



---

**Universidad de Valladolid**

**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO**

**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**

**TRABAJO DE FIN DE GRADO**

**ESTRÉS, BURNOUT Y ACOSO LABORAL DESDE UNA  
PERSPECTIVA DE GÉNERO**

**Realizado por: Verónica Herrero Blanco**

**Tutor: Asur Fuente Barrera**

**Palencia, 13, julio de 2022**

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2. JUSTIFICACIÓN	6
3. TRABAJO FEMENINO EN ESPAÑA	8
3.1. SIGLO XIX	8
3.2. II REPÚBLICA	8
3.3. FRANQUISMO	9
3.4. TRANSICCIÓN	9
3.5. COVID-19	9
3.6. ACTUALIDAD	10
4. ESTRÉS	11
4.1. CONCEPTO	11
4.2. TIPOS DE ESTRÉS	13
4.2.1. FASES	14
4.2.2. AGENTES ESTRESANTES	15
4.3. ESTRÉS LABORAL	16
4.3.1. ESTRESORES	16
4.3.2. CAUSAS	16
4.4. ESTRÉS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	18
4.5. ESTRÉS DESDE LA PERSPECTIVA DEMOGRÁFICA	21
4.6. MÉTODOS PARA REDUCIR Y PREVENIR EL ESTRÉS	22
5. BURNOUT	24
5.1. CONCEPTO	24
5.2. DIFERENCIA ENTRE ESTRÉS BURNOUT	25
5.3. EVALUACIÓN Y SÍNTOMAS	25
5.4. PREVENCIÓN DEL BURNOUT	27
5.5. BURNOUT DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	28
6. ACOSO LABORAL	30
6.1. CONCEPTO	30
6.2. TIPOS	31
6.3. AGENTES INTERVINIENTES EN EL ACOSO LABORAL	32
6.3.1. PERFIL DE LA VÍCTIMA	32
6.3.2. PERFIL DEL ACOSADOR	33
6.3.3. COMPAÑEROS	33

6.3.4. LAS ORGANIZACIONES	33
6.4. FASES	34
6.4.1. FASE DE LA FALSA SEDUCCIÓN	34
6.4.2. FASE DE MANIPULACIÓN O MALTRATO PSICOLÓGICO	34
6.4.3. FASE DE ACOSO PSICOLÓGICO MAYOR	34
6.5. PREVENCIÓN	35
6.6. ACOSO LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	36
7. CONCLUSIONES	37
8. BIBLIOGRAFÍA	38

## **RESUMEN**

En los últimos tiempos se ha incrementado el estrés, el burnout y el acoso laboral. En este Trabajo Fin de Grado se pretende estudiar cómo afectan estos problemas a los trabajadores y, especialmente, a las mujeres. Y es que, tanto el estrés como el burnout y el acoso se dan en mayor medida en esta población femenina, que ha tenido serias dificultades a lo largo de la historia, también el ámbito laboral y que sigue teniendo que combatir la desigualdad de género. Estas problemáticas tampoco se dan de la misma manera en las grandes urbes que en las zonas rurales, cuestión que también se analiza aquí.

## **PALABRAS CLAVE**

Estrés, burnout, mobbing, mujeres, acoso laboral, doble jornada, género

## **ABSTRACT**

In recent times, stress, burnout and harassment at work have increased. This Final Degree Project aims to study how these problems affect workers, especially women. Stress, burnout and harassment occur to a greater extent in this female population, which has had serious difficulties throughout history, also in the workplace, and which continues to have to combat gender inequality. Nor do these problems occur in the same way in large cities as in rural areas, an issue that is also analysed here.

## **KEYWORDS**

Stress, burnout, mobbing, women, harassment at work, double day, gender

## 1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la mayor parte de los trabajos ya no son de fuerza física como lo eran antaño, cuando la sociedad no estaba tan terciarizada. Esta terciarización ha llevado consigo un descenso de enfermedades físicas, pero por otro lado un aumento de enfermedades mentales.

A lo largo del tiempo los trabajos han evolucionado de manera notoria, el incremento de las nuevas tecnologías desencadenó que muchos trabajadores no supieran utilizar aplicaciones informáticas para poder desempeñar sus tareas en el lugar de trabajo. En la actualidad es imprescindible saber manejar los medios informáticos. Esto ha supuesto un gran problema para el colectivo de mayor edad, para ellos supone un gran estrés saber utilizar estos programas. Con la llegada del Covid 19 este problema se incrementó en mayor medida ya que, muchos de ellos no se manejaban bien con las aplicaciones informáticas.

Podemos decir que estas enfermedades relacionadas con el estrés laboral son los siguientes:

- Síndrome de burnout
- Mobbing laboral o también llamado acoso en el lugar de trabajo
- Adicción al trabajo
- Síndromes asociados con la utilización de las tecnologías
  - o Síndrome de fatiga informática
  - o Tecnoadicción
  - o Tecnoestrés

Por otro lado, en este trabajo se va a hablar de la diferencia de género, por qué afecta más el estrés, el burnout y el acoso a las mujeres que a los hombres.

Analizando datos del INE en este año se puede observar que desde 1978 hasta 2021 la tasa de actividad que nos indica el índice que mide el nivel de empleo en un país, dicha tasa en el sector femenino ha aumentado en 25,84 puntos porcentuales.

La doble jornada en las mujeres está instaurada de manera intrínseca, nuestra cultura ha marcado siempre que las mujeres son las que deben de hacer una serie de tareas y los hombres otras, en el caso de las mujeres tradicionalmente han tenido que desempeñar las tareas del hogar, el cuidado de los hijos y de los padres.

Hoy en día, esto ha cambiado cada vez más hombres hacen más tareas domésticas, pero bien es cierto que las mujeres acarrean el mayor peso.

Como consecuencia a la globalización y a un estilo de vida mucho más moderno, las mujeres se han ido insertando al mercado del trabajo, antiguamente las mujeres solo realizaban tareas domésticas, pero cada vez hay más en el mercado de trabajo, por ello las mujeres desde hace relativamente poco tiempo sufren estrés laboral.

El estrés no afecta de igual manera en la vida urbana y en la vida rural, en las ciudades se dan una serie de estresores que no se dan en las zonas rurales y viceversa. El colectivo femenino con trabajo remunerado ha sufrido más en las zonas rurales, ya que estas son más tradicionales y los trabajos están masculinizados.

## **2. JUSTIFICACIÓN**

La selección de este tema de análisis como TFG de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, me ha parecido fundamental debido al gran aumento de casos de estrés, burnout o acoso laboral, en los últimos años, siendo en mayor medida dicho incremento en la población femenina.

Es de gran importancia conocer las causas que incrementan estos problemas para intentar erradicarlo o paliarlos en la mayor de las medidas.

### **3. HISTORIA DEL TRABAJO FEMENINO EN ESPAÑA**

Según el banco mundial de datos, la población mundial femenina supone un 49,5% del total lo que es lo mismo la mitad de la población son mujeres. Es cierto que la participación de ellas en el mercado de trabajo ha llevado otro ritmo que la de los hombres.

Tras la lectura del artículo: La historia de la marginación y desigualdad en el trabajo de las mujeres en la España contemporánea de Pablo García Colmenares (2016) se ven las diferentes etapas de marginación y desigualdad contra las trabajadoras.

#### **3.1.1 SIGLO XIX**

Durante este periodo el papel de la mujer en España estuvo íntegramente enfocado al entorno familiar, tenían un papel de esposa, madre y ama de casa. La mujer fuera del entorno doméstico estaba moralmente mal vista por la sociedad, particularmente desde el punto de vista del sector masculino, ya que a estos les deshonraba si ellas trabajaban fuera del entorno familiar, descuidaban a sus maridos y a sus hijos.

Con la llegada de la industrialización se empezaba a necesitar mucha más mano de obra y como consecuencia a esto los empresarios tuvieron que empezar a contratar mujeres, empezaron a tener trabajos remunerados, bien es cierto que desempeñando las mismas tareas que los hombres y las mismas horas su salario era bastante inferior que el de los hombres.

#### **3.1.2 II SEGUNDA REPÚBLICA**

Con la instauración de la II República llegaron años difíciles para la industria, pero se creó la Ley de Contrato de Trabajo que integraba también a las mujeres jornaleras. En esta época se mejoraron las condiciones laborales y sociales de las mujeres, ya que se intentaba integrar a las mujeres en el mercado de trabajo.



### **3.1.3 FRANQUISMO**

Todo esto se truncó con la llegada del Franquismo. Todos los derechos de las mujeres retrocedieron y retomaron el papel que tenían antes: mujer, esposa y madre. Se readmitió el Código Civil de 1889 en el cual las mujeres quedaban a cargo de su padre y después de su marido. En esta época estaba mal visto que las mujeres trabajasen, ya que descuidaban sus cuidados. Las mujeres que trabajaban en las fábricas tenían un salario un 80% inferior al de los hombres, con la excepción de trabajo como la mecanografía y telefonista que el salario era igual que el de los hombres. El Fuero del trabajo de 1983 prohibía el trabajo nocturno a las mujeres y las regulaba su domicilio y dejaba de lado las libertades de la mujer en el taller.

En esta época existían trabajos que estaban feminizados, estaba bien visto que las mujeres fuesen maestras, enfermeras o telefonistas.

Con el debilitamiento del franquismo, la presencia de las mujeres en el mercado del trabajo fue aumentando, con la Ley en el fuero del trabajo de 1945 expresaba que todos los españoles eran iguales ante la ley, por tanto, las mujeres tendrían los mismos derechos que los hombres.

### **3.1.4 TRANSICIÓN**

La etapa de la Transición supuso un gran cambio en el papel de la mujer ya que pudieron liberarse del papel de esposa y madre y tenían la libertad de trabajar donde quisieran, ya que se instauraron nuevas leyes como la Ley de Relaciones Laborales de 1976, el Código Penal de 1978, La Constitución y el Estatuto de los trabajadores de 1980 que impedían cualquier tipo de discriminación.

### **3.1.5 COVID-19**

Con la llegada del Covid-19 se alteró la forma de vida de las personas, cambiaron de manera radical todos los ámbitos de vida, se impusieron cuarentenas, la prohibición de salir a la calle, para todo aquello que no fuese esencial, como ir a comprar y algún trabajo. El estrés se impuso en la mayoría de la población mundial debido al cambio de la forma de vivir de un día para otro, ya nada era igual. Las personas no podían socializar, salir a dar un paseo ni hacer ninguna actividad al aire libre para poder liberarse.

Es cierto que, en gran parte de la población trabajadora durante este periodo el estrés desapareció debido a la prohibición de acudir a su lugar de trabajo, además fue una época de reflexión sobre el ritmo de vida que llevaban hasta el momento

En el mundo globalizado en el que vivimos en la actualidad, es un entorno extremadamente cambiante, estos continuos cambios generan estrés. Es cierto que este entorno cambiante tiene su parte positiva ya que se adquieren nuevos conocimientos, se mejora la calidad de vida. Este continuo cambio también afecta al trabajo.

Durante este periodo en el sector femenino se incrementó la llamada doble jornada, ya que, ellas eran las que se ocupaban tanto de las tareas domésticas como del trabajo remunerado.

### **3.1.6 ACTUALIDAD**

La desigualdad de la mujer en la actualidad sigue existiendo, aunque las condiciones laborales de las mujeres hayan, pero que se hayan dado cambios y que haya evolucionado no significa que exista una igualdad entre hombres y mujeres. La brecha salarial entre ambos sexos sigue existiendo, máxime en cargos directivos, las mujeres siguen en el llamado techo de cristal. Aunque existan cambios las mujeres son las reproductoras y se ha ido transmitiendo de generación en generación, aunque menos estricto el cuidado de la mujer hacia los hijos y como consecuencia de esto dificulta la posibilidad ante la búsqueda de trabajo, por la dificultad de la conciliación entre la vida personal y la vida laboral.

## 4. ESTRÉS

### 4.1 Concepto

La palabra estrés es de origen inglés, procedente del verbo latino “estringere”, que tiene como significado tensionar, presionar, coaccionar. En francés este término se refiere a estrechar un sentimiento de abandono o soledad o de impotencia (González y González, 2005)

En Reino Unido desde la edad media se utilizaba esta palabra para nombrar experiencias desfavorables como, el sufrimiento, las dificultades o la aflicción.

La palabra estrés fue introducida por Robert Hooke (1660) en el campo científico el cual formuló la Ley Física de Resistencia de Materiales explicando que: *“Sí se aplica una fuerza externa denominada carga, que no traspasa un cierto límite, a un cuerpo sólido se produce en él una deformidad, que cuando cesa la fuerza, el cuerpo deformado recupera su posición primitiva en virtud de su resistencia denominada estrés y elasticidad, pero siendo esa fuerza externa es superior a la resistencia, el cuerpo cede y se produce un deformidad que no se restablece cuando deja de aplicarse”*.

Según Labrador y Crespo (1993, p. 11) “se considera que una persona está sometida a una situación de estrés cuando ha de hacer frente a demandas ambientales que sobrepasan sus recursos, de manera que el sujeto percibe que no puede darles una respuesta efectiva”.

Se podría decir que, la carga es una fuerza externa que si se aplica sobre un objeto se produce una deformidad de la carga y sobre la resistencia. La deformidad es la lesión que se genera, el daño físico, psicológico o social que hacen en el organismo o en la empresa. El estrés es la resistencia que muestra el organismo ante los materiales y la lesión es producto de todo el ambiente. Hooke (1660). También se identifica a la carga como a los estresores, que son los elementos que producen o pueden producir estrés.

El estrés tiene su origen desde la época primitiva, ya que aquellos individuos tenían estrés, para poder sobrevivir.

Se puede decir de forma más simplificada que, el estrés es la respuesta del organismo ante las demandas del entorno y éstas exceden las posibilidades que tenemos para poder atenderlas.

Bien es cierto, que el término estrés fue introducido por el médico fisiológico Hans Selye en 1976, él lo definía como “aquella respuesta no específica del organismo ante cualquier demanda, sea cual sea física, psicológica, o emocional, sin importar si esta es buena o mala”, refiriéndose a las reacciones ante estímulos tanto psíquicos, como físicos, involucrando procesos normales de adaptación o “eustress”, así como anormales o “distress”(Monat y Lazarus, 1991).

La OMS define al estrés como *“El conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción. Ante la presencia de un estresor el organismo comienza a emitir algunas reacciones fisiológicas”*

*Selye estableció su teoría, según la cual esta respuesta es una respuesta biológica, igual en todos los organismos y estereotipada. Además, se puede medir e implica una serie de secreciones hormonales, que son responsables de las reacciones que mostramos ante una situación estresante. Cabe destacar que en la mayoría de los casos el organismo responde en armonía antes los estímulos del ambiente y sin consecuencias negativas, que se conoce como eutres o estrés bueno.”*

“El estrés nace del ser humano debido al progreso moderno y sus complejidades subsiguientes” (B. Franklin)

## 4.2 Tipos de Estrés

Hans Selye diferencia dos tipos de estrés el positivo y el negativo:

**Positivo:** Eutrés; este nos permite a los individuos tener un mayor rendimiento a la hora de realizar nuestras tareas y por consiguiente tener un mayor porcentaje de éxito a la hora de obtener los resultados esperados. Las personas contamos con un nivel óptimo de estrés, para poder decir que este sea positivo, depende exclusivamente del individuo en cuestión y no se puede comparar entre las personas, no es igual para todas, para que este estrés no se convierta en malo. Este tipo se activa en las personas, por las tareas que han de realizar y hace que mejore el rendimiento de ellas, no es recomendable que se prolongue en el tiempo, ya que, puede perjudicar a las personas. Se puede decir que el eutrés tiene las siguientes características:

- Motiva y orienta las energías de los individuos
- Incrementa de manera notoria la atención
- Se percibe como una estrategia de afrontamiento
- Se siente entusiasmo
- Incrementa la alerta y el desempeño del individuo

**Negativo:** Distrés; este tipo de estrés hace que los individuos reduzcan su rendimiento, les paralizan y perjudica gravemente a la salud de las personas. Este tipo de estrés se activa en las personas, por las vivencias subjetivas, como “no puedo conseguirlo”, “no se me da bien”. Se puede decir que el distrés cuenta con las siguientes características:

- Insomnio
- Depresión
- Ansiedad
- Problemas atencionales y de memoria
- Irritación gástrica
- Incremento del colesterol

Cuando los individuos nos sentimos en una situación de peligro inminente, producimos una descarga masiva de adrenalina (hormona que sirve para que nos produzca mucha energía), el corazón late mucho más rápido y hay palpitaciones (la sangre circula mucho más rápido), existe mayor riesgo

sanguíneo (la sangre circula con más nivel de oxígeno a los musculo y glucosa), si quemamos oxígeno y glucosa supone que quemamos más energía para luchar o para huir del peligro. Este conjunto de reacciones orgánicas que prepara al individuo para poder luchar o huir es el estrés.

Dentro del estrés negativo existen tres tipos de estrés:

- **Agudo:** es el tipo de estrés más común, no perdura en el tiempo surge por la presión del pasado y la incertidumbre del futuro un ejemplo sería tener muchas tareas que realizar en poco tiempo.

- **Agudo episódico:** cuando el estrés agudo se repite de forma frecuente.

- **Crónico:** estrés prolongado en el tiempo, acaba desgastando a la persona que lo padece y deja de buscar soluciones.

#### 4.2.1 Fases

Hans Selye dice que el estrés se detecta en las personas cuando se dan tres fases:

- **La fase de alarma:** Aparece la advertencia, en la que se dan reacciones fisiológicas como, por ejemplo:
  - o El individuo produce mucho más cortisol.
  - o Los sentidos se ponen en alerta para defenderse o huir más rápido. Las pupilas de los ojos aumentan en gran medida.
  - o Los músculos se tensan.
  - o Las funciones del organismo que no son necesarias para la defensa o huida se paralizan como, por ejemplo, la función digestiva
- **La fase de resistencia:** tras la fase de alarma, el individuo entra en la fase de resistencia, en la cual se caracteriza el esfuerzo del organismo para adaptarse al estresor, consiguiendo una mejora de los síntomas. En esta fase se puede decir que los síntomas desaparecen, también se produce en el individuo la costumbre a vivir con ese sobreesfuerzo.
- **Fase de agotamiento:** el individuo consigue llegar a esta fase cuando el estresor es suficientemente severo y prolongado, si el estresor es muy agudo se vuelve a los síntomas del estado de alarma y puede llegar a la muerte del organismo. En esta fase es cuando el estrés sufrido en las dos fases anteriores pasa factura, las defensas del individuo van

disminuyendo y es cuando se ponen medidas para poder superar el estrés.

#### **4.2.2 Agentes estresantes**

Dependiendo del ámbito:

- Familiar: malestar con la pareja, cuidado de familiares, enfermedades en el entorno familiar, familia desestructurada...
- Laboral: Clima en el centro del trabajo, imposibilidad de desarrollarse personalmente, trabajo a turnos, no sentirse útil...
- Personal: ser introvertido, inseguro, competitivo, poco empático...
- Social: atascos a la hora de llegar al trabajo, políticas, vivir en lugares remotos...

### **4.3 ESTRÉS LABORAL:**

El concepto de estrés fue introducido por primera vez en el ámbito de la salud en el año 1926 por el fisiólogo Hans Selye quien lo definió como “La respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante.”

El estrés laboral no es una enfermedad, pero si es continuada en el tiempo puede acarrear problemas de salud, tanto físicos como mentales para el trabajador que lo sufre, como por ejemplo ansiedad, depresión, problemas cardiacos... Como consecuencia se incrementa el absentismo laboral que es lo que todas las empresas quieren reducir.

El estrés laboral es un problema que va en aumento en nuestra sociedad.

#### **4.3.1 Estresores**

Se dan a cabo una serie de estresores dentro de las organizaciones que se podrían clasificar de la siguiente manera

- Físicos: Ruido, suciedad, accidentes, vibración
- Tarea: presión temporal, sobrecarga, monotonía
- Rol: ambigüedad y conflicto
- Sociales: mobbing, acoso, malas relaciones interprofesionales
- Horario, trabajo a turnos, jornadas largas, turnos nocturnos
- Eventos traumáticos: accidentes, desastres
- De cambio: nuevas tecnologías, reducción de plantilla

#### **4.3.2 Causas**

Las causas generadoras de estrés más comunes según Hans Selye son las siguientes:

- Exceso de trabajo. Cuando las personas están agotadas tanto física como mentalmente por un trabajo excesivo les produce un estrés laboral.
- Trabajos monótonos. Desempeñar siempre el mismo trabajo hace que los trabajadores se aburran y no se sientan lo suficientemente útiles.
- Trabajo a turnos. No tener siempre un horario y cambiar cada día o cada semana, hace que las horas de sueño se cambien y que estos trabajadores acaben más cansados.



- Sobrecarga tecnológica. Muchas personas no se manejan bien con las nuevas tecnologías y tener que utilizarlas sin conocerlas bien incrementa el nerviosismo.
- Diferentes roles. Desempeñar roles distintos tanto dentro del lugar del trabajo como fuera genera estrés para los trabajadores.
- Condiciones ambientales en el lugar de trabajo. Ruido excesivo, calor sofocante o frío hace que se incremente el estrés.
- Falta de comunicación, si en el lugar de trabajo no existe una buena comunicación, para realizar las tareas, hace que se incremente la incertidumbre y por consecuencia el estrés.
- Competitividad, trabajar como si fuese una competición entre compañeros hace que los trabajadores estén en constante alerta para saber lo que otros hacen y genera un gran estrés.
- Falta de preparación, si el trabajador no cuenta con la formación necesaria y tiene dudas a la hora de realizar las tareas le generara un gran estrés por la falta de conocimiento.
- ETT, trabajar para empresas de trabajo temporal, en las que no sabes si vas a trabajar todos los días del mes o ninguno, genera estrés entre los trabajadores.

#### **4.4 ESTRÉS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Las mujeres, sociológicamente, siempre han trabajado, otra cosa es que hayan sido remuneradas por ello.

El estrés y el estrés laboral no afecta de la misma manera a hombres y a mujeres. El sistema social en el que vivimos está calificado por género, estas diferencias hacen que los niveles de estrés entre ambos sexos sean significativas.

Desde tiempos inmemorables existen estereotipos de género y a través de ellos las personas dependiendo de nuestro sexo constituimos nuestra identidad. Debido a estos estereotipos que seguimos arrastrando hoy en día, las mujeres se llevan el mayor peso en tareas domésticas y en el cuidado de los hijos y se da por hecho que ellas son las que lo tienen que hacer, en la actualidad apenas existen hombres que trabajen fuera de casa, hagan las tareas domésticas, cuiden a los hijos, ayuden a los deberes y acompañen a las actividades extraescolares, sin embargo, la mayoría de las mujeres que son madres desempeñan todas estas funciones.

Se puede decir que los estereotipos generales masculinos son: ambiciosos, competitivos, fuertes, autosuficientes, líder e independiente. Podemos decir que los estereotipos generales de las mujeres son: tierna, comprensiva, sensible, tímida y amable.

Todos y cada uno de los procesos de socialización no los hacemos igual las mujeres que los hombres. Dentro del proceso de socialización existe una dimensión que influye de manera muy significativa en la conformación de la identidad femenina y masculina de las personas dentro de una sociedad: el género, el cual define el papel que las mujeres y los hombres en la sociedad, proceso que se concreta en una serie de normas que son transmitidas a los nuevos miembros para que las interioricen, asimilen y pasen a formar parte del conjunto de sus valores y creencias. Es un proceso mediante el cual el individuo adquiere la cultura de una comunidad y se convierte en un miembro de la misma (Lucas Marín, 1986).

A partir de estos roles y estereotipos socialmente aceptados se desencadena la manera de socializar y hacer frente a las situaciones de la vida diaria y laboral.

Desde que nacemos nos condicionan por ser niños o niñas, está bastante mal visto que los niños jueguen con muñecas y que las niñas jueguen con balones.

En la etapa escolar en el momento del recreo los patios españoles destinan prácticamente el espacio a pistas de fútbol y baloncesto, generalmente a estos deportes juegan los niños, por tanto, las niñas asocian desde bien pequeñas que su papel es apartarse para que los niños puedan jugar. Esto se traduce en que vivimos en una cultura que suele beneficiar a los hombres. Las mujeres interiorizamos esto y no solo en la etapa infantil, en la etapa laboral las mujeres sentimos que los hombres tienen su espacio y nosotras no podemos entrometernos.

De manera general, cuando una pareja decide tener un hijo, la mujer es la que suele renunciar a su vida anterior para dedicarse al cuidado de estos, no es común que el hombre desempeñe este papel, lo que esto supone un gran estrés para la mujer porque no se la deja parar.

Bien es cierto que tradicionalmente, el hombre ha ejercido un papel en la familia de ser los que llevan el sustento económico familiar, por otro lado, las mujeres eran las encargadas de realizar las tareas del hogar y el cuidado de las personas dependientes de la familia, ya fuesen niños o personas mayores. Hoy en día muchas mujeres tienen trabajos remunerados y dentro de los hogares se dividen las tareas domésticas.

Hace años en nuestro país estaba muy mal visto que las mujeres trabajasen fuera del hogar, ya que, sino descuidaban el cuidado del hogar y no atendían como se merecían a sus maridos y a sus hijos.

En la actualidad hay culturas en nuestro país que las mujeres siguen con el papel de esposas y madres.

Según datos del INE, consultados en mayo de 2021 la tasa de empleo femenina era de un 53.73% lo que supone el máximo histórico de nuestro país.

El estrés afecta más a las mujeres que a los hombres, ya que, las mujeres se encargan más de las tareas domésticas y del cuidado de la familia que los hombres y por ello, trabajan fuera y dentro de casa. Cada vez los hombres se ocupan más de estas tareas, pero el mayor peso lo llevan ellas.

Como consecuencia a esto, las mujeres sufren más estrés laboral que los hombres, ya que, tienen mucha más acumulación de trabajo. También las mujeres tienen la presión continua de superar desigualdades de género, han de demostrar que son igual o mejores que los hombres a la hora de realizar sus tareas laborales etc.

Esta situación se ha agravado como consecuencia del Covid-19, un gran número de mujeres trabajan en los sectores de hostelería, pequeño comercio no esencial... Por ello han sido muchas las que perdieron su trabajo durante el estado de alarma. También las medidas adoptadas para frenar los contagios han incrementado el estrés en el colectivo femenino, ya que las mujeres que son madres han tenido que desempeñar tareas de cuidado de sus hijos y ayudar a las tareas escolares que estos tenían.

Farré, L (2021) Trabajo Remunerado y no remunerado: La pandemia acentúa el fenómeno de la doble jornada entre las mujeres. Expresa que durante la pandemia de la Covid-19 afectó negativamente a la igualdad de género. Las mujeres tenían un mayor peso laboral en sectores de interacción social como en la restauración que fueron los más afectados por las restricciones.

Farre, L (2021) en su estudio analizó el impacto del aumento de horas las tareas en los hogares españoles durante el estado de alarma. De ese estudio concluyó que antes de la pandemia la jornada laboral total de las mujeres incluyendo el trabajo remunerado y no remunerado era 10 horas más larga que la de los hombres. Los hombres destinaban 37 horas de trabajo remunerado mientras que las mujeres dedicaban 24 horas. En el trabajo no remunerado los hombres invertían 26 horas y las mujeres 48. Con la llegada de la pandemia el aumento de las horas al trabajo no remunerado de las mujeres aumento de manera mucho más notoria que en los hombres.

Las medidas tomadas en la actualidad por los gobiernos no son las correctas para fomentar una flexibilidad laboral y para promover la igualdad de género tanto dentro como fuera del hogar.

#### **4.5 EL ESTRÉS DESDE LA PERSPECTIVA DEMOGRÁFICA**

Los factores de residencia de las personas son determinantes a la hora de tener estrés, ya que este estímulo no afecta en la vida diaria.

Existen encuestas en nuestro país que nos dicen que los trabajadores más estresados están en las grandes urbes como Madrid y Barcelona, esto es porque en las ciudades grandes existen más estresores, como por ejemplo (atascos, exceso de iluminación, exceso de ruidos), la gente va con más prisa y tienen tendencias más agresivas, además la actitud de la gente es mucho más competitiva.

Por ello cada vez más empresas hacen terapias a las zonas rurales, para que sus trabajadores, se liberen del estrés y vean los problemas desde la distancia.

La pandemia ha hecho que se incremente el teletrabajo y gracias a esto muchos trabajadores que cuentan dicha posibilidad, han cambiado su lugar de residencia y se han desplazado a las zonas rurales. La mayoría de estas personas dicen que cambian su residencia en las grandes urbes, porque el nivel de vida en las zonas rurales es mucho más tranquilo y el ambiente es mucho más cercano.

Bien es cierto, que también existe estrés en las zonas rurales, en la actualidad muchos de los trabajadores en las zonas rurales son pequeños autónomos y estos viven constantemente en una incertidumbre, cuentan con menos soportes que los trabajadores asalariados y esto hace que sus niveles de estrés aumenten.

En las zonas rurales el sector predominante es el sector primario, trabajan muchas horas al día, prácticamente todos los días del año y les genera estrés, además la climatología. Este sector podemos decir que a lo largo de la historia ha sido un sector masculinizado, ellos eran dueños de las explotaciones, pero las mujeres siempre trabajaron en este sector, pero en la sombra.

También a este colectivo les afecta negativamente el no contar con los servicios necesarios, como centros de salud cercanos, supermercados, colegios...

Se puede decir que cada lugar tiene sus ventajas y sus inconvenientes

## 4.6 MÉTODOS PARA REDUCIR Y PREVENIR EL ESTRÉS LABORAL

En la actualidad existe un gran abanico de estrategias para reducir el estrés, (Martínez, C, 2020)

Individuales:

- Afrontamiento basado en los problemas
- Gestionar el tiempo
- Reducir la implicación con el trabajo
- Asertividad
- Proposición de objetivos fáciles de conseguir
- Practicar deporte

Grupales:

- Apoyo social
- Buen clima de grupo

Organizacionales

- Programas de socialización anticipatoria
- Evaluación y retroinformación
- Rediseño y reestructuración del puesto de trabajo

Estrategias socioculturales

- Cambios políticos
- Cambios económicos
- Cambios socioculturales

Existen varios métodos para reducir el estrés.

Uno de los métodos más conocidos para prevenir el estrés es el Mindfulness, consiste en una técnica mental antigua de la psicología budista.

Para que se formule y se lleve a cabo mindfulness deben existir dos premisas. La primera es ser consciente de lo que pasando en el presente y, la segunda es saber la manera de cómo vivir esas experiencias en el presente (González, 2014).

El mindfulness es un tipo de meditación con muchos beneficios. Kabat-Zinn es uno de los autores que empezó a observar el mindfulness como un tipo de medida y método psicoterapéutico para intentar algunos de los conflictos y malestares de las personas en el día a día (González, 2014). Algunos de los beneficios que cita este autor sobre el mindfulness son:

Nos ayuda a vivir en paz con la inevitabilidad del cambio, nos ayuda a concentrarnos en lo que verdaderamente importa, nuestro cerebro se ejercita y envejece menos, se utiliza en psicoterapia como tratamiento contra el estrés, ansiedad y depresión, nuestro cuerpo mejora su capacidad inmunológica, se mejora la capacidad para afrontar actividades y cometidos, ayuda a aliviar dolores óseo-musculares crónicos, nos ayuda a sintonizar con el mundo interpersonal y nos ayuda a potenciar nuestro desarrollo psicológico personal (González, 2014, pp. 12-14).

Otro método para paliar el estrés dentro de las empresas son las escapadas al campo o a la montaña, que los trabajadores cambien de aires y salgan de la rutina diaria hace que se reduzca la posibilidad de sufrir estrés.

El contacto con animales o los deportes de mucha adrenalina también ayudan a reducirlo.

## 5. BURNOUT

### 5.1 Concepto.

Se puede definir el Burnout como el síndrome psicológico que da respuesta a los estresores interpersonales crónicos en el trabajo.

Las personas trabajadoras que sufren este síndrome presentan síntomas parecidos, la mayoría de ellas se sienten sobre exigidas en su lugar de trabajo y no cuentan ni recursos suficientes ni energía.

El burnout o estrés laboral asistencial según Moreno, Oliver y Aragoneses (1991, p. 271) “hace alusión a una clase de estrés laboral, ocasionado especialmente en aquellas profesiones en las que existe contacto directo con las personas usuarias. Más concretamente, podemos hablar de profesiones que prestan ayudas tales como: Médicos, enfermeras, maestros, policías...”

La OMS describe al Burnout como “un agotamiento físico y mental debido al estrés crónico asociado con el trabajo y el desempleo”

En nuestro país el burnout no ha estado considerada enfermedad laboral hasta el uno de enero de 2022.

Sin embargo, la jurisprudencia años anteriores reconoció el síndrome como accidente de trabajo. Algunas de ellas son:

- TSJ de Castilla y León de Burgos, Sala de lo Social, Sentencia 235/2021 de 26 May. 2021, Rec 216/2021
- TSJ de Andalucía nº1683/2017, Sala de lo Social, Sección 1. Rec 1607/2016 de 1 de junio de 2017

La palabra Burnout se traduce al castellano como estar quemado, esto surge cuando el estrés se cronifica y depende en gran medida de la personalidad de cada persona. Bien es cierto, que a algunos trabajadores les afecta más el estrés que a otras. Los estudios han demostrado que los trabajadores más afectados son los que trabajan con personas, los que tienen que resolver problemas, o los que tienen que gestionar demandas emocionales como; profesores, psicólogos, médicos...

El psicólogo Freudenberger, fue quien se dio cuenta del síndrome de Burnout, ya que, él lo experimentó. El autor explica que el Burnout es el deterioro en la atención profesional en público y en privado.



Maslach 1976 explica el Burnout como la situación de los trabajadores de “quemarse”. Esto lleva consigo para el trabajador: el agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.

## **5.2 DIFERENCIA ENTRE ESTRÉS Y BURNOUT**

El Burnout aparece en los individuos cuando las estrategias para evitar el estrés fallan. Este término engloba tres cosas: el agotamiento emocional, la depresión y la falta de realización en el puesto de trabajo.

Aunque pueda parecer lo mismo el Burnout y el estrés laboral cuentan con diferencias. El Burnout solo tiene efectos negativos, el síndrome surge cuando el estrés laboral se cronifica, es decir, cuando existe una gran sobrecarga laboral, escasea el personal, la falta de autonomía, las relaciones interpersonales son tensas y conflictivas y además se prolongan en el tiempo y cuando las personas sienten que les falta apoyo.

## **5.3 EVOLUCIÓN Y SÍNTOMAS**

El burnout evoluciona en los trabajadores a diferentes niveles: podemos decir que, en cuatro niveles leve, moderado, grave y extremo. (M Carlin 2010)

El nivel más bajo es el leve, los trabajadores suelen estar insatisfechos en su lugar de trabajo y sufren un cansancio y agotamiento crónico. Cuentan con síntomas psicósomáticos, como el dolor de cabeza, estómago o espalda. El rendimiento de los trabajadores que lo sufre suele ser más bajo y su carácter cambia de manera notoria.

El siguiente nivel es el moderado. Los trabajadores sufren de manera más prolongada los síntomas del nivel anterior además de que se automedican, cuentan con problemas de sueño y necesitan medicación para ello, no se concentran, son pesimistas y tienen problemas en las relaciones interpersonales.

El tercer nivel es el grave, se repiten los síntomas anteriores además de la disminución de la autoestima del trabajador, aumenta el consumo de alcohol y psicofármacos.

El cuarto y último nivel es el extremo, los trabajadores sienten que no sirven para desempeñar su trabajo, se sienten que no sirven para nada, aumenta el

absentismo en el lugar de trabajo, se aíslan de su entorno y se incrementa el riesgo de suicidio.

El Burnout cuenta con una serie de síntomas:

1. Físicos: Fátiga crónica, trastornos gastrointestinales, aumento o pérdida de peso, cefaleas...
2. Cognitivo-Afectivos: aislamiento, incapacidad de concentración, pesimismo, irritabilidad...
3. Conductuales: abuso de estupefacientes, violencia y absentismo.

El Burnout tiene consecuencias para los trabajadores afectados por el síndrome como a la propia organización para la que trabajan.

Para los trabajadores:

- Problemas emocionales: muchos de ellos están alienados, sufren impotencia y se sienten solos.
- Problemas conductuales: aumenta su agresividad, enfados frecuentes, están mucho más irritados, se suelen aislar.
- Actitudinales: están apáticos, hostiles y no verbalizan.
- Psicósomáticos: suelen sufrir de hipertensión, catarros frecuentes, dolores cervicales, de espalda y de cabeza, sufren también de fatiga.

El burnout también tiene consecuencias para las empresas.

- La satisfacción laboral baja de manera muy notoria
- Aumenta el absentismo laboral, lo que produce pérdidas cuantiosas para estas.
- Se propensa el abandono del puesto de trabajo
- La calidad del servicio se deteriora.

Es cierto que hay trabajos que son más vulnerables a la hora de sufrir este síntoma, como son, por ejemplo, las profesiones con contacto personal, la educación, la sanidad...

## 5.4 PREVENCIÓN DE BURNOUT

Las medidas preventivas del burnout están estrechamente relacionadas con las que se llevan a cabo en el estrés.

(Morín, 2014, p 39) Las estrategias de intervención según el foco de acción pueden dividirse en tres categorías: estrategias individuales, grupales y organizacionales.

Individuales:

- Mejorar la asertividad
- Mejora de la gestión del tiempo
- Evitar un exceso de implicación en el trabajo
- Proposición de objetivos factibles para poder conseguirlos
- Afrontar los problemas

Grupales:

- Mejorar el ambiente laboral
- Mejorar el apoyo social en el lugar de trabajo
- Mejorar el clima del grupo

La organización:

- Evaluar y retroinformar
- Rediseño de puestos y reestructurarlos
- Programas de socialización de los miembros de la organización
- Convivencias

Podemos decir que el Burnout tiene una serie de consecuencias, para las personas que lo sufren, no solo laborales sino también, personales y familiares.

En el ámbito laboral los individuos que lo sufren no participan en la mejora de la organización, se instaura en ellos un sentimiento de pasotismo, la organización les deja de preocupar y apenas realizan sus funciones.

En cuanto a los problemas personales, las personas que lo sufren cuentan con más trastornos depresivos, abuso de estupefacientes y conductas suicidas

En el ámbito familiar, estas personas se aíslan y como consecuencia de esto pueden llegar a perder el apoyo que la familia les brinda.

Ante cualquiera de estos síntomas se debería de atajar el problema lo antes posible, para que esto no llegase a más.

Las empresas deben contar con un plan de prevención para que las consecuencias no sean graves, por ello el departamento de recursos humanos de las empresas tienen que incrementar las acciones de prevención. Algunas de ellas pueden ser:

- Delimitar la vida laboral con la personal, se han de cumplir los horarios y no deberían llevarse trabajo para casa, tienen que disfrutar de su trabajo.
- Controlar el descanso y que este sea efectivo, no enviar correos ni tareas cuando los trabajadores estén de vacaciones.

## **5.5 BURNOUT DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

El burnout no afecta de la misma manera a los hombres que a las mujeres, un estudio de “Women in the workplace 2021” de McKinsey y LeanIn, dice que las mujeres sufren en la actualidad más burnout que en el año 2020 y la brecha entre hombres y mujeres se ha duplicado.

Estudios recientes concluyen que ocho de cada diez mujeres sufren el síndrome burnout, mientras que siete de cada diez varones lo sufren. El estudio fue hecho por el portal de empleos Bumerán en colaboración con GROW 2021.

El estudio indica que el síndrome afecta más al colectivo femenino, ya que ellas desempeñan muchas más tareas domésticas y el cuidado de menores o mayores de la familia. Esto tiene como consecuencia que aumente la carga de tareas diarias para ellas, bien es cierto, que esto se incrementó durante la pandemia y en la actualidad por la gran incertidumbre laboral que existe.

Las mujeres normalmente llevan mucha más carga en el hogar, cuentan con menos horas de descanso diario, ya que, muchas de ellas se encargan de la totalidad de las tareas, como consecuencia de ello, disminuye su productividad y se incrementa el deterioro de su salud.

Los estereotipos siguen existiendo, las mujeres trabajadoras tienen que lidiar con que sus compañeros en el trabajo las vean menos comprometidas, mientras que en el ámbito familiar las vean con poco compromiso a la hora de atender a su familia.

El colectivo femenino también es más propenso a sufrir el síndrome, ya que ellas desarrollan trabajos más repetitivos y monótonos además cuentan con peores condiciones, más precariedad y además tienen que seguir su jornada laboral en el hogar.

Como se ha dicho anteriormente los trabajos que mayor índice del síndrome Burnout son los trabajos relacionados con el cuidado de las personas como puede ser la enfermería, la educación que son trabajos en los que la mayoría de los trabajadores son mujeres.

## **6. ACOSO LABORAL O MOBBING**

### **6.1 CONCEPTO**

La palabra mobbing es de origen anglosajón, porque deriva de la palabra to mob, también tiene origen latino “mobile vulgus” que tiene por significado: un grupo de personas se dedican a actividades ilícitas o violentas. Mob tiene por significado muchedumbre.

En castellano la palabra acoso significa perseguir a una persona o animal sin darle tregua, tiene también el significado de molestar o agobiar.

Heinz Leyman (1996) define mobbing como “Un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas con el objetivo de hacerle el vacío.”

Hirigoyen, M, F, 1999 (p 43 y 44) define mobbing como “ acoso en el lugar de trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo”

Según un estudio de la Asociación contra el Acoso Psicológico y Moral en el Trabajo (2017), el 15% de los trabajadores en España sufre acoso laboral o “mobbing”. Entre el año 2009 y 2014 en nuestro país se incrementó el acoso laboral en un 40%. Las mujeres son las más afectadas.

## 6.2 TIPOS

García- Allén,J (2016) Existen tres tipos de acoso laboral:

- **Descendente:** Es el tipo de mobbing más común. El acosador es el superior jerárquico y el acosado el inferior. La persona que está por encima en la pirámide jerárquica desprecia, humilla al inferior para destruirle psicológicamente. De esta manera el acosador destaca frente al resto, se hace respetar, fuerza el abandono voluntario de la organización del acosado y como consecuencia se reduce el coste de despido.
- **Horizontal:** El acosador y el acosado están en la misma posición jerárquica dentro de la organización. Está caracterizado por problemas personales entre ambos, diferencias por sexo o edad o que el acosado no sigue las normas del grupo mayoritario. Puede darse de manera grupal un grupo de compañeros acose a uno, en el grupo siempre habrá un líder que se cubrirá detrás del grupo.
- **Ascendente:** Es el tipo de mobbing menos común. El acosador está en una posición jerárquica inferior al acosado. Es el tipo de acoso menos común. Normalmente se da cuando el superior jerárquico es nuevo en la empresa y los subordinados no están de acuerdo con las medidas adoptadas por el o cuando se da la promoción interna dentro de la empresa.

### **6.3 AGENTES INTERVINIENTES EN EL ACOSO LABORAL**

Cuando sucede el acoso laboral intervienen, los acosadores, las víctimas, los compañeros de trabajo y las organizaciones. (Martínez, M,2020)

#### **6.3.1 Perfil de la víctima**

No hay un perfil psicológico claro de la víctima, pero si existen una serie de características habituales.

- Suelen ser personas envidiadas
- Están bien valoradas en su puesto de trabajo
- Vulnerables
- Responsables
- Generosas
- Disciplinadas
- Independientes
- Reactivas al autoritarismo
- Popular entre sus compañeros
- Cooperativas y trabajan bien en equipo

La victima normalmente cumple con características que el acosador desea y no puede tener, por esa rabia interna el acosador quiere destruir a este tipo de personas.

Las personas acosadas normalmente cuentan con una serie de síntomas desencadenados del acoso sufrido.

A nivel psicológico:

- Depresión
- Trastornos de sueño
- Agotamiento
- Ansiedad
- Suicidio

A nivel físico:

- Apatía
- Aumento del cansancio
- Cefaleas y dolores estomacales

A nivel social:

- Conductas agresivas con su entorno más próximo



- Irritabilidad en las relaciones

A nivel laboral

- Aumenta el absentismo
- Competitividad nociva
- Distorsión del prestigio de la organización

### **6.3.2 Perfil de acosador**

Los acosadores pueden ser activos o pasivos dependiendo si ejecutan ellos o no el acoso.

Al igual que en las víctimas no hay un perfil psicológico claro para los acosadores, pero suelen ser:

- Arrogantes,
- Envidiosas
- Egoístas

Todos ellos cuentan con un claro objetivo que es el de destruir a sus víctimas. Intentan reducir las comunicaciones de la víctima con otros compañeros e impiden que la mantenga su reputación tanto personal como laboral.

### **6.3.3 Compañeros**

Normalmente el resto de los compañeros que no son ni víctimas ni acosadores, no suelen salir en defensa de las víctimas por miedo a ser los siguientes acosados, en la mayoría de los casos no denuncian estas situaciones de acoso.

### **6.3.4 Las organizaciones**

Las organizaciones suelen causar de manera indirecta este acoso, ya que intentan que todos los trabajadores sean extremadamente competitivos, no cuentan con mecanismos para evitar esta serie de problemas y no suelen tener una buena cultura organizativa.

## **6.4 FASES**

### **6.4.1 Fase de falsa seducción**

Es la fase en la que el acosador crea una relación de “amistad” con el futuro acosado, el acosador se gana su confianza, para poder sacarle la información que le conviene, normalmente sobre su vida personal, para poder hacerle el mayor daño posible.

Los acosadores durante la relación de amistad se muestran amables, afectuosas, incluso solidarias. Sus “amigos” le ven como una persona bondadosa y por tanto acaban confiando en ella.

Se puede decir que la mayoría de los acosadores son cobardes, no quieren enfrentarse a personas que puedan ganarles la batalla, por ello estudian bien a las víctimas.

### **6.4.2 Fase de manipulación o maltrato psicológico**

En esta segunda fase los acosadores empiezan a atacar a las víctimas, observan y analizan que los acosados no pueden defenderse. Las menosprecian, se burlan de ellas y las intentan hacer lo más débiles posible.

En esta fase inicia los ataques sobre la víctima, con ataques verbales, amenazas... Empieza a intentar su objetivo destruirla.

### **6.4.3 Fase de acoso psicológico mayor**

La fase más grave, si la víctima no ha puesto resistencia y no ha cogido la baja o no ha abandonado su puesto de trabajo, puede llegar a producirse más violencia verbal e incluso física.

## **6.5 PREVENCIÓN EL ACOSO LABORAL O MOBBING**

Las organizaciones deberían tener un plan de prevención primario, antes de que la situación de acoso se origine. En este plan de prevención se ha de estudiar al colectivo que tiene más posibilidades de sufrir el acoso. Para ello se Cassitto y Al. (2003) sugieren métodos:

- Informar y educar en relación con el mobbing y sus consecuencias
- Proporcionar guías
- Un código ético
- Los contratos

Cuando el acoso se está produciendo, las organizaciones deberán tener un segundo plan de intervención en el que normalmente se externaliza a empresas especializadas en resolución de conflictos, con el fin de eliminar los casos y sus posibles consecuencias.

Si finalmente los planes de prevención anteriores no han funcionado y los casos de acoso van a mayores las empresas deberán tener un tercer plan de prevención, en el que se deberá de contar con personal especializado y con sesiones en grupo.

El mobbing puede reducirse de manera notoria con terapias comunes, deportes en grupo, excursiones, programas de tolerancia...

## 6.6 ACOSO LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El acoso laboral se incrementa en el sector femenino en mayor medida, las mujeres tradicionalmente se han visto menospreciadas, tenían que obedecer a los hombres y dependían de ellos. Esta tradición sigue existiendo hoy en día, por ello la actitud y la forma de actuar de la sociedad.

Las mujeres han sido y están consideradas en nuestra cultura patriarcal como el sexo débil y por ello sufren diferentes tipos de acoso, ya sea sexual, en el trabajo...

Con la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo supuso grandes desafíos, los hombres empezaban a contar con competencia a la hora de encontrar o mantener su puesto de trabajo.

La mayor parte de las mujeres trabajadoras en nuestro país realizan trabajos precarios, con poca seguridad laboral, salarios bajos, esto no quiere decir que su cualificación sea inferior a la de los hombres.

En la actualidad en la mayoría de los sectores los empresarios prefieren contratar a hombres que mujeres, por la simple razón de que son mujeres. También es cierto que existen sectores en los que se contratan más mujeres, pero son minoría.

Las mujeres sufren más mobbing que los hombres porque normalmente los hombres solo sufren acoso laboral por parte de sus compañeros varones, sin embargo, las mujeres lo sufren tanto por parte del sector masculino como por el femenino.

Otra de las razones por las que las mujeres sufren más este tipo de acoso es que son el sexo minoritario en las empresas y no cuentan con el respaldo del grupo mayoritario.

Por el tipo de sociedad patriarcal que tenemos, muchas veces los hombres utilizan el mobbing como forma de control hacia las mujeres y para poder sentirse superiores.

## **7. CONCLUSIONES**

El estrés, el burnout y el acoso laboral se han incrementado en los últimos años. Esto es debido a que ya muchas de las personas que sufren estos problemas, lo denuncian. En el pasado las personas afectadas lo sentían como vergüenza y no querían exteriorizarlo, más concretamente en el caso del acoso, ya se laboral, sexual o en el colegio.

Socialmente necesitamos un cambio para atajar problemas como el burnout o el acoso laboral especialmente en las mujeres, el colectivo sigue arrastrando estereotipos, la visión de la sociedad como si fuese el sexo débil, la doble jornada hacen que se incremente en este colectivo de manera más notoria.

Desde los gobiernos se deberían de tomar medidas efectivas, una flexibilidad real y unos buenos planes de conciliación.

Es cierto que, muchas multinacionales en nuestro país toman medidas de manera voluntaria, para intentar disminuir los problemas del estrés, el burnout o el acoso, en las pequeñas y medianas empresas que son la mayoría en nuestro país estos temas están más abandonados y no se toman las medidas necesarias.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

MINISTERIO DE TRABAJO: ¿Qué es la salud laboral?  
<https://saludlaboralydiscapacidad.org/salud-laboral/que-es/>

PÉREZ JÁUREGUI, M.I (2000). Cuando el estrés se llama Burnout (Quemarse en el trabajo): Causas y estrategias de afrontamiento.

Gorrín R. (2017) Las fases del mobbing o acoso laboral

PIÑUEL I MOBBING. (2001)“Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo” Editorial Sal Terrae,D.L. Santander.

REDACCIÓN CEPYME NEWS. Estrés Laboral  
<https://cepymenews.es/espana-es-el-pais-europeo-con-mas-estres-laboral/>

García Colmenares, P. (2016) Historia de la marginación y desigualdad en el trabajo de las mujeres en la España Contemporánea.

Farré L. (2021) Trabajo remunerado y no remunerado: La pandemia acentúa el fenómeno de la doble jornada entre las mujeres.

CAMACHO GUZMÁN, Z. (2015). El mobbing puede llevar a la víctima al aislamiento y suicidio  
[http://opinion.com.bo/opinion/informe\\_especial/2015/0816/suplementos.php?id=7004](http://opinion.com.bo/opinion/informe_especial/2015/0816/suplementos.php?id=7004)

GARCÍA DIEZ, A. (2015). El acoso laboral causa un 77% de bajas médicas en las víctimas y el abandono en el empleo. Palencia.  
<https://www.elnortedecastilla.es/palencia/201502/23/acoso-laboral-causa-casi-20150223112007.html>

SEGURA R.M Y PÉREZ I (2016) Impacto diferencial del estrés entre hombres y mujeres: una aproximación desde el género.

Brito, G. (2011). Programa de reducción del estrés basado en la atención plena (Mindfulness)

LEYMANN H.(2009) El contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo.

Leymann, H. (1996) European Journal of Work and Organizational Psychology “Contenido y desarrollo del Acoso Grupal/moral (“Mobbing”) en el Trabajo, Universidad de Umea (Suecia).

LAZARUS, R.S. Y FOLKMAN, S. (1986). Estrés y procesos cognitivos.

OLMEDO, M. (2010) Estrés laboral: breve revisión teórica y algunas pautas de intervención.

Dema V. (2021). Burnout: por qué las mujeres están más agotadas que los hombres. <https://www.lanacion.com.ar/revista-ohlala/burnout-por-que-las-mujeres-estan-mas-quemadas-que-los-hombres-nid23122021/>

MANEIRO VÁZQUEZ, Y. Y MIRANDA BOTO, J.M. (2011). las obligaciones de la empresa en materia de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo: Los protocolos antiacoso.

LOBATO X. (2007) Las mujeres son más propensas a “quemarse” en el trabajo.  
[https://elpais.com/economia/2007/08/16/actualidad/1187249576\\_850215.html](https://elpais.com/economia/2007/08/16/actualidad/1187249576_850215.html)

CALERO N. (2022) Las mujeres sufren más burnout que los hombres.  
<https://www.linkedin.com/pulse/las-mujeres-sufren-más-burnout-que-los-hombres-natalia-calero-sánchez/?originalSubdomain=es>

SANDÍN, B. (2009) El estrés. En A. Belloch, B. Sandín y F. Ramos (Eds.), *Manual de psicología. Edición revisada. Volumen II.* (pp. 4-36). Madrid: McGraw-Hill.

BUENDÍA, J. Y RAMOS, F. (2001): *Empleo, Estrés y Salud*. Madrid: Pirámide.

GÓMEZ C.(2010) “El *mobbing* laboral desde una perspectiva de género en Argentina”. Cuartas Jornadas de Jóvenes Investigadores UNT - CONICET.

PIÑUEL Y ZABALA, IÑAKI (2001).*Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Editorial Sal Terrae.

OVEJERO BERNAL, A. (2006) “Psicología Social en un mundo global: cómo hacer frente al estrés y al *mobbing*” , Editorial Biblioteca Nueva, Madrid.

OVEJERO BERNAL, A. (2004) “Globalización, sociedad y escuela: cómo hacer frente a los principales problemas actuales desde la psicología social crítica” Secretariado de publicaciones e intercambio editorial Universidad de Valladolid.

Luna SOTO, M. (2009) *Estrés, Burnout y *mobbing* ¿enfermedades laborales emergentes?*

SCHENQUERMAN, N. “Acoso Laboral (*Mobbing*) y Trastorno de Estrés Postraumático Fuertes Rocañin, J.C. (2004) “Acoso Laboral... ¡*Mobbing*! Psicoterrorismo en el trabajo”Editorial Aran

Shapir H (2020) *Eutress vis Distress: Positive & Negative Types os Stress*. Chossing Therapy <https://www.choosingtherapy.com/eutress-vs-distress/>

ALON, T., M. DOEPKE, J. OLMSTEAD-RUMSEY y M. TERTILT (2020): «This time it’s different: The role of women’s employment in a pandemic recession», National Bureau of Economic Research,

LEYMANN, H.(1996), *Mobbing. La persecution au travail*.

HIRIGOYEN, M.F(1999): *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*.



