

XII REUNIÓN DE INVESTIGACIÓN DEMOGRÁFICA EN MÉXICO

TÍTULO DE PONENCIA:

¿LAS MUJERES SE ESTRESAN MÁS QUE LOS HOMBRES?
ESTRÉS LABORAL EN UNA MUESTRA DE LA ZONA METROPOLITANA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

PRESENTA:

MARTHA ELENA VALENCIA AGUIRRE
MAESTRA EN DESARROLLO HUMANO

26 de Noviembre de 2013.

RESUMEN

Dadas las repercusiones físicas, psicológicas y conductuales a nivel individual, las consecuencias negativas en términos de productividad y rendimiento en las organizaciones, así como la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, resulta imperioso ahondar en el estudio del estrés laboral en nuestro país, haciendo hincapié en las diferencias por género. En esta investigación, se llevó a cabo la aplicación de un cuestionario en una muestra tomada en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México, considerando las variables: género, escolaridad, estado civil, edad, tipo de actividad, puesto de trabajo y horas trabajadas a la semana. Se utilizó el cuestionario publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) “Effort Reward Imbalance Questionnaire” en su adaptación para trabajadores mexicanos; cuyos requisitos para participar fueron tener un empleo y ser mayores de edad. La muestra estuvo compuesta por 58 mujeres y 44 hombres. Los resultados indicaron que existen factores organizacionales que provocan estrés, destacando el clima, la estructura, la influencia del líder y la falta de cohesión y que las mujeres se estresan más que los hombres, lo cual puede estar asociado a los diferentes roles que cubren las mujeres actualmente, como madres, esposas, trabajadoras, etc.

¿LAS MUJERES SE ESTRESAN MÁS QUE LOS HOMBRES?

ESTRÉS LABORAL EN UNA MUESTRA DE LA ZONA METROPOLITANA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Desde la perspectiva del Desarrollo Humano, el estrés, en general, y el estrés laboral, en particular, son temas importantes dado que atañen a seres humanos y afectan su forma de estar en el mundo. Más allá de las cifras que se manejan, se trata de personas que, en muchos de los casos, sufren las consecuencias del estrés a nivel físico, mental y emocional. A la luz de éste fenómeno, la salud personal y la relación con el entorno (familia, amigos, compañeros de trabajo, comunidad, etc.) se ven modificados.

Considerando el Desarrollo Humano como una disciplina científica (Lafarga, 2004), fundamentada en la experiencia y en la investigación, que estudia mecanismos del proceso evolutivo en el ser humano, así como las condiciones externas e intrapsíquicas que favorecen u obstaculizan el crecimiento personal; es pertinente el estudio de los factores que a nivel organizacional provocan estrés, porque en este proceso se conjugan aspectos personales, ambientales, económicos, sociales, etc.

Desde luego que el trabajo tiene significados diferentes para las personas; sin embargo, de acuerdo a Hansen (2003) en general es el segundo aspecto importante en la edad adulta.

Y en el caso de las mujeres, con su creciente incorporación al mercado laboral adquiere dimensiones importantes. En México, de acuerdo a datos del Instituto Nacional de Geografía e Informática (INEGI) para el año 2010 de la población total de mujeres, el 33% está dentro de la Población Económicamente Activa Ocupada. Otro dato relevante: del total de hogares en ese mismo año, el 24.5% de los hogares tienen la característica de contar con jefatura femenina. Por ello, cabe la pregunta ¿Las mujeres se estresan más que los hombres?

Esta investigación representa la primera aproximación al tema, por lo cual no pretende ser exhaustiva, aunque sí tiene como propósito arrojar información que guíe la parte cualitativa del estudio, que será necesaria para posteriormente ofrecer alternativas de solución, con propuestas concretas de intervención.

ANTECEDENTES

A nivel mundial uno de cada cuatro individuos sufre de algún problema grave de estrés y en las ciudades se estima que el 50% de las personas tienen algún problema de salud mental de este tipo (Pereyra, 2006). Este autor menciona que en un estudio realizado en el año 2001 por la Universidad Sussex de Inglaterra, México aparece como uno de los países con mayores niveles de estrés en el mundo, ya que presenta los principales factores que provocan esa enfermedad, tales como la pobreza y cambios constantes de situación.

Las consecuencias del estrés en la salud van desde los estados depresivos, ansiedad, irritabilidad, descenso de la autoestima, insomnio, hasta las enfermedades psicosomáticas como trastornos cardiovasculares, del sistema respiratorio, de la piel, del metabolismo y sexuales (González, 2004).

Datos proporcionados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), dentro del Programa Safe Work (Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo) indican que, en una encuesta realizada en Estados Unidos por el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud ocupacional (NIOSH), el 26% de los trabajadores reportaron estar a menudo o muy a menudo quemados o estresados por su trabajo. Por su parte la Unión Europea estima que el estrés relacionado con el trabajo afecta a por lo menos 40 millones de trabajadores dentro de sus 15 estados miembros y que el costo de este fenómeno asciende a 20 billones de euros al año (Stress...At Work).

La OIT afirma que el estrés en el trabajo es un problema común y tiene altos costos en términos de salud para los trabajadores, ausentismo y bajo rendimiento (Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Existen investigaciones que abordan directamente el estrés laboral en las mujeres, sobre todo en el área de la salud, enfermería específicamente. Por ejemplo, para el caso de Colombia, Bueno y Sanatamaría (2008), hacen una revisión documental de 1995 a 2005 de las Acciones para Manejar el Estrés Laboral de las Enfermeras del Servicio de Oncología.

En el caso de México, las maquiladoras representan un área de estudio, por la predominancia de las mujeres en éste sector. Un estudio de los factores Psicosociales Laborales entre Trabajadoras de la Industria Maquiladora de Exportación en Sonora (Cedillo, 2005), revela que existen factores de riesgo entre este grupo de trabajadoras, como son la necesidad de respeto y reconocimiento y la carga ampliada de trabajo; además del hostigamiento sexual y la desigualdad en las oportunidades de trabajo.

En otro estudio, para el caso de México (Juárez, 2005), donde se les preguntó ¿Su vida familiar afecta su vida laboral?, las respuestas fueron afirmativas en un 13% para trabajadores administrativos, 24.5% para docentes, 23.6% para enfermeras y 9.1% para obreros. Siendo más alto el porcentaje en áreas de trabajo donde hay más mujeres como la docencia y la enfermería. En este estudio, los principales estresores en orden de importancia son la carga o exceso de trabajo, los tiempos límite, la falta de recursos para realizar el trabajo y la falta de apoyo.

Recientemente, el periódico "El economista" (Langer, 2013) publicó un artículo titulado "Competitividad social de hombres supera la de mujeres", donde menciona que de acuerdo a el Índice de Competitividad Social (ICS), del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en México, en su segundo número del boletín "Indicadores de desarrollo Humano y mercado laboral de mujeres y hombres" los hombres superan a las mujeres en todo el país. Este índice mide la

capacidad de una sociedad para generar el bienestar de sus miembros por medio del mercado laboral. A nivel nacional, el ICS para los hombres alcanzó el 0.3299, mientras que el de las mujeres mostró el 0.2118; lo que implica una desigualdad de género en mercado laboral. En relación al ingreso entre ambos, la disparidad a favor de la población masculina se nota en todas las escalas salariales. Y da un ejemplo, a pesar de que sólo el 7.5% de la población total ocupada recibe un ingreso de más de cinco salarios mínimos, la mayor parte de este porcentaje son hombres. Esta brecha indica, según el PNUD, que las mujeres siguen obteniendo trabajos de menor jerarquía.

MARCO TEÓRICO

De acuerdo a Stora (1991), quizá el estrés sea la nueva enfermedad de la civilización, su amplia difusión y estudio ha logrado fecundar casi todas las ciencias (la psicología, la psiquiatría, la neurofisiología, el psicoanálisis, la neuroquímica, la inmunología, los aspectos somáticos, etc.). Por su parte Pereyra (2006) menciona que probablemente el estrés sea uno de los conceptos más revolucionarios de la psicología y de la medicina del siglo XX.

El término estrés ha tenido una evolución importante a lo largo del tiempo. Desde la definiciones más antiguas elaboradas por de Walter Cannon (1911-1931) como la “reacción de lucha o huida, respuesta básica del organismo a toda situación percibida como peligrosa”; y Hans Selye (1936), que lo define como “la respuesta inespecífica del organismo a toda exigencia hecha sobre él” (citados en Rivera, 1994).

Después vienen las teorías que ponen el acento en los estímulos ambientales (sucesos vitales); la definición interactiva donde la persona juega un rol activo; el modelo que destaca los aspectos positivos y activos (eutrés); y, finalmente, la definición de estrés como interacción entre el individuo y el ambiente, al mismo tiempo que le dan la debida importancia a los procesos cognitivos implicados, las demandas psicosociales, los recursos materiales, sociales y personales, las variables disposicionales de personalidad, las estrategias de afrontamiento y las respuestas del individuo en todos los niveles (Pereyra, 2006).

Se han desarrollado diferentes modelos para la medición y análisis del estrés en el trabajo (Juárez, G y Ramírez. J, 2005). Dentro de los cuales se encuentra “Desequilibrio Esfuerzo Recompensa”, éste modelo indica que las características contextuales de la situación laboral son relevantes en el proceso del estrés: la cultura organizacional y ética, el estilo de dirección, la estructura jerárquica, la seguridad en el trabajo, la perspectiva de la trayectoria laboral, el salario, la tarea, etc.

En esta perspectiva, el estrés se produce cuando la persona percibe un desequilibrio entre el esfuerzo (desgastante) durante el trabajo -como la presión del tiempo, las demandas crecientes, la responsabilidad- y la recompensa que obtiene. La recompensa puede ser estatus o posición en la organización, estima y

gratificación monetaria. De tal suerte que si el esfuerzo no corresponde con la recompensa, la persona siente que su posición social se ve amenazada, produciéndole estrés y con ello cambios en la actividad fisiológica y eventualmente enfermedad (Medina, Pando y Preciado, 2007).

Los factores que mide el instrumento utilizado en esta investigación están relacionados con aspectos organizacionales: clima, estructura, territorio e influencia del líder; elementos Individuales: ambigüedad del rol, sobrecarga de trabajo, desarrollo de carrera y responsabilidad por otras personas; y de grupo: cohesión y respaldo.

El trabajo y el nivel ocupacional tienen una importancia crucial para el sentimiento de identidad, la autoestima y en el bienestar psicológico del individuo (Rodríguez, 2004). En 1977 Warr (citado en Rodríguez, 2004) investigó la forma de cómo influye el ambiente laboral en el bienestar psicológico de las personas: a través de las oportunidades que proporciona para controlar los acontecimientos y las actividades; la oportunidad para el uso de habilidades; por las metas o desafíos que genera; actividades repetitivas e invariables; el feedback sobre las consecuencias de las propias acciones y la claridad de los requisitos del rol y de las expectativas normativas sobre la propia conducta; la disponibilidad de dinero; seguridad física, oportunidades para el contacto personal; y posición social valorada.

Por su parte el mismo Rodríguez (2004) menciona que Kahn y Byosiére, afirman que los agentes estresantes en la vida de las organizaciones son los estímulos que se generan en el trabajo y que tienen consecuencias negativas, físicas o psicológicas para un número importante de personas que están expuestas a ellas. Dichos autores redujeron los agentes o factores estresantes a dos grandes tipos: el contenido de la tarea, que incluye aspectos como simplicidad-complejidad; y la propiedad del rol, que se refiere a la parte social del trabajo e incluye las relaciones con el supervisor y los conflictos de roles. El conflicto de roles se refiere a las diferencias de percepción relativas al contenido del rol de la persona o a la relativa importancia de sus elementos. Según estos autores se ha identificado que la mayoría de los agentes estresantes organizacionales se deben a las propiedades del rol.

Las respuestas ante el estrés son variables y dependen no solo de las características del individuo, sino también de la intensidad de la fuente que la genera. Para Fernández-Abascal (1999) dada una fuente concreta de estrés, no se puede predecir prácticamente nada sustancial acerca de su impacto biológico y psicológico, a menos que se conozca el grado de control posible –tanto sobre la situación como sobre las propias emociones- dentro de lo permitido sobre las circunstancias externas y por las habilidades de la persona.

Siguiendo los planteamientos de Fernández-Abascal (1999), las respuestas al estrés en el trabajo pueden ser fisiológicas, psicológicas y conductuales. Las respuestas fisiológicas pueden ser de tipo cardiovascular, gastrointestinales,

sexuales, etc. En cuanto a las consecuencias psicológicas están relacionadas en la mayoría de los casos con variables afectivas, siendo la insatisfacción laboral la más común. En tanto que los efectos a nivel conductual se relacionan con el rol de trabajo (desempeño en el puesto, accidentes, consumo de drogas en el trabajo), conducta opresiva (robo, daño intencionado), huída del trabajo (ausentismo, rotación), degradación de otros roles en la vida (malos tratos a la esposa y a los hijos) y conductas autodestructivas (consumo de alcohol y drogas).

En cuanto a las diferencias de género, de acuerdo a Ramírez (2005), y dado que el estudio del estrés debe ser realizado desde el significado que el individuo le otorga, hay nuevas miradas que han puesto la atención a la hipótesis de vulnerabilidad diferencial por género. Ramírez menciona que hay una discusión importante en relación al tema. Cita a Perlin (1975) y Aneshensel y Perlin (1987), quienes defienden la idea de que hombres y mujeres pueden ocupar el mismo rol, de obreros o trabajadores, pero están expuestos de manera diferente a los constreñimientos e imperativos sociales como consecuencia de la estratificación de género. Afirma la autora, que aún cuando ésta discusión está presente desde hace tres décadas, la producción de estudios de estrés –sobre todo el relacionado con el trabajo- o bien excluye a las mujeres o no analiza las diferencias por sexo.

OBJETIVO E HIPÓTESIS DE TRABAJO

Dadas las repercusiones físicas, psicológicas y conductuales a nivel individual, así como las consecuencias negativas en términos de productividad y rendimiento en las organizaciones, resulta imperioso ahondar en el estudio del estrés laboral en nuestro país, lo cual podrá permitir la elaboración de propuestas encaminadas a concientizar a los actores involucrados de los efectos nocivos del estrés laboral, para la atención, tratamiento y prevención de los factores organizacionales que provocan estrés.

Esta investigación tiene como objetivo identificar los factores organizacionales que provocan estrés en una muestra tomada en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México; haciendo hincapié en las diferencias por género, escolaridad, estado civil, edad, tipo de actividad, puesto de trabajo y horas trabajadas a la semana.

Hipótesis de trabajo:

1. En el ámbito laboral del país existen factores organizacionales que provocan estrés laboral.
2. El estrés laboral está relacionado con las propiedades del rol.
3. El nivel de estrés varía en función del puesto y la actividad que se realice. A mayor jerarquía, mayor estrés. A actividades más complejas, mayor estrés.
4. Existe una diferenciación importante entre los niveles de estrés entre hombres y mujeres. Cabe esperar que las mujeres reporten mayores niveles de estrés.

MÉTODO

La investigación fue de tipo no experimental cuantitativa y transversal. De acuerdo a Hernández R. Fernández-Collado y C. Baptista, P. (2006), no experimental porque se realizó sin manipular deliberadamente las variables, se observaron los fenómenos tal y como se dieron para después ser analizados; transversal, en tanto que se recolectaron los datos en un solo momento y en un tiempo único.

Participantes

Se tomó una muestra no probabilística al azar. La elección de los elementos no dependió de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación. El cuestionario fue aplicado a 102 personas en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México, cuyas características fueron ser mayores de edad, estar empleadas y tener una antigüedad mínima en el trabajo de seis meses.

Técnicas de Recolección de datos

Se utilizó el cuestionario propuesto por Medina, et. al. (2007), que corresponde a la adaptación para trabajadores mexicanos del Cuestionario de Desequilibrio de la Recompensa del Esfuerzo (Effort Reward Imbalance Questionnaire) publicado por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud.

El cuestionario consta de 25 reactivos en una escala tipo likert con cuatro opciones de respuesta: nunca, ocasionalmente, frecuentemente y siempre. La confiabilidad del instrumento obtenida por Medina, et. al. (2007) a través del método Alpha de Cronbach, fue de 0.9218, lo cual sugiere una alta adecuación del instrumento para la población estudiada.

Las preguntas incluidas en el cuestionario se refieren a los siguientes factores:

C: Clima organizacional,	E: Estructura organizacional,
O: Territorio Organizacional,	T: Territorio,
I: Influencia del Líder,	F: Falta de cohesión,
R: Respaldo del Grupo	

Procedimiento

Se distribuyeron los cuestionarios en diferentes centros de trabajo a las personas en estudio y se les informó que su participación era voluntaria y que la información sería tratada en forma confidencial y para fines de investigación únicamente.

Una vez aplicados y codificados los datos en una base electrónica de datos, se procedió a efectuar los análisis estadísticos utilizando el programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 12.0. Se calcularon

frecuencias, medias y desviación estándar; análisis comparativo de medias con pruebas de dos variables (T-Test) y de 3 o más variables (Anova); y pruebas de validez alpha cronbach.

RESULTADOS

1) DATOS DEMOGRAFICOS Y OCUPACIONALES.

En el cuadro 1, pueden apreciarse los datos demográficos de las personas en estudio, destacando la mayor participación de mujeres en relación a los hombres, con una edad media que se ubica en la etapa adulta joven; predominando las personas casadas y los niveles educativos más altos (licenciatura y posgrado).

CUADRO 1. DATOS DEMOGRAFICOS

Edad promedio	34 años	Intervalo	18 a 58 años
Composición de la muestra	58 mujeres (56.9%)	44 hombres (43.1%)	
Nivel de estudios	2 personas con educación básica - primaria- (2%)	43 con educación media -secundaria y preparatoria- (42.1%)	57 con educación superior - licenciatura y posgrado- (55.9%)
Estado civil	45 solteros (44.9%)	57 casados (55.9%)	

Por otro lado, respecto de las características ocupacionales (Cuadro 2) se puede observar que la mayor parte de la muestra está representada por asistentes (auxiliares), en tanto que la actividad más recurrente es la administrativa. Además, más del 60% de la población estudiada trabaja hasta 45 horas a la semana y tienen una antigüedad no mayor a los cinco años.

CUADRO 2. INFORMACIÓN DEL EMPLEO ACTUAL

Puesto de trabajo	19 gerentes o directivos (18.6%)	21 jefes de departamento o profesionales (20.6%)	48 asistentes (47.1%)	14 operativos (13.7%)
Tipo de actividad	26 producción (25.5%)	16 comerciales (15.7%)	47 administrativas (46.1%)	13 académicas (12.7%)
Horas de trabajo por semana	68, hasta 45 horas (66.7%)	34, 46 horas o más (33.7%)		
Antigüedad	31 de seis meses a un año (30.4%)	36 de 2 a 5 años (34.3%)	35 de 6 años en adelante (33.3%)	

2) FACTORES ORGANIZACIONALES QUE PROVOCAN ESTRÉS

Al comparar a los hombres y las mujeres en los diferentes factores que mide el instrumento utilizado y que determina el origen del estrés laboral se encontró una diferencia significativa como lo muestra el Cuadro 3.

CUADRO 3. ESTRÉS LABORAL POR GÉNERO

FACTOR	T	Gl	Sig.	Media mujeres	Media hombres
Clima organizacional	3.22	100	.002	2.40	1.84
Estructura	3.75	100	.000	2.19	1.71
Territorio	3.55	100	.001	1.50	1.19

organizacional					
Territorio personal	2.23	100	.028	1.77	1.51
Influencia del líder	3.81	100	.000	2.41	1.78
Falta de cohesión	4.33	100	.000	2.38	1.81
Respaldo del grupo	2.67	100	.009	1.68	1.35

Lo que significa que las mujeres se estresan más que los hombres si tomamos en cuenta los factores organizacionales considerados, sobre todo en lo que se refiere a clima y estructura organizacionales, influencia del líder y falta de cohesión.

Con respecto al puesto de trabajo, sólo tiene una diferencia significativa con el clima organizacional con $F=3.07$; gl (3); sig. 031; y una diferencia marginal con la estructura organizacional con $F=2.40$; gl (3); sig. 072. Pareciera que, por lo menos en la muestra estudiada, el puesto no es determinante en la presencia de estrés, y si lo es el clima y en menor medida la estructura de la organización.

Con relación a la actividad desempeñada, son tres los factores que producen estrés en las personas y son el clima, la estructura y la influencia del líder con los siguientes resultados: $F=3.00$, 2.75 y 3.78 respectivamente; gl (4) para los tres factores; y Sig. .022, .032 y .007 en el mismo orden.

En cuanto a la edad, solo resultaron significativos los factores falta de cohesión con $F=4.84$; gl (2); sig. 010 y respaldo del grupo con $F=4.29$; gl (2).

Para la escolaridad, resultaron significativos el territorio organizacional con $F=4.66$; gl (3); Sig. 004; territorio personal $F=3.38$; gl (3) Sig. .021 y Influencia del líder $F=4.46$; gl (3); Sig. 006.

La antigüedad y el estado civil no reportaron diferencias significativas. Por lo que en este estudio, estas variables no fueron relevantes para determinar estrés laboral.

DISCUSIÓN

Con respecto a la primera hipótesis de trabajo, se confirma la presencia de estrés en las personas en estudio debido a factores organizacionales, destacando el clima, la estructura, la influencia del líder y la falta de cohesión. Parece tener suma importancia, como lo indican diferentes estudios, la parte subjetiva del proceso.

El clima laboral es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional, que es percibido o experimentado por los miembros de la organización y que influyen en su comportamiento. La estructura tiene que ver con la forma como está estructuradas las organizaciones y tiene que ver con los puestos, la línea de mando y responsabilidad, la comunicación. Los términos anteriores, se relacionan con la influencia del líder, ya que este último influye en la forma como se ejercen

las decisiones, el poder, la comunicación, etc. Por su parte, la falta de cohesión implica falta de integración del grupo, baja atracción interpersonal, baja socialización o sentimientos de no pertenecía al grupo.

Todos estos elementos expresan de algún modo la percepción de los individuos y revelan la importancia de las propiedades del rol, que es la parte social y de percepción del trabajo. Además supone la presencia de estrés si la persona no tiene control sobre los factores mencionados.

Rodríguez (2004) menciona que el proceso de evaluación del individuo es fundamental para el estrés. En tanto que Fernández-Abascal (1999) indica que los esfuerzos para controlar las situaciones adversas dependen de la valoración necesariamente subjetiva, de la capacidad y de los recursos para hacer frente a la situación. Así mismo, estos autores plantean la importancia de la competencia percibida, ya que la creencia sobre la propia capacidad de hacer frente con éxito a las dificultades, es fundamental para dar una respuesta adaptativa al estrés.

Tomando en cuanto la teoría que sustenta el instrumento utilizado, esfuerzo-recompensa, se está hablando de que, sobre todo las mujeres, viven un desequilibrio entre el esfuerzo -desgaste- que les representa su trabajo y la recompensa que reciben - sueldo, status, reconocimiento-.

En relación a la tercera hipótesis de trabajo, que dice que el estrés varía en función del puesto de trabajo y la actividad realizada, siendo más estresantes los puestos de mayor jerarquía y las actividades más complejas, los resultados de la aplicación del cuestionario no reflejan datos en este sentido. Quizá la composición de la muestra tenga que ver en este aspecto, ya que la mayor parte de las personas que formaron parte realizaban labores administrativas.

En este sentido, la OIT menciona que las ocupaciones con mayores niveles de estrés son: mineros, oficiales de policía y de prisiones, trabajadores de la construcción, pilotos, jornaleros, ejecutivos, dentistas, actores, doctores, enfermeras, maestros, trabajadores sociales y administradores, en ese orden.

Con respecto a la cuarta hipótesis, ésta es confirmada. Existe una diferenciación importante de la presencia de estrés laboral en hombres y mujeres, siendo mayor en las mujeres. Así, se confirma lo reportado en otras investigaciones en el sentido de que las mujeres se estresan más que los hombres en el trabajo. En la investigación realizada por Medina, et al. (2007) también se encontró una diferencia significativa, calificando más las mujeres que los hombres y aún más que el promedio general, lo cual coincide con los resultados obtenidos en el presente trabajo.

Por su parte Pereyra (2006), señala que las mujeres padecen mayores niveles de estrés, ya que por lo general cuando las mujeres se sienten en situaciones estresantes, no comunican y se atribuyen la culpa de lo sucedido. Además, son más propensas a vivir situaciones de estrés por los diversos roles que

desempeñan en la actualidad: madres, esposas, trabajadoras. De acuerdo a Ramírez (2005), existe controversia en este tema, ya que Froberg, Gjerdingen y Preston en 1986 concluyen que son más saludables las mujeres que trabajan y enfrentan más roles, apoyados en la idea que el trabajo tiene efectos benéficos en la salud; aunque autores como Aneshelsen y Oerlin (1987), afirman lo contrario al enfocar las características particulares del trabajo, la estratificación por género y por sistema profesional.

CONCLUSIONES

De los resultados anteriores se derivan conclusiones importantes:

1. Existen factores organizacionales como el clima, la estructura, la influencia del líder y la falta de cohesión que determinan en la muestra en estudio estrés laboral.
2. El estrés laboral está relacionado con la forma cómo percibe el individuo el ambiente, la estructura organizacional, la relación con sus superiores y falta de atracción e integración al grupo de trabajo. Los cual tiene que ver con la competencia percibida y el poco control que se ejerce sobre los factores mencionados.
3. Las mujeres se estresan más que los hombres.

Es preciso avanzar en la investigación cualitativa del proceso del estrés laboral y ahondar en el aspecto comparativo entre hombres y mujeres y los diferentes roles que éstas últimas han asumido en los últimos años, a la luz de su incorporación al mercado de trabajo, en situaciones de desigualdad de género; y de los cambios socio-demográficos ocurridos, como lo es el aumento de los hogares con jefatura femenina.

REFERENCIAS:

Bueno, L. y Santamaría, N. (2008), Acciones para manejar el estrés laboral de enfermeras en servicios de oncología. Revisión documental de 1995 a 2005. Med Unab. Vol. 11 Núm. 2.

Cedillo, L. (2005). Estudio de los Factores Psicosociales Laborales Entre Trabajadores de la Industria Maquiladora de Exportación de Sonora México en "Estrés psicosocial en el trabajo" Universidad Nacional Autónoma de México-Facultad de Estudios Superiores Iztacala.

Fernández-Abazcal, E. (1999). Emociones y Salud. Barcelona. Ariel.

González, T. ((2004). El estrés Psicológico: ¿Mito o realidad?. Psicología.com; 8 (1).

González, R. (1994). Estrés, Homeostasis y Enfermedad. Psicología Médica. Zaragoza, España. A Seva.

Hansen, B. (2003). Desarrollo en la Edad Adulta. México. Manual Moderno.

Hernández, R. Fernández-Collado y C. Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. México. McGraw-Hill Interamericana.

Instituto Nacional Estadística y Geografía. México en cifras (2010). Información Nacional, por Entidad Federativa y Municipios.

Juárez, A. (2005). Construcción y Desarrollo de un Modelo de Factores Psicosociales en el Trabajo y su Relación con la Salud en México, en "Estrés psicosocial en el trabajo" Universidad Nacional Autónoma de México-Facultad de Estudios Superiores Iztacala.

Lafarga, J. (2004). ¿Qué es el Desarrollo Humano en México? Orígenes y Proyección. Versión corregida y aumentada del artículo "Desarrollo Humano hacia el año 2000". (1992) Prometeo. Núm. 0

Langner, A. (2013). Competitividad social de hombres supera la de mujeres. El Economista. 1 de octubre de 2013.

Medina, S., Preciado y Pando (2007). Adaptación de la Escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. Universidad de Guadalajara. 8 (4).

Organización Internacional del Trabajo, Safe Work (Programa de seguridad y salud en el trabajo) disponible en <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/stress/intro.htm>

Pereyra, M. (2006). Estrés y Salud en Psicología de la Salud y Calidad de Vida. México. Thomson Editores.

Ramírez, J. (2005). El Estrés como Problema y el Problema del Estrés, en "Estrés psicosocial en el trabajo" Universidad Nacional Autónoma de México-Facultad de Estudios Superiores Iztacala.

Rodríguez, A. Coord. (2004). Psicología de las organizaciones.

Stora, J. (1991). ¿Qué es? El estrés. México. Presses Universitaires de France Publicaciones Cruz.

Safer-Healthier-People (CDC). National Institute For Occupational Safety and Health. NIOSH Publication No. 99-101: Stress...At Work.