burnout* como “un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por estar inmersos durante tiempo prolongado en situaciones que son emocionalmente exigentes”. Y es que actualmente, vivimos con un ritmo de vida intenso, y cualquier trabajadora/o de una organización pueden desarrollar estrés laboral crónico. Al principio se suponía que los profesionales más estresados eran los ejecutivos/as, pero las diversas investigaciones al respecto han revelado que también están

expuestas aquellas personas que tienen un contacto directo con pacientes, clientes, alumnos o usuarios cuyas exigencias sobrepasan la capacidad de actuación de este profesional (más demandas que recursos personales).

Como hemos mencionado, el *síndrome del Burnout* es multidimensional, y hablamos de tres dimensiones que suponen una interacción de variables emocionales (cansancio emocional y físico), cognitivas (falta de realización personal en el trabajo) y actitudinales (despersonalización). Pero además, para Cherniss (1980), el *Burnout* es un proceso transaccional, en el que se pueden distinguir varias fases:

-Fase inicial o de entusiasmo: En esta primera fase, el trabajador siente el trabajo como algo estimulante, no se preocupan por los contratiempos ya que el trabajo es muy importante. Hay una actitud positiva ante su nuevo trabajo.

-Fase de estancamiento: Los profesionales se dan cuenta del incumplimiento de sus expectativas profesionales y empiezan a replantearse el valor de su esfuerzo a comparación de sus beneficios. Empiezan a dudar y a sentirse incapaces, la salud empieza a fallarles.

-Fase de frustración: Con el paso del tiempo ya no hay motivación, cada vez se sienten más impotentes e ignorantes, cosa que les irrita y es donde empiezan los conflictos con los demás compañeros y equipos de trabajo.

-Fase de hiperactividad y de apatía: En esta fase nos encontramos con dos reacciones, la reacción de hiperactividad hace que se olviden de ellos mismos, hacen frente a varias tareas a la vez, hay sobrecarga de trabajo que acaba produciendo un colapso. Por otro lado está la reacción de apatía, hay una necesidad de distanciamiento, con los compañeros, clientes y la familia.

-Fase de estar quemado: En esta última fase los profesionales ya sufren grandes consecuencias a nivel físico, emocional y cognitivo. Acaban dejando el trabajo, a causa del estrés y el agotamiento.

Estos últimos años, en nuestro país nos estamos familiarizando con términos como desempleo, inestabilidad laboral, trabajos precarios, etc., lo que hace que caractericemos o

definamos el mundo laboral como estresante y conflictivo. Y todo esto, puede hacer posible que los profesionales desarrollen con más facilidad algún riesgo psicosocial.

1.2 Resultados de investigaciones. *Burnout* y el género.

Con este estudio entro más en detalle y dejo a un lado el puesto de trabajo, ya que la gran mayoría de investigaciones sobre *Burnout* se centran en si son docentes o personal sanitario, como podemos observar en la revisión que realizan Aranda, Pando y Pérez (2004) cuando nos dicen que : “Según los resultados de un estudio realizado por el Instituto Nacional de la Administración Pública (cfr. Capilla, 2000; Sánchez, 2001), los profesionales de la sanidad y la enseñanza son los colectivos del sector público más afectados por este síndrome (..)” añaden que “Hay una gran cantidad de estudios que hablan sobre el desarrollo y la prevalencia del síndrome de burnout, o de “quemarse por el trabajo”, y de su asociación con diferentes variables de estudio (...) Entre la población participante en el desarrollo de los estudios anteriores se mencionan principalmente a los profesionales de la salud (enfermeras, médicos y cualquier otro tipo de trabajador del ambiente sanitario) (...) Otra población estudiada la conforman los docentes (...)”.

Con relación a lo nombrado, hay diferentes variables que influyen en el síndrome, suelen estudiarse las organizacionales, que son las vinculadas al puesto de trabajo, dejando en segundo plano las variables individuales (como la edad, el género...) y las sociales.

Por lo tanto quiero dejar de lado la variable organizacional, para poder investigar de forma general y abarcar más sectores ya que como sabemos en España “Las mujeres representan un porcentaje muy elevado de la fuerza laboral en determinados sectores como sanidad, educación o comercio al por menor (...)” (INE, 2019). Es decir, la mayoría de investigaciones están centradas en sectores feminizados.

Trás búsquedas exhaustivas sobre estudios centrados en el *Burnout* y la variable individual del género y ver su significativa escasez, me decido a comprobar si las mujeres, en comparación con los hombres, sufren una puntuación más o menos alta de este síndrome en el contexto laboral en general. Según un estudio realizado por Cantero, León-Pérez y León-Rubio (2013) del *Burnout* acerca del papel del género en docentes, señalan: “Purvanova y Muros (2010), tras realizar un meta-análisis en el que revisaron 183 estudios sobre burnout, concluyen que existe una expresión diferenciada según el género en las dimensiones de este síndrome, ya que las mujeres son más propensas a puntuar alto en la

dimensión agotamiento emocional, mientras que los hombres en la dimensión despersonalización.” Además añaden que “ (...),el género se considera una categoría de análisis que trata de visibilizar las relaciones desiguales que se dan entre mujeres y hombres, relaciones éstas que se han ido construyendo a partir de los patrones y modelos culturales en función del género. Así, desde una perspectiva del género como construcción social, se mantiene que las mujeres son más propensas a expresar las sensaciones de fatiga física y emocional pues aprendieron a mostrar sus emociones, mientras que, por el contrario, a los hombres se les socializa para ocultarlas.”

Tabla 11. Prevalencia de los factores de carga mental, según género

FACTORES DE CARGA MENTAL	Prevalencia x 1000	
	Hombre	Mujer
Mantener un nivel de atención muy alto	0,92	0,86
Trabajar muy rápido	0,63	0,65
Trabajar con plazos muy estrictos y cortos	0,49	0,42
Tiene mucho trabajo y se siente agobiado	0,35	0,37

Fuente: Revista SciELO Analytics (2014). *Carga mental en la mujer trabajadora: desigualdad de género y prevalencia.*

1.3 Objetivo/ Hipótesis

Por lo tanto, el objetivo en este trabajo es observar las variaciones de este síndrome según el género de cada trabajador/a indiferentemente del sector al que pertenezcan y cuál sea su cargo en la empresa, quitando el foco de las áreas de la docencia y la sanidad para tener un estudio más generalizado, y así comprobar si mi hipótesis es correcta y son las mujeres las que sufren más *Burnout* que los hombres en la provincia de Castellón.

Me gustaría resaltar que padecer este síndrome trae consecuencias tanto laborales como sociales muy graves, y tras detallar los resultados aportaré algunas posibles estrategias de afrontamiento.

2. METODOLOGÍA

2.1 Instrumento.

El método que hemos utilizado para evaluar el *Burnout* ha sido un cuestionario versión española del *Maslach Burnout Inventory-General Survey MBI-GS* (Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, 1996).

El MBI es el cuestionario que más se utiliza internacionalmente, tiene también una versión para docentes, pero nosotros hemos utilizado la general, que es para todo tipo de profesionales. Consta de un total de 15 ítems, repartidos del siguiente modo:

- Subescala de agotamiento (Ag) 5 ítems.
- Subescala de cinismo (Ci) 4 ítems.
- Subescala de eficacia profesional (Ep) 6 ítems.

Los participantes se encontraban con enunciados como por ejemplo; “Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo, me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo o puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo”, que debían de valorar numéricamente. Es decir, señalaban sus respuestas marcando en una escala del 0 al 6 (donde 0 era “ninguna vez” y 6 “todos los días”) el valor que ellos consideraban correcto.

2.2 Procedimiento.

Para realizar este estudio, hemos pasado un cuestionario a diferentes empresas, para que sus empleados/as de forma anónima contestaran una serie de enunciados. Dicho cuestionario fue autoconstruido, a partir de otros, basado en diferentes áreas de estudio, como por ejemplo, la Inteligencia Emocional, el *Engagement* o el *Burnout*, entre otras variables.

En mi caso, utilicé todas las muestras recogidas (las de mis compañeros y mías), para así disponer de más variedad de sectores y más participantes, puesto que por la situación vivida estos meses atrás, se nos hizo imposible seguir recaudando información.

El procedimiento podemos estructurarlo en diferentes fases:

-Primera fase: nos reunimos todos los componentes del grupo para definir el tema general y así poder empezar con la búsqueda de información acerca de este.

-Segunda fase: Obtención de muestras, a través del cuestionario como herramienta, este era trasladado a las empresas de varias formas, online o escrito, según convenía (aproximadamente un 80% fue en formato electrónico y un 20% en papel, trasladando los datos de este último a un excel).

-Tercera fase: finalmente, cada uno centró más su ámbito de estudio, analizando los datos y obteniendo conclusiones.

El cuestionario, recogía información de todas las áreas que agrupa, y cada componente del grupo eligió una o varias para centrar su estudio, en mi caso ha sido el *Burnout* y he tenido en cuenta todas las variables descriptivas como el sexo, la edad...

2.3 Participantes.

La muestra está compuesta por un total de 627 trabajadores/as, procedentes de diversas organizaciones tanto públicas como privadas de la Provincia de Castellón.

Todos han respondido las mismas cuestiones, después hemos separado los cuestionarios anónimos según el género de cada trabajador/a y hemos analizado algunas variables descriptivas, para así centrar nuestro estudio.

Entre el total de participantes, hay un 55,3% de mujeres y un 44,7% de hombres. Trabajan en diferentes puestos, administración, enseñanza, hostelería, restauración, informática, industria, sanidad... Y el rango de edad está entre los 17 y los 64 años. La media de antigüedad en la empresa es de unos 9,8 años en el puesto.

Los participantes también nos indicaban si tenían o no personal a su cargo, los porcentajes fueron los siguientes: el 65,8% no tenían personal a su cargo y el 34,2% restante sí.

3. RESULTADOS

Cuando ya todos los participantes han realizado el cuestionario, podemos pasar a analizar y desglosar los resultados obtenidos.

Análisis de las frecuencias según el sector.

Tabla 1			
Frecuencia Sector			
		FRECUENCIA	PORCENTAJE VÁLIDO
Válido	Sanidad	65	10,7
	Hostelería/restauración/servicios	71	11,6
	Educación	78	12,8
	Administración	165	27,0
	Industria	197	32,3
	Informática	33	5,4
	Otros	1	0,2
	TOTAL	610	100,0
Perdidos	Sistema	17	
Total		627	

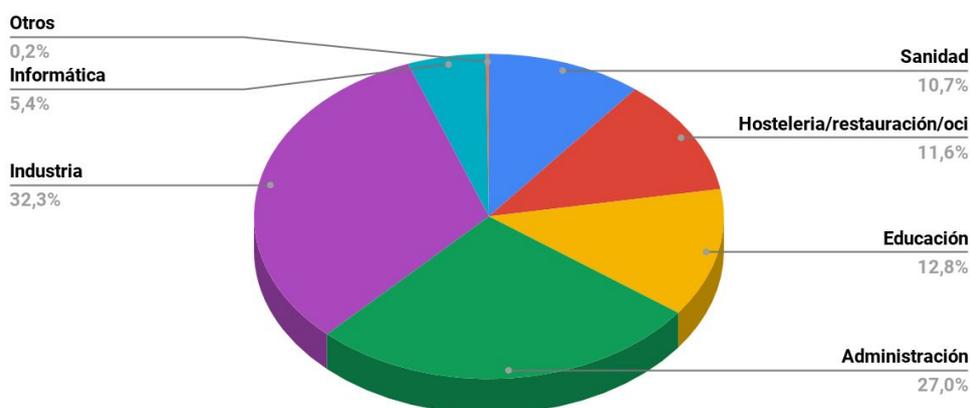
Fuente: Elaboración propia.

La frecuencia nos indica el nº de personas que pertenecen a cada sector, de las 627 muestras de las que partíamos, 17 no respondieron a qué sector pertenecen, el resto se divide (agrupando a hombres y mujeres) del siguiente modo:

65 participantes trabajan en el sector sanidad, 71 en hostelería/restauración/servicios, 78 en educación, encabezan con 165 y 197 administración y el sector de la industria respectivamente, por último contamos con 33 personas del sector informática y una que pertenece a otro sector diferente de los ya nombrados.

La siguiente columna de la tabla nos muestra la equivalencia en porcentaje. En este gráfico podemos ver los resultados de la tabla de una forma más visual.

GRÁFICA 1
SECTORES



Fuente: Elaboración propia.

Análisis fiabilidad instrumento *Burnout*.

Para comprobar si un instrumento es fiable o no, nos basamos en el Alfa de Cronbach. Es un coeficiente que nos ayuda a clarificar si nuestra escala de medida es fiable. A mayor valor de Alfa, más fiabilidad. El mayor valor numérico al que puede optar este coeficiente es a 1. Por lo tanto todos los valores mayores de 0,70 se consideran aceptables. En nuestro caso Alfa es igual a 0,792 > 0,70. N de elementos se refiere en este caso al número de ítems de los que dispone nuestro cuestionario.

Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,79	15

Fuente: Elaboración propia.

**Análisis de diferencias.
PRUEBA T**

Tabla 3 Estadísticas de grupo				
	SEXO	N	Media	Desv.Típica
Agotamiento emocional_Burnout	Hombre	284	2,33	1,46
	Mujer	338	2,49	1,53
Cinismo_Burnout	Hombre	284	1,79	1,48
	Mujer	339	1,76	1,55
Eficacia profesional_Burnout	Hombre	284	4,70	0,80
	Mujer	339	4,80	0,78

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4 Prueba de muestras independientes			
		Prueba de Levene de igualdad de varianzas	
		F	Sig.
Agotamiento emocional_Burnout	Se asumen varianzas iguales	0,47	0,49
	No se asumen varianzas iguales		
Cinismo_Burnout	Se asumen varianzas iguales	2,56	0,11
	No se asumen varianzas iguales		
Eficacia profesional_Burnout	Se asumen varianzas iguales	0,004	0,95
	No se asumen varianzas iguales		

Fuente: Elaboración propia.

La prueba T de Student sirve para determinar si la diferencia entre las medias de dos grupos es o no significativa. Con la prueba T tenemos una variable independiente, en este caso el género y una dependiente. Queremos evaluar dos niveles de esta variable independiente, hombres y mujeres de la población de Castellón, para ver si nuestra hipótesis de que hay una puntuación diferente de *Burnout* según el género se cumple o no.

Para empezar nos fijamos en que apenas hay contraste en las diferencias de media de estos grupos entre agotamiento, cinismo y eficacia profesional (tabla 3).

A continuación pasamos a valorar la comparación de varianzas basándonos en la significación, a través de la prueba de Levene (tabla 4).

La significación debe ser menor o igual a 0,05 para que haya diferencias (cuanto más próxima a 0 más significativas son), si no es así quiere decir que nuestra hipótesis es errónea, y que hay homogeneidad.

En nuestro caso podemos observar que la significación (p) es la siguiente:

Agotamiento $p = 0,493 > 0,05$,

Cinismo $p = 0,110 > 0,05$

Eficacia profesional $p = 0,951 > 0,05$

Lo que viene a decir que no hay diferencias significativas en cuanto a hombres y mujeres respecto a las puntuaciones obtenidas en el cuestionario. O dicho de otra forma, el género no influye en la puntuación de *Burnout*.

4. DISCUSIÓN

Como comento al inicio de este estudio, el objetivo es evaluar si existen diferencias en los niveles de *burnout* según el género, para ello se ha utilizado la muestra de 627 trabajadores/as de diferentes sectores, y como hemos visto en los resultados, no hay diferencias significativas, a pesar de que hay una pequeña desigualdad en la dimensión de cinismo que podríamos destacar.

En este apartado voy a dar paso a diferentes conjeturas para explicar qué ha pasado y porqué los resultados no han sido los esperados según mi hipótesis.

La primera teoría en la que pensé al ver los resultados fue en que **es posible que las mujeres tengan un mayor umbral de aguante del estrés (mayor capacidad de afrontamiento)**. Durante años se nos han delegado muchas responsabilidades y todas ellas marcadas por un rol, es por eso que creo que el género femenino puede estar más familiarizado con el estrés y por ello sabe manejarlo mejor. Para completar esta teoría me apoyo en un artículo realizado por la psicóloga Valeria Sabater en la revista digital *La mente es maravillosa*, que dice lo siguiente: "(...) estudios como el llevado a cabo en la Universidad de Cambridge nos señala que 4 de cada 100 personas sufre algún tipo de estrés (agudo o crónico). Además, los trastornos de ansiedad tienen una incidencia mayor en la mujer; sin embargo, y aquí viene sin duda el dato interesante, las mujeres también acaban -por término medio- manejando mucho mejor estos estados que el género masculino. Es decir, el sexo femenino es más sensible a este tipo de realidades, presenta además un abanico de síntomas más amplio. Sin embargo, por término medio, acaban saliendo de estas situaciones con mayor efectividad, mientras los hombres son más susceptibles de cronificar sus estados de estrés y de ser más reacios a la hora de solicitar ayuda."

Esto me lleva a hablar de la **Teoría de los esquemas de género de Sandra Bem (1981)**, la que pretende explicar cómo desde que somos pequeños/as tratamos de adoptar un género en la sociedad, el que nos lleva a estereotipos y comportamientos marcados, que influyen en tener patrones de pensamiento (esquemas) clasificados como masculinos o femeninos. Aprendemos los roles de la cultura en la que vivimos desde que somos niños, y ajustamos una forma de comportarnos (masculina o femenina) según las normas de género de nuestra cultura.

Basándome en el estudio nombrado anteriormente, creo que los hombres son más reacios a la hora de solicitar ayuda por el tipo de comportamiento que tienen que tener según nuestra sociedad, ya que el mostrar los sentimientos y pedir ayuda ha sido siempre "cosa de mujeres".

Por lo tanto es posible que el género femenino tenga mayor umbral de aguante del estrés debido a los estereotipos y roles marcados, y el demostrar más nuestros sentimientos y hacerlos visibles nos ayuda a detectar de dónde viene y resolver antes los síntomas que puede causarnos el estrés crónico, desencadenante del *burnout*.

Otra de las posibles teorías que me vino a la cabeza fue la llamada **Androginia Psicológica**, Iris Luna Montaña la define como “(...) la capacidad que tiene un individuo para expresar rasgos y comportamientos instrumentales o típicamente masculinos y asimismo comportamientos expresivos o típicamente femeninos. Esta nueva concepción ya no considera la masculinidad y la feminidad como dicotómicas, sino como un continuo, de tal forma que todos los individuos podrían ser capaces de exteriorizar en mayor o menor grado esos dos rasgos. De esta manera se ha posicionado el término androginia psicológica, para designar a aquellos individuos que presentan en una forma proporcional y equilibrada rasgos masculinos y femeninos en sus actitudes y comportamientos.” (Psiquiatría, 2003).

Como he comentado antes, lo masculino y lo femenino viene siendo desde hace siglos dos cosas opuestas, puedes ser más o menos masculino, pero no puedes ser masculino y algo femenino a la vez o viceversa, por eso en esta conjetura no serían las mujeres las que han sabido “adaptarse”, si no que podríamos decir que gracias a la perspectiva de la androginia se ha llegado a equilibrar la manera de actuar de ambos géneros y podríamos pensar que el compartir trabajo, formación académica, intereses... puede hacer que dos personas reaccionen de manera similar y tengan una respuesta parecida hacia el estrés laboral indiferentemente de si es hombre o mujer, por lo tanto podríamos explicar con esto los valores obtenidos de nuestras medias.

Y por último quería aportar **una explicación más empírica**, y sería admitir que agrupar sectores tan diferentes ha sido “un fallo”, ya que al meter en el mismo saco ocupaciones muy distintas y mezclar sus puntuaciones ha podido restar “fiabilidad a los resultados”, es decir, seguramente en cada sector la muestra ha puntuado distinto, pero al hacer la media se ha compensado. Por lo tanto para futuros estudios, sería aconsejable separar todas estas ocupaciones y tener una muestra de unos 600 trabajadores/as por sector y obtener unos valores más precisos.

Todas estas teorías, como he dicho al principio son conjeturas, y esta discusión sobre los resultados está abierta a presunciones y suposiciones.

5. ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

Antes de dar por finalizado el estudio me gustaría proponer como mencioné al principio algunas estrategias para afrontar los síntomas de este síndrome. Gil-Monte y Peiró (1997) elaboraron un modelo sobre el proceso y las consecuencias del síndrome de Burnout (figura 1) donde el enfoque transaccional tiene en cuenta las variables organizacionales, personales y estrategias de afrontamiento.

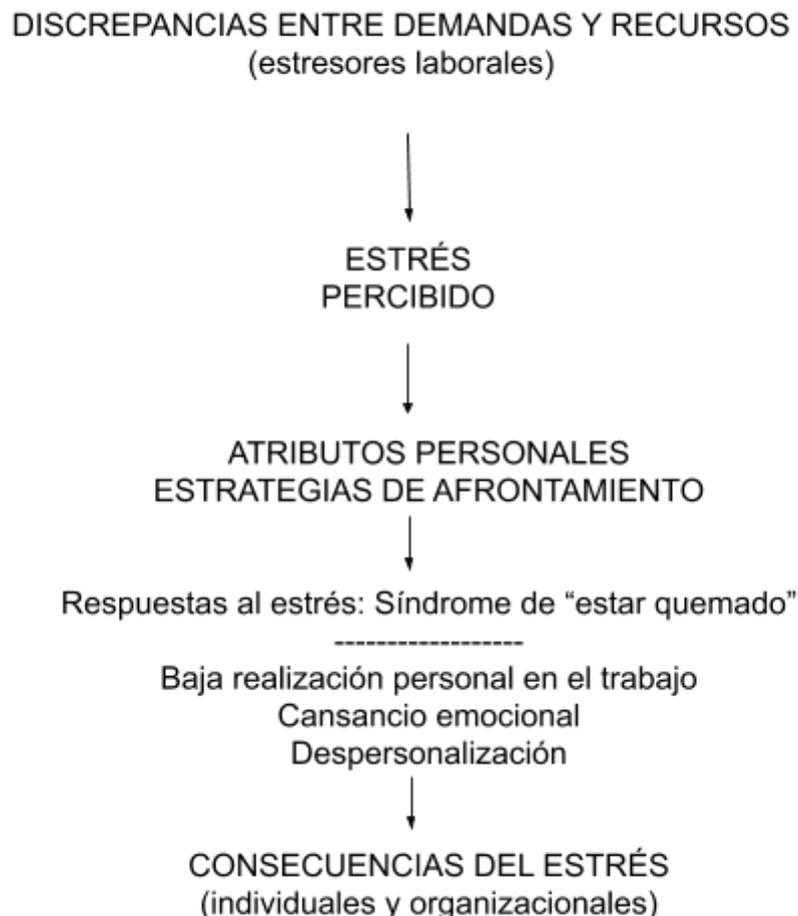


Figura 1: Estrés laboral y *Burnout*

Fuente: *El síndrome de Burnout*. (Francisco Ramos, 1999, p.52)

Hay varios tipos de estrategias para tratar el estrés laboral y el *Burnout*, pero he decidido proponer algunas individuales y organizacionales.

5.1. Estrategias individuales

Los programas para el manejo del estrés suelen agrupar conocimiento y técnicas centradas en producir cambios significativos en las personas, en modificar sus procesos cognitivos y que con ello desarrollen estrategias cognitivo-conductuales que neutralicen o eliminen las consecuencias de este síndrome.

Las principales técnicas de tratamiento individual para el Burnout son las siguientes:

1. Técnicas de relajación - Estas técnicas se pueden aplicar tanto después de la jornada laboral como durante la misma, mediante ejercicios respiratorios, meditación, yoga... El grado de ansiedad disminuye a la vez que la presión arterial.
2. Ejercicio físico - Gracias a dedicarnos tiempo y hacer un deporte que nos motive y nos guste, dejamos de lado los problemas y esto puede producir efectos tranquilizantes.
3. Biofeedback - Proceso por el cual mediante instrumentos precisos (anexo 8.4) que miden las ondas cerebrales, ritmo cardíaco, tensión muscular... le permiten al individuo aprender cómo cambiar las funciones corporales y con ello disminuir los dolores de cabeza, tensión corporal ... entre muchas cosas.
4. Uso eficaz del tiempo - La organización personal es un factor clave para poder controlar el estrés y saber repartir el tiempo nos ayuda a no tener una sobrecarga de trabajo laboral.
5. Técnicas cognitivas - Una de las más usadas es el *entrenamiento en solución de problemas*, enseña a los individuos una metodología para aplicar unos pasos y resolver las situaciones estresantes y problemáticas eliminando distorsiones cognitivas, dando un enfoque lógico, positivo y optimista.

5.2. Estrategias organizacionales

En el ámbito laboral es necesario disponer de técnicas de carácter preventivo, y contar con programas que se anticipen a los estresores desencadenantes o los eliminen. Algunos de estos programas podrían ser:

1. Programas de socialización anticipatoria - Que entrena a los profesionales con la finalidad de disminuir las discrepancias entre las expectativas y la realidad con la que se encuentran en su empleo.
2. Programas de desarrollo organizacional - Buscan mejorar la cultura y el clima organizacional mediante la creación de equipos comprometidos , que dispongan de una perspectiva integradora.
3. Programas de ayuda psicológica - En muchas ocasiones los/las empleados/as no acuden a un especialista por razones económicas, si la organización facilita este recurso las dudas y preocupaciones no se agravarán y tendrá una más rápida recuperación.
4. Favorecer la promoción profesional - Que los profesionales sientan que su trabajo tiene un valor es algo indispensable para que no se estanquen, que se sientan parte de la organización y adquieran responsabilidades hechas a su medida ayuda con la prevención del estrés.
5. Promover la flexibilidad laboral - Esto es algo que ha cambiado con el paso de los años y hoy en día las empresas son más flexibles con sus horarios, algo necesario para que sus trabajadores/as tengan un equilibrio entre la vida laboral y personal, con ello aumentan la productividad y disminuyen el riesgo de padecer *burnout*.

Sin duda estas son algunas de las estrategias más comunes, pero hay un sin fin de posibilidades de tratar y prevenir el *Burnout* y cada organización e individuo necesitará elegir unas a su medida para obtener el mayor beneficio posible.

6. CONCLUSIÓN

Cuando empecé con este estudio pensé que el tema que había elegido era interesante a la vez que necesario, pero tras estos duros meses, donde miles de personas han visto peligrar su trabajo y su salud, me reafirmo en ello. Las diferencias entre géneros han estado siempre presentes, y siempre serán motivo de estudio. Hacer este trabajo me ha hecho reflexionar sobre la evolución del mundo laboral, de la masculinidad y feminidad y cómo los roles y las expectativas nos marcan el camino en muchos casos. También me ha servido para conocer todos esos desencadenantes de riesgos psicosociales que hacen más turbio el mundo laboral, y la importancia de conocer el entorno en el que trabajamos para nuestro bienestar y el de la organización.

Aunque los resultados no hayan sido los esperados, he aprendido la importancia de saber gestionar el estrés y que cada persona tiene una capacidad de afrontamiento.

Quiero destacar que los estudios sobre el Burnout, el género y todo lo relacionado con el trabajo siempre serán necesarios, al igual que lo líquido se solidifica y lo sólido puede derretirse, el mundo cambia de una manera extremadamente rápida y cada día hay una nueva investigación que realizar en el ámbito de los recursos humanos, las relaciones, el mundo laboral y el género.

Antes de dar por finalizado el trabajo, creo que es necesario comentar las limitaciones que ha tenido mi estudio, y qué puede mejorarse para futuras investigaciones. Como he nombrado en la discusión, tuve el fallo de querer agrupar sectores muy diferentes, aún así sería recomendable no analizar solo sectores feminizados, por lo tanto para futuros análisis sería interesante, por ejemplo, comparar el sector de la industria con el sector de la administración pero siempre estudiando principalmente los sectores por separado. Un estudio más detallado es posible que demuestre mi hipótesis de partida. Por otra parte, la limitación por parte del COVID-19 ha hecho que no pudiéramos seguir recaudando participantes, y un estudio de este tipo es más fiable cuanto mayor sea la muestra.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aranda,C., Pando,M., y Pérez,M.B. (2004). Apoyo social y síndrome de quemarse en el trabajo o burnout: una revisión. *Psicología y Salud*,14(1), 79-87.

Disponible en: <http://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/868/1595>

Beauvoir, S. (1969). *El segundo sexo*. Buenos Aires: Siglo XX.Traducción de Pablo Palant.

D'alessandro, M. (2019). *La economía de los cuidados: Quién cuida y quién prepara la cena como problema social*. La Vanguardia. Recuperado de:

<https://www.lavanguardia.com/vanguardia-dossier/20191009/47872496945/feminismo-igualdad-mujeres-hombres-tareas-del-hogar-tareas-domesticas-baja-paternal.html>

Dejours, C. (2009). *El desgaste mental en el trabajo*. Madrid: Modus Laborandi.

Federación de Mujeres Progresistas(2008). Situación de las mujeres en los sectores más feminizados.

Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Ediciones Pirámide.

Gimenez, M (2020). *Carga Mental femenina: Cuando el estrés tiene género*. Área Humana. Recuperado de: <https://www.areahumana.es/carga-mental/>

INE, (2019). 1.5 Ocupados por ramas de actividad, por tipo de ocupación, por situación profesional y por tipo de puesto laboral. Recuperado de:

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259931459725&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=1259924822888

León-Rubio, Jose & Leon-Perez, Jose M & Cantero Sánchez, Francisco Javier. (2013). Prevalencia y factores predictivos del Burnout en docentes de la enseñanza pública: El papel del género. *Ansiedad y Estrés*, 19, 11-25.Disponible en:

https://www.researchgate.net/publication/256980433_PREVALENCIA_Y_FACTORES_PREDICTIVOS_DEL_BURNOUT_EN_DOCENTES_DE_LA_ENSEÑANZA_PUBLICA_EL_PAPEL_DEL_GENERO

Ramos, F. (1999). *El síndrome de Burnout*. Madrid: Klinik.

Sabater, V. (2019). ¿Cómo afecta el estrés a las mujeres?. *La mente es maravillosa*. Recuperado de: <https://lamenteesmaravillosa.com/como-afecta-el-estres-a-las-mujeres/#>

Rodriguez, E.M (2019). La teoría de esquema de género y roles en la cultura. *La mente es maravillosa*. Recuperado de :

<https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-esquema-de-genero-y-roles-en-la-cultura/>

Montaño, L. I (2003). Androginia y postmodernismo: una aproximación desde la psiquiatría. *Psiquiatría*. Recuperado de:
https://psiquiatria.com/trastornos_sexuales/androginia-y-postmodernismo-una-aproximacion-desde-la-psiquiatria/

Schein, V.E (1973). La relación entre los estereotipos de roles sexuales y las características de gestión necesarias. *Revista de Psicología Aplicada*, 57 (2), 95–100.

Villarrubia, A. (2015). 4 claves para combatir el estrés. *The luxonomist*. Recuperado de:
<https://theluxonomist.es/2015/04/16/4-claves-para-combatir-el-estres/ana-villarrubia>

Barberá, E., Martínez, B.I (coords.). (2004). *Psicología y género*. Madrid: PEARSON EDUCACIÓN, S. A.

8. ANEXOS

8.1. Cuestionario Burnout.

Tabla de los ítems del cuestionario y la escala a la que pertenece cada uno de ellos.
(AG. Agotamiento , CI. Cinismo, E.P. Eficacia Profesional)

ÍTEMS	DIMENSIONES
1. Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo.	1. AG
2. Estoy "consumido" al final de un día de trabajo	2. AG
3. Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi puesto de trabajo.	3. AG
4. Trabajar todo el día es una tensión para mi.	4. AG
5. Puedo resolver de manera eficaz los problemas que me surgen en mi trabajo.	5. E.P
6. Estoy "quemado" por el trabajo.	6. AG
7. Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización.	7. E.P
8. He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto.	8. CI
9. He perdido entusiasmo por mi trabajo.	9. CI
10. En mi opinión soy bueno en mi puesto.	10. E.P
11. Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo.	11. E.P
12. He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto.	12. E.P
13. Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo.	13. CI
14. Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo.	14. CI
15. En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas.	15. E.P

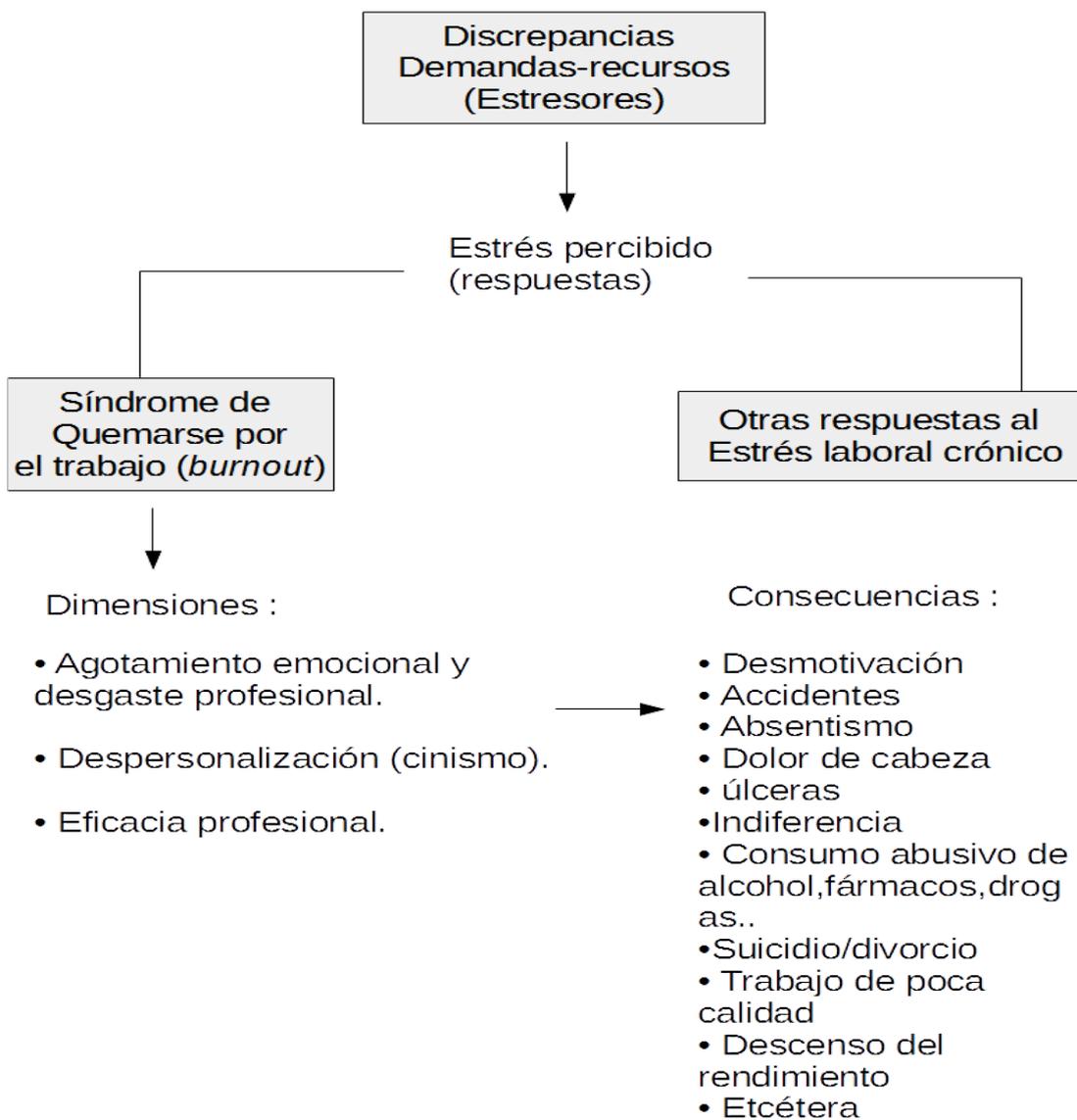
Fuente: Elaboración propia.

8.2. Cuadro de estresores determinantes del estrés laboral.

<i>Determinantes (estresores)</i>
<p>1. Contenidos del trabajo:</p> <p>Ritmo de la máquina, infrautilización de las capacidades, sobreutilización de las capacidades, sobrecarga cuantitativa, baja participación en las decisiones laborales, presión horaria, monotonía.</p>
<p>2. Estructura y política de la organización:</p> <p>Conflicto y ambigüedad de rol, salario inadecuado, supervisión y dirección, trabajo en equipo.</p>
<p>3. Ambiente laboral:</p> <p>Niveles altos de ruido, contaminación, temperatura elevada o demasiado baja, escasa seguridad y falta de EPIs.</p>
<p>4. Factores NO relacionados con el trabajo:</p> <p>Eventos de la vida privada estresantes, demasiadas demandas familiares, inseguridad económica, presión social.</p>
<p>5. Tipo de Personalidad :</p> <p>Personalidad tipo A, neuroticismo, ansiedad, control excesivo (interno-externo), nerviosismo.</p>

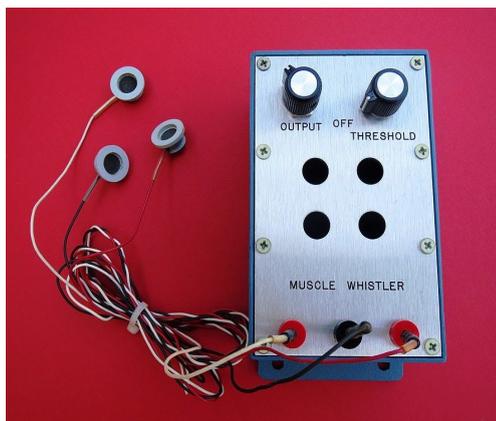
Fuente: Elaboración propia.

8.3. Cuadro resumen Síndrome de Burnout



Fuente: Elaboración propia.

8.4. Ejemplo de Instrumentos Biofeedback.



El Muscle Whistler fue el primer dispositivo de biofeedback introducido para detectar el electromiograma a través de electrodos en la superficie de la piel y proveer retroalimentación en la forma de un tono acústico. Este dispositivo fue desarrollado en 1971 por el Dr. Harry Garland y el Dr. Roger Melen en la Universidad de Stanford. (Wikipedia, 2020)

Neurotrac Simplex con Bluetooth es un equipo de biofeedback que mide, de manera muy precisa la fuerza y actividad, de los músculos del suelo pélvico.

8.5. Material complementario

Cuestionarios para aumentar nuestra información sobre el Estrés laboral, el primer cuestionario es el BEEGC -20 que mide tres expectativas de control; la Autoeficacia, el Lugar de Control y las Expectativas de Éxito. El segundo cuestionario sirve para medir el nivel de estrés. (Fuente de los cuestionarios: *El Síndrome de Burnout*, Francisco Ramos 1999, págs. 105-106 y 152-153)

BEEGC-20
© David I. Palenzuela y cols.

Edad: _____ Sexo: varón mujer
Nivel educativo: _____ Profesión: _____

Instrucciones. A continuación encontrarás una serie de afirmaciones relacionadas con algunos aspectos relevantes de tu vida. No hay una respuesta mejor que otra, cada uno tiene sus propias opiniones y forma de pensar. Lee cada frase y rodea con un círculo en el margen de la derecha un número, según estés más o menos de acuerdo con cada afirmación; desde "1" (estás totalmente en desacuerdo con la afirmación en cuestión) hasta "9" (estás totalmente de acuerdo).

No hay, por lo tanto, contestaciones buenas o malas, correctas o incorrectas. No obstante, no emplees mucho tiempo, trata de contestar de forma espontánea nada más leer cada afirmación.

Por favor, responde a todas las afirmaciones, no dejes ninguna sin contestar.

1. Lo que yo pueda conseguir en mi vida tendrá mucho que ver con el empeño que yo ponga.
1 2 3 4 5 6 7 8 9
2. Son pocas las ocasiones en las que dudo de mis capacidades.
1 2 3 4 5 6 7 8 9
3. No merece la pena en absoluto esforzarse ni luchar en este mundo, todo está corrompido.
1 2 3 4 5 6 7 8 9
4. Normalmente, cuando deseo algo pienso que lo conseguiré
1 2 3 4 5 6 7 8 9
5. Lo que pueda sucederme en mi vida tendrá que ver con la suerte.
1 2 3 4 5 6 7 8 9
6. Dependiendo de cómo yo actúe así me irá en la vida.
1 2 3 4 5 6 7 8 9
7. De nada sirve el que yo sea o no competente pues la mayoría de las cosas están amañadas.
1 2 3 4 5 6 7 8 9

8. Tengo grandes esperanzas de conseguir las cosas que más deseo.
1 2 3 4 5 6 7 8 9
9. Sin la suerte poco se puede conseguir en la vida.
1 2 3 4 5 6 7 8 9
10. Me siento seguro de mi capacidad para realizar bien las tareas de la vida diaria.
1 2 3 4 5 6 7 8 9
11. En general, lo que pueda sucederme en mi vida estará en estrecha relación con lo que yo haga.
1 2 3 4 5 6 7 8 9
12. ¡Para qué engañarnos!, lo único que cuenta en esta vida son los "enchufes".
1 2 3 4 5 6 7 8 9
13. Para poder conseguir mis metas deberá acompañarme la suerte.
1 2 3 4 5 6 7 8 9
14. Raramente me invaden pensamientos de inseguridad en situaciones difíciles.
1 2 3 4 5 6 7 8 9
15. Si lucho y trabajo duro podré conseguir muchas cosas en la vida.
1 2 3 4 5 6 7 8 9
16. Nada importa lo que yo valga, todo está manejado por la gente con poder.
1 2 3 4 5 6 7 8 9
17. Soy optimista en cuanto a la consecución de mis metas.
1 2 3 4 5 6 7 8 9
18. Me veo con capacidad suficiente para enfrentarme a los problemas de la vida.
1 2 3 4 5 6 7 8 9
19. Creo que tendré éxito en las cosas que más me importan de la vida.
1 2 3 4 5 6 7 8 9
20. Creo mucho en la influencia de la suerte.
1 2 3 4 5 6 7 8 9

EJERCICIOS DE AUTOCOMPROBACIÓN

I. CUESTIONES Y PREGUNTAS

Cumplimente los cuestionarios del 1 al 5. Analice y reflexione sobre los resultados obtenidos.

Cuestionario 1: ¿CUÁL ES SU COEFICIENTE DE ESTRÉS?

- ♣ 10 puntos si siente que tiene a su lado una familia que le ayuda.
- ♣ 10 puntos si se dedica activamente a algún hobby.
- ♣ 10 puntos si pertenece a algún grupo social o de actividades que se reúna por lo menos una vez al mes.
- ♣ 15 puntos si no está a más de 7 kilos de su peso ideal.
- ♣ 15 puntos si practica alguna forma de relajación profunda por lo menos tres veces por semana. Se incluyen aquí la meditación, la contemplación y el yoga.
- ♣ 15 puntos por cada vez que haga ejercicio durante 30 minutos o más en el curso de una semana.
- ♣ 5 puntos por cada comida completa y de valor alimenticio equilibrado que tome en el curso de una semana.
- ♣ 5 puntos si hace algo que le gusta de veras y disfruta con ello en el curso de una semana.
- ♣ 10 puntos si aplica técnicas de organización personal y profesional en su vida cotidiana.
- ♣ 10 puntos si dispone de algún lugar en su hogar donde pueda relajarse y estar a solas.
- ♣ Reste 5 puntos por cada noche en el curso de una semana en que tome cualquier forma de medicina recetada o sustancia química para ayu-

darle a dormir.

- ♣ Reste 5 puntos por cada día en el curso de una semana en que consuma cualquier forma de medicina o sustancia química para reducir la ansiedad o sencillamente para tranquilizarse.
 - ♣ Reste 5 puntos por cada noche en el curso de una semana en que se lleve trabajo a casa.
-

SIGNIFICADO DE SU PUNTUACIÓN

Más de 80: Usted debe ser capaz de controlar su estrés eficazmente. Si siente todavía mucha tensión, es posible que se haya fijado unos objetivos personales demasiado altos.

De 60 a 75: Coeficiente adecuado para hacer frente a la mayoría de las fuentes que provocan el estrés común. Sin embargo, podría encontrar dificultades en una situación particularmente productora de tensión.

Menos de 60: Poca capacidad de resistencia al estrés. Puede serle difícil combatir cualquier estrés que no sea muy ligero. Deberá considerar el cambio de estilo de vida.