

La influencia del estrés laboral en la salud mental de las mujeres trabajadoras

The influence of work stress on the mental health of working women

Ashly Liley Arteaga Palacios ¹

Milaidy López Builes ²

Resumen

La interacción entre la salud mental y el trabajo es una cuestión que suscita preocupación constante en el entorno laboral. Esto se debe a que la salud mental se ha convertido en un elemento crucial para el bienestar emocional, psicológico y social de las personas, y es susceptible de sufrir impactos negativos. El fenómeno del estrés laboral, en particular en el caso de las mujeres, es un tema que ha pasado desapercibido en gran medida, a pesar de que continúa siendo un problema persistente en el ámbito laboral. Es evidente que el estrés laboral constituye el principal factor de riesgo para la salud mental, y las estadísticas indican que las mujeres tienden a experimentar un mayor nivel de estrés laboral y agotamiento tanto físico como mental. Al identificar las causas fundamentales que contribuyen al estrés laboral en el caso de las mujeres, se destacan aspectos como un entorno laboral negativo, la falta de apoyo por parte de sus superiores, los cambios de roles con respecto a los acordados inicialmente, las múltiples responsabilidades en el hogar, un aumento en las obligaciones laborales, y la presión de supervisar el cumplimiento de las tareas de su equipo. Las situaciones generadoras de estrés laboral varían significativamente de una persona a otra, dependiendo de su situación y el papel que desempeñan. Además, se destaca el problema de la desigualdad de género como un factor emergente de riesgo, que exige una atención especial, ya que persisten desigualdades en las oportunidades brindadas a las mujeres. La presente es, por tanto, una investigación de enfoque cualitativo con un método fenomenológico tipo descriptivo y como herramienta para recolectar la información se utilizará la entrevista semiestructurada. Los criterios que influyen en esta investigación son: género femenino, trabajadoras vinculadas a una organización con contrato formal, nivel de formación bachiller y las consideraciones éticas están basadas en Están basadas en el Código Deontológico y Bioético de la ley 1090 del 2006 donde se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología.

Palabras clave: Estrés laboral, salud mental, Inequidad de género, burnout, bienestar

1. Estudiante de Psicología: Correo ashy.arteagapa@amigo.edu.co Orcid: 0009-0009-1819-4986

2. Estudiante de Psicología: Correo milaidy.lopezbu@amigo.edu.co Orcid: 0009-0006-6747-4579

Abstract

The interaction between mental health and work is an issue of constant concern in the work environment. This is because mental health has become a crucial element for people's emotional, psychological and social well-being, and is susceptible to negative impacts. The phenomenon of work stress, particularly in the case of women, is an issue that has largely gone unnoticed, despite the fact that it continues to be a persistent problem in the workplace. It is clear that work stress is the main risk factor for mental health, and statistics indicate that women tend to experience a higher level of work stress and both physical and mental exhaustion. By identifying the fundamental causes that contribute to work stress in the case of women, aspects such as a negative work environment, lack of support from superiors, changes in roles with respect to those initially agreed upon, multiple responsibilities are highlighted. at home, an increase in work obligations, and the pressure of overseeing your team's completion of tasks. Situations that generate work stress vary significantly from one person to another, depending on their situation and the role they play. Furthermore, the problem of gender inequality is highlighted as an emerging risk factor, which requires special attention, since inequalities persist in the opportunities provided to women. This is, therefore, a qualitative approach to research with a descriptive phenomenological method and the semi-structured interview will be used as a tool to collect information. The criteria that influence this research are: female gender, workers linked to an organization with a formal contract, high school level of training, and the ethical considerations are based on They are based on the Deontological and Bioethical Code of Law 1090 of 2006, which regulates the practice of the profession of Psychology.

Keywords: Work stress, mental health, gender inequality, burnout, well-being

Introducción

A lo largo del tiempo, la salud mental ha sido un tema relevante en el bienestar tanto emocional, psicológico y social de las personas, debido a que no solo influye en la forma en cómo pensamos, sentimos y actuamos, sino también, en relación a cómo el entorno personal, familiar, social y laboral se puede ver afectado. La Organización Mundial de la Salud (2022) define la salud mental como: “un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y

trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad” (párr.1). Hay problemas de salud mental que pueden deberse a la persistencia del estrés si este ha empezado a afectar a nuestra vida y nuestro desempeño laboral. El estrés laboral según Herrero (2022):

no es una enfermedad, pero si es continuada en el tiempo puede acarrear problemas de salud, tanto físicos como mentales para el trabajador que lo sufre, como por ejemplo ansiedad, depresión, problemas cardíacos... Como consecuencia se incrementa el absentismo laboral que es lo que todas las empresas quieren reducir. Algunos estresores de las organizaciones se podrían clasificar de la siguiente manera: Físicos (ruido, suciedad, accidentes, vibración); tarea (presión temporal, sobrecarga, monotonía); rol (ambigüedad y conflicto); y sociales como el mobbing y/o acoso, malas relaciones interprofesionales (p.16).

En este artículo se le ha dado importancia a la salud mental de las mujeres en el ámbito laboral, dado que las mismas estadísticamente tienden a tener mayor estrés laboral y agotamiento físico y mental; “el 70 % hoy se sienten cansadas y sin energía física y emocional después de una jornada laboral, en comparación con el 56 % de los hombres” (Infobae, 2021, párr.11). Además, en la investigación realizada por Ramos y Jordão (2014) identifican que las mujeres tienden a somatizar en mayor medida estrés laboral en comparación a los hombres, debido a que tienen mayores expectativas y demandas sobre ellas mismas.

Ahora bien, el estrés laboral está afectando con mayor frecuencia la salud mental de las mujeres trabajadoras en comparación a la de los hombres, se ha identificado que los factores que alteran la salud mental de las mismas son diferentes; por lo tanto, el estudio estuvo centrado en cómo el estrés laboral afecta la salud mental en la población femenina trabajadora. El estrés puede causar alteraciones, produciendo así, cambios físicos y mentales que influyen en su conducta, afectando su relacionamiento laboral; entre los principales factores de estrés laboral que se lograron identificar en los estudios recolectados fueron: la diferencia de remuneración salarial entre mujeres y hombres, acoso laboral o mobbing, menores oportunidades de desarrollo de carrera, obligaciones en el hogar.

Dando continuidad a los factores que generan estrés laboral en las mujeres, se iniciará explicando cada uno de ellos, el primero está relacionado con la diferencia de remuneración salarial comparada con la pagada a los hombres ejerciendo el mismo rol y funciones; la superintendencia del subsidio familiar afirma que de las 4.653.419 mujeres afiliadas a la caja de compensación, un 72% (más de 3,3 millones) no ganan más de dos SMMLV, y que el 17%

de las afiliadas ganan entre \$2.320.000 y \$ 4.640.000, y el resto que sería el 11% gana más de cuatro salarios mínimos, es decir, cerca de 473.243 mujeres, que al momento de compararlos con los sueldos de los hombres, se evidencia que hay una brecha de género, ya que un total de 187.966 mujeres ganan menos (Supersubsidio, 2023); por consiguiente, esto puede afectar su salud mental y detonar posibles dificultades de relacionamiento laboral, causar ausencia de trabajo en equipo y falta de comunicación, como lo menciona Herrero (2022) “si en el lugar de trabajo no existe una buena comunicación, para realizar las tareas, hace que se incrementa la incertidumbre y por consecuencia el estrés” (p.17); por otro lado, puede causar una competitividad negativa que afecte el ambiente laboral y la salud mental de la mujeres, dado que, “trabajar como si fuese una competición entre compañeros hace que los trabajadores estén en constante alerta para saber lo que otros hacen y genera un gran estrés” (Herrero, 2022, p. 17).

El segundo factor mencionado que altera la salud mental de las mujeres y genera estrés, es el acoso laboral o mobbing definida por Marie France Hirigoyen como: “todo comportamiento abusivo que atenta por su repetición y sistematicidad a la dignidad o a la integridad psíquica o física de una persona poniendo en peligro su empleo o degradando el clima de trabajo, supone un comportamiento moral de acoso psicológico” (citado en Motta, 2008, p. 96). Esto tiene grandes repercusiones en la salud mental de las mujeres trabajadoras debido a que tiene consecuencias que afectan su bienestar, de acuerdo con las investigaciones realizadas por Motta (2008) “nadie pone en duda el impacto negativo de este fenómeno en el bienestar psicológico y físico de las víctimas. Existen autores que insisten más en resultados centrados en la personalidad, como depresión, estrés, malestar psicológico y quejas respecto a la salud” (p 103).

El tercer factor hallado que puede afectar la salud mental en las mujeres trabajadoras, son las menores oportunidades de formación, promoción y las escasas oportunidades de participación efectiva en la toma de decisiones, debido a que afecta su salud mental generando frustración y dificultades en el relacionamiento, lo que puede producir alteraciones menores como la depresión y la ansiedad (OIT, 2013). Estas oportunidades de carrera aparecieron en las mujeres como un elemento generador de estrés en sentido negativo: mientras menos oportunidades de desarrollo de carrera, más estrés laboral percibido (Ramos y Jordão, 2014). El cuarto factor que altera la salud mental de las mujeres y puede generar estrés, es el mayor grado de responsabilidad en las tareas del hogar y laborales, dado que manifiestan tener menos capacidad para llevar paralelamente ambas responsabilidades,

utilizando el tiempo libre del hogar para compensar las actividades laborales (Ramos y Jordão, 2014).

En consecuencia de lo anteriormente mencionado, en los últimos años han surgido diversas investigaciones, que ha relacionado el rol que desempeña la mujer en su trabajo y las alteraciones que pueden desencadenar un agotamiento emocional y afectar tanto sus actividades laborales como su relacionamiento, lo que a su vez, afecta directamente el la salud mental de éstas, generando posiblemente el síndrome del burnout, Maslach (1976) lo explica como la situación de los trabajadores de “quemarse”; para ellos esto conlleva sentir agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal (citado en Herrero, 2022) y puede tener consecuencias y síntomas en su salud mental y física, como lo mencionan Preciado, Pando, Vázquez (2004) como:

ansiedad, enfado, suspicacia, agresividad verbal o física, fatiga, desaliento, miedo, enojo, aislamiento y enfermedades somáticas, así como trastornos en la organización debido a actitudes negativas hacia los compañeros o personas hacia las que trabaja, problemas de adaptación al rol o a la actividad desempeñada, incumplimiento de la tarea, retardos en el puesto, ausentismo, accidentes de trabajo, retrasos en la productividad, insatisfacción laboral, etcétera (p.92).

Este estudio busca analizar las afectaciones que genera el estrés laboral en la salud mental de las mujeres trabajadoras, describiendo algunos factores de riesgo que generan estrés laboral y afectan la salud mental de estas, analizando las afectaciones en el rendimiento laboral e identificando las garantías laborales que implementan las organizaciones en su bienestar.

Método

La presente investigación, se orienta desde un enfoque cualitativo el cual según Sampieri et al. (2014) “es describir, comprender e interpretar los fenómenos, a través de las percepciones y significados producidos por las experiencias de los participantes” (p.11). Este enfoque, utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevos interrogantes en el proceso de interpretación (Sampieri, Baptista y Fernández, 2014). Para el desarrollo de la investigación, se implementó un método fenomenológico, el cual su propósito principal es “explorar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias” (Sampieri, Baptista y Fernández, 2014, p.493); por ende, esta investigación es tipo descriptiva, como lo plantea Sampieri, et al. (2014) busca:

especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos,

comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren (p.92).

La herramienta e instrumento para la recolección de la información es la entrevista semiestructurada; la cual se basa “en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información” (Sampieri, Baptista y Fernández, 2014, p. 403); permitirá obtener información demográfica y descriptiva sobre cada una de las trabajadoras, para identificar así qué factores pueden influir en la alteración de su salud mental. El objetivo de este tipo de entrevista, es obtener respuestas libres y un acercamiento natural a la perspectiva de los sujetos, dándole mayor libertad para exteriorizar sus sentimientos, significados y vivencias (Schettini y Cortazzo, 2016). Esto permitirá **sistematizar y analizar la información** logrando obtener los resultados esperados en el estudio de las afectaciones que generan el estrés laboral en la salud mental de las mujeres trabajadoras.

Las consideraciones éticas están basadas en el Código Deontológico y Bioético de la ley 1090 del 2006 donde se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, por el cual en el Artículo 50 afirma que: “los profesionales de la psicología al planear o llevar a cabo investigaciones científicas, deberán basarse en principios éticos de respeto y dignidad, lo mismo que salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes” (p.17). Los criterios que influyen en esta investigación son: género femenino, trabajadoras vinculadas a una organización con contrato formal, nivel de formación bachiller, técnico o profesional, mujeres cabeza de hogar.

Resultados

A partir de la recolección de información y análisis de ésta, se encuentran tres categorías que responden al objetivo de este estudio, las cuales son: los factores que generan estrés en las mujeres trabajadoras, la representación de salud mental y cómo se ve afectada en las mujeres e Inequidad de género en el ámbito laboral.

Factores que generan estrés en las mujeres trabajadoras

Uno de los elementos que indican que genera estrés laboral y que afecta la salud mental es el que está asociado a las extensas jornadas laborales, “*yo trabajo demasiado, yo trabajo de domingo a domingo*” (E1); así mismo, las funciones adicionales asignadas en su lugar de trabajo, “*hay veces es tanto trabajo que tú te cansas*” (E1), estas funciones adicionales

pueden generar estrés o hasta insatisfacción laboral, *“cuando te agregan otras actividades, más reuniones, más grupos, comienzan a delegar varias responsabilidades adicionales, y ese contrato psicológico inicial cambia y tener sobrecarga genera insatisfacción laboral y estrés” (E3)*, cuando se generan funciones adicionales es considerado como negligencia en los perfiles de cargo *“todo lo cambian, no hay un horario fijo, no hay un orden en el rol, ni en lo que hay que ejercer” (E4)*. Se identifica que las mujeres tienen mayores exigencias sobre sí mismas *“siento que las mujeres por ser mujeres somos más organizadas, más meticulosas, más metidas, nos empezamos a montar unas responsabilidades que quizá no nos compete, pero por nuestra esencia nos comenzamos a involucrar” (E2)*.

Otro elemento que genera estrés laboral, es el clima organizacional enfocado en el ambiente de trabajo, *“me genera estrés cuando la gente empieza a discutir...cuando ya se comienza a generar un ambiente laboral pesado” (E1)*; la falta de trabajo de equipo también puede generar un ambiente laboral negativo *“la falta de respeto, de ética, cuando no se trabaja en equipo, cuando alguien le carga más responsabilidad al otro que no debería ser; no soy capaz de trabajar con una persona cargada, recostada, que no tenga sentido de pertenencia” (E2)*. El hecho de no sentirse cómodas con el clima organizacional, afecta su estabilidad emocional, *“eso se ve reflejado en el estado de ánimo” (E1)*, lo cual puede generar cambios en su estado de ánimo *“siento irritabilidad emocional porque “a veces me ofusco mucho, cojo rabia y hay veces que quiero llorar a llantos, gritar y gritarle a la gente que llama” (E4)*, como también lo sustenta otra de las entrevistadas *“pienso si vale la pena desgastarse tanto por esto, llego a esos picos de frustración, donde el ánimo baja, la motivación baja, es una montaña rusa, comienzo a sentir estrés pero lo hago consciente” (E2)*.

Una de las mujeres entrevistadas en su rol de líder refiere que cuando las personas no cumplen con las tareas asignadas le genera emociones como la frustración, *“el tener que estar detrás de las personas para que cumplan con sus responsabilidades, si yo le pido algo y no lo hacen me genera mucha frustración” (E2)*, en relación a lo anteriormente mencionado, se evidencia que estas situaciones cambian la forma de actuar de las entrevistadas *“la forma como me comunico cambia, en mi expresión corporal inmediatamente se me nota, porque soy seria, callada, me quiero acostar temprano” (E2)*. Se evidencia que no solo cambia su comportamiento, sino que se empieza a somatizar en todo el cuerpo *“me duele todo el cuerpo, sobre todo la espalda baja” (E1)*, *“tengo dolores de cabeza, dolores en el cuello, toda esa carga es algo que no me hace sentir bien,(E4)*, *“me genera mucho estrés y agotamiento cuando no acatan mis instrucciones” (E2)*. Dicho esto, las mujeres manifiestan que no

sienten calidad de vida laboral y esto puede causar la sensación de inestabilidad, *"cuando no hay calidad de vida laboral ahí precariedad laboral, lo cual nos va a llevar al estrés a enfermarnos"*.(E3). Estos factores de estrés afectan las funciones y la productividad solicitada por las organizaciones *"al atender a los clientes también me afecta porque no es la misma energía y baja un poco la producción , ya no hago mi trabajo tan rápido y me voy a demorar más, porque lo voy hacer aburrida"*.(E1); sin embargo, existe un factor externo que también genera estrés en las mujeres, el cual no se puede desligar, puesto que repercute en el ámbito laboral, *"la mente la tengo aquí con las responsabilidades de la casa y la tengo allá en el trabajo, porque cuando uno dice que lo de la casa se queda en la casa y lo del trabajo se queda en el trabajo es mentira"*,(E4); estas están relacionadas con las responsabilidades adicionales que tienen en su hogar *"la responsabilidad de madrugar, llevar a la guardería al niño y demás, me genera estrés"* (E2); *"cuando salgo de trabajar , debo de recoger el desorden, ir a bañar al niño y cuidarlo, así como ir a comprar cosas. (E4).*

Representación de salud mental y cómo se ve afectada en las mujeres

Esta categoría hace referencia a la representación de salud mental de las mujeres en relación al ámbito laboral. Uno de los elementos es el que está relacionado con el estado de ánimo *"salud mental es tener bienestar mental, estar tranquila, en paz y el ser yo"* (E1), se evidencia que las entrevistadas relacionan la salud mental con el estar tranquilas; además también son conscientes que hay situaciones que no pueden controlar y esto les ayuda a tener salud mental, *"es entender que me gusta, que no me gusta, que me incomoda, que hay cosas que van a pasar que no dependen de mí, y que hay cosas que no puedo controlar y lo entiendo, para mí eso es salud mental"* (E2). Otra concepción de salud mental, es lo que les tramiten los jefes *"ellos también son unas personas muy tranquilas y siempre nos mantienen diciendo que es necesario el compañerismo para una buena convivencia"* (E1); así como también lo sustentan las otras entrevistadas *"que haya mucho acompañamiento de los líderes"* (E4); *"mi empresa apoya mi salud mental, me escucha, siempre he encontrado esa respuesta y ese apoyo por parte de ellos, siempre han estado presentes"* (E2).

El hecho de cumplir metas y sueños personales también representa salud mental, *"quiero tener mi propio negocio"* (E1), *"quiero tener una buena estabilidad, esforzarme mucho para poder estudiar y así mi hijo tenga una buena vida y una buena crianza"* (E4), esto genera motivación para la entrevistadas. Adicionalmente, las oportunidades de crecimiento y el poder brindar su conocimiento, es una representación significativa de salud mental, ya que por medio de estas se movilizan y se sienten útiles *"poder tener desarrollo profesional,*

*permitirme ser creativa, moverme, que me generen retos, que yo pueda pensar en mi crecimiento y el de las personas...Creo en el desarrollo del potencial humano, mio y de otros, donde no sea monótono el trabajo y me permitan diseñar e innovar ahí estoy feliz, además me permite abrirle el camino a otras mujeres” (E3), “siento que puedo ejercer un poco más que ellos, igual yo ya me he postulado como formadora de salud”(E4); “me gusta trabajar, me gusta ser independiente, dar un valor agregado a alguien o a algo; si es a nivel laboral, me motiva mostrar resultados, ser un referente para los demás, hacer las cosas bien, lo veo como una oportunidad de crecimiento”(E2); otro significado asociado a la salud mental, es el que está asociado a los incentivos emocionales y económicos que brindan las organizaciones *“la manera de mi empresa motivarte es por medio de bonos” (E1)*, debido a que esto les da garantía de bienestar y estabilidad laboral. En los hallazgos identificados de lo que altera la salud mental de estas, uno de los elementos que afecta, es cuando no se brinda calidad de vida laboral *“yo creo que cuando no hay calidad de vida laboral, hay precariedad laboral, lo cual nos va a llevar al estrés a enfermarnos, hay empresas que no han pensado si dar o no calidad de vida a sus colaboradores, son empresas enfermas , y eso va disminuir los indicadores de salud mental ”(E3)*, inclusive en ocasiones desconocen los planes de bienestar porque no se los mencionan *“no me hablan de plan bienestar” (E1)*, así mismo otro elemento es que los jefes tienen falencias en el acompañamiento e interés por la salud mental de sus empleados *“ningun lider me ha dicho cómo te sientes o te sientes bien, como vas en casa, no eso no lo dicen...mi motivación en estos momentos es por el niño, pero si yo tuviera otras oportunidades de trabajo hace rato me hubiera salido de la empresa” (E4)*.*

El último factor hallado que altera la salud mental es la sobrecarga laboral *“afecta mi salud mental la cantidad de llamadas que ingresan en un día laboral, son muchas llamadas ”(E4)*. En este orden de ideas, hay estrategias de afrontamiento que implementan las mujeres para evitar la alteración en su salud mental; la primera está relacionada con sus motivaciones personales, *“a veces he sentido que no puedo más, a veces he sentido que tiró la toalla pero pienso en mi hijo, lo veo y digo no... yo voy a seguir y voy a seguir así sea que me canse, además uno se tiene que relajar entonces eso ya es de práctica ”(E4)*; y la segunda, es en hacer consciente que es la responsabilidad propia y la del otro, *“cuando siento que son cosas de las personas, pero me siento a pensar si el problema es del otro, o es mio, que puedo hacer para solucionarlo y comienzo a sentir estrés pero lo hago consciente pensando, ¿vale la pena esforzarme tanto y desgastarme por eso? ”(E2)*.

Inequidad de género en el ámbito laboral

Se identifica que las organizaciones aún manifiestan comportamientos machistas y pensamientos que subestiman el rol de una mujer, aún está el paradigma que las mujeres ejecutan las tareas del hogar y los hombres son los que laboran, *“soy la única mujer del hogar y estoy rodeada de unos hombres machistas que vienen con una tradición que la mujer es la de la casa y que los hombres proveen”* (E2); además, existe la premisa que hay trabajos que no los debe ejecutar las mujeres *“en cargos gerenciales, cargos estratégicos, en el campo religioso, todo lo que tiene que ver con producción, textil, en estos sectores es más difícil de acceder como mujer por el supuesto de la fuerza física”* (E3). Adicionalmente, excluyen a las mujeres en cargos estratégicos por el supuesto que son las cuidadoras del hogar y tienen posibilidades de tener faltas en el trabajo *“las mujeres que han decidido ser madres, tienen mayores exigencias en su hogar, entonces te preguntan si tienes hijos, si estas pensando quedar embarazada y eso por si da desventaja, porque claro está la concepción que una mujer por tener familia se va ausentar un poco más que los hombres”* (E3); incluso aun, las mujeres tienen la creencia que tienen la responsabilidad de cuidar de los demás, *“como esposa y mamá si tengo mayores responsabilidades en las tareas del hogar, tengo mayor responsabilidad por velar por el bienestar y cuidado de ellos, además de la casa y del trabajo”* (E2). En esa misma línea los hombres aún tienen el pensamiento que tienen mayores oportunidades de crecimiento profesional *“ellos quieren acaparar todo... y como yo trabajo con hombres son muy competitivos y es porque aún estamos en una sociedad machista”* (E1), *“los hombres tienen mayores posibilidades de ascenso laboral, porque hay machismo en la empresa; además veo que nosotras las mujeres a veces llevamos muchas indignaciones por parte de algunos hombres”* (E4). El solo hecho que existan aún leyes de inclusión da cuenta que se está en una sociedad machista, *“aún hay una tendencia de desigualdad en Colombia, frente a las posibilidades que se le brindan a las mujeres tanto que aún existen leyes de inclusión, mientras existan las leyes de inclusión es porque la vaina no está tan igual”* (E3); sin embargo, se identifican pensamientos en las mujeres entrevistadas que confirman tener mayores habilidades laborales que los hombres *“yo creo que depende de las capacidades independientemente del género, tiene que ser un hombre muy bueno para poder subir; los hombres en ese punto de vista si tienen una desventaja, porque las mujeres somos más estructuradas. A nivel general se logra dar cuenta que aún estamos en una sociedad con pensamientos y actitudes machistas, en cuanto al rol de la mujer en el contexto laboral, “estamos en una sociedad que tiene un peso más coloniano por su fuerza física y aun tenemos mucho camino para recorrer, aunque algunos ya están en el proceso de cambio y de desaprender, es un patriarcado que aún está inmerso en nuestro país”* (E3).

Discusión

El estrés laboral es una situación significativa tanto para hombres como para mujeres, pero tiene una mayor evidencia en las mujeres, quienes son las más afectadas por el fenómeno del estrés laboral, lo cual altera su salud mental; ante esto Ramos y Jordão (2014) menciona que “un elemento que permite explicar el por qué son las mujeres las que identifican más fuentes de estrés que los hombres está dada por las expectativas y las demandas que se colocan las mujeres sobre sí mismas” (p. 224). El estrés laboral es una realidad que viven las mujeres trabajadoras al interior de las organizaciones, sin embargo, se toma criterio que lo que genera estrés laboral y afecta la salud mental en cada una de ellas, son diferentes factores según su realidad y su rol ejecutado. Los factores laborales que les generan estrés a las entrevistadas son: experimentar un clima organizacional negativo y no sentirse acompañadas de sus líderes o jefes, por lo cual Peralta (2002) define clima organizacional como “la calidad o propiedad del ambiente organizacional, que perciben o experimentan los miembros de la organización, y que influyen en su comportamiento” (p.3); esto incluye la relación con los líderes o jefes, por tanto “un buen clima o un mal clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo y negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización” (Peralta, 2002, pág. 3).

Otro factor significativo, que causa estrés y afecta la salud mental en las mujeres trabajadoras, es el cambio de rol a los que fueron asignadas en el contrato inicial; ya que terminan ejecutando funciones adicionales que generan agotamiento, así mismos las extensas jornadas laborales, tal como lo menciona el OIT (2013) “esta doble jornada -y la consiguiente carga de trabajo- tienen una fuerte repercusión sobre la salud: provoca estrés y altera la salud mental” (p.4) y sumado a ello las responsabilidades en el hogar; se evidencia que las mujeres tienen mayor grado de responsabilidad en las tareas del hogar y laborales dado que manifiestan tener menos capacidad para llevar paralelamente ambas responsabilidades, utilizando el tiempo libre del hogar para compensar las actividades laborales (Ramos y Jordão, 2014). Es posible que al tener diferentes responsabilidades pueda detonar el síndrome de burnout afectando su salud mental, somatizando en el cuerpo dolores de cabeza, en la espalda y cambios de temperamento que puede tener consecuencias y síntomas los cuales pueden ser: “ansiedad, enojo, agresión verbal o física, fatiga, depresión, miedo, enojo, aislamiento y enfermedades somáticas, así como trastornos de actitud, negatividad hacia colegas o personas con las que trabajan, problemas para adaptarse a roles o actividades de

desempeño, incapacidad para completar tareas, ausentismo, accidentes laborales, retrasos en la productividad, insatisfacción laboral, etc. (Preciado, Pando, Vázquez, 2004).

Un elemento que no se verificó como fuente de estrés laboral en las mujeres trabajadoras es el acoso laboral, en comparación a otros estudios realizados donde se identifica que las mujeres pueden sufrir este tipo de acoso por parte del sector masculino como por el femenino, de igual manera, las empresas también suelen causar de manera indirecta un tipo de acoso, ya que intentan que todos los trabajadores sean extremadamente competitivos, no cuentan con mecanismo para evitar esta serie de problemas y no suelen tener una buena cultura organizativa; “trabajar como si fuese una competición entre compañeros hace que los trabajadores estén en constante alerta para saber lo que otros hacen y genera un gran estrés” (Herrero, 2022, p. 17). La problemática de esta situación es que las organizaciones por obtener resultados y estrategias de negocio, se olvidan del capital humano y de la influencia que puede tener la competencia entre compañeros en temas de clima y salud mental; sin embargo, en los resultados obtenidos las entrevistadas no mencionan este factor como algo influyente en el estrés laboral porque no han tenido la experiencia de vivirlo.

En el caso de la salud mental en relación con el estrés laboral, es un concepto subjetivo que va ligado a la estructura de personalidad y las metas individuales que se proyecten, es por ello que, la salud mental para las mujeres en las organizaciones, está relacionada con la tranquilidad, calidad de vida laboral, estabilidad e incentivos emocionales, oportunidades de crecimiento y cumplimiento de metas personales; como se puede evidenciar la representación de salud mental para cada una es diferente, en comparación con la definición de la OMS (2022) que sustenta una única definición, como “un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad” (párr.1); es claro que no existe una definición única y establecida de salud mental para las personas. Adicionalmente, se evidencia que la salud mental no depende de si mismo sino también del entorno en el cual se desenvuelve, puesto a que por más herramientas que se tengan para desarrollar habilidades y resolución de problemas, existen fuentes externas específicas de estrés que alteran la salud mental de las mujeres, como lo sustenta Peralta (2002) “Para que una persona puede trabajar bien debe sentirse bien consigo mismo y con todo lo que gira alrededor de ella y entender el ambiente donde se desenvuelve todo el personal” (p.3).

En el ámbito laboral aún se evidencia un tipo de mobbing o acoso laboral, Herrero (2022) dice “el tipo de sociedad patriarcal que tenemos, muchas veces los hombres utilizan el mobbing como forma de control hacia las mujeres y para poder sentirse superiores” (p.36); aunque con el tiempo la igualdad de género viene mejorando por las leyes establecidas, aún se sigue enmarcando comportamientos machistas ,tanto en el campo laboral como familiar, asimismo, aún está el supuesto que las mujeres ejecutan las tareas del hogar y los hombres son los que laboran, “las mujeres tradicionalmente se han visto menospreciadas, tenían que obedecer a los hombres y dependían de ellos. Esta tradición sigue existiendo hoy en día,por ello la actitud y la forma de actuar de la sociedad” (Herrero, 2022, p.36); sin embargo, se evidencia la diferencia que dista de este argumento que brindan las mujeres, ya que sienten que pueden ocupar cargos estratégicos al interior de una organización, inclusive en algunos casos lideran los cargos gerenciales y pensamientos que confirman tener mayores habilidades laborales que los hombres;así mismo sienten que no son inferiores sus capacidades laborales. Adicionalmente, en este estudio se evidenció que aún existe el supuesto que hay trabajos que no los debe ejecutar las mujeres, inclusive en cargos estratégicos de las organizaciones descartan el género femenino porque son las cuidadoras de su hogar, y está el supuesto que pueden faltar al trabajo con mayor frecuencia que los hombres, por lo cual según la argumentación que se halló en los resultados, los hombres en ocasiones tienen más oportunidades de ejercer cargos estratégicos al interior de una organización y esto puede generar sentimientos de insatisfacción en las mujeres debido a las pocas oportunidades de desarrollo y crecimiento laboral, tal como lo sustenta Ramos y Jordão (2014), las menores oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para las mujeres trabajadoras han impactado su salud mental, generando estrés e insatisfacción al no permitirles fortalecer sus conocimientos y desarrollar sus carreras, en algunos casos decepcionantes; por otro lado esto puede causar una competitividad negativa que afecte el ambiente laboral y la salud mental de la mujeres, dado que, “trabajar como si fuese una competición entre compañeros hace que los trabajadores estén en constante alerta para saber lo que otros hacen y genera un gran estrés” (Herrero, 2022, p. 17).

Conclusiones

Las afectaciones que genera el estrés laboral en la salud mental de las mujeres trabajadoras se ven relacionadas con el agotamiento físico y mental , generando así somatizaciones en el cuerpo como lo son: dolores de cabeza, espalda y cambios de temperamento que está

relacionado en las alteraciones de su estado de ánimo y comportamiento como: ansiedad, enojo, agresión verbal o física, fatiga, depresión, miedo, aislamiento; así como cambios en su comportamiento, negatividad hacia colegas o personas con las que trabajan, problemas para adaptarse a roles o actividades de desempeño, incapacidad para completar tareas, ausentismo, accidentes laborales, retrasos en la productividad generando bajo rendimiento laboral, insatisfacción laboral, etc; las cuales están relacionadas a diversos factores de riesgo encontrados, los cuales son: experimentar un clima organizacional negativo, no sentirse acompañadas de sus líderes o jefes, el cambio de rol a los que fueron asignadas en el contrato inicial, las diferentes tareas que tiene asignadas en su hogar y el incremento de las responsabilidades laborales, otro puede ser que en su rol de líder, el hecho de tener que estar detrás de una personas para que cumplan con sus responsabilidades puede generar estrés laboral y afectar la salud mental de las mujeres trabajadoras afectando el rendimiento laboral de las mismas, porque genera retrasos en la productividad y bajo rendimiento laboral, ocasionando insatisfacción laboral; adicionalmente causa una competitividad negativa y un clima organizacional enfermo.

Se puede concluir que las garantías laborales implementadas por las organizaciones en términos de salud mental y bienestar laboral son escasas y no tienen en cuenta la salud mental como una prioridad, puesto que quizás las organizaciones no están considerando que las mujeres tienden a mostrar mayores signos de deterioro de la salud mental, ya que entran en juego diversos factores internos y externos que pueden desencadenar enfermedades y estados de ánimo específicos que generan estrés en el lugar de trabajo.

Como un factor emergente en la investigación, se evidencio que la inequidad de género aún se ve presente en las organizaciones debido a la escasez de recursos que tienen para trabajar en pro de la salud mental de las mujeres que hacen parte de la organización ; por tanto, se considera, que aún las organizaciones deben trabajar en promover la equidad de género a través de políticas y sistemas, por ejemplo, los de compensaciones y bienestar, definiendo principios claros que guíen su formulación e implementación en la salud mental, puesto que, beneficiaría a la empresa en aumentar sus opciones de mejorar a la productividad, favorece el nivel de confianza en la organización, la mejora del ambiente de trabajo y permitiría la igualdad de oportunidades tanto para los hombres como para las mujeres.

Referencias

- Herrero, B., V., (2022). Estrés, Burnout Y Acoso Laboral Desde Una Perspectiva De Género [Tesis de Relaciones Laborales Y Recursos Humanos, Universidad de Valladolid].
- Motta Cárdenas, Fernando. (2008). El acoso laboral en Colombia. Revista VIA IURIS, 4, 93-105
- O. I. T: Organización Internacional del trabajo (2013). La Organización del trabajo y los riesgos psicosociales, una mirada de género. Género, salud y seguridad en el trabajo, 1-8.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---srosan_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- OMS. (2022). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. Organización Mundial de la Salud.
- Peralta, Rodrigo. (2002). El Clima Organizacional. *gestiopolis*, 12, 1-5.
<http://www.gestiopolis.com/>
- Preciado, M., Pando, M., Vázquez, M., (2004). Agotamiento emocional: escala Burnout adaptada para mujeres trabajadoras en la costura industrial. Investigación en Salud, VI (2), 91-96.
- Ramos,Valentina, y Filomena, Jordão. (2014). Género y Estrés Laboral: Semejanzas y Diferencias de Acuerdo a Factores de Riesgo y Mecanismos de Coping: Gender and Occupational Stress: Similarities and Differences According to Risk Factors and Coping Mechanisms. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 14(2), 218-229.
<http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/index>
- Sampieri, R., Baptista M, Fernández C. (2014). Metodología de la Investigación (Sexta edición). Mcgraw-Hill /Interamericana Editores, S.A. De C.V.

- Schettini, Patricia, & Cortazzo, Inés. (2016). Técnicas y estrategias en la investigación cualitativa: Libros de Cátedra. Editorial de la Universidad Nacional de Plata.
http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/53686/Documento_completo_.pdf?sequence=1
- Síndrome de burnout en Colombia:“El 70 % de las mujeres hoy se sienten sin energía física y emocional después de una jornada laboral”. (2021). *Infobae*.
- Supersubsidio, Comunicado. (2023) Más de 187.000 mujeres en Colombia ganan menos que los hombres. Portal Gestiónhumana.com
<https://gestionhumana.com/normativa/mas-de-187000-mujeres-en-colombia-ganan-menos-que-los-hombres>