



TÍTULO

BIENESTAR LABORAL, LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL Y
BURNOUT

AUTORA

Lucía Casado Vázquez

Esta edición electrónica ha sido realizada en 2021

Tutora	Dra. Dña. Yolanda Navarro Abal
Instituciones	Universidad Internacional de Andalucía ; Universidad de Huelva
Curso	<i>Máster Oficial Interuniversitario en Dirección y Gestión de Personas (2019/20)</i>
©	Lucía Casado Vázquez
©	De esta edición: Universidad Internacional de Andalucía
Fecha documento	2020



**Atribución-NoComercial-SinDerivadas
4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)**

Para más información:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.en>



Máster Universitario en Dirección y Gestión de Personas

PROYECTO FIN DE MÁSTER

Bienestar laboral, la mujer en el mundo laboral y Burnout

Autora: Lucía Casado Vázquez

Tutora: Yolanda Navarro Abal

Diciembre 2020

VºBº Director

El/La Estudiante

Fdo.:

Fdo.:

INDICE

1. Resumen	1
2. Abstract.....	2
3. Introducción.....	3
4. Marco Teórico	4
4.1 Bienestar laboral	4
4.2 La Mujer en el Mundo Laboral	13
4.3 Burnout en la Mujer Trabajadora	22
5. Metodología	28
6. Análisis y Discusiones de los Resultados	28
7. Conclusiones	31
8. Bibliografía	33

1. Resumen

La incorporación de la mujer al mundo laboral se ha ido produciendo paulatinamente en las últimas décadas. Esta circunstancia ha traído como consecuencia el análisis de los diferentes factores psicosociales que modulan el bienestar laboral de la mujer y la aparición del síndrome de burnout en este colectivo. El objetivo principal de este trabajo es analizar el bienestar laboral en las mujeres y su influencia en el desarrollo del síndrome de Burnout.

Se ha llevado a cabo una revisión sistemática de la literatura existente. Los resultados indican que en gran medida las mujeres tienen mayor incidencia en la aparición del Síndrome de Burnout que los hombres, todo ello debido principalmente a que las mujeres trabajadoras necesitan mantener el equilibrio entre trabajo y vida personal, sin embargo, esta circunstancia no es confirmada en algunas investigaciones en relación con la dimensión de despersonalización.

A partir de los datos presentados, se concluye que en la actualidad la mujer sigue buscando el equilibrio entre su vida laboral y personal, sin embargo, ya hay indicios en que los cambios en las normativas relacionadas con el empleo son favorecedoras de la incorporación de la mujer al trabajo, y que el hombre cada vez quiere estar más presente en rol familia-trabajo.

Palabras clave: Bienestar laboral, mujer inserción laboral, burnout, mujer trabajadora.

2. Abstract

The incorporation of women into the world of work has been taking place gradually in recent decades. This circumstance has resulted in the analysis of the different psychosocial factors that modulate the labor well-being of women and the appearance of the burnout syndrome in this group. The main objective of this work is to analyze the labor well-being in women and its influence on the development of Burnout syndrome.

A systematic review of the existing literature has been carried out. The results indicate that to a large extent women have a greater incidence in the appearance of Burnout Syndrome than men, all mainly due to the fact that working women need to maintain a balance between work and personal life, however, this circumstance is not confirmed in some investigations in relation to the depersonalization dimension.

Based on the data presented, it find that currently women continue to seek a balance between their work and personal life, however, there are already indications that changes in employment-related regulations favor the incorporation of women into work, and that men increasingly want to be more present in the family-work role.

Keywords: Labor well-being, labor insertion woman, burnout, working woman.

3. Introducción

El interés en la realización de este trabajo se produce por la actual situación laboral de la mujer. Como consecuencia del cambio en la estructura y dinámica social, uno de los cambios más importantes acaecidos ha sido la incorporación de la mujer al mercado laboral. No obstante, lejos de cambiar su rol de género tradicional ha desembocado en el desarrollo de un doble rol.

Asimismo, se origina el desarrollo de procesos de discriminación laboral, manifestada en dos planos diferentes, por un lado, de una manera horizontal, por la dificultad de acceder a trabajos mayoritariamente masculinos y, por otra parte, de forma vertical, siendo el porcentaje de mujeres directivas en las empresas mínimo o incluso inexistentes. Además, nos encontramos con una desigualdad salarial, mayores índices de desempleo respecto a los varones, menores tasas de actividad por su dedicación en las tareas del hogar y familia, diferencias en contrataciones al acumular ellas un alto índice de contratos temporales y difícil conciliación temporal con la doble jornada.

Con la intención de profundizar en la situación en el mercado laboral anteriormente expuesta, en este trabajo se va a realizar una revisión bibliográfica sobre el concepto de bienestar laboral, como influye en la vida de las mujeres y la posibilidad de que esta situación pueda estar relacionado con la aparición del Síndrome de Burnout en ellas.

El interés principal de este trabajo viene dado por la continua dificultad que la mujer tiene en su desarrollo en el mundo laboral, que vienen dadas desde diferentes ámbitos como son culturales, sociales, políticos y psicológicos.

Este trabajo persigue analizar la situación de bienestar laboral en la actualidad, la vida laboral de las mujeres y la relación con el síndrome de Burnout, con los resultados se podrían plantear medidas que ayuden en los diferentes ámbitos a las organizaciones.

4. Marco Teórico

La presente investigación profundiza en los conceptos de Bienestar Laboral, la mujer en el mundo laboral y el Burnout a causa de la situación actual.

A través de una revisión bibliográfica vamos a conocer las características del bienestar laboral mediante el estudio de los últimos modelos, los factores laborales y psicosociales a los que se enfrenta la mujer en la actualidad, que contribuyen a explicar el Síndrome Burnout generado a causa de estos.

Teniendo en cuenta los argumentos anteriormente expuestos, el objetivo general de este trabajo es analizar el Bienestar laboral, la mujer en el mundo laboral y el Burnout.

4.1 Bienestar Laboral

Inicialmente las prácticas alrededor del bienestar laboral, se centraron en programas sociales que pretendían mejorar las condiciones morales y mentales del trabajador; posteriormente, fueron orientados a modificar las condiciones de trabajo, como complementos en su salario y mejoras de las condiciones sociales del trabajador; después, al logro de estrategias para el incremento de la lealtad, la motivación, y, por último, a la búsqueda de condiciones que mejoraran de manera integral la calidad de vida laboral (Barley y Kunda, 1992).

El bienestar laboral es motivo de interés tanto de académicos como de expertos, ya que existe una relación directa entre la satisfacción de las personas con su trabajo, los resultados económicos de la empresa, la satisfacción de los clientes y las condiciones internas para la dirección empresarial (Calderón, Murillo y Torres, 2003).

Según Schaufeli y Backer (2004), hasta principios del siglo XXI, las investigaciones psicológicas sobre aspectos negativos de la experiencia laboral (distrés, burnout, ansiedad, depresión, trastornos mentales menores, disfunciones psicofisiológicas, etc.) predominaron con un ratio de 15 a 1 sobre las que trataron de facetas positivas de la misma (felicidad, satisfacción, bienestar, autorrealización, etc.).

Autores como Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010) señalan que el bienestar laboral está relacionado con experimentar encontrarnos bien en nuestra vida, y se encuentra modulado por diferentes factores personales y contextuales.

Este mismo autor, afirma que el trabajo repercute en el bienestar de las personas en 5 ejes descritos a continuación (Tabla 1):

Niveles	Funciones
General	<ul style="list-style-type: none"> • <i>mediación universal</i> : llave maestra que abre todas las puertas
Económico	<ul style="list-style-type: none"> • enriquecimiento individual, familiar, nacional y global • acceso a circuitos y redes normalizados de uso y consumo de bienes, productos y servicios necesarios para la supervivencia material, social y cultural
Socio-político	<ul style="list-style-type: none"> • garantía de ciudadanía, de participación en la esfera pública, y de integración sociocultural • soporte del <i>Estado Social</i> y de la <i>Sociedad del Bienestar</i> • fundamento de la calidad de vida • factor de prevención de tensiones y conflictos derivables de la desigualdad, la dualización y la exclusión sociales
Psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> • organización del tiempo cotidiano (jornadas, semanas, años y vida de las personas) • estructuración del espacio vivido y socialmente construido (delimitación de los polos público-laboral-social vs. privado-familiar-personal) • facilitación y regulación de interacciones sociales que trascienden los ámbitos familiar y vecinal • participación, afiliación e inserción en grupos laborales • socialización organizacional • asignación de roles, status, poder, prestigio, reconocimiento e identidad sociales (por la vía directa, mediante el título profesional, y por la indirecta, gracias a la capacidad de consumo que posibilita el salario) • rehabilitación sociocultural de personas con antecedentes de exclusión
Psicológico	<ul style="list-style-type: none"> • bienestar subjetivo, satisfacción y felicidad con la vida presente • certidumbre, estabilidad, seguridad, plenitud y sentido existenciales • autonomía financiera, social, ideológica y moral • aspiraciones, expectativas, actitudes y proyectos profesionales • esperanza y optimismo ante el futuro • cogniciones y emociones positivas subyacentes a experiencias de éxito, control y eficacia • percepción de utilidad social y de cumplimiento de un deber moral • aprendizaje y dominio de competencias, habilidades y conocimientos básicos para la expresión personal, la comunicación social y la autorrealización profesional • articulación de metas personales, laborales y organizacionales

Tabla 1: Blanch (2010)

Según Peiró, Ayala, Tordera, Lorente y Rodríguez (2014) dentro del bienestar laboral se pueden destacar dos facetas importantes: la *hedónica* y la *eudaimónica*:

- En cuanto a la *hedónica*, se considera una de las formas más aceptadas para definir este bienestar, y se describe mediante la consecución de placer y evitación del dolor.
- Por otra parte, la faceta eudaimónica se define como el nivel de pleno funcionamiento de una persona, considerándose como un sentido de realización del potencial de una persona.

Por otra parte, la nueva visión de la Gestión de los Recursos Humanos denominada Dirección y Administración integrada de Personas está inmersa en la realidad socioeconómica de la Nueva Economía, y está enriquecida por las siguientes perspectivas teóricas:

1. La Teoría de los Recursos y Capacidades.
2. La Teoría de los Costes de Transacción.
3. Las Teorías de las Inteligencias Múltiples y de la Inteligencia Emocional y el Enfoque de las Competencias.
4. Y, la aportación de la sociología y la psicología social entorno al compromiso organizativo.

Los cambios tan rápidos que se producen tanto en el entorno, en la organización y sobre todo en el individuo son los que han llevado a la revolución definitiva de la gestión de personas (Gómez Mejía, 2016). Además, tal y como dice Gasalla (2014) “el comportamiento humano y la eficaz aplicación de este en el sistema organización son la renovada ventaja competitiva de las organizaciones de hoy y de mañana”

El *Cuadro de Mando* según Parra-Acosta y Peña-González (2014) se define como aquel conjunto ordenado de indicadores que determinan la evolución de la empresa -emanan de la visión y la estrategia-. al identificar cómo las personas crean valor desde las distintas unidades de negocio, lo que significa que cada organización deberá elaborar su propio modelo. A continuación, se detallan algunos modelos importantes actuales.

El *modelo 4 Avenidas de Influencia de la OMS (2010)* es de los modelos principales que se encontraron para promover el bienestar en el trabajo. El trabajador puede influir de manera positiva en la salud de sus trabajadores y el total de la organización mediante la implementación de un modelo llamado Modelo de las 4 Avenidas:

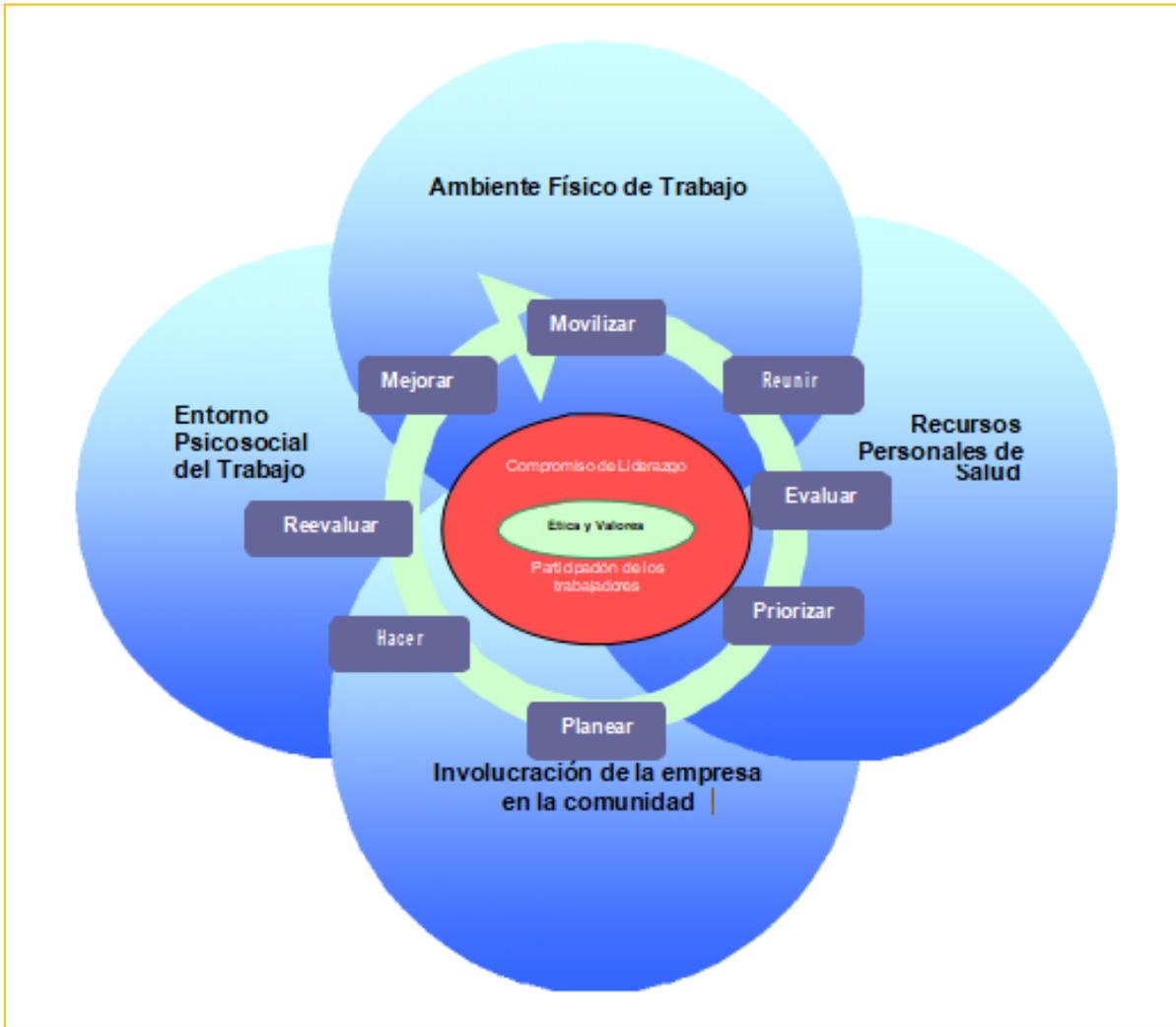


Figura 1: Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS (2010)

Estas 4 avenidas (ambiente físico; entorno psicosocial; recursos personales; relación empresa-comunidad) son interpuestas las unas con las otras, nunca son procesos separados si no que son el conjunto de un ambiente de trabajo saludable.

Estas cuatro áreas se refieren al contenido de un programa de entorno laboral saludable, no al proceso. Por lo tanto, las cuatro avenidas no son entidades discretas y separadas. En la práctica cada una se intersecta y traslapa con las demás. Por lo tanto, están representadas en el modelo gráfico como círculos que se intersectan, como se muestra en la figura.

- El *Ambiente Físico Del Trabajo* es la parte de los recursos del espacio de trabajo que puede detectarse mediante monitoreos humanos o electrónicos e incluyen la estructura, aire,

maquinaria, equipo, productos, químicos, materiales y procesos que se realizan o están presentes en el espacio de trabajo, y que pueden afectar la seguridad física o mental, la salud y el bienestar de los trabajadores.

- El *Entorno Psicosocial Del Trabajo* incluye la organización del trabajo y la cultura organizacional; las actitudes, valores, creencias y prácticas que se demuestran como cotidianas en la empresa/organización, y que afectan el bienestar físico y mental de los empleados. Generalmente se refiere a ellos como estresores del espacio de trabajo, los cuales pueden causar estrés mental o emocional a los trabajadores.

- Se entiende por *Recursos Personales de salud en el espacio de trabajo*, un ambiente promotor de la salud, servicios de salud, información, recursos, oportunidades y flexibilidad que una empresa proporciona a los trabajadores para apoyar o mantener sus esfuerzos para mejorar o mantener estilos de vida saludables, así como para monitorear y apoyar constantemente su salud física y mental.

- La *participación de la empresa en la comunidad* comprende las actividades, conocimientos y otros recursos que una empresa proporciona a la comunidad o hacen que se conecte con la comunidad dentro de la cual opera; y aquellos que afectan la salud física y mental, la seguridad y el bienestar de los trabajadores y sus familias. Esto incluye actividades, conocimientos y recursos proporcionados al entorno local inmediato, pero también al más extenso entorno global.

Estos no son solamente pasos en el proceso, sino que son circunstancias permanentes que deben aprovecharse en cada etapa del proceso: Movilizar, Reunir, Evaluar, Priorizar, Planear, Hacer, Reevaluar Y Mejorar.

Resalta también el *modelo vitamínico de Peter Warr* donde se puede observar que el planteamiento se acerca a lo contextual y personal alrededor del trabajo, tiene un enfoque social con integraciones individuales (Vargas, 2018).

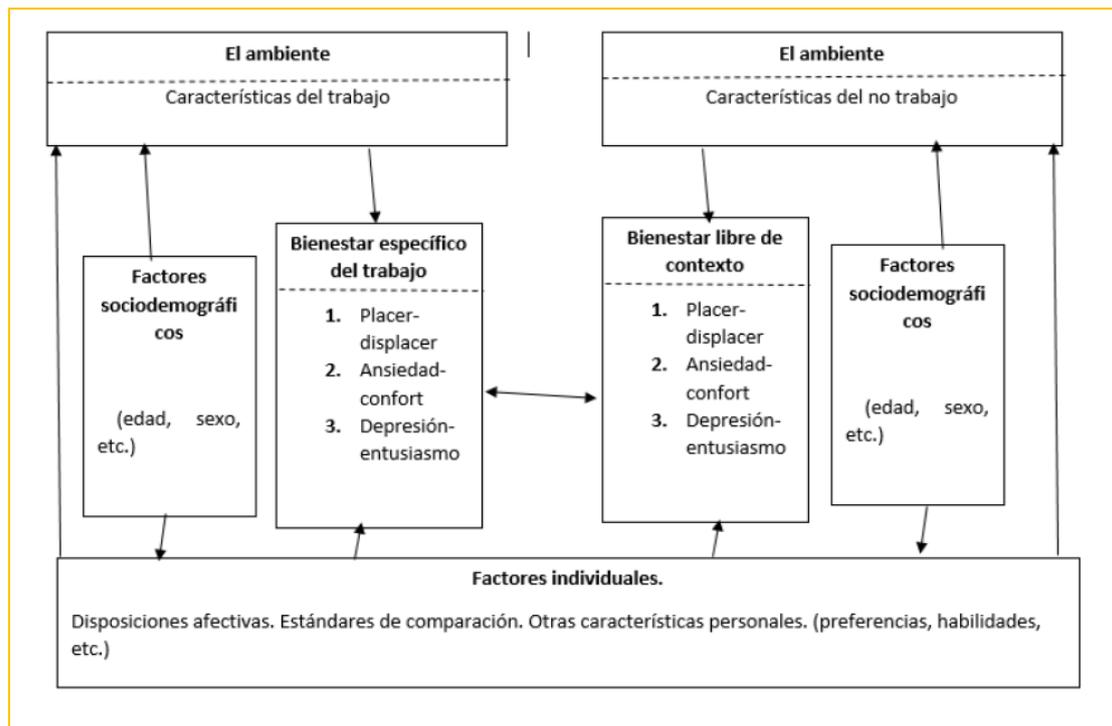


Figura 2: Modelos de salud y bienestar laboral en países de habla hispana (Vargas, 2018)

Warr identifica cinco componentes principales, cada uno de ellos podría ser visto como un continuo: Competencia, Aspiración, Interdependencia; Bienestar Psicológico y Funcionamiento Integrado.

Dentro de estos componentes, y con el objetivo de medir cada constructo se determinan 3 dimensiones, donde no se considera relevante el nivel de activación para la medida de dicho bienestar:

Dimensión 1: Desagrado - Complacencia

Dimensión 2: Ansiedad - Comodidad

Dimensión 3: Depresión - Entusiasmo

Por otra parte, estos componentes de la salud mental están influenciados por una serie de determinantes ambientales, los cuales se espera que a niveles bajos de cualquiera de los factores disminuyan el nivel de la salud mental, y que a medida que incrementa se obtendría beneficios para la salud, aunque también establece una relación no lineal, puesto que superado el valor óptimo de activación de los factores y se produciría o bien el nivel de los

factores no correlacionaría con el incremento de la salud mental o producirían el efecto contrario, reduciendo la salud mental.

Otro modelo que teoriza el tema del bienestar laboral es el *Modelo circunplejo del afecto*, el cual dice que la estructura subyacente de las experiencias afectivas se puede caracterizar por dos continuos; placer-malestar y alta-baja activación. Cada estado emocional puede ser definido como una combinación de estas dos dimensiones con diversos grados de placer y de activación” (Russel, 1980 citado en Rodríguez-Muñoz y Sanz, 2014). Este modelo lo que hace es identificar mediante una escala el nivel de las experiencias que vive una persona en un momento dado, y así tomar acciones para redirigirlas hacia las necesidades de la organización, con la cual llegar a tener una eficacia más óptima de su modelo inicial.

Según el *modelo de Gestión de Personas de Dave Ulrich*, para lograr obtener resultados, contribuir con la estrategia de negocio y construir una compañía competitiva, se deben cumplir con los cuatro roles claves que se muestran en la Tabla 2 (Velásquez Gómez, 2019).

Rol	Aporte / Resultado	Metáfora	Actividad
<i>Management</i> de RR. HH. estratégicos	Ejecutar la estrategia	Socio estratégico o BP; en algunas compañías los llaman generalistas	Alinear las estrategias de GH con las del negocio: “Diagnóstico organizativo”
<i>Management</i> de la infraestructura de la compañía	Construir una infraestructura eficiente	Experto administrativo	Reingeniería de los procedimientos de la compañía: “Servicios compartidos”
<i>Management</i> de la contribución de los empleados	Incrementar el compromiso del empleado y su capacidad	Adalid de los empleados	Escuchar y responder a los empleados: “Aportar recursos a los empleados”
<i>Management</i> de la transformación y el cambio	Crear una compañía renovada	Agente de cambio	Administrar la transformación y el cambio: “Asegurar que exista la capacidad de cambiar”

Tabla 2: Implementación del modelo de gestión humana (GH) propuesto por Dave Ulrich (Velásquez Gómez, 2019)

La creación de valor depende cada vez más de la efectiva gestión de personas y una de las características del rol de personal es su naturaleza cambiante y estos deben cumplir roles tanto estratégicos como operativos, ser controladores y socios de las áreas y buscar objetivos cuantitativos y cualitativos. Para poder hacer frente a estos roles es necesario que los

profesionales de los recursos humanos conozcan el negocio, entiendan la teoría y práctica de recursos humanos, que pueda administrar la cultura, hacer que los cambios sucedan y tener credibilidad personal.

La competencia está más allá de las funciones del puesto de trabajo, y aquí la dimensión humana juega su papel. Ahora, el conocimiento es el centro de la gestión de las personas. El conocimiento y las competencias sustituyen al puesto: pasamos de una dirección de los RRHH basadas en los puestos a una dirección y gestión de personas basadas en las competencias Claver, Gascó y Llopis (1995).

Por último, hablaremos de modelos más actuales, *Mentoring* y *Coaching*, los cuales también son generadores de Bienestar Laboral, ambas comparten la misión de potenciar el desarrollo personal y profesional, tienen una misma filosofía de aprendizaje y requieren avanzadas habilidades, personales e interpersonales, tanto del coach como del mentor.

“El *coaching* es un proceso que cubre la brecha entre los que ahora eres y lo que deseas ser. Es una relación profesional con otra persona que sólo aceptará lo mejor de ti mismo, y que te aconsejará, guiará y estimulará para que vayas más allá de las limitaciones que te impones a ti mismo y realices tu pleno potencial”. (Miedaner, T., 2002)

Tal y como nos describe Musicco (2015) en su estudio la Conciliación “Vida laboral-personal” (Work Life Balance o WLB) es un concepto y una práctica que nace, se desarrolla y se traduce en la necesidad de cambiar nuestra manera de trabajar y de vivir en nuestro tiempo libre como sociedad. El bienestar del individuo en lo personal y en lo profesional influye en todo su entorno, por ello también en su grupo de trabajo, por ello si existe un objetivo común es de vital importancia que logre su equilibrio y bienestar, para así ofrecer lo mejor de sí mismo y llegar a una finalización fructífera de ese objetivo.

Con el apoyo de las herramientas innovadoras de WLB & Coaching sería posible estructurar, gestionar y trabajar en empresas sociales o no, que incluyan en su mandato estatutario la atención hacia la Conciliación real de la calidad del tiempo para la vida personal y profesional de sus empleados.

La descripción de (1994) del *mentoring* es “desarrollar, cuidar, compartir y ayudar en una relación en la que una persona invierte tiempo, know-how y esfuerzo en potenciar el desarrollo de otra persona, en el ámbito de los conocimientos y las habilidades, y dar respuestas a necesidades críticas de la vida de esa persona en direcciones que preparan al individuo para una productividad mayor o un éxito en el futuro.

Existen otros modelos para promover la salud, el estudio cuasi experimental que llevan a cabo Calvo, Schweiger, de las Mozas y Hernández (2011), donde proponen en su modelo la realización de ejercicio físico, en el cual los resultados son de una notable mejoría física.

En el caso del modelo *Alimentación laboral una estrategia para la promoción de la salud del trabajador* de Bejarano y Díaz (2012), su modelo lleva a cabo una propuesta de alimentación. Una estrategia de alimentación laboral traería una enorme ganancia a la salud pública y en especial a las empresas, porque generaría personas motivadas, más productivas y con un alto sentido de pertenencia, dado que en los espacios laborales se pueden encauzar diferentes acciones para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y fomentar estilos de vida saludables.

Como anteriormente se ha citado, todo modelo debe estar acorde con las necesidades de la organización, para ello es necesario una investigación y plan de desarrollo, el cual debe estar siempre en constante cambio y renovación, ya que van surgiendo diferentes situaciones.

Por último, se debe tener claro que este bienestar laboral se puede relacionar con la satisfacción de los empleados en su trabajo, y si realmente se están produciendo mejoras para que éste sea igual tanto para los hombres como para las mujeres.

Blanch et al. (2010) nos ofrecen la aplicación del *Cuestionario de Bienestar Laboral General*, el cual subyace del *Modelo Teórico de Bienestar Laboral General*, el cual es un modelo integral que recoge la visión de otros, para lograr una intervención multidimensional, que recoja las diferentes necesidades de los trabajadores y las expectativas de las empresas, evitando de esa forma, procesos descontextualizados con la realidad organizacional.

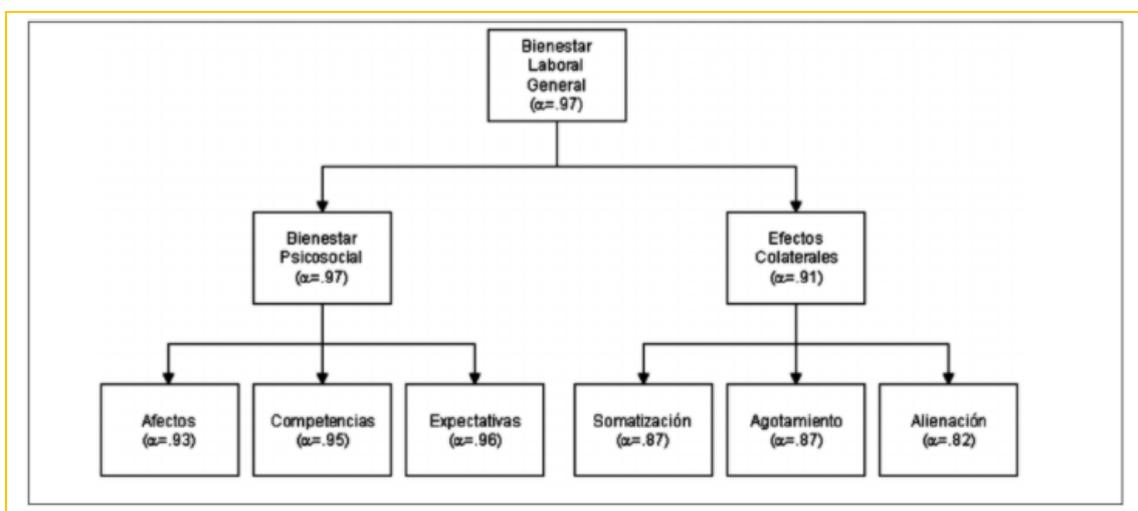


Figura 3: Modelo Teórico de Bienestar Laboral. Blanch (2010)

4.2 La Mujer en el Mundo Laboral

Duncan (2000) mediante la combinación del concepto de Estados del Bienestar y del Modelo Contrato de Género, formula de una forma esquemática la relación entre ellos, llamado *Genderfare*. Este esquema está constituido por dos ejes, uno horizontal y otro vertical, donde el eje horizontal representa los distintos regímenes de bienestar desarrollados por Esping-Andersen, mientras el eje vertical se halla distintos modelos de contratos de género (diversas expectativas de rol que adopta cada género en diferentes situaciones).

<i>Genderfare en países desarrollados</i>				
Contrato de género	Régimen de Estado de bienestar			
	Sur de Europa	Liberal	Conservador	Socialdemócrata
<i>Tradicional</i>	Grecia España	Irlanda	Japón	
<i>Ama de casa</i>	Italia	Nueva Zelanda Australia	Bélgica	Suiza Alemania Austria
<i>Doble rol</i>	Reino Unido	Estados Unidos	Francia	Holanda
<i>Igualdad</i>	Portugal			Noruega Dinamarca Suecia Finlandia

Tabla 3: Gender, Economy and Culture in the European Union, Londres, Routledge. (Duncan y Pfau-Effinger, 2000)

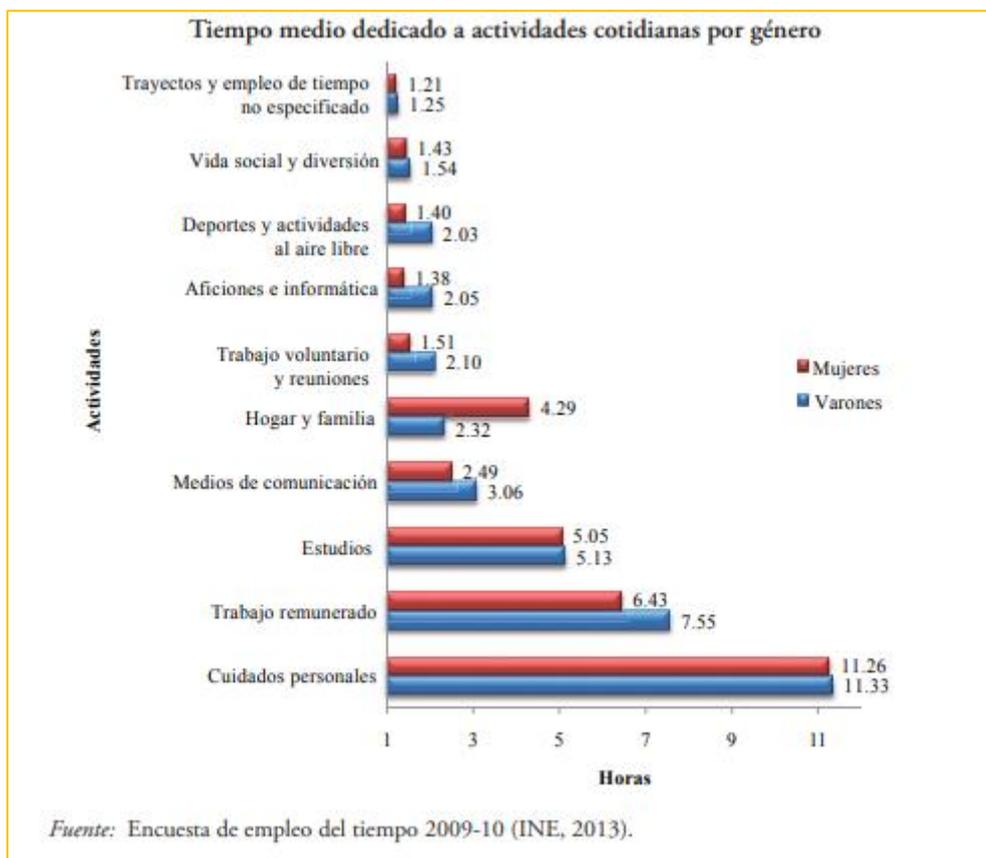
Esta situación se debe a que mientras la mujer organiza su tiempo buscando un equilibrio entre la vida privada y laboral, los hombres dedican la mayoría del suyo al trabajo. Por tanto, es necesario seguir trabajando en un cambio cultural, las circunstancias familiares pueden constituir un obstáculo para la mujer emprendedora madre de familia. Concretamente, la maternidad, en las empresas privadas continúa siendo un factor de discriminación.

Otra de las barreras, podría ser la carga que supone para las mujeres el trabajo no formal, como puede ser el cuidado de la familia y doméstico, ya que, actualmente siguen siendo ellas las que se suelen encargar de ello (Durán, Serra y Torada, 2001). Por desgracia, en la actualidad, sigue siendo un trabajo poco reconocido y valorado por los demás.

Los datos parecen indicar que las mujeres preferirán trabajos que, aunque no tengan tantas recompensas, tengan horarios más compatibles con sus otras obligaciones. (Fernández, 2014).

A pesar de que la mujer está cada día mejor preparada, en la práctica, su acceso a las cúpulas de dirección de las empresas continúa siendo muy difícil, (Padilla, 2002).

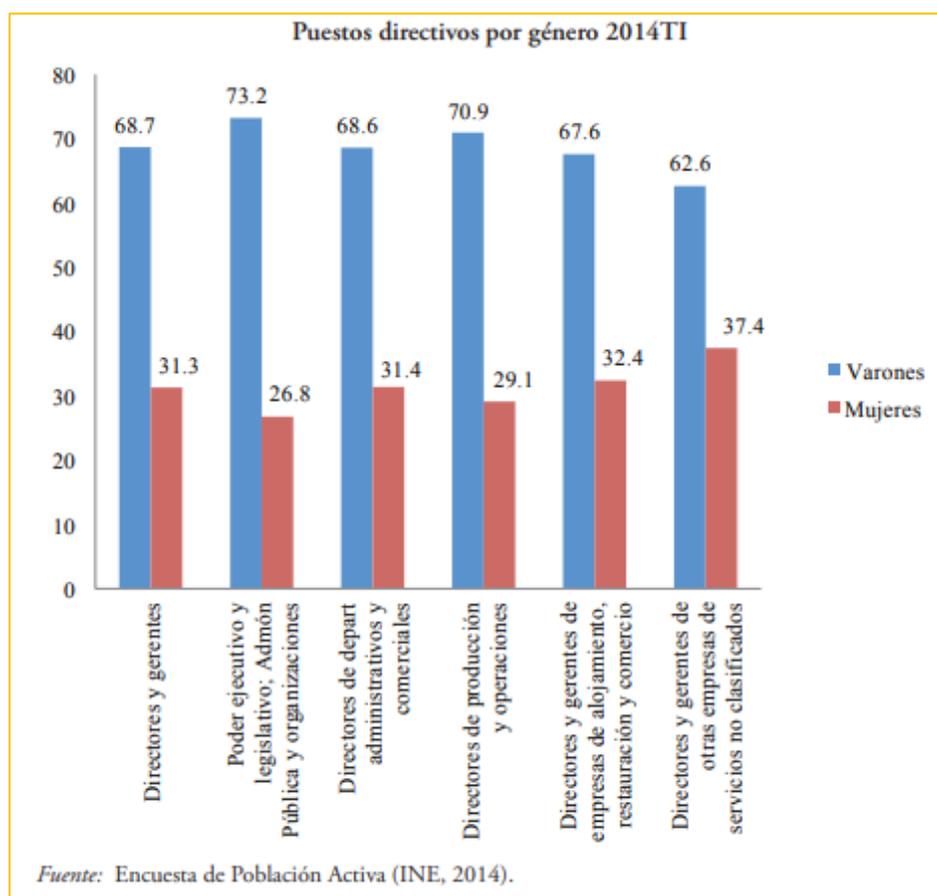
Sería interesante analizar las circunstancias que pueden provocar que sea la propia mujer la que renuncia a estos cargos desde la teoría del capital humano por la rentabilidad de los ingresos o por la dedicación a sus actividades domésticas, o es el propio mercado laboral el que obstaculiza esta posibilidad por convenciones sociales que presentan mayores exigencias para el acceso femenino a posiciones de dirección, (Fernández, 2014).



Gráfica 1: La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. (Fernández, 2014)

En este punto cabe tener en cuenta la expresión *techo de cristal*, metáfora cada vez más popular, que hace eco de la existencia de un obstáculo invisible que impide el progreso profesional de las mujeres especialmente en aquellos casos en que éstas se acercan a posiciones de mayor jerarquía, añadiendo a esta invisibilidad diferencias salariales en las mismas condiciones de trabajo.

El «techo de cristal» establece un límite invisible en la promoción de la carrera laboral de las mujeres. Sólo una tercera parte de las mujeres ocupa posiciones directivas en España, tanto en el sector público como en el sector privado.



Gráfica 2: La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. (Fernández, 2014)

La diferencia salarial se produce en todos los niveles de ocupación, si bien, alcanza sus máximas cuotas en el nivel directivo y gerencial. No obstante, es de destacar la diferencia entre los técnicos y en profesiones de nivel medio, como empleados de oficina y profesionales de apoyo.

En España, la brecha salarial aumenta proporcionalmente a medida que se incrementa la edad de las trabajadoras provocando que las mujeres de mayor edad sean las que sufren las diferencias salariales de género con mayor intensidad, llegando a sus mayores niveles entre los trabajadores de más de 65 años.

Ganancia media anual por trabajador por sexo y grupos de ocupación				
2011	Ambos sexos	Mujeres	Varones	Variación
Todas las ocupaciones	22.899,35	19.767,59	25.667,89	5.900,30
A. Directores y gerentes	54.396,44	47.807,16	57.323,26	9.516,10
B. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	30.087,55	28.740,62	33.148,85	4.408,23
C. Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	34.368,77	30.040,01	37.771,54	7.731,53
D. Técnicos, profesionales de apoyo	28.176,89	24.795,63	30.543,06	5.747,43
E. Empleados de oficina que no atienden al público	21.646,35	19.722,67	24.743,77	5.021,10
F. Empleados de oficina que atienden al público	18.013,83	16.868,46	20.979,41	4.110,95

Fuente: Encuesta anual de estructura salarial (INE, 2013).

Tabla 4: La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral (Fernández, 2014)

Según Díaz, Godoy y Stecher (2005), tras una investigación realizada a través de varias entrevistas pasadas a diferentes mujeres, se comprueba que existen diferencias entre mujeres de diferentes niveles ocupacionales en cuanto a la forma de cómo experimentan el trabajo y lo articulan con la familia.

Las profesionales con cargos ejecutivos, el trabajo remunerado aparece como una realidad aceptada y deseada. En este caso Díaz, Godoy y Stecher (2005), manifiestan que son unas personas muy enfáticas respecto al rechazo de una vida dedicada sólo al trabajo doméstico y a la maternidad, la cual la perciben como una opción de vida muy aburrida. En estas mujeres el trabajo es visto como un ámbito sobre el cual ellas tienen más control y que de algún modo

es más previsible que el ser madre, el cual, para ellas es mucho más valorado y reconocido socialmente.

Este caso puede ser sugerente en la medida en que permite pensar cómo el contar con formación profesional y buenas condiciones de trabajo posibilita experimentar el trabajo como parte de un proyecto de realización personal.

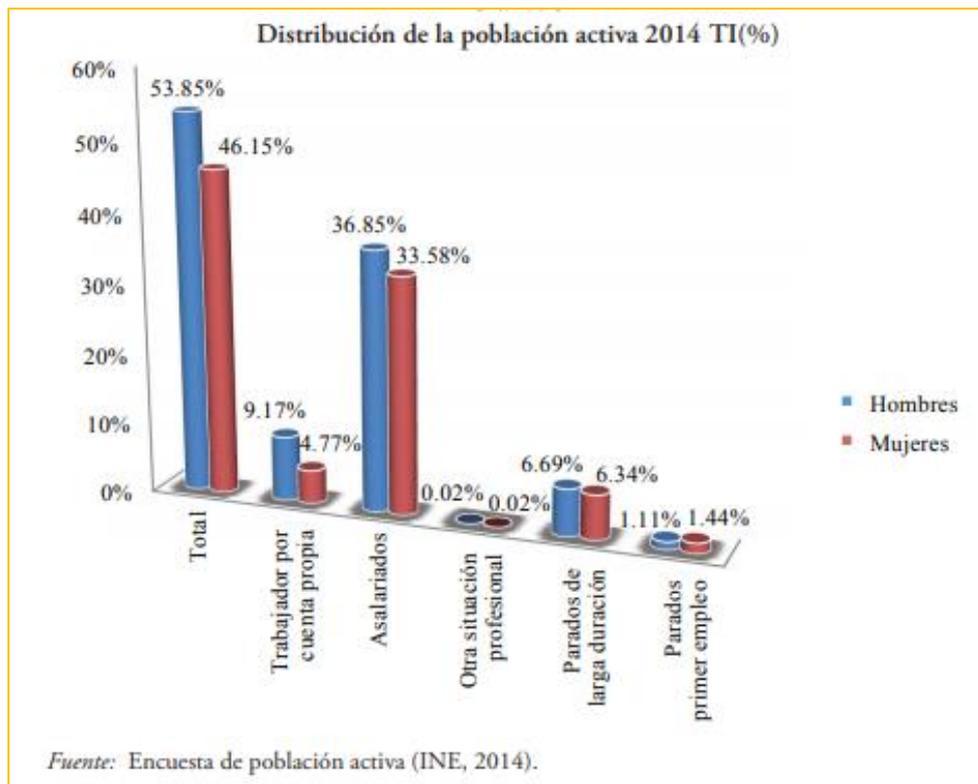
Entre las mujeres de menores recursos, vendedoras, empleadas y operarias, el significado del trabajo es vivido, en lo fundamental, como una “prueba de amor maternal” (Sharim y Silva, 1998). Para estas trabajadoras, la autonomía se relaciona de manera relevante con la idea de tener los recursos materiales y subjetivos para mantenerse a sí misma y a sus hijos sin necesidad de depender de nadie o de humillarse ante nadie.

Según lo anterior, pareciera valorarse la independencia que brinda el trabajo asalariado más en términos del bienestar del grupo familiar que de un proyecto exclusivamente de autorrealización personal, de incremento de la capacidad adquisitiva o del estatus social en términos individuales.

Respecto al porcentaje de mujeres desempleadas, las mujeres suponen en España el 46% de la población activa (10,5 millones sobre un total de 22,9) y la ocupada (7,7 millones).

La distribución por tipos de actividad que refleja el siguiente cuadro confirma la imagen de una mujer fundamentalmente asalariada, en el sector público y privado, pero con una importante presencia aún en la ayuda familiar y escasa actividad empresarial.

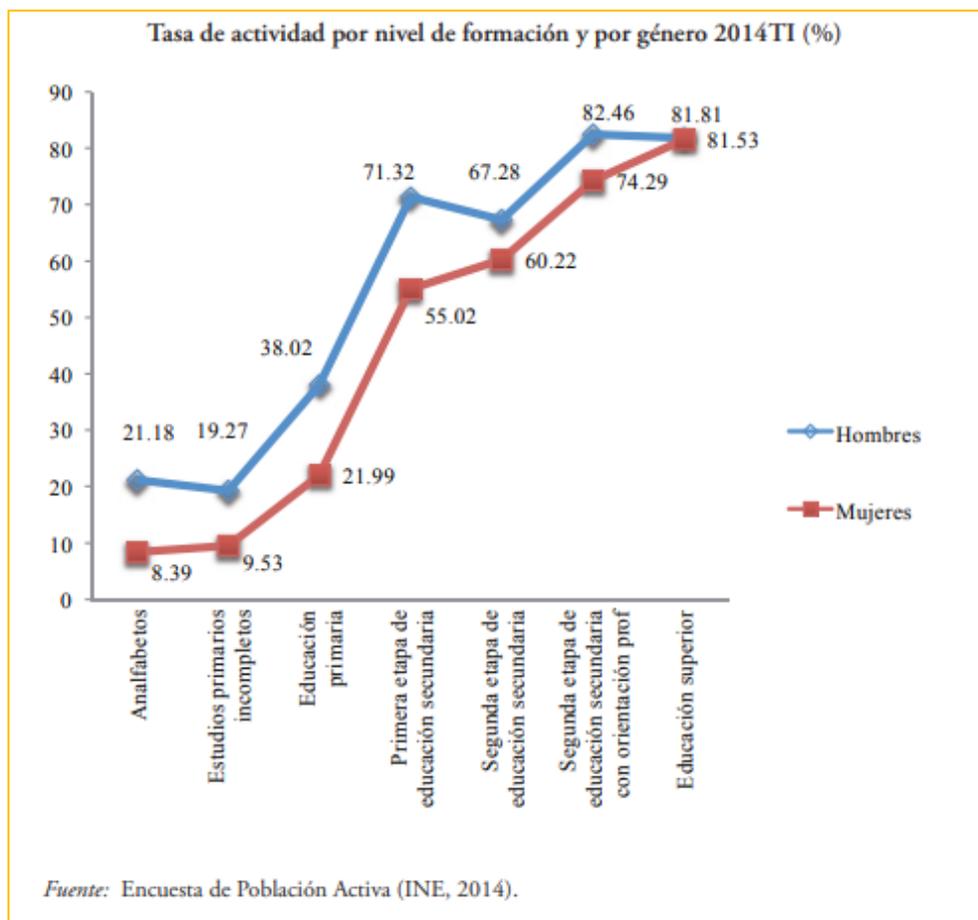
Las explicaciones de este hecho radican, nuevamente, en su mayor dedicación a las tareas domésticas ya que el autoempleo requiere un mayor nivel de tiempo y energía para invertir en el negocio o actividad. La mayor parte de las mujeres trabaja como asalariada, en el sector privado, con una presencia similar a la de los varones y en el sector público, en mayor proporción que los varones (Fernández, 2014).



Gráfica 3: La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. (Fernández, 2014)

Cuando se examinan también los datos del desempleo en la gráfica que se señala a continuación, encontramos que son también las mujeres de mayor preparación las más afectadas por el paro. Ambas cifras son las más altas en la distribución del paro en el país y ambas están concentradas en el colectivo de mujeres, lo cual no deja de ser un dato llamativo y, aparentemente, incongruente (Torres Díaz, 2014).

La conclusión obvia de los datos es que los requisitos para la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo son superiores en el apartado de formación.



Gráfica 4: La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. (Fernández, 2014)

La especialización se refleja en las actividades más destacadas en las mujeres ya que presentan una mayor presencia como: empleadas domésticas, personal de limpieza, servicios de salud y atención a las personas, trabajadores no cualificados en servicios, trabajadores de restauración y comercio, empleados de oficina y administrativos, profesionales de la salud, la enseñanza y las Ciencias Sociales (Fernández, 2014). Estos puestos establecen tres ejes del trabajo productivo femenino:

1. La tarea de cuidado como extensión del rol reproductivo, como avala el hecho de su mayor presencia en el sector sanitario y en la docencia.
2. La especialización en ciencias sociales, por encima de profesiones técnicas como ingenierías, como podemos comprobar en su representación en actividades

profesionales, científicas y sociales. La mayor parte de salidas laborales para la mujer con enseñanza universitaria radica en este apartado.

3. Las labores auxiliares y de apoyo en los servicios. Las mujeres tienen una mayor presencia en puestos no cualificados de la industria y los servicios.



Gráfica 5: La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. (Fernández, 2014)

Después de lo desarrollado en este apartado, una de las grandes conclusiones es el doble rol de la mujer en la actualidad, y por ello la necesidad de la conciliación, para disminuir los factores que afectan negativamente el acceso igualitario de la mujer al mundo laboral, además del impacto positivo sobre la organización ya que aumentaría el compromiso, la satisfacción laboral, la retención de empleados y el rendimiento, entre otros aspectos relacionados con la percepción y comportamiento organizativo del trabajador, (Dixon y Sagas, 2007).

Diversos autores han considerado que el conflicto trabajo-familia es una variable organizativa estresante que afecta a la satisfacción laboral de los empleados, al absentismo y a la intención de abandonar la organización (Allen, Herst, Bruck y Sutton (2000).

Por su parte, Anderson, Coffey y Byerly (2002) plantean un modelo que considera que el conflicto trabajo-familia se relaciona negativamente con la satisfacción laboral y, por el contrario, se relaciona positivamente con el estrés, la intención de abandonar la organización e, indirectamente, con el absentismo laboral.

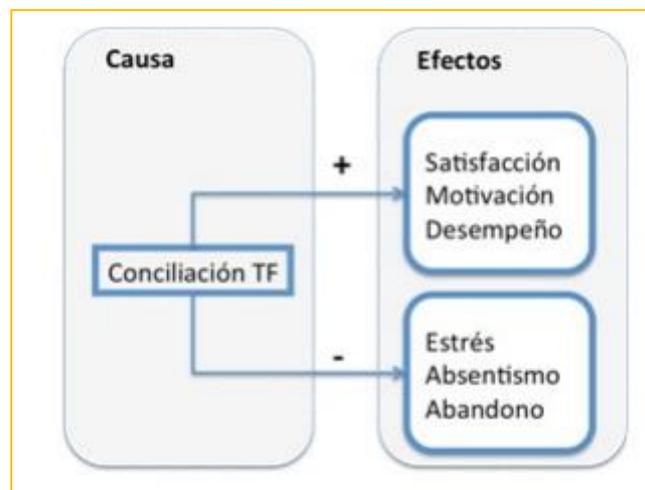


Figura 4: Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo. (Ferrer y Garrido, 2014)

Las medidas de conciliación trabajo-familia constituyen un elemento de reducción del conflicto. Mientras que el conflicto podría generar percepciones y comportamientos negativos en la organización, la conciliación está correlacionada positivamente con las variables perceptuales y de comportamiento mencionadas. Además, esta correlación influye positivamente, a su vez, en el desempeño de los trabajadores. (Ferrer y Garrido, 2014).

En definitiva:

- El poder de negociación de la mujer no ha contrarrestado el efecto sobre la distribución de las tareas que sigue recayendo de forma mayoritaria en el rol femenino.

- Debido a los estereotipos de género, la mujer presenta unas condiciones más precarias en el mercado laboral, con mayores porcentajes de desempleo a tiempo parcial, contratación en empleos de menor nivel, escasa representación en puestos directivos y gerenciales, diferenciación de ocupaciones femeninas versus masculinas, y menores salarios absolutos y relativos.

- La conciliación de la vida familiar y laboral no se puede desarrollar en la sociedad contemporánea por las mayores exigencias de la productividad. La dedicación al mercado laboral influye de forma negativa en el mantenimiento de la familia, provocando efectos como la disminución de la natalidad y la búsqueda de apoyos externos, mediante organizaciones tanto internas familiares, como representa el caso de los abuelos cuidadores, como organizaciones externas que extienden el tiempo al cuidado de la infancia y de la tercera y cuarta edad, en forma de escuelas infantiles, ludotecas, residencias, personal auxiliar como monitores o cuidadores, alargamiento de jornadas en los centros educativos, etc. Este hecho influye en que la mujer presente mayores porcentajes de permisos y excedencias por maternidad, y mayor número de contratos a tiempo parcial por el cuidado de personas menores o dependientes (Fernández, 2014).

4.3 Burnout en la Mujer Trabajadora

El síndrome de desgaste profesional, también conocido por síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout, puede afectar a los trabajadores de servicios sometidos a una situación de estrés laboral crónico cuando fracasan los mecanismos de afrontamiento (Grau Martín, 2007).

Hay múltiples explicaciones, cada una con sus matices, sobre el concepto de burnout, con dificultades para definirlo, aunque instintivamente cada uno sienta que sabe lo que es. Se trata de un síndrome complejo, difícil de conceptualizar, con diferentes definiciones que los estudiosos han elaborado en el transcurso de la historia.

Es Herbert Freudenberger (USA) quien, en 1974, describe por primera vez este síndrome de carácter clínico. Él lo definió como "una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador".

Profundizar sobre qué se entiende por burnout implica, por lo tanto, adentrarse en la definición de Maslach y Jackson (1981), con tres dimensiones características: Cansancio Emocional

definido como la pérdida progresiva de energía y recursos emocionales para afrontar el trabajo, implica un sobreesfuerzo físico y un hastío emocional para interactuar con los clientes y los compañeros; es la manifestación más obvia del burnout y la más importante; la Despersonalización entendida como el desarrollo de actitudes negativas y respuestas hacia los demás con irritabilidad y pérdida de la motivación hacia el trabajo; y la disminución de la Realización Personal, respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo, con baja autoestima profesional.

- Factores asociados al burnout como posibles causas o facilitadores**
- Sobrecarga de trabajo
 - Exigencia de trabajo emocional en la interacción con el cliente. Disonancia emocional
 - Falta de control sobre la organización del trabajo, baja autonomía, poca capacidad de decisión
 - Ambigüedad y conflicto de rol. Sobrecarga de rol
 - Falta de apoyo social
 - Descompensación entre los recursos, la autonomía para organizarse y la responsabilidad de sus actos
 - Estilo de dirección rígido, muy jerarquizado o dictatorial
 - Escasa participación de los trabajadores. Escasa integración de los trabajadores en la empresa
 - Falta de apoyo por la organización
 - Exceso de burocracia
 - Relaciones conflictivas entre los trabajadores
 - Ausencia de refuerzos, recompensas o incentivos
 - Escasa posibilidad de desarrollo profesional o de carrera profesional
 - Relaciones conflictivas entre los mandos y el personal
 - Competitividad y pugna entre los compañeros con falta de colaboración y ayuda
 - Relaciones conflictivas con los clientes. Trato con usuarios problemáticos
 - Desigualdades o falta de equidad en el trato del personal
 - Insatisfacción en el trabajo
 - Contagio social del burnout
 - Trabajo en turnos
 - Proporcionar servicio en la sociedad de la inmediatez y de la queja
 - Contacto directo con la enfermedad, el dolor y la muerte

Figura 5: Como prevenir el burnout: diferentes definiciones e interpretaciones. (Grau Martín, A. 2007)

Chemiss (1989) llega a la conclusión que un estrés por desequilibrio entre demandas en el trabajo y los recursos individuales conducen a una respuesta caracterizada por ansiedad, tensión y agotamiento, y los trabajadores que no consiguen mantener estas dos fuerzas en equilibrio, acaban padeciendo burnout.

En resumen, es una persona que ante la obligación laboral se siente sin ansia, sin pilas. Es importante recordar un detalle contenido en la definición de Brill que lo diferencia de otras

actitudes ante el trabajo que nada tienen que ver con el burnout: previamente era capaz de hacer su labor correctamente y puede volver a hacerlo después de modificar sus condiciones de trabajo, (Grau Martín, 2007).

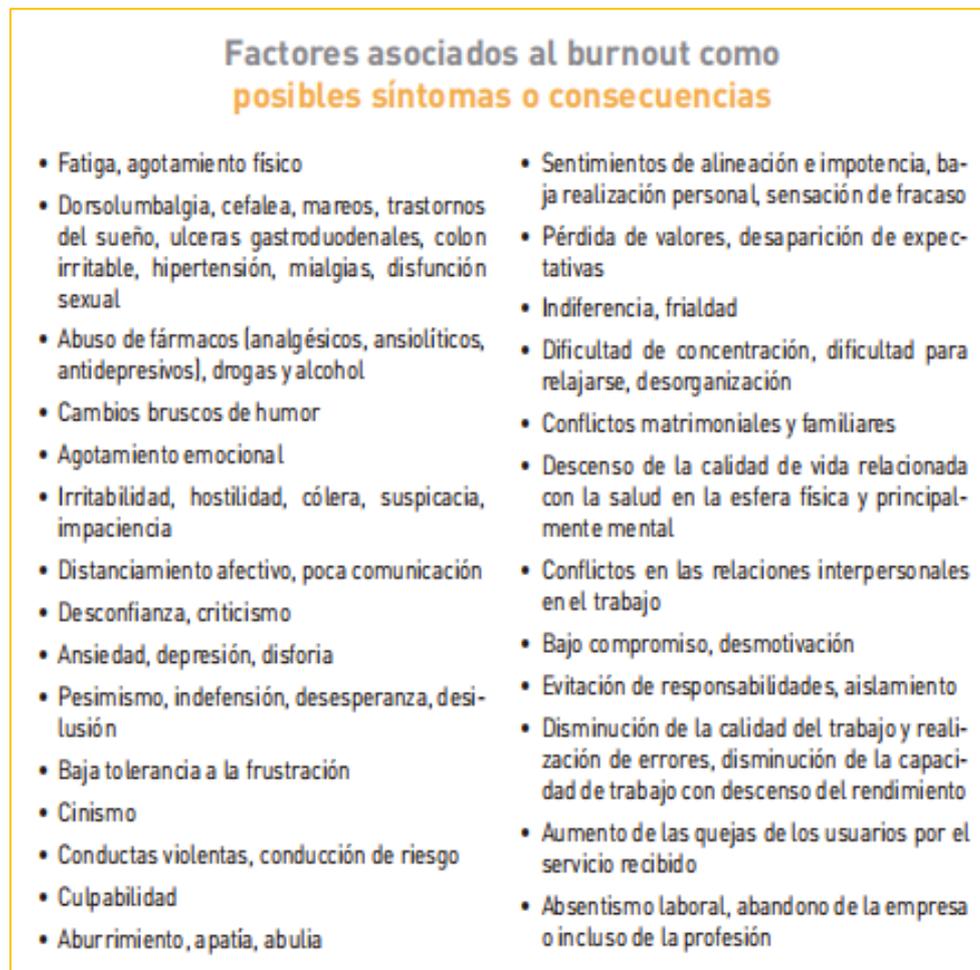


Figura 6: Como prevenir el burnout: diferentes definiciones e interpretaciones. (Grau Martín, A. 2007)

Fases del proceso de burnout

Integrando los diversos estudios que describen la transición por etapas del SQT, se pueden destacar cinco fases en el desarrollo del síndrome.

- **Fase inicial, de entusiasmo:** Se experimenta, ante el nuevo puesto de trabajo, entusiasmo, gran energía y se dan expectativas positivas. No importa alargar la jornada laboral.

- **Fase de estancamiento:** No se cumplen las expectativas profesionales. Se empiezan a valorar las contraprestaciones del trabajo, percibiendo que la relación entre el esfuerzo y la recompensa no es equilibrada. En esta fase tiene lugar un desequilibrio entre las demandas y los recursos (estrés); por tanto, definitoria de un problema de estrés psicosocial. El profesional se siente incapaz para dar una respuesta eficaz.

- **Fase de frustración:** Se puede describir una tercera fase en la que la frustración, desilusión o desmoralización hace presencia en el individuo. El trabajo carece de sentido, cualquier cosa irrita y provoca conflictos en el grupo de trabajo. La salud puede empezar a fallar y aparecer problemas emocionales, fisiológicos y conductuales.

- **Fase de apatía:** En la cuarta fase se suceden una serie de cambios actitudinales y conductuales (afrontamiento defensivo) como la tendencia a tratar a los clientes de forma distanciada y mecánica, la anteposición cínica de la satisfacción de las propias necesidades al mejor servicio al cliente y por un afrontamiento defensivo-evitativo de las tareas estresantes y de retirada personal. Estos son mecanismos de defensa de los individuos.

- **Fase de quemado:** Colapso emocional y cognitivo, fundamentalmente, con importantes consecuencias para la salud. Además, puede obligar al trabajador a dejar el empleo y arrastrarle a una vida profesional de frustración e insatisfacción. Esta descripción de la evolución del SQT tiene carácter cíclico. Así, se puede repetir en el mismo o en diferentes trabajos y en diferentes momentos de la vida laboral.

En el caso de la mujer trabajadora, nos encontramos como se ha citado anteriormente, la necesidad de buscar el equilibrio entre el mundo laboral y familiar, el cual se suma a en algunos casos a este desequilibrio entre demandas del trabajo y recursos individuales.

Los diferentes estudios aparecen ciertas regularidades que se han atribuido al género; así, existe una tendencia a que las mujeres puntúen más alto en agotamiento y los hombres en despersonalización como lo expone el artículo Gender differences in burnout: A meta-analysis de Purvanova y Muros (2010) que analiza 183 estudios sobre burnout. El análisis de los resultados nos revela que las mujeres muestran experimentan más frecuentemente burnout, en cambio los hombres mayores índices de despersonalización.

Estos autores observan que existen moderadores en el análisis del burnout-género: la adscribe sociocultural de las diferentes profesiones a un determinado sexo las políticas socio laborales de igualdad. Así pues, las mujeres que trabajan en profesiones calificadas como masculinas agudizarán el burnout, además de las consabidas diferencias salariales, dificultad

de promoción. En el caso de los hombres en una profesión femenina, conllevaría estrés por falta de reconocimiento.

Otros estudios como *Burnout on Mars and Venus: exploring gender differences in emotional exhaustion* (Rubino, Volpone y Avery, 2013) profundizan en el concepto de la relación entre la dimensión de agotamiento extenuante y el género.

En su estudio manifiestan que un factor mediador en esta cuestión es el conflicto entre trabajo y familia que se puede presentar cuando una persona considera que no puede mantener un equilibrio entre estas dos esferas de su vida, la familiar y la laboral, cuando siente que le falta energía y tiempo para atender correctamente ambas esferas.

El sistema de socialización dominante parece indicar que las mujeres, socializadas en la atención de la familia como prioridad, se sienten emocionalmente agotadas cuando no pueden atender correctamente a su familia por causas laborales, y que los hombres, cuya socialización les empuja a dar prioridad al trabajo, no padecen tanto este conflicto.

También invitan a reflexionar acerca de las políticas de igualdad como amortiguadoras de este conflicto entre trabajo y familia y como efecto socializador igualitario (Rubino et al., 2013).

La combinación de altas demandas laborales junto con la falta de recursos laborales y/o personales para afrontar dichas demandas, cuyo desequilibrio puede llegar a producir daños psicológicos o malestar psicosocial (ej. ansiedad, irritabilidad, burnout) y como consecuencia producir daños organizacionales (ej. disminución del rendimiento, absentismo, accidentes laborales) (Cifre, Salanova y Franco, 2011).

Según los datos aportados del estudio de Marengo-Escuderos y Ávila-Toscano (2016), el sexo tuvo diferencias significativas como se describe en la siguiente tabla, las mujeres mostraron mayor tendencia al agotamiento emocional y más afectación en su realización profesional que los hombres, pero estos últimos tuvieron rangos medios más elevados para la despersonalización.

Variables		Estadísticos de contraste	
De contraste	De agrupación	U de Mann-Whitney*	Z
Agotamiento emocional	Sexo	4581.0	-3.59
	Hijos	3148.5	-2.59
	Estado civil	5039.5	-2.06
Desperso-nalización	Tipo de contrato	4835.0	-2.32
	Sexo	5360.0	-2.10
Baja realización profesional	Tipo de contrato	4299.0	-3.55
	Sexo	5061.5	-2.63
	Hijos	3226.5	-2.40
	Estado civil	4552.0	-3.06
	Tipo de contrato	4244.5	-3.55

* p<0.05

Tabla 5: Burnout y problemas de salud mental en docentes: diferencias según características demográficas y sociolaborales. (Marengo-Escuderos, Ávila-Toscano, 2016)

El rol de género ha sido estudiado en diversas oportunidades reseñando una mayor tendencia entre las mujeres a ver afectada su capacidad de autoeficacia (baja realización profesional).

El clima laboral es un elemento muy importante en la medida que las percepciones generadas influyen en su nivel de satisfacción con el trabajo; en las mujeres, por ejemplo, se ha descrito que la experiencia de burnout interfiere con el normal desempeño de sus relaciones sociales en el sitio laboral impactando además en su salud física (Shernoff, Mehta, Atkins, Torf, & Spencer, 2011)

En el estudio desarrollado por Dickinson Bannack, Fernández Ortega, González Salinas, Palomeque, Hernández, Ramírez y Juárez (2010), esta vulnerabilidad en mujeres posiblemente sea causada por la doble carga de trabajo que conlleva la práctica profesional y las tareas domésticas. En contraste con lo encontrado por otros autores, en este trabajo se identificaron diferencias significativas en relación con la edad, ya que las mujeres de 30 a 49 años son las que tuvieron mayor riesgo de presentar el síndrome. Con base en estos datos, es probable que la crianza de los hijos y el trabajo doméstico se hagan más demandantes. Esta inferencia resulta más firme cuando encontramos que el sentirse con sobrecarga y sola

en las labores del hogar eleva la probabilidad de presentar Burnout. Es conocida la relación entre Burnout y sobrecarga laboral, pero no se encontró descrita en la literatura la relación entre la sobrecarga de trabajo y las labores del hogar. En este estudio hubo asociaciones significativas en este aspecto.

5. Metodología

Para la construcción del presente documento se llevó a cabo un análisis sistemático de la literatura. Tal como indican Sampieri, Fernández y Baptista (2014) dicha metodología consiste en consultar, detectar y recopilar información acerca de un tema determinado, para extraer conclusiones sobre su impacto en el desempeño del trabajador especialmente en la mujer.

Las bases de datos utilizadas fueron Google Académico, Google Búsqueda avanzada, Herramientas y guías para encontrar y gestionar la información de la Universidad de Huelva y documentación del temario del Máster Dirección y Gestión de Personas. En ellas se encontró la información requerida mediante el uso de palabras claves como: “bienestar laboral”, “mujer laboral”, “burnout mujer”, “inserción laboral”.

Los documentos con los que principalmente se trabajó fueron artículos de revistas, proyectos de investigación y proyectos empíricos pues fueron los que se encontró contenían la mayor cantidad de conocimiento pertinente para los fines de este documento.

6. Análisis y Discusiones de los Resultados

Son diversos los resultados obtenidos con relación al objetivo de este trabajo. No obstante, algunas investigaciones describen los resultados encontrados y más consensuados en la literatura. A continuación, se exponen algunos de ellos.

Un estudio realizado por Cifre et al. (2011), con una muestra heterogénea perteneciente a diversos sectores ocupacionales, compuesta por 1.444 trabajadores (39% Hombres, 61% Mujeres), que contestaron el cuestionario RED (Recursos_Experiencias_Demandas; disponible en la web del equipo WoNT) y a través de Análisis de la Varianza Múltiple (MANOVAs), confirma la relación causal entre como perciben hombres y mujeres de manera estadísticamente diferentes demandas y falta de recursos en el trabajo (riesgos psicosociales), lo cual incide de manera diferencial en su malestar (daños psicosociales) y en su bienestar psicosocial (salud psicosocial).

También resultado de este estudio se deja patente que hay factores que afectan de igual modo a hombres y a mujeres, pero otros no, como el burnout, ya que son factores claves en el caso de la mujer: la rutina en el trabajo, falta de autonomía y apoyo social.

A diferencia de los resultados esperados, encontramos que son los hombres los que sufren un mayor riesgo (mayores demandas, menores recursos) y daño (burnout) que las mujeres, según los resultados empíricos se demuestra que a ambos sexos les afecta la interferencia entre las dos esferas pública y privada, además de las medidas institucionales establecidas que han ayudado a la incorporación de las mujeres en el mundo laboral.

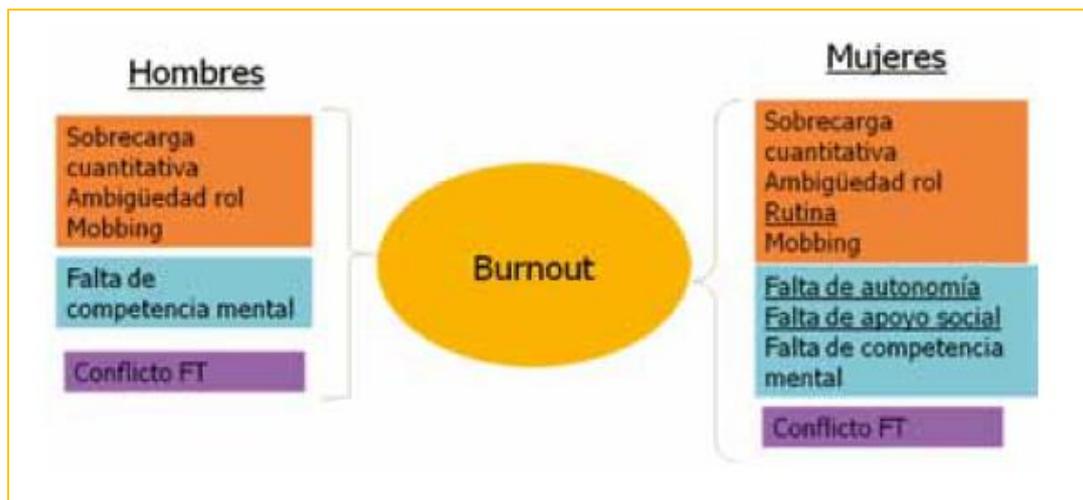


Figura 7: Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿una cuestión de diferencias? (Cifre, Salanova, y Franco, 2011)

En el estudio de Marengo-Escuderos, Ávila-Toscano (2016), con una investigación empírica de diseño comparativo en la cual participan 235 docentes, 84 hombres (37.7%) y 151 mujeres (64.3%), adscritos a cuatro instituciones educativas oficiales de Barranquilla (Colombia). Se emplearon como variables dependientes las manifestaciones de burnout y los problemas de salud mental, mientras que las variables de agrupación fueron las sociolaborales y las demográficas.

En la evaluación de burnout se identificó que las manifestaciones de agotamiento emocional fueron reportadas por 23% (n=54) de los participantes, la despersonalización se registró en 22.5% (n=53) y finalmente las problemáticas de baja realización profesional correspondieron

al 42.1% (n=99) de los evaluados. En total 22.1% de los docentes manifestó problemáticas que sugieren presencia del síndrome de burnout.

El sexo tuvo diferencias significativas, las mujeres mostraron mayor tendencia al agotamiento emocional y más afectación en su realización profesional que los hombres, pero estos últimos tuvieron rangos medios más elevados para la despersonalización (Ver tabla 5).

En el estudio descriptivo observacional y de corte transversal realizado por Dickinson et al. (2010), en la ciudad de México a 500 enfermeras, el cual dio como resultado de un 19,4%, donde los factores como realización personal y cansancio emocional tuvieron mayor reporte.

La edad se encontró significativamente asociada al síndrome, se realizó un análisis estratificado de esta variable y se identificó que los grupos de edad con mayor probabilidad de presentar Burnout fueron el de 30 a 39 años (RM 4.02) y el de 40 a 49 años (RM 3.63).

Por último, en los resultados presentados en el metaanálisis de 183 estudios “Gender differences in burnout: A metaanalysis” de Purvanova y Muros (1997), podemos observar que las mujeres puntúan más alto en agotamiento emocional en comparación con los hombres y los hombres puntúan más alto en despersonalización que las mujeres. Por otro lado, la puntuación de agotamiento general es más alta en mujeres que en hombres.

Otro aporte de este estudio es la relación existente entre las políticas laborales de los países más conservadores, donde el vínculo entre el género y el agotamiento emocional es mayor y se debilita donde las políticas laborales son más progresistas.

Análisis principales del desgaste por género.

	K	note	Observado re	Cierto re, 6	Delota del Sur IC del 95%	80% CV	Q	Varianza explicada (%)	
Agotamiento emocional	199	77656	.09	.10 **	.22	.07; .13	-.19; .38	1034.98 **	19
Despersonalización	184	70431	-.19	-.19 **	.24	-.22; -. dieciséis	-.50; .12	919.17 **	20
Agotamiento general	26	9563	.08	.18 **	.21	.09; .27	-.09; .44	111.88 **	23

Notas: hombres = 0, mujeres = 1. Varianza explicada (%) = varianza explicada en la variable de resultado por artefactos estadísticos. A prueba de fallos k (o número de estudios nulos necesarios para producir resultados no significativos fi tamaños del efecto de canto) para el agotamiento emocional = 139, para la despersonalización = 155 y para el agotamiento general = 14.
 ** pag b. 01.

Tabla 6: Gender differences in burnout: A metaanalysis. (Purvanova, y Muros, 2010)

7. Conclusiones

La revisión de los diversos estudios permite suponer que una cultura orientada a las personas tiene efectos importantes sobre la satisfacción del trabajo, el compromiso y la estabilidad laboral y que la percepción de bienestar depende del tipo de trabajo y de la cultura organizacional.

El conflicto entre trabajo y familia es una de las mayores barreras para el bienestar laboral, a menudo es una fuente de insatisfacción en la vida y en el trabajo y puede conducir a problemas de salud. También puede incrementar el absentismo y la rotación, la cual es un dato directamente relacionado con la productividad de la organización.

La conciliación de la vida laboral y personal se ve cada vez más como algo clave para retener a los empleados valiosos. Los programas de conciliación como acuerdos para flexibilizar la jornada, programas de bienestar y alternativas para el cuidado de los niños son algunas de las alternativas para facilitar la vida familiar, para la vida personal se utilizan alternativas como gimnasios y programas para reducir el estrés, y así reducir estos conflictos y se genere un clima de bienestar laboral entre los empleados.

Dentro de la relación entre trabajo y vida personal, hemos comprobado que para la mujer el bienestar laboral es una tarea más complicada, ya que en un amplio porcentaje la mujer sigue teniendo un doble rol, y tiene que buscar el equilibrio entre vida laboral y personal, la cual enmarca cuidado familiar, hogar y ocio. Por lo tanto, su ocio se ve reducido, además en algunas situaciones se optaría solo a puestos de media jornada, con todo lo que ello implica como, menor salario y menor posibilidad de ascender, para así poder desempeñar el rol familiar.

El burnout mostró un comportamiento llamativo en función de las características de los trabajadores, por un lado, en los resultados se identificó un grado moderado de Burnout, se ha evidenciado que en las mujeres el cansancio emocional contribuye más con el síndrome y en hombres la despersonalización. Esta vulnerabilidad en mujeres posiblemente sea causada por la doble carga de trabajo que conlleva la práctica profesional y las tareas domésticas.

En cambio, en el estudio de Cifre et al. (2011), nos indica que los hombres sufren mayor riesgo de Burnout, todo ello nos lleva a la conclusión de que las cosas están cambiando en las organizaciones y aunque mayoritariamente la mujer sigue teniendo mucha desventaja en el mundo laboral por el arraigo de ciertas costumbres sociales en la cual su vida es un doble rol familia - trabajo, están surgiendo cambios.

Esos cambios vienen de diferentes factores como, las medidas establecidas para ayudar a la incorporación de la mujer en el mundo laboral están dando sus frutos, y por otro la importancia

que en el hombre está tomando su rol familiar - domestico. En el metaanálisis de Purvanova y Muros (1997), podemos comprobar la diferencia entre organizaciones de diferentes países, en las cuales hay grandes diferencias respecto a sus políticas laborales y como la relación género y agotamiento emocional es menor en países con medidas laborales progresistas.

Se trata pues de conseguir la igualdad tanto en la empresa (apoyo del trabajo a la familia) como en el hogar (apoyo de la familia al trabajo) en ambos sexos, lo cual constituye una importante labor para la sociedad, sobre todo a través de formación y educación en contra de los estereotipos tan arraigados en nuestra sociedad.

De este modo, poco a poco, quizá entre todos podamos seguir avanzando en el camino hacia la búsqueda no sólo de puestos de trabajo, sino también, desde la corresponsabilidad como finalidad principal de los derechos de conciliación, de Organizaciones y de Sociedades cada vez más saludables.

Por lo tanto, con los cambios que siguen surgiendo en nuestra sociedad se hace indispensable que las organizaciones generen modelos de Bienestar Laboral, realizados a la medida de cada una de ellas, dependiendo de su cultura y sus trabajadores, de esta manera tanto la organización como los trabajadores se verán beneficiados.

El anteriormente mencionado *Cuestionario de Bienestar Laboral General* de Blanch et al. (2010), es de autoaplicación individual y garantiza las máximas cotas posibles de credibilidad, confidencialidad y anonimato, el cual consta de como primer grupo escalas sobre el bienestar psicosocial (Afectos, Competencias, Expectativas) y un segundo grupo escalas de efectos colaterales (Somatización, Desgaste y Alineación), por ello sería un instrumento psicométricamente adecuado para la evaluación del bienestar laboral general, por tanto podría formar parte de los primeros pasos de una organización para trabajar en el Bienestar Laboral y obtener unos datos desde los que comenzar a evaluar la situación de la organización para crear un modelo adecuado a sus circunstancias y situación.

El camino para conseguir eliminar todas las barreras existentes hacia la mujer todavía es largo, por lo que, por ahora, no podemos cantar victoria hasta que consigamos una plena igualdad para todos.

Bibliografía

- Allen, T.D., Herst, D.E.L., Bruck, C.S., y Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2): 278-308.
- Anderson, S.E., Coffey, B.S., y Byerly, R.T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28 (6): 787-810.
- Bejarano Roncancio, J. J., y Díaz Beltrán, M. D. P. (2012). Food power. *Revista de la Facultad de Medicina*, 60, 87-97.
- Baeza Roca, N. (2016). Incidencia del humor en el burnout y engagement en profesionales del trabajo social desde la perspectiva de género y la crisis socioeconómica actual (2007-2014).
- Barley, S. R., y Kunda, G., 1992. "Estructura y diseño vs. lealtad y sentimiento: oleadas de ideologías racionales y normativas de control en el discurso gerencial", en: *Tecnología Administrativa*, v. IX, n. 20, p. 135-192.
- Blanch, J.M, Sahagún, M., Cantera, L., y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Propiedades y estructura psicométrica. *Revista Psicología del Trabajo*, 26 (2), 157-170.
- Biedma Ferrer, J. M., y Medina Garrido, J. A. (2014). Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo. *Intangible Capital*, 10(3),448-466.
- Calderón Hernández, G; Murillo Galvis, S., y Torres Narváez, K. (2003). Cultura Organizacional y Bienestar Laboral. *Cuadernos de administración*, 16 (25), 109-137.
- Cherniss, C. (1989). Career stability in public service professionals: A longitudinal investigation based on biographical interviews. *American Journal of Community Psychology*, 17(4), 339-422.
- Cifre, E., Salanova, M., y Franco, J. (2011), Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿una cuestión de diferencias? *Gestión de Riesgos Laborales*, 82, 28-36.
- Claver Cortés, E., Gasco Gasco, J.L., y Llopis Taverner, J. (1995). *Los recursos humanos de la empresa: Un enfoque directivo*. Madrid: Ed: Civitas

- De Miguel Calvo, J. M., Gallo, I. S., De las Mozas Majano, O., y López, J. M. H. (2011). Efecto del ejercicio físico en la productividad laboral y el bienestar. *Revista de Psicología del Deporte*, 20(2), 589-604.
- Díaz, X., Godoy, L., y Stecher, A. (2005). *Significados del trabajo, identidad y ciudadanía: La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible*. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer.
- Dickinson Bannack, M. E., Fernández Ortega, M. A., González Salinas, C., Palomeque Ramírez, M. D. P., Hernández Vargas, C. I., Ramírez González, M., y Juárez García, A. (2010). Burnout en enfermeras y su asociación con algunas características del rol de género. *Atención Familiar*, 17(3), 65-69. DOI: 10.22201/facmed.14058871p.2010.3.19293
- Dixon, M. A., y Sagas, M. (2007). The relationship between organizational support, work-family conflict, and the job-life satisfaction of university coaches. *Research quarterly for exercise and sport*, 78(3), 236-247.
- Duncan, S., y Pfau-Effinger, B. (2000). *Gender, Economy and Culture in the European Union*. Londres: Routledge.
- Durán, M.A., Serra, I., y Torada, R. (2001). *Mujer y trabajo: problemática actual*. Alemania: Altira.
- Fernández, M. C. S. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. Lan harremanak. *Revista de relaciones laborales*, 30, 163-198.
- Ferrer, J. M. B., y Garrido, J. A. M. (2014). Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo. *Intangible Capital*, 10(3), 448-466.
- Gallardo Lichaa, N., Torres, S. L., & Franco, J. (2019). Formación en herramientas de mentoring en la gerencia de ETIAN. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 6(1), 45-55. <https://doi.org/10.22579/23463910.33>
- Gasalla Dapena, J.M. (2014). *La nueva dirección de personas. La dirección por confianza (DPC)*. Madrid: Ed. Pirámide.
- Godoy, L., y Mladinic, A. (2009). Estereotipos y roles de género en la evaluación laboral y personal de hombres y mujeres en cargos de dirección. *Psykhé (Santiago)*, 18(2), 51-64.
- Grau Martín, A. (2007). Como prevenir el burnout: diferentes definiciones e interpretaciones. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 43, 18-27.
- Gómez-Mejía, L.R., Balkin, D.B., y Cardy, R.L. (2016). *Gestión de los Recursos Humanos*. Madrid: Ed.

- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *J Organ Behav*, 2(2), 99-113.
- Marengo-Escuderos, A., y Ávila-Toscano, J. (2016). Burnout y problemas de salud mental en docentes: diferencias según características demográficas y sociolaborales. *Psychologia: Avances de la Disciplina*, 10(1), 91-100.
- Miedaner, T. (2002). *Coaching para el Éxito: conviértete en el entrenador de tu vida personal y profesional*. Madrid: Ed. Urano.
- Musicco, G. (2015). Coaching: conciliación de vida laboral-personal (WLB). *Revista del Centro de Investigación de la Universidad la Salle*, 11(44), 121-142.
- Padilla Carmona, M. T. (2002). Desarrollo profesional femenino: la identidad de la mujer en el mundo laboral. Introducción a los estudios de la mujer: una mirada desde las Ciencias Sociales. *Revista digital de Humanidades*, 73-93
- Parra-Acosta, J. F., y Peña-González, Y. C. (2014). La teoría de los costosdesempeños ocultos: una aproximación teórica. *Cuadernos de contabilidad*, 15(39), 725-743.
- Peiró, J. M., Ayala, Y., Tordera, N., Lorente, L., y Rodríguez, I. (2014). Bienestar sostenible en el trabajo: Revisión y reformulación. *Papeles del psicólogo*, 35(1), 5-14.
- Purvanova, R. K., y Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A metaanalysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168-185.
- Rodríguez Gutiérrez, C., & Prieto Rodríguez, J. (1997). La participación laboral de la mujer y el efecto del trabajador añadido en el caso español. *Documentos de trabajo (Universidad de Oviedo. Facultad de Ciencias Económicas)*.
- Rodríguez-Muñoz, A., y Sanz-Vergel, A. I. (2014). La felicidad y el bienestar en el trabajo. *Infocop*, 64(1), 39-40.
- Rubino, C., Volpone, S. D., y Avery, D. R. (2013). Burnout on mars and venus: Exploring gender differences in emotional exhaustion. *Gender in Management*, 28(2), 74-93.
- Salazar Fernández, A. P. (2015). *Síndrome de Burnout en docentes de la Escuela de Estomatología–UPAO2014*. Tesis Doctoral. Universidad Privada Antenor Orrego.
- Sampieri, R. H., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias*. RH Sampieri, Metodología de la Investigación. Madrid: McGrawHill

- Sharim, D., y Silva, U. (1998). *Familia y reparto de responsabilidades* (Documento de Trabajo N° 58). Santiago, Chile: Servicio Nacional de la Mujer.
- Shea, G. (1994). *Mentoring: Helping Employees Reach Their Full Potencial*. Madrid: Ed. Amacom.
- Shernoff, E. S., Mehta, T. G., Atkins, M. S., Torf, R., y Spencer, J. (2011). A qualitative study of the sources and impact of stress among urban teachers. *School Mental Health*, 3(2), 59-69.
- Schaufeli, W. B., y Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Taboadela, O. (2001). Mujer y políticas activas de empleo un comentario sobre la reforma laboral de 1997. *Inguruak*, 29, 63-68.
- Torres Díaz, O. (2014). Mujer y mercado laboral en Marruecos y España; algunas estadísticas para la reflexión. *Revista Internacional de Culturas y Literaturas*, 15, 1-15.
- Vargas, R. (2018). *Modelos de salud y bienestar laboral en países de habla hispana*. Proyecto de Grado. Universidad Cooperativa de Colombia.
- Vázquez Cueto, M.J., Masero Moreno, I., Moreno García, M.P., Camacho Peñalosa, M.E., y Zapata Reina, A. (2008). Posición de la mujer europea ante el mercado laboral. *Rect@ Revista Electrónica de Comunicaciones y Trabajos de ASEPUMA*, 16, 1-14.
- Vega, M. F. (2005). *NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o" burnout"(I): definición y proceso de generación*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Velásquez, A. (2019). *Implementación del modelo de gestión humana (GH) propuesto por Dave Ulrich: efectos, desafíos y percepciones*. Maestría en Administración de Negocios (Universidad EAFIT)
- World Health Organization. (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo*. Ginebra (Suiza): World Health Organization.