

Estrés relacionado con el trabajo y sintomatología mental en personas trabajadoras: Un análisis de género.

Work-related stress and mental symptoms in working people: A gender analysis.

M. Pilar Matud ¹, Ligia Sánchez-Tovar ², D. Estefanía Hernández-Lorenzo ³
& David Cobos-Sanchiz ⁴

Resumen

El objetivo fue analizar el estrés laboral de mujeres y hombres con empleo y categorías laborales y demográficas similares, estudiando su asociación con la sintomatología mental. Estudio exploratorio-descriptivo y transversal con una muestra de conveniencia formada por 2643 personas con empleo y edades entre 18 y 64 años de las cuales el 54.3% son hombres y el 45.7% mujeres. Todas fueron evaluadas mediante cinco autoinformes y una hoja de recogida de datos sociodemográficos y de usos del tiempo. Resultados: El 67.5% de los hombres y el 66.5% de las mujeres tuvo algún tipo de estrés relacionado con el trabajo, no existiendo diferencias entre mujeres y hombres en ninguna de las medidas de estrés laboral, en insatisfacción con el rol laboral, ni en la asociación entre el estrés laboral y la sintomatología mental, asociación que era muy baja en mujeres y en hombres. Las mujeres tenían más estrés crónico no laboral y mayores contrariedades diarias que los hombres, además de mayor sintomatología mental de ansiedad, depresión grave, somática y de disfunción social. Asimismo, dedicaban más tiempo a las tareas domésticas y de cuidado y menos al ocio y a las actividades físico-deportivas que los hombres. Conclusiones: los resultados evidenciaron que el rol laboral no supone amenazas específicas para la salud mental de las mujeres con empleo, aunque sí parecen suponerlas su mayor dedicación a las tareas domésticas y de cuidado. Los resultados del presente trabajo son relevantes para el diseño de políticas y programas destinados a fomentar la salud de la ciudadanía y al logro de mayor igualdad de género.

Palabras clave: estrés, género, salud mental, equilibrio entre vida personal y laboral.

Abstract

The objective was to analyze work stress in women and men with similar occupation and demographic categories, studying its association with mental symptomatology. Exploratory-descriptive and cross-sectional study with a convenience sample of 2643 employed persons aged 18 to 64 years, 54.3% of whom were men and 45.7% women. All were assessed by five self-reports and a socio-demographic and time-use data collection sheet. Results: 67.5% of the men and 66.5% of the women had some type of work-related stress. There were no differences between women and men in any of the measures of work stress, in dissatisfaction with the work role, or in the association between work stress and mental symptomatology, association that was very low in both women and men. Women had more chronic non-work stress and greater daily hassles than men, as well as greater symptomatology of anxiety, severe depression, somatic and social dysfunction. In addition, they spent more time on housework and caregiving and less time on leisure and physical-sports activities than men. Conclusions: the results show that the work role does not pose specific threats to the mental health of working women, although their greater dedication to domestic and caregiving tasks does seem to do so. The results of this study are relevant for the design of policies and programs aimed at promoting the health of citizens and achieving greater gender equality.

Keywords: stress, gender, mental health, work-life balance.

Fecha de recepción: 15-01-2023

Fecha de aceptación: 30-02-2023

¹PhD Psicología. Facultad de Psicología y Logopedia, Universidad de La Laguna. Tenerife, España. Email: pmatud@ull.edu.es

²Doctora en Sociología del Trabajo. Centro de Estudios en Salud de los Trabajadores. Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad de Carabobo. Sede Aragua, Venezuela. Email: lsanchez@uc.edu.ve

³Trabajadora Social. Departamento de Psicología Clínica, Psicobiología y Metodología. Universidad de La Laguna. Tenerife, España. Email: dhernanl@ull.edu.es

⁴Licenciado en Filosofía y Ciencias de la Educación. Doctor en Filosofía y Ciencias de la Educación. Departamento de Educación y Psicología Social, Universidad Pablo de Olavide. Sevilla, España. Email: dcobos@upo.es

Introducción

El estrés ha sido considerado como la epidemia del siglo XXI y se ha reconocido que sus efectos en la salud emocional y física “pueden ser devastadores” (Fink, 2016, p. 3). El estrés relacionado con el trabajo está entre los principales estresores personales y en Europa es el segundo problema de salud más frecuente en el trabajo, tras los trastornos musculoesqueléticos (Marcatto et al., 2022), existiendo evidencia de que ha aumentado desde 1995 (Rigó et al., 2021). El estrés causa graves problemas de salud y genera importantes costos para las empresas y los sistemas de cuidado de la salud (Reif et al., 2021), suponiendo una importante carga económica para la sociedad (véase revisión de Hassard et al., 2018). Y tales problemas parece que van a ir en aumento dado que los cambios recientes en los mercados laborales parecen haber hecho que tener estrés sea más frecuente que antes (Väänänen & Varje, 2019). Reif et al. (2021), afirman que, dados los retos que plantea la digitalización, con estresores asociados como el uso intensivo de las tecnologías de la información y de la comunicación, que pueden generar telepresión o ansiedad digital y poner a las personas en un estado de alerta constante, y la globalización en el mundo moderno del trabajo, la salud, el bienestar y el rendimiento son de gran importancia para los individuos, las organizaciones y la sociedad.

Pese a que el estrés, y sus efectos en la salud física y mental, ha sido investigado desde hace décadas, no hay una definición única de estrés tratándose de un término que tiene muchos sentidos y que refiere a las condiciones o sucesos que acontecen, a la reacción de la persona ante esas situaciones, o a las interacciones entre la persona y la situación (Bliese et al., 2017). En esta última conceptualización el estrés es más considerado como un proceso mediante el cual los sucesos ambientales inician una serie de reacciones fisiológicas y cognitivas que terminan afectando al bienestar (Ganster & Rosen, 2013). En investigación se suele diferenciar entre: 1) Estresores, que se refiere a las condiciones o los sucesos que causan las reacciones de estrés. Pueden tener su origen en la propia persona (por

ejemplo, baja resiliencia o esfuerzo constante por tener control), en las condiciones laborales físicas o sociales, o en sus interacciones (la organización, las tareas, los roles, la no adecuación entre dos roles, el contexto donde se da la conducta), o en el contexto cultural más amplio (Reif et al., 2021). 2) Estrés percibido, que se refiere a las percepciones individuales, a las expectativas y a las interpretaciones de los estresores. 3) Tensiones (*strains* en inglés), que son las consecuencias psicológicas, fisiológicas y conductuales y puede incluir respuestas tan diversas como ansiedad, enfermedad, y absentismo laboral (Griffin & Clarke, 2011). Existe evidencia de que el estrés genera reacciones a corto plazo y también tiene consecuencias a largo plazo y se manifiestan a nivel fisiológico, en los pensamientos, en los sentimientos y también en las conductas de las personas (Reif et al., 2021).

Los modelos psicológicos del estrés, generalmente, asumen que la tensión surge de una discrepancia o falta de correspondencia entre las características de las personas, tales como sus necesidades, valores, capacidades o esfuerzo y las características o requerimientos de la situación (Reif et al., 2021). Tal y como plantean estas autoras, los estresores no siempre generan estrés de forma automática ya que pueden ser interpretados de forma diferente por las personas. El modelo transaccional del estrés (Lazarus & Folkman, 1984) enfatiza la interacción continua entre la persona y el medio, considerando que los efectos de los estresores solo se manifiestan cuando las personas los valoran como amenazantes y no tienen suficientes recursos para hacer frente a la situación. Plantean que, cuando una persona se encuentra ante una situación estresante, evalúa dicha situación, valora la importancia que tiene para ella y lo que puede hacer para afrontar tal situación. Además, las personas también se diferencian en los recursos con los que cuentan para hacer frente al estrés y tales recursos pueden surgir, además de la propia persona, del medio social, de las características del trabajo, de la organización y de las circunstancias culturales (Reif et al., 2021).

Aunque existe evidencia de que pueden tener consecuencias a corto, medio y largo plazo,

se ha considerado que las tensiones laborales (*workstrain*) se refieren a la respuesta aguda del individuo, fisiológica, psicológica o conductual, a los estresores laborales y han sido definidas como “aquellos síntomas relativamente inmediatos (segundos a horas) que ocurren como respuesta a los estresores que caracterizan el estado de estrés” que pueden ser graves pero que, usualmente, disminuyen después de la recuperación (Dollard et al., 2019, p. 4).

Se ha planteado que la recuperación del estrés relacionado con el trabajo, que es concebido como un proceso opuesto al proceso del estrés, tiene lugar durante el tiempo fuera del trabajo, siendo un tiempo importante para reducir los efectos negativos del estrés. Se considera que, normalmente, dicha recuperación tiene lugar durante las tardes y los fines de semana y puede ser incompleta si la exposición a los estresores es demasiado intensa o frecuente o si las personas, por ejemplo, siguen pensando en el trabajo durante los fines de semana (Dollard et al., 2019). Según McEwen (2016), el cerebro es central en el estrés y la adaptación ya que percibe lo que es amenazante y determina las respuestas fisiológicas y conductuales. El cerebro regula el cuerpo a través de los sistemas neuroendocrino, autonómico, inmune y metabólico y, aunque las respuestas iniciales a los estresores promueven la adaptación, puede haber cambios acumulativos como consecuencia del estrés crónico y de las conductas poco saludables que pueden llevar a la enfermedad. La recuperación se ha considerado un mecanismo explicativo de la relación entre las reacciones agudas de estrés y los problemas de salud crónicos (Geurts & Sonnentag, 2006).

Aunque son muchas las investigaciones realizadas sobre el estrés laboral y la salud y el bienestar, la mayor parte de estudios se han centrado en el análisis de las variables laborales y/o organizacionales sin tener en cuenta que la persona, además de estrés laboral, puede tener otros tipos de estrés que pueden impedir o limitar la recuperación del estrés, y/o aumentar sus efectos negativos lo que parece suceder, al menos, en las mujeres donde se ha encontrado que las que tienen alto estrés laboral y alto estrés familiar tienen tasas

mucho más altas de ideación suicida (Lin et al., 2020). Otra limitación importante de los estudios anteriores es que gran parte no han tenido en cuenta el género, pese a existir evidencia de su relevancia en el trabajo (véase revisión de Cifre et al., 2015). Según la Organización Mundial de la Salud (2022), el género se refiere a las características de las mujeres, los hombres, las chicas y los chicos que son construidas socialmente e incluye normas, conductas y roles asociados con ser una mujer, un hombre, una chica o un chico, así como las relaciones entre ellos/as. También reconoce que el género es jerárquico y produce desigualdades que se relacionan con otras desigualdades sociales y económicas. Tal y como plantea Risman (2018) el género es algo más que una identidad personal, siendo una estructura social que tiene consecuencias para la persona, creando “yoes” diferenciados, las interacciones interpersonales y las instituciones y organizaciones sociales, donde aún pueden encontrarse diferencias en los derechos y responsabilidades de mujeres y hombres. Y la desigualdad de género es producida, mantenida, y reproducida en cada nivel (individual, interaccional e institucional) (Risman & Davis, 2013). Los roles de género suponen muchas demandas para las mujeres y para los hombres que afectan a su vida laboral y familiar y las organizaciones, como entidades socialmente construidas, refuerzan las distinciones de los roles de género (Nelson & Burke, 2002).

La división de roles entre mujeres y hombres, y de roles familiares y laborales, ha sido justificada tanto desde las teorías funcionalistas, que afirmaban que el funcionamiento familiar se optimizaba cuando los hombres se dedicaban al empleo y las mujeres se ocupaban del trabajo doméstico; como desde las teorías psicoanalíticas, que consideraban que la identidad masculina y femenina era diferente; como desde el evolucionismo, quienes postulan la existencia de diferencias entre mujeres y hombres múltiples y “naturales”. Desde estas teorías se planeaba la existencia de grandes diferencias de género en personalidad, capacidades, y conducta social que justificaban la segregación de género en la división del trabajo en la familia y en el área laboral (Barnett & Hyde, 2001). Además, como señalan

dichas autoras, se asumía que los roles asociados con el hogar (esposa, madre y ama de casa) eran “naturales” en la mujer, por lo que no le causaban estrés, mientras que el empleo se veía como un rol añadido en el caso de las mujeres casadas, o un rol sustituto en las solteras, por lo que sí podría generarles estrés. Y los conceptos de sobrecarga de rol y conflicto de rol se utilizaron para analizar las complicaciones que el empleo puede causar a las mujeres casadas o madres, pero se ignoraban los conflictos inherentes a los roles familiares.

Pese a los avances de las últimas décadas, entre las que destaca la incorporación de las mujeres al área laboral, aún siguen persistiendo una serie de mitos y estereotipos que tratan de justificar y naturalizar las diferencias entre mujeres y hombres en los roles familiares y laborales. Al igual que sucede en otras áreas de la psicología, existen una serie de mitos muy perdurables sobre género y trabajo, entre los que destacan: 1) el ama de casa feliz; 2) el marido “ganador de pan”; 3) la madre es la progenitora natural; 4) niños y niñas deben ser cuidados/as en su casa por sus madres; 5) los límites entre el trabajo y la familia son menos claros para las madres que para los padres; 6) la conciliación familiar-laboral son cuestiones “de mujeres”; 7) las mujeres son tratadas de forma igualitaria en el trabajo (Barnett et al., 2018).

Las investigaciones en estrés laboral han evidenciado que hombres y mujeres están expuestos de forma similar a estresores como sobrecarga laboral, ambigüedad de rol, o falta de seguridad en el trabajo. Pero las mujeres están más expuestas a otros estresores laborales como acoso sexual, discriminación sexista y a estrés derivado de ocupar puestos más bajos en la jerarquía laboral, con mayores demandas y menor control, así como salarios más bajos (Nelson & Burke, 2002). Además, las mujeres pueden sentirse especialmente atrapadas en situaciones organizacionales caracterizadas por conflictos de rol y oportunidades limitadas de progresar en su carrera laboral (Cocchiara, 2017).

Otra cuestión importante en la relevancia del género en el proceso estrés-salud es que, pese al importante incremento de las mujeres en el

mercado laboral que ha tenido lugar en la mayoría de países durante las últimas décadas, tal aumento no ha estado acompañado de una disminución de sus responsabilidades tradicionales en la familia y el hogar (Lundberg, 1996), existiendo evidencia de que las mujeres dedican más tiempo que los hombres a las tareas domésticas y de cuidado (véase revisiones de Lachance-Grzela & Bouchard, 2010 y de Ervin et al., 2022) las cuales les pueden generar también estrés disponiendo, además, de menos tiempo para recuperarse de la respuesta fisiológica de estrés y generando más riesgos para su salud.

De hecho, se ha encontrado que, cuando tienen un mismo nivel ocupacional, mujeres y hombres responden de forma similar al estrés, apareciendo las diferencias de género fuera del trabajo, donde se ha observado que el nivel de estrés de las mujeres se mantiene elevado tras el trabajo mientras que el de los hombres parece disminuir al final del día laboral (Lundberg, 2005).

Y en la revisión sistemática de Ervin et al. (2022), donde se incluían estudios realizados en diversos países sobre las diferencias de género en la asociación entre el trabajo doméstico y/o de cuidado con la salud en personas adultas con empleo, se encontró que el trabajo doméstico y de cuidado se asociaba de forma negativa con la salud mental de las mujeres, efectos que eran menos aparentes en los hombres.

El objetivo general del presente trabajo es analizar el estrés laboral de mujeres y hombres, estudiando su asociación con la sintomatología mental. Tal análisis se realizará siguiendo una perspectiva de género en la que, además de comparar los datos de mujeres y hombres, se presentarán todos los datos desagregados por género.

Dado que existe evidencia de que el género es también estructural, se controlará que mujeres y hombres tengan empleo y no se diferencien en la categoría profesional, así como que sean similares en edad, estado civil y número de hijos/as. También se analizará el estrés no laboral y los principales usos del tiempo de mujeres y hombres.

Materiales y métodos

Se realizó un estudio exploratorio-descriptivo y transversal con una muestra de conveniencia formada por 2643 personas de la población general española, de las cuales el 54.3% ($n = 1436$) son hombres y el 45.7% ($n = 1207$) mujeres. Sus edades están comprendidas entre 18 y 64 años, siendo la edad media 35.98 y la desviación estándar (D.E.) 10.88. Dado que se pretendía analizar la relevancia del género en el estrés laboral se controló que todas las personas tuviesen empleo cuando fueron entrevistadas y que no se diferenciaban mujeres y hombres en profesión ni tampoco en otras variables que fuesen relevantes en el estrés, como puede ser la edad, el número de hijos/as o el estado civil.

Participantes

En la Tabla 1 se presentan las principales características sociodemográficas de la muestra.

Como puede observarse, había diversidad en la profesión, si bien era algo más común que tuviesen trabajos de tipo manual, lo que se daba en prácticamente el 40% de la muestra; empleo de tipo no manual tenía el 35.7% de la muestra y casi la cuarta parte (el 23.6%) eran profesionales, categoría que en el presente trabajo se aplica exclusivamente a los empleos para los cuales es imprescindible tener titulación universitaria tales como, por ejemplo, abogado/a o médico/a. Como puede observarse, no había diferencias estadísticamente significativas entre mujeres y hombres en profesión. También había diversidad en el nivel de estudios, si bien lo menos frecuente es que únicamente tuviesen estudios básicos, lo que se daba en el 26.1% de los hombres y el 28.6% de las mujeres; estudios medios tenía el 39.8% de los hombres y el 33.9% de las mujeres; y estudios universitarios el 34.1% de los hombres y el 37.5% de las mujeres, diferencias en porcentajes que eran estadísticamente significativas.

Tabla 1. Características sociodemográficas de mujeres y hombres

	Hombres ($n = 1436$)		Mujeres ($n = 1207$)		χ^2
	n	%	n	%	
Profesión					
Trabajo manual	589	41.0	485	40.2	1.14
Trabajo no manual	519	36.2	425	35.2	
Profesional	328	22.8	297	24.6	
Nivel de estudios					
Básicos	375	26.1	343	28.6	9.76**
Medios	571	39.8	406	33.9	
Universitarios	490	34.1	450	37.5	
Sin dato			8		
Estado civil					
Soltero/a	638	44.5	507	42.1	7.02
Casado/a	721	50.4	612	50.8	
Separado/a o divorciado/a	70	4.9	78	6.5	
Viudo/a	3	0.2	8	0.7	
Sin dato	6		2		
	<i>Media</i>	<i>D.E.</i>	<i>Media</i>	<i>D.E.</i>	<i>t</i>
Edad	36.15	11.02	35.77	10.71	0.90
Número de hijos/as	0.84	1.08	0.83	1.04	0.31

n = número de personas, % = Porcentaje, D.E. = Desviación Estándar, χ^2 = Chi-cuadrado de Pearson, t = t de Student. ** $p < 0.01$

Fuente: Datos de la Investigación (2022)

Prácticamente la mitad de la muestra estaba casado/a o convivía con su pareja, el 43.4% estaba soltero/a, el 5.6% se había separado o divorciado y el 0.4% había enviudado. No había diferencias estadísticamente significativas entre mujeres y hombres en el estado civil, ni tampoco las había en la edad ni en el número de hijos/as. El 54.6% de la muestra no tenía hijos/as, el 23.4% tenía dos, el 15.4% uno/a y eran minoría (el 6.6%) quienes tenían tres o más hijos/as.

Instrumentos

Cuestionario de Eventos Vitales (Matud, 2008). Incluye 27 ítems que evalúan la presencia de sucesos potencialmente estresantes y/o cambios durante el año anterior ocurridos en diversos ámbitos: laboral, de relaciones de pareja y familiares, enfermedad grave o muerte de familiares o seres queridos, economía y victimización por violencia. Los cambios y/o sucesos estresantes en el ámbito laboral que incluye el cuestionario son los siguientes: 1) cambios en las condiciones laborales, 2) comenzar un nuevo empleo, 3) cambio de empleo, 4) pérdida de empleo, 5) acoso laboral.

Cuestionario de Estrés Crónico (Matud, 1998). Cuestionario de respuesta abierta en el que se pide a las personas que digan los problemas y amenazas más importantes que tienen en la actualidad, calificando su importancia desde 1 (poco importante) hasta 3 (muy importante).

Este cuestionario permite un análisis cuantitativo, en base a la suma de las puntuaciones en importancia de los problemas y amenazas citadas, y cualitativo, que se realiza mediante el análisis categorial de cada respuesta dada. Para dicho análisis se utiliza un código elaborado y validado en base a las respuestas obtenidas en investigaciones previas, donde se ha establecido la existencia de 11 categorías generales, una de las cuales es la laboral. El análisis de la fiabilidad intercodificadores en el estudio de validación se hizo mediante Kappa de Cohen, encontrándose que los índices de acuerdo eran muy buenos para las categorías generales, donde el índice de Kappa osciló entre 0.83 y 0.92.

Cuestionario de Contrariedades Diarias (Matud, 1998). Instrumento de respuesta abierta que trata de evaluar las contrariedades diarias, o estrés diario de baja intensidad. Para ello se pregunta a la persona por las situaciones y actividades diarias que le molestan pero que tienen que realizar, pidiéndoles que valoren la intensidad de la molestia en una escala que va desde 1 (poca molestia) a 3 (le molestan mucho).

Este cuestionario permite un análisis cuantitativo, en base a la suma de las puntuaciones en la intensidad de la molestia citada, y cualitativo, que se realiza mediante el análisis categorial de cada respuesta dada, análisis para el cual el código de categorías es el mismo que para el estrés crónico.

Insatisfacción con el rol laboral. La insatisfacción con el rol laboral se evaluó mediante el Cuestionario de Satisfacción con el Rol (Matud, 2016). Es una prueba de respuesta abierta en la que se plantean las 5 cuestiones acerca de si la persona le gusta su rol laboral; si hubiera preferido otro; si está pensando en cambiar, en qué medida le genera sensación de plenitud y si su trabajo le hace sentirse bien consigo mismo/a.

En el presente trabajo las respuestas a cada una de las preguntas se analizan mediante un código cuya puntuación está adjudicada de modo que evalúe la insatisfacción con el rol laboral, siendo la consistencia interna de los 5 ítems (alpha de Cronbach) 0.75.

Cuestionario de Salud General de GoldbergGHQ-28 (Goldberg & Hillier, 1979). Está formado por 28 ítems que se estructuran en cuatro escalas, cada una formada por 8 ítems, que evalúan sintomatología de tipo somático, de ansiedad e insomnio, de disfunción social y de depresión grave. En la muestra del presente trabajo la consistencia interna para cada una de las escalas fue, respectivamente, 0.84, 0.89, 0.74 y 0.89.

Cuestionario de recogida de datos sociodemográficos y de usos del tiempo. Se trata de una hoja donde, además de recoger los datos sociodemográficos, se pregunta a la persona por el

tiempo diario dedicado a las tareas domésticas, cuidado de hijos/as, cuidado de familiares mayores o enfermos/as, mantenimiento del hogar, estudiar, salir con amigos/as, hacer aquellas actividades que desea hacer y que disfruta haciendo, dormir por la noche, a la siesta y a descansar. Además, se le pregunta por el tiempo semanal dedicado al ejercicio físico.

Procedimiento

Todas las personas que participaron en la investigación fueron voluntarias y no recibieron compensación económica por su participación. El acceso a la muestra fue a través de centros laborales y de la red social de alumnado psicología y de sociología con formación en el pase de pruebas, quiénes recibieron créditos de curso por su participación.

Las pruebas fueron autocumplimentadas de forma individual en formato papel tras obtenerse el consentimiento informado. El presente estudio se inserta dentro de una investigación sobre género y bienestar y fue informado positivamente por el Comité de Ética de la Investigación y Bienestar Animal de la Universidad de La Laguna (número de aprobación del estudio 2015-0170).

Los criterios de inclusión de participantes para el presente trabajo fueron: 1) edad entre 18 y 64 años; 2) estar trabajando cuando se realizó el pase de pruebas; 3) características laborales y demográficas similares en mujeres y en hombres. Todos los análisis de datos fueron realizados con el paquete estadístico SPSS 22.0.

Resultados

En la Tabla 2, se presenta el estrés laboral y no laboral de mujeres y hombres. Los datos presentados en primer lugar corresponden a la evaluación de los sucesos y cambios laborales experimentados durante el año anterior.

Como puede observarse, lo más frecuente fue el cambio en las condiciones laborales que se dio en el 32.4% de los hombres y el 30.2% de las mujeres, diferencias que no eran estadísticamente

significativas. Le seguían en frecuencia el haber empezado un nuevo empleo durante el año anterior, lo cual fue más frecuente en las mujeres (24.6%) que en los hombres (21.1%), diferencias que eran estadísticamente significativas ($p < 0.05$).

El suceso que le seguía en frecuencia era el cambio de empleo durante el año anterior, de lo que informó el 19.3% de las mujeres y el 17.6% de los hombres, diferencias que no eran estadísticamente significativas. Era menos frecuente que hubiesen perdido el empleo durante el año anterior, lo que se dio en el 8.4% de los hombres y en el 8.3% de las mujeres, y que hubiesen sufrido acoso laboral, lo que se dio en el 2.8% de mujeres y de hombres.

Al analizar el número de personas que habían experimentado al menos un suceso o cambio de tipo laboral se encontró que ello sucedía en el 45.9% de los hombres y el 46.9% de las mujeres, diferencias que no eran estadísticamente significativas.

Tampoco había diferencias estadísticamente significativas en el número de sucesos experimentados, informando prácticamente la cuarta parte (el 25.9%) de mujeres y hombres que habían experimentado un suceso durante el año anterior, el 8.3% experimentó dos, el 7.5% tres, el 4.4% cuatro y el 0.2% cinco.

Asimismo, no hubo diferencias entre mujeres y hombres en las puntuaciones medias en insatisfacción con el rol laboral ni en el número de sucesos y cambios laborales y no laborales experimentados durante el año anterior. Aunque tampoco hubo diferencias entre mujeres y hombres en estrés crónico de tipo laboral, sí las hubo en el estrés crónico no laboral con puntuaciones mayores en las mujeres que en los hombres.

Tampoco hubo diferencias entre mujeres y hombres en las contrariedades diarias de tipo laboral, pero sí las hubo en las contrariedades diarias relacionadas con actividades y cuestiones de tipo no laboral, puntuando más alto las mujeres que los hombres (véase Tabla 2).

Tabla 2. Estrés laboral y no laboral de mujeres y hombres

	Hombres		Mujeres		χ^2
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	
Cambio en las condiciones laborales durante el año anterior	461	32.4	361	30.2	1.47
Comenzar un nuevo empleo durante el año anterior	300	21.1	294	24.6	4.61*
Cambio de empleo durante el año anterior	250	17.6	231	19.3	1.33
Pérdida de empleo durante el año anterior	119	8.4	99	8.3	0.01
Acoso laboral durante el año anterior	40	2.8	34	2.8	0.00
Personas experimentando algún suceso laboral el año anterior	652	45.9	559	46.9	0.25
	<i>Media</i>	<i>D.E.</i>	<i>Media</i>	<i>D.E.</i>	<i>t</i>
Insatisfacción con el rol laboral	4.60	3.21	4.61	3.20	-0.09
Número total de sucesos y cambios laborales durante el año anterior	0.82	1.14	0.85	1.16	-0.68
Número total de sucesos y cambios NO laborales durante el año anterior	2.18	1.98	2.17	1.91	0.10
Estrés crónico laboral	1.03	1.52	0.99	1.52	0.62
Estrés crónico total	4.88	4.14	5.27	4.24	-2.32*
Contrariedades diarias de tipo laboral	0.61	1.23	0.63	1.28	-0.30
Total contrariedades diarias	4.23	3.66	5.29	4.13	-6.94***

n = número de personas, % = Porcentaje, D.E. = Desviación Estándar, χ^2 = Chi-cuadrado de Pearson, *t* = *t* de Student. **p*< 0.05, ****p*< 0.001

Fuente: Datos de la Investigación (2022)

En la Tabla 3, se muestran los resultados del análisis categorial de las respuestas de tipo cualitativo dadas ante el cuestionario de estrés crónico, las cuales están ordenadas de mayor a menor frecuencia.

Como puede observarse, el estrés crónico informado con mayor frecuencia por las personas participantes es el relativo a la economía, el cual afectó al 35% de los hombres y al 33.2% de las mujeres, diferencias que no eran estadísticamente significativas. Le seguía en frecuencia el estrés laboral, que fue informado por el 33.6% de los hombres y el al 32.3% de mujeres, diferencias que no eran estadísticamente significativas. Estrés crónico de tipo familiar fue informado por el 28.7% de las mujeres y el 24.3% de los hombres, diferencias que eran estadísticamente significativas. Estrés crónico relativo a insatisfacción consigo mismo/a (por ejemplo, sentirse fracasado/a, inseguridad,

complejos físicos...) fue citado por el 23.2% de los hombres y el 23.4% de las mujeres, diferencias que no eran estadísticamente significativas, y el estrés crónico generado por problemas de salud propio fue citado por el 21.3% de los hombres y el 23.8% de mujeres, diferencias que no eran estadísticamente significativas.

El estrés relativo a cuestiones amorosas, sexuales y/o de pareja fue citado por el 16.6% de los hombres y el 14.8% de las mujeres, diferencias que no eran estadísticamente significativas; enfermedad grave o muerte de personas queridas fue citado por el 16.1% de las mujeres y el 11.6% de los hombres, diferencias que eran estadísticamente significativas. Era mucho más infrecuente que citasen como estrés crónico cuestiones relativas a las relaciones sociales, que fue nombrado por el 7.2%, problemas de vivienda (3.3%), rutinas diarias (2.9%) y problemas de tipo legal, que solo afectó al 0.5% de la muestra. En

ninguna de estas cuatro categorías de estrés crónico entre mujeres y hombres. había diferencias estadísticamente significativas

Tabla 3. Análisis categorial del estrés crónico laboral y no laboral de mujeres y hombres

	Hombres		Mujeres		χ^2
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	
Economía	503	35.0	401	33.2	0.95
Laboral	483	33.6	390	32.3	0.52
Familia	349	24.3	346	28.7	6.44*
Sí-mismo/a	333	23.2	283	23.4	0.02
Problemas de salud	306	21.3	287	23.8	2.30
Amor/sexo/pareja	238	16.6	179	14.8	1.50
Enfermedad grave o muerte de personas queridas	167	11.6	194	16.1	10.98**
Social	97	6.8	92	7.6	0.74
Vivienda	49	3.4	38	3.1	0.14
Rutinas	46	3.2	30	2.5	1.21
Legal	8	0.6	4	0.3	0.74

n = número de personas, % = Porcentaje, χ^2 = Chi-cuadrado de Pearson, **p*< 0.05, ***p*< 0.01

Fuente: Datos de la Investigación (2022)

En la Tabla 4, se muestran los resultados del análisis categorial de las respuestas de tipo cualitativo dadas ante el cuestionario de contrariedades diarias, ordenadas de mayor a menor frecuencia.

Tabla 4. Análisis categorial de las contrariedades diarias laborales y no laborales de mujeres y hombres

	Hombres		Mujeres		χ^2
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	
Rutinas	753	52.4	773	64.0	36.20***
Sí-mismo/a	497	34.6	508	42.1	15.56***
Laboral	312	21.7	262	21.7	0.00
Social	192	13.4	183	15.2	1.73
Familia	72	5.0	78	6.5	2.57
Amor/sexo/pareja	46	3.2	36	3.0	0.11
Economía	38	2.6	21	1.7	2.47
Vivienda	5	0.3	5	0.4	0.08
Problemas de salud	29	2.0	21	1.7	0.28
Enfermedad grave o muerte de personas queridas	1	0.1	2	0.2	0.53
Legal	1	0.1	0	0.0	0.84

n = número de personas, % = Porcentaje, χ^2 = Chi-cuadrado de Pearson, ****p*< 0.001

Fuente: Datos de la Investigación (2022)

Como puede observarse, lo más común fueron las contrariedades diarias derivadas de las rutinas tales como, por ejemplo, tener que realizar las tareas domésticas, madrugar, el tráfico... que nombró el 64% de las mujeres y el 52.4% de los hombres, diferencias que eran estadísticamente

significativas. Contrariedades relativas a sí mismo/a fueron citadas por el 42.1% de las mujeres y el 34.6% de los hombres, diferencias que también eran estadísticamente significativas. Contrariedades diarias relativas al ámbito laboral tales como, por ejemplo, salir tarde del trabajo, trabajar por las tardes... fue informado por el 21.7% de mujeres y hombres. Contrariedades diarias relativas a las relaciones sociales fueron citadas por el 13.4% de los hombres y el 15.2% de las mujeres, diferencias que no eran estadísticamente significativas. Tampoco en el resto de categorías de contrariedades diarias, que eran mucho menos frecuentes, hubo diferencias estadísticamente significativas entre mujeres y hombres, tal y como puede observarse en la Tabla 4. Al analizar la frecuencia con que las personas expresaban cuestiones relativas al trabajo como estrés crónico y/o como contrariedades diarias se encontró que ello ocurría en el 45.5% de los hombres y en el 44.7% de las mujeres, diferencias que no eran estadísticamente significativas, $\chi^2(1, N = 2643) = 0.18, p = 0.67$.

En la Tabla 5, se muestran las puntuaciones medias y las comparaciones entre mujeres y hombres en el número de horas diarias dedicado a diversas actividades, así como el número de horas semanales dedicado a la realización de actividades físico-deportivas. Como puede observarse, en todas hay diferencias estadísticamente significativas entre mujeres y hombres, a excepción del tiempo diario dedicado al estudio. De dicha tabla destaca que las mujeres dedican cada día prácticamente el doble del tiempo que los hombres a las tareas domésticas, de cuidado de hijos/as y a tareas de mantenimiento del hogar y casi el triple de tiempo al cuidado de familiares mayores y/o enfermos/as. Además, informaban de dedicar 8 minutos más cada día a dormir por la noche que los hombres. Los hombres, respecto a las mujeres, dedicaban cada día más tiempo a hacer las actividades que desean y disfrutan haciendo, a salir con sus amigos/as, a descansar y a la siesta; además dedicaban más tiempo semanal a la práctica de actividades físico deportivas.

Tabla 5. *Tiempo diario promedio (en horas) dedicado por mujeres y hombres a diferentes actividades*

	Hombres		Mujeres		t
	Media	D.E.	Media	D.E.	
Tareas domésticas	1.10	1.02	2.18	1.64	-19.58***
Cuidado de hijos/as	1.06	2.58	2.12	4.18	-7.56***
Cuidado de familiares mayores y/o enfermos/as	0.13	0.89	0.37	1.73	-4.24***
Mantenimiento del hogar	0.49	0.65	0.94	1.30	-10.76***
Estudiar	0.65	1.32	0.73	1.53	-1.28
Salir con amigos/as	1.27	1.47	1.10	1.37	3.05**
Hacer lo que desea y disfruta haciendo	2.65	3.05	1.93	2.50	6.53***
Dormir por la noche	7.16	1.02	7.29	1.01	-3.23***
Siesta	0.34	0.56	0.25	0.49	4.26***
Descansar	0.84	1.16	0.66	0.94	4.42***
Práctica semanal de ejercicio físico (horas)	3.95	4.79	2.28	3.19	15.50***

D.E.= Desviación Estándar, t = t de Student. **p< 0.01, ***p< 0.001

Fuente: Datos de la Investigación (2022)

En la Tabla 6, se muestran las puntuaciones medias y las comparaciones entre mujeres y hombres en sintomatología mental. Como puede observarse, todas las diferencias son

estadísticamente significativas informando las mujeres de mayor sintomatología somática, de ansiedad e insomnio, de disfunción social y de depresión grave que los hombres.

Tabla 6: Puntuaciones medias y comparaciones entre mujeres y hombres en sintomatología mental

	Hombres		Mujeres		t
	Media	D.E.	Media	D.E.	
Síntomas somáticos	4.79	3.34	6.55	3.94	-12.21***
Ansiedad e insomnio	5.03	4.00	6.72	4.80	-9.59***
Disfunción social	6.73	2.09	7.10	2.28	-4.21***
Depresión grave	1.26	2.59	1.73	3.01	-4.25***

D.E.= Desviación Estándar, t = t de Student. ***p< 0.001

Fuente: Datos de la Investigación (2022)

En la Tabla 7 se muestran las correlaciones entre las distintas medidas de estrés con la sintomatología mental de mujeres y hombres. Como puede observarse, aunque la magnitud de las correlaciones es baja o muy baja, la mayoría de coeficientes son estadísticamente significativos y bastante similares en mujeres y hombres asociándose más estrés con mayor sintomatología. La mayor asociación se da entre el número total de sucesos y cambios de tipo no laboral con la sintomatología de ansiedad e insomnio ($r = 0.28$ en los hombres y $r = 0.29$ en las mujeres) y de depresión grave ($r = 0.24$ en los hombres y $r = 0.26$ en las mujeres). El estrés crónico laboral parece ser independiente de la sintomatología mental de las mujeres y, aunque correlaciona de forma significativa con la sintomatología de ansiedad e insomnio y de disfunción social de los hombres, la magnitud de la asociación es muy baja. Aunque la magnitud de la asociación es baja, las

contrariedades diarias de tipo laboral se asocian con la sintomatología mental de las mujeres y también con la de los hombres, a excepción de la de tipo depresivo; además la magnitud de la asociación con ansiedad e insomnio es más elevada en mujeres que en hombres. En mujeres y hombres, un mayor número de sucesos y cambios de tipo laboral se asocian también con mayor sintomatología mental, a excepción de con disfunción social. Aunque también la magnitud de la asociación es baja, la insatisfacción con el rol laboral es la variable de tipo laboral que más se asocia con la sintomatología mental de mujeres y hombres. Y también el estrés crónico total (es decir, el no laboral más el laboral) y las contrariedades diarias totales (las no laborales más las laborales) se asocian con mayor sintomatología mental de ansiedad e insomnio, somática, de depresión grave y de disfunción social.

Tabla 7. Correlaciones en mujeres y hombres del estrés laboral y no laboral con la sintomatología mental

	Hombres				Mujeres			
	S. somáticos	Ansiedad e insomnio	Disfunción social	Depresión grave	S. somáticos	Ansiedad e insomnio	Disfunción social	Depresión grave
Insatisfacción con el rol laboral	0.16***	0.15***	0.15***	0.17***	0.15***	0.18***	0.14***	0.16***
Número total sucesos y cambios laborales año anterior	0.08**	0.11***	-0.04	0.10***	0.10**	0.15***	0.02	0.11***
Número total de sucesos y cambios no laborales año anterior	0.21***	0.28***	0.09**	0.24***	0.23***	0.29***	0.13***	0.26***
Estrés crónico laboral	0.05	0.07*	0.06*	-0.03	0.00	0.03	0.02	0.01
Estrés crónico total	0.13***	0.18***	0.15***	0.12***	0.14***	0.19***	0.11***	0.16***
Contrariedades diarias de tipo laboral	0.10***	0.05*	0.07**	0.04	0.09**	0.12***	0.07*	0.10**
Total contrariedades diarias	0.14***	0.17***	0.08**	0.09**	0.14***	0.18***	0.10***	0.13***

*p< 0.05, **p< 0.01, ***p< 0.001

Fuente: Datos de la Investigación (2022)

Discusión

El presente trabajo tuvo como objetivo general el análisis de la relevancia del género en el estrés laboral analizando, además de la existencia de diferencias entre mujeres y hombres en distintos tipos de estrés relacionados con el trabajo, su asociación con la sintomatología mental.

Dado que existe evidencia de que el género tiene un importante componente estructural, se ha controlado que la muestra esté formada por mujeres y hombres con empleo y categorías profesionales similares, controlando también que fuesen similares en edad, estado civil y número de hijos/as.

Puesto que no parece posible separar los efectos fisiológicos del estrés laboral y del no laboral, y ambos parecen darse de forma combinada (Lin et al., 2020) se ha analizado también el estrés no laboral y cómo usan cada día su tiempo mujeres y hombres, ya que existe evidencia de que los efectos del estrés a nivel fisiológico implican una serie de procesos y cambios que, aunque son adaptativos a corto plazo, si el cambio es acumulativo pueden llevar a la enfermedad (McEwen, 2016) por lo que se ha reconocido que es importante que haya periodos de descanso para que pueda haber recuperación de los efectos fisiológicos del estrés.

Los resultados encontrados evidenciaron que el estrés relacionado con el trabajo era muy frecuente habiendo experimentado al menos un suceso y/o cambio laboral el 45.9% de hombres y el 46.9% de mujeres.

En el análisis del estrés crónico se evidenció que el de tipo laboral era el citado con mayor frecuencia tras la economía, siendo citado por la tercera parte de mujeres y de hombres; y cuando se analizaron las contrariedades diarias también se evidenció que las de tipo laboral estaban entre las tres más frecuentes, siendo citadas por el mismo porcentaje de mujeres que de hombres: el 21.7%. Teniendo en cuenta los tres tipos de estrés relacionado con el trabajo citados,

los resultados muestran que dicho estrés está presente en el 67.5% de los hombres y el 66.5% de las mujeres.

Estos resultados coinciden con los de estudios realizados en otros países donde se ha evidenciado que el estrés relacionado con el trabajo es una de las formas más comunes de estrés (American Psychological Association, 2017, 2020; Reif et al., 2021).

Pero no se dieron diferencias en función del género en estrés laboral ni en la insatisfacción con el rol laboral, resultados que también coinciden con los de trabajos anteriores donde se ha evidenciado que, si las condiciones laborales son similares en mujeres y hombres y son de rango elevado, mujeres y hombres no se diferencian en la valoración de sus trabajos como estimulantes y como un reto (Lundberg & Frankenhaeuser, 1999).

El análisis de la asociación entre el estrés relacionado con el trabajo y la sintomatología mental mostró que mayor estrés se asociaba con más sintomatología mental, aunque la asociación era muy baja y dependía del tipo de estrés laboral analizado y del tipo de sintomatología considerada.

En todo caso, destaca que las asociaciones entre el estrés relacionado con el trabajo y la sintomatología mental era muy similar en mujeres y en hombres. Estos resultados coinciden con los realizados en otros países donde se ha encontrado que las mujeres y los hombres que tienen el mismo nivel ocupacional responden de forma similar al estrés laboral (crfs. Lundberg, 2005).

Pero, aunque no había diferencias entre mujeres y hombres en estrés laboral ni en las asociaciones del estrés laboral con la sintomatología mental, sí las había en el resto de áreas evaluadas encontrándose que las mujeres, frente a los hombres, mostraban más estrés crónico total y más contrariedades diarias.

Además, también había diferencias en el tipo de estrés citado, siendo más común en las mujeres que en los hombres el estrés crónico

relativo a la familia y el relacionado con la enfermedad grave y/o la muerte de personas queridas, y en las contrariedades relacionadas con las rutinas diarias y con cuestiones relativas con la propia forma de ser y la imagen personal.

También en otros estudios con personas trabajadoras se ha encontrado que, aunque no hay diferencias entre mujeres y hombres en estrés laboral, sí las hay como consecuencia de las mayores responsabilidades de las mujeres relativas a la familia y el hogar (Lundberg & Frankenhaeuser, 1999).

Estos resultados van en contra de los estereotipos y normas de género que consideran que los roles familiares son “naturales” en las mujeres, por lo que no les generan estrés ni ponen en riesgo su salud, mientras que el trabajo es un rol “añadido” que sí podría generarles estrés (Barnett & Hyde, 2001) suponiendo evidencia empírica en contra de los mitos y estereotipos respecto al género y el trabajo que aún siguen tratando de justificar y naturalizar las diferencias entre mujeres y hombres en roles laborales y familiares (Barnett et al., 2018).

Conclusiones

Los resultados del presente trabajo mostraron que las mujeres, frente a los hombres, tenían más sintomatología somática, depresiva, de ansiedad y de disfunción social y dedicaban cada día mucho más tiempo a las tareas domésticas y de cuidado de hijos/as y familiares enfermos/as, y menos tiempo a salir con amigos/as, a sus actividades preferidas y a la actividad físico-deportiva.

Dado que las mujeres no tenían más estrés relacionado con el trabajo que los hombres, y la asociación entre dicho estrés y la sintomatología mental era muy similar en mujeres y en hombres, se puede deducir que la mayor sintomatología mental de las mujeres no parece derivarse de su empleo, sino que podría deberse a su mayor estrés no laboral y/o a su mayor dedicación de tiempo cada día a las tareas domésticas y de cuidado, así

como a la menor realización de actividad físico-deportiva.

Tomando en cuenta que todas las personas del presente trabajo tenían empleo, esta mayor dedicación de las mujeres a las tareas domésticas y de cuidado, así como el mayor estrés no laboral que se ha encontrado en las mujeres, posiblemente les dificulte la recuperación fisiológica generada por el estrés laboral produciéndoles, además, mayor activación fisiológica, lo que puede generarles cambios acumulativos que ponen en riesgo su salud, tal y como plantea McEwen (2016).

Se ha reconocido que, para la salud y la supervivencia, es necesario un balance entre la activación y el descanso y, aunque el cuerpo humano es bastante resistente a las demandas a corto plazo, a largo plazo es necesario tener periodos de recuperación, contribuyendo el ejercicio físico regular a tal recuperación y a un sistema de estrés más flexible (Lundberg, 2005). Además, en estudios realizados en diversas partes del mundo se ha evidenciado que en las mujeres con empleo las tareas domésticas y de cuidado se asocian con peor salud mental (Ervin et al., 2022).

Pero, aunque este estudio tiene una serie de aspectos destacables, como contar con una muestra grande de mujeres y hombres con características laborales y demográficas similares, y evaluar diferentes tipos de estrés laboral y no laboral, también tiene limitaciones entre las que se encuentran que es un estudio transversal, que la muestra no es aleatoria, que todas las personas participantes residían en España y que toda la información se ha obtenido mediante pruebas de autoinforme.

Aun así, los resultados encontrados amplían la evidencia de que el rol laboral no supone amenazas específicas para la salud mental de las mujeres con empleo, aunque sí parecen suponerlas su mayor dedicación a las tareas domésticas y de cuidado. Los resultados del presente trabajo son relevantes para el diseño de políticas y programas destinados a fomentar la salud de la ciudadanía y al logro de mayor igualdad de género.

Referencias Bibliográficas

- American Psychological Association (2017). *Stress in America: Coping with change*. American Psychological Association.
- American Psychological Association. (2020). *Stress in America 2020. Stress in the Time of COVID-19*. American Psychological Association.
- Barnett, R. C. & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family. An expansionist theory. *American Psychologist*, *56*(10), 781-796. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.10.781>
- Barnett, R. C., Brennan, R. T. & Lee, S. (2018). *The work-family interface*. En S. L. Cook, A. Rutherford, C. B Travis, J. W. White, W. S. Williams y K. F. Wyche (Eds.), *APA Handbook of the psychology of women: perspectives on women's private and public lives* (pp. 425-442). American Psychological Association.
- Bliese, P. D., Edwards, J. R., & Sonnentag, S. (2017). Stress and well-being at work: A century of empirical trends reflecting theoretical and societal influences. *Journal of Applied Psychology*, *102*(3), 389-402. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000109>
- Cifre, E., Vera, M. & Signani, F. (2015). Women and men at work: analyzing occupational stress and well-being from a gender perspective. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, *26*(2), 172-191. <https://www.redalyc.org/pdf/2332/233245621004.pdf>
- Cocchiara, F. K. (2017). Gender, workplace stress, and coping. En L. Cooper and J. C. Quick (Eds.), *The handbook of stress and health a guide to research and practice* (pp. 327-336). Wiley & Sons.
- Dollard, M. F., Dormann, C., & Idris, M. A. (Eds.) (2019). *Psychosocial safety climate. A new work stress theory*. Cham, Springer.
- Ervin, J., Taouk, Y., Alfonzo, L. F., Hewitt, B., & King, T. (2022). Gender differences in the association between unpaid labour and mental health in employed adults: a systematic review. *The Lancet. Public health*, *7*(9), e775-e786. [https://doi.org/10.1016/S2468-2667\(22\)00160-8](https://doi.org/10.1016/S2468-2667(22)00160-8)
- Fink, G. (2016). Stress, definitions, mechanisms, and effects outlined: lessons from anxiety. En G. Fink (Ed.), *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior* (pp. 3-11). Academic Press.
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, *39*(5), 1085-1122. <https://doi.org/10.1177/0149206313475815>
- Griffin, M. A., & Clarke, S. 2011. Stress and well-being at work. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 359-397). American Psychological Association.
- Geurts, S. A., & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, *32*(6), 482-492. <https://doi:10.5271/sjweh.1053>
- Goldberg, D. P., & Hillier, V. F. (1979). A scaled version of the General Health Questionnaire. *Psychological Medicine*, *9*(1), 139-145. <https://doi:10.1017/s0033291700021644>
- Hassard, J., Teoh, K. R. H., Visockaite, G., Dewe, P., & Cox, T. (2018). The cost of work-related stress to society: A systematic

- review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 1–17. [https://doi: 10.1037/ocp0000069](https://doi.org/10.1037/ocp0000069)
- Lachance-Grzela, M., & Bouchard, G. (2010). Why do women do the lion's share of housework? A decade of research. *Sex Roles: A Journal of Research*, 63(11-12), 767–780. <https://doi.org/10.1007/s11199-010-9797-z>
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Nueva York: Springer.
- Lin, W., Wang, H., Gong, L., Lai, G., Zhao, X., Ding, H., & Wang, Y. (2020). Work stress, family stress, and suicide ideation: A cross-sectional survey among working women in Shenzhen, China. *Journal of Affective Disorders*, 277, 747–754. doi: 10.1016/j.jad.2020.08.081
- Lundberg, U. (1996). The influence of paid and unpaid work on psychophysiological stress responses of men and women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(2) 117–130. doi: 10.1037//1076-8998.1.2.117
- Lundberg, U. (2005). Stress hormones in health and illness: the roles of work and gender. *Psycho neuro endocrinology*, 30(10), 1017–1021. doi: 10.1016/j.psyneuen.2005.03.014
- Lundberg, U., & Frankenhauser, M. (1999). Stress and workload of men and women in high ranking positions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(2). 142–151. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.2.142>
- Marcatto, F., Di Blas, L., Luis, O., Festa, S., & Ferrante, D. (2022). The Perceived Occupational Stress Scale: A brief tool for measuring workers' perceptions of stress at work. *European Journal of Psychological Assessment*, 38(4), 293–306. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000677>
- Matud, M. P. (1998). Investigación del Estrés y su Impacto en la Salud de la Mujer en Canarias [Proyecto de Investigación]. Instituto Canario de la Mujer.
- Matud, M. P. (2008). *Género, estrés y salud: un estudio de su interrelación y el papel de los medios de comunicación en la difusión de los roles tradicionales de género* (Referencia PSI2008-02543/PSIC) [Proyecto de Investigación]. Ministerio de Ciencia e Innovación de España. Subdirección General de Proyectos de Investigación.
- Matud, M. P. (2016). Evaluación de la satisfacción con el rol laboral de mujeres y hombres. *Salud de los Trabajadores*, 24(1), 16-26. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/saldetrab/>
- Nelson, D. L., & Burke, R. J. (2002). A framework for examining gender, work stress, and health. En D. L. Nelson & R. J. Burke (Eds.), *Gender, Work Stress and Health* (3-14). American Psychological Association.
- McEwen, B. S. (2016). Central role of the brain in stress and adaptation: allostasis, biological embedding, and cumulative change. En G. Fink (Ed.), *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior* (39-55). Academic Press.
- Organización mundial de la salud. (2022). *Gender and health*. Recuperado de https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1
- Reif, J. A. M., Spieß, E., & Pfaffinger, K. F. (2021). Dealing with stress in a modern work environment. Cham, Suiza: Springer.
- Rigó, M., Dragano, N., Wahrendorf, M., Siegrist, J., & Lunau, T. (2021). Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(3), 459–474. doi: 10.1007/s00420-020-01593-8

- Risman, B. J. (2018). *Where the millennials will take us: A new generation wrestles with the gender structure*. Oxford University Press.
- Risman, B. J. & Davis, J. (2013). From sex roles to gender structure. *Current Sociology Review*, 61(5-6), 733-755. <https://doi.org/10.1177/0011392113479315>
- Väänänen, A. & Varje, P. (2019). Epidemiological Transition and the Emergence of Mental Discomfort: The Case of Work Stress. En M. Lorient (Ed.), *Stress and Suffering at Work. The Role of Culture and Society* (pp. 37-57). Cham, Palgrave Macmillan.