



UNIVERSIDAD DE IBEROAMÉRICA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**Relación entre el estrés laboral y la salud mental en mujeres trabajadoras costarricenses
dentro del Gran Área Metropolitana**

Trabajo Final de Graduación bajo la modalidad de Tesis para optar el grado de Licenciatura en
Psicología

Yency Araya Lara

20210205

San José, Costa Rica

Agosto, 2025

Comité Examinador

Relación entre el estrés laboral y la salud mental en mujeres trabajadoras
costarricenses dentro del Gran Área Metropolitana

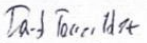
Trabajo Final de Graduación presentado en la Universidad de Iberoamérica en la
modalidad Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Psicología

Presentado por:

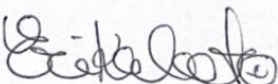
Yency Araya Lara 20210205

Aprobado por los siguientes miembros del Tribunal Examinador:


MSc. David Torres Fernández


Director del proyecto

Dra. Erika Coto Jiménez


Decana Facultad de Psicología

Lic. Rafael Román Quirós


Profesor (a) Invitado (a)

Dedicatoria

A mis padres, por ser mi principal apoyo desde el primer día de mi vida, por sostenerme con amor en cada paso que he dado y por estar a mi lado en los momentos buenos, en los difíciles y en aquellos en los que parecía imposible seguir adelante. Ustedes son mis más grandes ejemplos a seguir, mis pilares inquebrantables y las personas que me han enseñado el verdadero significado del esfuerzo, la honestidad y la perseverancia. De ustedes he heredado la fortaleza para levantarme ante cada caída y el coraje para enfrentar los desafíos con determinación. Los amo y reconozco que, sin su apoyo incondicional, su confianza en mí y sus sacrificios, jamás sería la persona que soy ni la que aspiro a llegar a ser.

A mi novio, mi compañero de vida y mi mayor sostén emocional. Gracias por ser mi refugio en los momentos más difíciles, por levantarme cada vez que he caído y recordarme que soy capaz de superar cualquier obstáculo. Tu amor incondicional, tu paciencia y tus palabras de aliento han sido mi fuerza cuando sentía que ya no podía más. Has sido el impulso que me motiva a seguir adelante y la voz que me recuerda que siempre puedo llegar más lejos. Gracias a ti, he aprendido a creer más en mí misma, a no rendirme y a encontrar el coraje para enfrentar cada desafío con valentía.

A mis hermanas, por estar siempre presentes en mi vida, dispuestas a tenderme una mano en cada momento en el que he necesitado ayuda o un consejo. Gracias por ser mi soporte incondicional en cada ámbito de mi vida, por animarme en los días difíciles y celebrar conmigo cada uno de mis logros.

A mi perrita hermosa, quien ha sido mi compañera incondicional desde el inicio de este camino y con quien hoy lo culmino. Su presencia constante, sus miradas llenas de ternura y la alegría que me da cada día han sido un refugio en los momentos de cansancio y estrés.

A mis amigas de la universidad, quienes se convirtieron en mi primer grupo de amigas y en un verdadero pilar en la etapa final de este recorrido académico. Con ustedes, los días en clases se hicieron más felices, más livianos y llenos de risas que se quedarán en mi memoria para siempre. He sentido su apoyo sincero, incluso sin la necesidad de palabras.

A la profesora Carol, una guía y una inspiración para mí. Con su forma única de enseñar, me hizo comprender tantas cosas con solo escucharla y me abrió los ojos a nuevas formas de ver el mundo. Gracias a su sabiduría, su paciencia y su manera de transmitir el conocimiento, entendí el verdadero valor de la justicia y aprendí de ella no solo como profesional, sino también como una persona admirable e íntegra.

Agradecimientos

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mis padres, quienes han sido mi mayor soporte a lo largo de mi vida y mi principal motivación para alcanzar cada meta. Han estado a mi lado en los momentos más difíciles y también en los más felices, brindándome siempre su amor, sus consejos y enseñanzas. Todo lo que llegaré a ser se los debo en gran parte a ustedes, y por eso les estaré eternamente agradecida.

A mi novio, gracias por ser mi refugio emocional y por impulsarme a seguir adelante. Tu apoyo incondicional me ayudó a superar cada una de las dificultades que surgieron durante esta investigación, y siempre estuviste a mi lado brindándome fuerza y ánimo.

Al profesor David, por estar siempre dispuesto a responder mis dudas y por su dedicación en cada explicación. Su apoyo fue esencial para que pudiera avanzar con confianza en este trabajo.

Al profesor Rafael, por su guía y acompañamiento en las partes más complejas de esta investigación. Su ayuda y compromiso fueron claves para lograr los mejores resultados posibles.

Finalmente, agradezco profundamente a la universidad, por haber sido el espacio donde crecí no solo en lo académico, sino también en lo personal. Cada experiencia y aprendizaje que viví aquí serán para siempre parte de mi historia y de mi desarrollo como profesional.

Índice

Capítulo I. Introducción	9
Introducción	9
Justificación	10
1. Capítulo II. Marco referencial	13
Antecedentes	13
Antecedentes nacionales	13
Antecedentes internacionales	16
Marco teórico	20
Introducción al estrés laboral	20
Impacto del estrés laboral en la salud mental	22
Factores de estrés laboral en mujeres trabajadoras	24
Discriminación de género en el ámbito laboral	26
2. Capítulo III. Problema	29
Problema	29
Objetivos	30
Objetivo general	30
Objetivos específicos	30
Hipótesis	30
3. Capítulo IV. Metodología	32
Diseño	32
Tipo de estudio	32
Participantes	33
Muestra	33
Criterios de inclusión y criterios de exclusión	33
Instrumentos	33
Instrumentos utilizados	33
Procedimiento	36
Proceso de recolección de datos	36
Procedimientos de análisis	36
Consideraciones éticas	37
4. Capítulo V. Resultados	38
Análisis de resultados	38
Descripción de la muestra	38
Confiabilidad	38
Descriptivos de escalas	38
Correlaciones	38

5. Capítulo VI. Discusión	40
Discusión de resultados	40
Limitaciones	43
Conclusiones	44
Recomendaciones	45
6. Referencias	47
7. Anexos	56

Resumen Ejecutivo

La presente tesis, titulada “*Relación entre el estrés laboral y la salud mental en mujeres trabajadoras costarricenses dentro del Gran Área Metropolitana*”, surge como respuesta a la creciente preocupación por el impacto que las demandas laborales, unidas a las desigualdades de género, tienen sobre el bienestar psicológico de las mujeres. La justificación del estudio radica en que, en el contexto costarricense, muchas trabajadoras enfrentan una doble carga: las exigencias del empleo y las responsabilidades domésticas y de cuidado, lo que incrementa su vulnerabilidad a niveles elevados de estrés, ansiedad, depresión y agotamiento emocional. Atender esta problemática resulta esencial no solo desde una perspectiva de salud pública, sino también para el desarrollo de entornos laborales sostenibles, inclusivos y productivos.

En cuanto a los antecedentes, investigaciones nacionales e internacionales han demostrado que las mujeres presentan mayores niveles de estrés que los hombres en contextos laborales, debido a factores como la brecha salarial, las oportunidades de ascenso limitadas, la violencia y discriminación de género, y la presión social por cumplir simultáneamente con roles productivos y reproductivos. Estos hallazgos han sido respaldados por estudios recientes en América Latina que señalan que el estrés crónico en mujeres trabajadoras no solo afecta la salud mental, sino que también repercute negativamente en la economía, la productividad y el clima organizacional.

El marco teórico de esta investigación se fundamenta en la comprensión del estrés laboral como un fenómeno que afecta tanto la salud física como psicológica de los trabajadores a lo largo de diversas etapas de la vida (Patlan, 2019). El estrés laboral se define como una respuesta física y emocional ante la percepción de que las exigencias del trabajo exceden las capacidades, recursos o necesidades del trabajador, generando un desequilibrio que puede manifestarse en síntomas de

ansiedad, depresión y agotamiento emocional (Acosta et al., 2019). Cuando esta exposición es prolongada, puede conducir al síndrome de burnout, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal (Acosta et al., 2019). Los factores que contribuyen al estrés en el ámbito laboral incluyen la alta carga de trabajo, la falta de control sobre las tareas, conflictos interpersonales y dificultades para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares, siendo el ambiente laboral un determinante clave del bienestar individual (Navines et al., 2016; Hernández, 2020). En el caso particular de las mujeres trabajadoras, factores adicionales como la doble jornada laboral, la distribución desigual de las tareas domésticas y la persistencia de brechas y discriminación de género incrementan los niveles de estrés, afectando su salud mental y su desempeño profesional (Saldaña et al., 2022; Ramos y Jordao, 2014). Esta situación contribuye a que el estrés laboral en mujeres sea una problemática compleja, influenciada por factores sociales, culturales y organizacionales que requieren un análisis integral desde la perspectiva de la salud ocupacional y la equidad de género.

Los objetivos de la investigación son: Analizar el papel de las experiencias discriminatorias en el trabajo en la salud mental y niveles de estrés de mujeres trabajadoras; Analizar la relación entre años de experiencia laboral y estrés laboral; y Analizar la relación entre la edad y los niveles de salud mental en mujeres trabajadoras costarricenses.

La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 150 mujeres trabajadoras de entre 20 y 63 años, residentes en la Gran Área Metropolitana. Se aplicaron tres instrumentos: el Cuestionario de Estrés Percibido (PSS), el General Health Questionnaire-28 (GHQ-28) y la Heterosexist Harassment, Rejection, and Discrimination Scale (HHRDS).

Los resultados muestran una correlación significativa y elevada entre el estrés laboral y la salud mental, así como una asociación relevante entre las experiencias de discriminación de género, el aumento del estrés y la disminución del bienestar psicológico. Se observó que las mujeres con mayor experiencia laboral reportan niveles más altos de discriminación, mientras que las más jóvenes tienden a presentar menor salud mental, posiblemente debido a la precariedad laboral y a las dificultades para conciliar vida profesional y personal en etapas tempranas de su trayectoria. También, se concluyó que las mujeres más jóvenes demostraron tener un menor bienestar psicológico.

En la discusión de los hallazgos, se evidencia que el estrés laboral en mujeres no es un fenómeno aislado, sino un reflejo de estructuras organizacionales y sociales que perpetúan desigualdades. La relación entre discriminación y salud mental confirma que los factores psicosociales vinculados al género son determinantes en el bienestar laboral. Estos resultados coinciden con estudios previos en Latinoamérica y fortalecen la necesidad de políticas organizacionales con perspectiva de género, que incluyan estrategias preventivas, programas de apoyo psicosocial y el fortalecimiento de redes de apoyo. Asimismo, se concluye que abordar el estrés laboral en mujeres no solo es una cuestión de justicia social, sino también una inversión en productividad, retención de talento y calidad de vida en el trabajo.

Capítulo I. Introducción

Introducción

En la actualidad, el estrés laboral constituye uno de los principales desafíos para la salud mental de la población trabajadora, siendo las mujeres particularmente vulnerables debido a la persistencia de desigualdades estructurales en el ámbito laboral y familiar. Las mujeres enfrentan una doble carga de trabajo que implica, por un lado, el cumplimiento de sus responsabilidades profesionales y, por otro, las tareas domésticas y de cuidado, las cuales continúan recayendo desproporcionadamente sobre ellas (Sriharan et al, 2020).

Diversos estudios han señalado que las mujeres presentan mayores niveles de estrés crónico, ansiedad y depresión en comparación con los hombres, debido a factores como la sobrecarga de roles, la precariedad laboral, la discriminación de género y las dificultades para conciliar la vida personal y profesional (Saldaña et al., 2022; World Health Organization [WHO], 2024). Este desequilibrio tiene consecuencias significativas para su bienestar emocional y físico, afectando además su desempeño laboral y su calidad de vida.

Según el informe mundial sobre salud mental en el trabajo de la WHO (2022), el 15% de los adultos en edad productiva presenta algún tipo de trastorno mental, siendo el estrés laboral un factor de riesgo determinante. Asimismo, los costos económicos asociados a la pérdida de productividad por trastornos como la depresión y la ansiedad ascienden a más de un billón de dólares anuales, lo que evidencia el impacto sistémico del problema.

Particularmente en sectores con alta demanda emocional y física, como el sanitario o el educativo, las mujeres han reportado mayores niveles de agotamiento emocional y burnout,

intensificados tras la pandemia por COVID-19 (Magaña et al., 2023; Moreno et al., 2023). Estos hallazgos refuerzan la necesidad de desarrollar políticas públicas y estrategias organizacionales orientadas a la prevención del estrés laboral desde un enfoque de género.

Justificación

En primera instancia, se busca analizar la relación entre el estrés laboral y la salud mental en mujeres trabajadoras en el ámbito global. Al analizar los factores psicosociales, se puede determinar si el estrés laboral influye de manera significativa en la salud mental de la población femenina en comparación con los varones.

Según Mur de Viu y Maqueda (2011), el ámbito laboral ocupa un lugar muy importante en la vida adulta de las personas, ya que no es solo un constructo social, sino que también constituye un pilar en la sociedad. El estrés laboral ha sido ampliamente estudiado en el ámbito de la salud ocupacional debido a su impacto en el bienestar de las personas trabajadoras y en la productividad de las organizaciones. En particular, las mujeres trabajadoras se identificaron como un grupo vulnerable a experimentar altos niveles de estrés en virtud de la carga de roles múltiples y de las desigualdades de género que aún persisten en el mercado laboral.

Según Saldaña *et al.* (2022), las mujeres presentan mayores niveles de estrés crónico en comparación con los hombres, lo que impacta significativamente en su salud mental. En su estudio, encontraron que las mujeres experimentan más síntomas de ansiedad y depresión debido a las altas exigencias laborales y a las dificultades para conciliar la vida laboral y personal. Estos hallazgos coinciden con los de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2024), que informó que aproximadamente el 15 % de los adultos en edad laboral padecen algún trastorno mental y que el

estrés relacionado con el trabajo es un factor de riesgo significativo para el desarrollo de trastornos psicológicos en la población trabajadora.

Un informe de la Unión General de Trabajadores (UGT, 2024) señala que las bajas laborales por problemas de salud mental han aumentado un 17 % en los últimos años, lo que evidencia la creciente preocupación por el impacto del estrés en el bienestar de los empleados. Esta situación resulta particularmente alarmante en el caso de las mujeres, quienes enfrentan una doble carga laboral al tener que equilibrar sus responsabilidades profesionales con las tareas domésticas y el cuidado de la familia.

Diversos factores contribuyen al estrés laboral en las mujeres, entre los cuales se encuentran la sobrecarga de trabajo, la falta de autonomía, las malas relaciones interpersonales y la desigualdad de oportunidades en el entorno laboral. Según el estudio de Littlewood y Uribe (2019), los factores psicosociales negativos en el trabajo, tales como la ambigüedad de roles, la sobrecarga laboral, la supervisión excesiva y la comunicación deficiente, pueden generar burnout, fatiga crónica y problemas de salud mental a largo plazo.

Además, un estudio realizado por el Hospital Nacional San Juan de Dios, de Magaña *et al.* (2023), reveló que el personal de Enfermería, predominantemente femenino, experimentó niveles elevados de estrés y ansiedad durante la pandemia de la COVID-19. Este hallazgo resalta la importancia de desarrollar estrategias de prevención y promoción de la salud mental en el ámbito laboral, especialmente para las mujeres en sectores con alta demanda emocional y física.

El impacto del estrés laboral no solo afecta la salud mental de cada persona, sino que también tiene repercusiones en la organización y en la economía. Según los datos de la OMS

(2022), cada año se pierden alrededor de doce mil millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, lo que equivale a una pérdida de productividad valorada en un billón de dólares.

1. Capítulo II. Marco referencial

Antecedentes

Antecedentes nacionales

El estudio de Badilla *et al.* (2019) analizó el impacto del estrés en la salud física y mental de las personas docentes en Costa Rica, en el cual se realizó una investigación en tres instituciones educativas. Estas instituciones fueron el Instituto Superior Julio Acosta, el Liceo Nuestra Señora de los Ángeles y el Colegio Experimental Bilingüe de Palmares.

A través de encuestas y entrevistas, se identificaron los principales factores estresantes, entre los que destacan la sobrecarga laboral, la falta de reconocimiento, las presiones administrativas, el comportamiento del estudiantado y las dificultades para conciliar la vida laboral y personal. Los resultados indicaron que las consecuencias primordiales son el agotamiento físico y emocional, la reducción de la motivación, la menor calidad en la enseñanza y un impacto negativo en las relaciones con las personas estudiantes.

Noguera (2021) analizó la manera en la que una intervención de enfermería en salud mental puede contribuir a mejorar las estrategias de afrontamiento al estrés en el ámbito laboral. El estudio se llevó a cabo en la empresa Hellmann en Costa Rica y se fundamentó en el modelo de sistemas de Betty Neuman, el cual permite comprender el estrés como un fenómeno dinámico que afecta a los trabajadores y a las organizaciones.

Se contó con la participación de 14 líderes de la compañía (10 hombres y 4 mujeres), quienes formaron parte de un proceso de capacitación sobre estrategias de afrontamiento del estrés. Como resultado, las personas participantes lograron una mayor conciencia sobre los factores que

generaban estrés en su ambiente de trabajo y adquirieron estrategias basadas en la regulación emocional y el cambio de pensamiento. Por lo tanto, se destaca la importancia de reconocer y gestionar los estresores laborales y cotidianos para prevenir efectos negativos en la salud mental de los colaboradores.

Por otro lado, el estudio de Arce y Canales (2024) se centró en desarrollar una intervención basada en el modelo de sistemas de Betty Neuman para mejorar las estrategias de afrontamiento frente al estrés laboral en el personal de la Universidad de Costa Rica. La intervención se llevó a cabo mediante la sistematización de experiencias utilizando el proceso de enfermería. Los instrumentos aplicados incluyeron: evaluación del cliente, basada en el modelo de sistemas de Neuman, Escala de estrés laboral de la OIT–OMS y la Escala de autoeficacia para el afrontamiento del estrés (EAEAE).

La sistematización de la experiencia reveló que el estrés laboral desencadena múltiples efectos negativos en la estructura básica del *sistema cliente*. La intervención permitió modificar las percepciones que las personas participantes tenían respecto a su entorno y a los factores estresantes, fortaleciendo sus líneas de defensa y resistencia. Esto se logró por medio del fomento de estrategias de afrontamiento adaptativas y la modificación de conductas y pensamientos que se relacionan con su salud, así como con los estresores intrapersonales, interpersonales y extrapersonales que influyen constantemente en su bienestar.

Asimismo, el estudio de Agüero *et al.* (2022) investigó cómo la COVID-19 impactó la salud mental de profesionales de la salud que estuvieron en la primera línea de atención. Enfrentaron una sobrecarga laboral extrema por el aumento exponencial de pacientes, lo que produjo jornadas prolongadas que les causaron agotamiento, tanto físico como emocional.

Además, esto les produjo ansiedad al experimentar un temor constante de contagiarse o contagiar a sus familiares.

El uso prolongado de equipos de protección y la falta de recursos en los hospitales intensificaron el estrés y la frustración de los profesionales. El estudio dio como resultado la identificación de las principales patologías psíquicas a causa del estrés laboral, las cuales fueron: ansiedad, depresión, estrés postraumático y síndrome de burnout. El síndrome de burnout se manifestó en agotamiento emocional, despersonalización y disminución del sentido de logro. Por lo tanto, la pandemia tuvo un impacto en la salud mental del personal sanitario, lo que evidencia la necesidad de implementar estrategias que reduzcan el estrés laboral en contextos de crisis.

En cuanto al estudio de Noguera (2020), tenía como objetivo sistematizar las experiencias del facilitador y los participantes en una intervención dirigida a fortalecer las estrategias de afrontamiento frente al estrés laboral. La muestra estuvo compuesta por 14 empleados de la empresa Hellman, la cual está ubicada en Heredia, Costa Rica, de los cuales 10 eran hombres y 4 mujeres, sin embargo, todo con roles de liderazgo. Durante las dinámicas grupales, los participantes mostraron varias reacciones hacia los agentes estresores, evidenciando que sus sistemas de defensa se veían afectados por las tensiones en su ambiente laboral. Los resultados del estudio mostraron que los participantes lograron identificar tanto los estresores laborales como los personales que afectan su vida. La implementación de estas estrategias no solo mejoró el bienestar individual de los participantes, sino que también contribuyó a la mejora de su desempeño en el ámbito laboral.

Antecedentes internacionales

El estudio de Rojas *et al.* (2021) analiza el impacto de la pandemia en los niveles de estrés percibido por el personal docente de estos departamentos y tiene como objetivo evaluar cómo la transición a la virtualidad y el teletrabajo, que se implementaron debido a la emergencia sanitaria global, afectaron el bienestar emocional de las personas docentes. Se aplicó un cuestionario sociodemográfico y la Escala de estrés percibido de Cohen a 70 docentes.

Los resultados indicaron que los niveles de estrés percibido se situaron en un rango medio, con una media de $M=25.74$ y que el 84.4 % de las personas participantes reportó niveles de estrés entre medios y altos. A través de un análisis de regresión múltiple, se identificaron varios factores predictivos del estrés percibido, entre ellos el género, la edad, la convivencia con adultos mayores que requieren cuidado y la adaptación a la modalidad virtual de enseñanza.

Otro estudio relevante es el de Narváez (2019), quien analiza de qué forma el estrés laboral afecta el rendimiento de los empleados en distintos sectores laborales. Se destacó que el estrés en el trabajo es un problema creciente que puede generar consecuencias negativas, tanto en el ámbito individual como organizacional, lo que afecta la salud física y mental de los trabajadores, así como su productividad.

Se identificaron los principales factores que contribuyen al estrés laboral, como la sobrecarga de trabajo, la presión por alcanzar metas, los conflictos interpersonales y la falta de control sobre las tareas. Asimismo, se resalta que un nivel moderado de estrés puede servir como motivador en ciertas circunstancias. Pero, un exceso de este impacta negativamente en la toma de decisiones, la creatividad y el compromiso laboral. Se concluyó que es fundamental que las empresas adopten estrategias para mitigar el estrés, como el fortalecimiento del liderazgo positivo,

la promoción del equilibrio entre la vida personal y laboral y el desarrollo de programas de bienestar.

Asimismo, Vidal (2019) analizó el impacto del estrés laboral en la salud de los trabajadores y su rendimiento en el entorno laboral. A través de una revisión de la literatura y estudios de casos, se destaca cómo el estrés crónico en el trabajo puede desencadenar diversas afecciones físicas y psicológicas, como fatiga, ansiedad, depresión y enfermedades cardiovasculares.

Además, se señala que factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de control sobre las tareas, el liderazgo ineficaz y los conflictos interpersonales contribuyen al desarrollo del estrés ocupacional. Se enfatiza la importancia de implementar estrategias de prevención y manejo del estrés, lo que incluye programas de bienestar laboral, técnicas de relajación y el fortalecimiento de un clima organizacional saludable.

En cuanto al estudio de Osorio y Cárdenas (2017), presenta un análisis integral sobre el fenómeno del estrés laboral, sus principales causas, consecuencias y estrategias de intervención. El estudio plantea que el estrés en el entorno laboral no solo es una experiencia común, sino que se ha convertido en un riesgo psicosocial con implicaciones relevantes para la salud pública y la productividad laboral. El método consistió en una revisión bibliográfica basada en estudios científicos relevantes sobre el estrés laboral, abarcando investigaciones de distintas disciplinas como la psicología, la medicina y la administración. Se seleccionaron fuentes que aportaran evidencia empírica sobre las causas y consecuencias del estrés laboral, así como sobre intervenciones eficaces para su manejo y prevención. Los resultados mostraron que el estrés laboral es provocado por una interacción compleja entre factores individuales, organizacionales y sociales. Entre las causas más comunes se encuentran la sobrecarga de trabajo, la ambigüedad y el conflicto de roles, la falta de control sobre las tareas, las deficientes relaciones interpersonales en

el lugar de trabajo y la inseguridad laboral. En cuanto a las consecuencias, se señala que el estrés puede producir una amplia gama de trastornos físicos y psicológicos, como enfermedades cardiovasculares, ansiedad, depresión, insomnio y agotamiento emocional. Además, repercute directamente en la productividad y el desempeño laboral, generando ausentismo, rotación de personal y bajo compromiso organizacional.

El estudio de Navines et al (2016) plantea que el estrés relacionado con el trabajo se ha convertido en un problema de salud pública, debido a que un gran número de trabajadores experimentan una sobrecarga de demandas laborales que no siempre son proporcionales a sus capacidades o recursos. Se trató de una revisión de literatura científica que aborda el estrés laboral desde diferentes enfoques teóricos y evidencia empírica. Se destacan principalmente dos modelos teóricos: el modelo de Demanda-Control y el modelo de Esfuerzo-Recompensa. El primero explica que los trabajadores sometidos a altas demandas laborales y con bajo control sobre sus tareas presentan un mayor riesgo de desarrollar estrés. Por otro lado, el modelo de Esfuerzo-Recompensa sugiere que el estrés surge cuando existe un desbalance entre el esfuerzo invertido en el trabajo y las recompensas recibidas, ya sea a nivel económico, reconocimiento o estabilidad laboral. Los resultados indicaron que el estrés laboral tiene múltiples consecuencias en la salud física y mental. En el plano físico, se ha asociado con enfermedades cardiovasculares como hipertensión y cardiopatías isquémicas, así como con trastornos musculoesqueléticos y alteraciones del sueño. En el ámbito psicológico, el estrés prolongado puede desencadenar ansiedad, depresión, fatiga emocional y el síndrome de burnout, afectando profundamente la calidad de vida del trabajador. Además, se resalta que estas afectaciones no solo perjudican al individuo, sino también a las organizaciones, al aumentar el ausentismo, la rotación de personal y disminuir la productividad.

El artículo de Purvanova y Muros (2010), realiza un metaanálisis con el fin de esclarecer si existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en la experiencia del síndrome de burnout. Para abordar esta cuestión, los autores recopilaron y analizaron datos de múltiples investigaciones empíricas que evaluaban las tres dimensiones del burnout propuestas por Maslach: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Los resultados del metaanálisis revelan que las diferencias de género en burnout son pequeñas, pero estadísticamente significativas. Las mujeres tienden a reportar niveles más altos de agotamiento emocional, mientras que los hombres presentan mayores niveles de despersonalización.

Los autores concluyen que estas diferencias, aunque no extremadamente marcadas, tienen implicaciones importantes para el diseño de intervenciones y programas de prevención del estrés laboral. También señalan la necesidad de seguir explorando factores contextuales y culturales que podrían moderar la relación entre género y burnout, ya que las condiciones laborales, el tipo de profesión, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y el apoyo organizacional pueden jugar un papel clave en cómo se manifiesta el agotamiento laboral en hombres y mujeres. Este metaanálisis proporciona así una base empírica sólida para seguir profundizando en el estudio del burnout desde una perspectiva de género (Purvanova y Muros, 2010).

Marco teórico

Introducción al estrés laboral

Patlan (2019) señala que el estrés es un fenómeno que puede manifestarse en diversas etapas de la vida, lo que afecta tanto la salud física como la salud psicológica de las personas. En el ámbito laboral, el estrés ocupa un lugar destacado como problemas de salud ocupacional, lo que

ha motivado un creciente interés en su estudio. En la actualidad, el estrés laboral es uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores y el buen funcionamiento de las organizaciones para las que trabajan.

Acosta et al (2019), definen el estrés laboral como una respuesta física y emocional que ocurre cuando las exigencias del trabajo no se corresponden con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador. Este desequilibrio puede afectar negativamente la salud mental, manifestándose en síntomas como ansiedad, depresión y agotamiento emocional. La exposición prolongada al estrés laboral puede conducir al desarrollo del síndrome de burnout, afectando tanto el bienestar individual como el desempeño profesional.

El estrés laboral puede entenderse como la reacción que ocurre cuando las exigencias y presiones del entorno laboral no se ajustan a las competencias, conocimientos o habilidades del empleado, superando su capacidad de respuesta. Aunque todos los trabajadores enfrentan cierto nivel de presión en sus funciones, es en el momento en que perciben que dichas demandas exceden sus recursos personales para afrontarlas cuando puede surgir el estrés laboral y, con ello, aumentar el riesgo de padecer burnout (Aguero, 2022)

Distintas investigaciones han señalado, al igual que Osorio y Cárdenas (2017), la necesidad de analizar su impacto en la salud mental de los trabajadores, destacando su relevancia en el contexto actual. Existen múltiples conexiones entre el trabajo y el estrés; según Sánchez (2010), la mayoría de las personas invierte una parte considerable de su tiempo en actividades laborales, convirtiéndolas en tareas significativas, pero también generadoras de tensión. Por este motivo, resulta fundamental profundizar en este tema y analizar cómo ha sido tratado desde una perspectiva teórica.

El estrés, reconocido como la enfermedad del siglo XXI, ha captado la atención de numerosos estudios debido a sus efectos perjudiciales tanto en la salud de las personas como en su entorno laboral. Se le considera una condición que impacta negativamente en la calidad de vida y que puede afectar a cualquier persona. En este contexto, Rojas et al (2021) señalan que el estrés laboral se presenta cuando las demandas del entorno laboral sobrepasan las capacidades físicas y mentales del trabajador, y estas exigencias pueden percibirse como dañinas o amenazantes dependiendo de la habilidad individual para afrontarlas.

El estrés laboral puede estar vinculado tanto a las tareas propias del puesto, una alta carga de trabajo o limitadas oportunidades para tomar decisiones, entorno organizacional y laboral, incluyendo factores como una comunicación deficiente o conflictos interpersonales. También puede influir la dificultad para equilibrar las responsabilidades laborales con la vida familiar. El estrés en el entorno laboral se asocia con múltiples consecuencias negativas en la salud física y mental, y representa un problema cada vez más relevante para los empleados, las organizaciones, los servicios de salud ocupacional y el sistema sanitario en general, destacando su vínculo con el ausentismo laboral y los elevados costos médicos que conlleva. (Navines et al, 2016).

Impacto del estrés laboral en la salud mental

El estrés laboral representa una condición perjudicial que impacta negativamente el estado psicológico de los individuos, al provocar reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales ante exigencias laborales elevadas que superan sus capacidades personales y los recursos disponibles en el entorno laboral. Esta situación es reconocida como un problema tanto social como económico, relacionado con factores de riesgo psicosocial y diversos desencadenantes. (Buitrago et al, 2021)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), según Patlan (2019), ha señalado que el estrés laboral genera costos significativos en el ámbito global, tanto para los trabajadores como para las empresas y los gobiernos. Para los empleados, el estrés puede derivar en cansancio, desánimo, ansiedad e incluso enfermedades mentales, mientras que para los empleadores representa una disminución en la productividad, un aumento en la rotación de personal y mayores costos de selección (Patlán, 2019; Neffa, 2015).

Según Fernandez (s.f) el estrés laboral puede desencadenar una amplia variedad de enfermedades físicas, como alteraciones cardiovasculares, problemas en el sistema digestivo y afecciones dermatológicas, entre otras. Asimismo, tiene un impacto considerable en la salud mental, contribuyendo al desarrollo de trastornos como la ansiedad, la depresión, el insomnio e incluso el síndrome de *burnout*. Estas patologías no solo afectan el bienestar del individuo, sino que también repercuten en su desempeño laboral y en su calidad de vida (Montoya y Alejandra, 2020).

El burnout se entiende como un estado de agotamiento físico y psicológico directamente relacionado con las responsabilidades laborales. Esta condición se ha vinculado a diversos síntomas, tanto físicos (fatiga, cefaleas, problemas digestivos, pérdida de peso y dolor), como psicológicos (problemas de concentración, ansiedad, irritabilidad, baja autoestima y tristeza), y también a conductas disfuncionales, como el consumo de sustancias, ausentismo laboral e impuntualidad, lo que puede acarrear errores graves en el ámbito profesional (Navines et al, 2016). Por otro lado, según Acosta et al (2019), el síndrome de burnout es una respuesta al estrés laboral crónico caracterizada por tres dimensiones principales: agotamiento emocional, despersonalización y una reducida realización personal. El agotamiento emocional se refiere a la sensación de estar emocionalmente exhausto por las demandas del trabajo. La despersonalización

implica una actitud distante o cínica hacia los demás en el entorno laboral. La reducida realización personal se manifiesta como una disminución en el sentido de competencia y logro en el trabajo.

El ambiente laboral es un factor determinante para el bienestar individual de los trabajadores y trabajadoras, debido a que está compuesto por varios elementos que interactúan de forma dinámica en la experiencia cotidiana del empleo. Entre los factores clave que componen el entorno laboral se encuentran la posibilidad de ejercer control sobre el trabajo, la congruencia entre las exigencias del puesto y las capacidades del individuo, así como las relaciones interpersonales, la remuneración y la seguridad física. Cuando estos factores se ven deteriorados pueden generar consecuencias negativas en la salud mental y física de la fuerza laboral, entre estas se encuentran el síndrome de burnout y el estrés laboral. (Hernandez, 2020).

Según Allande et al. (2022), los trastornos mentales se han convertido en una de las principales causas de discapacidad en el ámbito laboral, afectando de manera significativa el rendimiento y bienestar de los trabajadores. La ansiedad, la depresión, los trastornos adaptativos y el trastorno de estrés postraumático son los trastornos más destacados, siendo potencialmente desencadenados o agravados por factores laborales. La depresión y la ansiedad suelen estar relacionados con una exposición prolongada a ambientes laborales tóxicos, marcados por una alta exigencia, escaso control sobre las tareas, presión constante, y ausencia de reconocimiento. Además, se destaca que los trastornos mentales pueden pasar desapercibidos o no ser diagnosticados a tiempo debido al estigma social asociado con los problemas de salud mental en el trabajo.

Factores de estrés laboral en mujeres trabajadoras

Saldaña *et al.* (2022) señalan que diversos factores influyen en la relación entre el trabajo desempeñado y la salud de las mujeres, entre los cuales se destacan el estado civil, la edad, la distribución de las tareas domésticas, el número de integrantes en la unidad familiar, las responsabilidades familiares y las actitudes hacia el empleo. Tradicionalmente, las funciones asociadas al género femenino han estado vinculadas a actividades no remuneradas, como el cuidado y la educación de los hijos, la limpieza del hogar, la preparación de alimentos y la atención a personas enfermas o con capacidades diferentes. Por el contrario, las labores realizadas por los hombres tienden a orientarse hacia tareas que confieren poder, autoridad y estatus social. Según la Organización Internacional del Trabajo (2023), estas diferencias reflejan desigualdades de género que no solo influyen en el tipo de trabajo desempeñado, sino también en los niveles de estrés y en las implicaciones para la salud física y mental de las mujeres trabajadoras.

El estudio realizado por Ramos y Jordao (2014) evidenció una mayor diversidad de fuentes de estrés en comparación con los hombres. Una de las razones que permite explicar esta diferencia radica en las expectativas y demandas que las mujeres colocan sobre sí mismas, influenciadas en gran medida por construcciones sociales y culturales del rol femenino. Además, la investigación de Saldana (2022) demuestra que la persistencia de la brecha de género no se limita únicamente a las diferencias salariales o a la subrepresentación femenina en puestos de toma de decisiones, sino que también se traduce en formas más sutiles pero igualmente perjudiciales de exclusión, como la invisibilización de sus aportes en espacios laborales, la negación de oportunidades de ascenso y la falta de reconocimiento en procesos creativos o de innovación organizacional. Por otro lado, los hombres tienden a centrarse principalmente en sus propias obligaciones y responsabilidades laborales, mientras que las mujeres extienden sus preocupaciones más allá del espacio laboral,

incluyendo el ámbito familiar y las relaciones interpersonales en el trabajo (Ramos y Jordao, 2014).

El análisis de los fenómenos mencionados permite identificar cómo se convierte en un ambiente laboral hostil que deriva en situaciones de violencia simbólica y acoso laboral hacia las mujeres. Estas condiciones no solo afectan su desempeño profesional, sino que también generan consecuencias significativas en su salud mental y emocional, al incrementar los niveles de estrés, ansiedad, inseguridad y desgaste psicosocial (Saldana, 2022)

Uno de los factores estresantes identificados de forma significativa en las mujeres durante la investigación de Ramos y Jordao (2014), es la escasez de oportunidades de desarrollo profesional. Se destaca que las mujeres enfrentan mayores exigencias en relación con el aprovechamiento de oportunidades de carrera, debido a la tensión derivada de gestionar el trabajo con las responsabilidades domésticas. Lo anterior, lo afirma un informe de la Organización Internacional del Trabajo (2023), evidenciando que el 15 % de las mujeres en edad laboral desean trabajar pero no encuentran empleo, en comparación con el 10.5 % de los hombres, una brecha que se ha mantenido prácticamente sin cambios entre 2005 y 2022.

Ramos y Jordao (2014) exponen que la articulación entre el hogar y el trabajo surge, como un factor crítico en la experiencia del estrés femenino. Las expectativas sociales respecto al rol de la mujer tanto en el trabajo como en el hogar generan un conflicto constante, en el cual muchas mujeres sienten que no logran cumplir adecuadamente con ambas responsabilidades. Según Jimenez et al (2023) este resultado puede interpretarse a la luz del hecho de que muchas mujeres se ven obligadas a cumplir simultáneamente con exigencias laborales y domésticas, generando

desgaste y una sensación de inequidad. Esta situación conlleva una priorización forzada de una esfera sobre la otra, lo cual agrava el malestar y reduce la percepción de eficacia personal.

Discriminación de género en el ámbito laboral

La desigualdad laboral de género se manifiesta como una forma de violencia estructural que perpetúa la exclusión y marginalización de las mujeres en el ámbito laboral. Este fenómeno, identificado con conceptos como el “techo de cristal” (barreras invisibles que impiden el ascenso de las mujeres pese a su preparación) y el “suelo pegajoso” (trabajos feminizados con baja remuneración y escasas oportunidades), representa una forma sutil pero persistente de violencia contra la mujer (Ocana, 2022). Estudios indican que gran parte de esta discriminación es estructural: seis de cada diez mujeres sacrifican planes personales o áreas de desarrollo para mantener su empleo debido a condiciones laborales desfavorables como sueldos bajos, micromachismos y escasas oportunidades de promoción (Villavicencio, 2023).

Según Raval (2024), a pesar de su demostrada competencia, un elevado número de mujeres que se destacan en el trabajo siguen siendo ignoradas para ocupar puestos directivos y roles clave. Este fenómeno resultado de prejuicios de género persistentes, conduce a que muchas mujeres abandonen sus carreras prematuramente, frustradas por no recibir el reconocimiento y las oportunidades profesionales que merecen. La falta de acceso a posiciones de liderazgo, aun cuando presentan desempeño sobresaliente, refleja la presencia de un sesgo estructural que valora menos la contribución femenina y perpetúa la desigualdad de género organizacional.

La desigualdad de género en el acceso al empleo entre jóvenes revela una marcada desventaja para las mujeres, especialmente aquellas que provienen de sectores socioeconómicos vulnerables. Entre los principales obstáculos se encuentran la persistencia de roles tradicionales de

género, la carga desproporcionada de tareas domésticas no remuneradas y la percepción social que atribuye menos experiencia o compromiso a las mujeres en el entorno laboral. Estos factores dificultan significativamente la inserción y permanencia de las jóvenes en el mercado formal de trabajo. Esta desigualdad salarial y profesional se traduce en lo que se conoce como feminización de la pobreza, ya que las mujeres representan la mayoría de la población en situación de mayor vulnerabilidad económica. Esto se relaciona con el tiempo que dedican a tareas del hogar y de cuidado, lo cual limita sus posibilidades de desarrollo profesional (Retegui e Ingrassia, 2022).

La situación de las mujeres en Costa Rica, en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), refleja avances en materia de igualdad, pero persisten brechas estructurales que limitan su desarrollo. En el ámbito del empleo y la situación económica, aunque las mujeres tienen mayores niveles de escolaridad (14,7% con estudios universitarios frente al 10,7% de los hombres), su participación en el mercado laboral es considerablemente menor (46,6% frente al 74,7% de los hombres). Esta desigualdad se traduce en una fuerte feminización de la pobreza, menor acceso a cargos de dirección (27%) y diferencias salariales por igual trabajo, sumado al peso del trabajo doméstico no remunerado que restringe su crecimiento profesional y económico (Ruiz et al. 2017)

A pesar de que el empleo constituye un derecho fundamental, las mujeres continúan enfrentando condiciones de desventaja y vulnerabilidad, evidenciadas en altos niveles de precarización laboral. De acuerdo con el Decimonoveno Informe del Programa Estado de la Nación (2013), el desempleo afecta de manera más pronunciada a las mujeres que a los hombres, principalmente debido a la carga desproporcionada de responsabilidades domésticas y de cuidado que se les asignan en el ámbito privado, así como a la persistente segregación ocupacional basada en estereotipos y roles de género (Ruiz et al, 2017)

Un claro ejemplo de esta desigualdad se observa en el trabajo doméstico remunerado, donde, entre 2010 y 2013, la participación masculina fue apenas del 1%, mientras que la femenina superó el 17%. Asimismo, en el ámbito del trabajo no remunerado, las mujeres dedican más del doble del tiempo semanal (37 horas y 29 minutos) que los hombres (15 horas y 43 minutos), lo que evidencia la doble jornada laboral que enfrentan muchas de ellas. A esto se suma que, en el mismo período, por cada 100 mujeres inactivas que no pudieron incorporarse al mercado laboral debido a obligaciones familiares y personales, solo 20 hombres se encontraban en la misma situación (Ruiz et al, 2017).

2. Capítulo III. Problema

Problema

El estrés laboral se ha consolidado como uno de los principales riesgos psicosociales en el entorno de trabajo, con consecuencias directas en la salud física y mental de las personas trabajadoras (Navinés et al., 2016; Mur de Viu & Maqueda, 2011). Si bien esta problemática afecta a diversos grupos, múltiples investigaciones evidencian que las mujeres trabajadoras son particularmente vulnerables debido a la doble carga que enfrentan al desempeñar simultáneamente roles laborales y familiares, en contextos donde persisten desigualdades de género (Ramos & Jordao, 2014; Organización Internacional del Trabajo, 2023).

La desigualdad laboral de género constituye una forma de violencia estructural que limita el desarrollo profesional y personal de las mujeres, especialmente en contextos donde persisten barreras como el “techo de cristal” y el “suelo pegajoso”. Esta situación se ve agravada por la discriminación, los micromachismos y la precarización, factores que no solo afectan sus oportunidades económicas, sino también su bienestar emocional y salud mental. (Ocaña, 2022; Villavicencio, 2023; Ruiz et al., 2017; Raval, 2024; Retegui e Ingrassia, 2022).

A pesar de la abundante literatura que documenta los efectos del estrés laboral en la salud mental, son escasos los estudios que abordan esta problemática desde una perspectiva interseccional que reconozca la influencia del género y el contexto sociolaboral.

Por lo tanto, ¿De qué manera el estrés laboral afecta la salud mental de las mujeres trabajadoras, y cómo inciden en esta relación factores psicosociales como la discriminación de género, años de experiencia y la edad?

Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre el estrés laboral y la salud mental en mujeres trabajadoras, considerando los factores psicosociales que influyen en su bienestar.

Objetivos específicos

1. Analizar el papel de las experiencias discriminatorias en el trabajo en la salud mental y niveles de estrés de mujeres trabajadoras.
2. Analizar la relación entre años de experiencia laboral y estrés laboral en mujeres trabajadoras.
3. Analizar la relación entre la edad y los niveles de salud mental en mujeres trabajadoras costarricenses.

Hipótesis

El estrés laboral elevado se asocia significativamente con un deterioro en la salud mental del personal trabajador, y esta relación se ve intensificada en las mujeres debido al conflicto trabajo-familia, las expectativas sociales de género y las desigualdades de género, lo cual impacta negativamente su bienestar psicológico y percepción de eficacia personal.

La discriminación de género en el entorno laboral, expresada en la exclusión de oportunidades, el doble esfuerzo no remunerado y la falta de reconocimiento, incrementa los niveles de estrés y afecta negativamente la salud mental de las mujeres trabajadoras, intensificando la brecha en bienestar emocional y profesional respecto a sus pares masculinos.

Las responsabilidades asignadas tradicionalmente al rol de género femenino, como el cuidado de hijos o personas dependientes, imponen una carga adicional sobre las mujeres trabajadoras, generando una doble jornada que intensifica su nivel de estrés.

3. Capítulo IV. Metodología

Diseño

Tipo de estudio

El presente estudio adopta un enfoque cuantitativo con el fin de analizar de manera objetiva y medible la relación entre el estrés laboral y la salud mental en mujeres trabajadoras. Este enfoque permite identificar correlaciones entre ambas variables mediante la recolección y análisis de datos estadísticos, brindando una visión clara y sustentada en evidencia empírica sobre cómo los factores del entorno laboral pueden impactar el bienestar psicológico de esta población. Su propósito principal es comprobar hipótesis previamente formuladas mediante variables numéricas y técnicas como encuestas, permitiendo así identificar patrones, relaciones causales o correlacionales que puedan generalizarse a una población más amplia. (Huaman et al. 2022).

En cuanto a los alcances, se trata de una investigación de tipo correlacional, cuyo propósito es examinar la relación estadística entre las variables estrés laboral y salud mental, con el fin de identificar y caracterizar las manifestaciones del estrés y sus repercusiones psicológicas en mujeres trabajadoras. (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño metodológico adoptado corresponde a un estudio no experimental y de corte transversal, ya que no se ejerce manipulación sobre las variables independientes y la recolección de datos se lleva a cabo en un único momento temporal, permitiendo observar y analizar las relaciones existentes entre las variables de interés tal como se presentan en su contexto natural (Hernández y Mendoza, 2018).

Participantes

Muestra

Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia y realizado de forma virtual, conformado por 150 mujeres activas en el mercado laboral, residentes en la Gran Área Metropolitana (GAM) de Costa Rica, con edades comprendidas entre los 20 y 63 años y con una experiencia laboral mínima de seis meses.

Criterios de inclusión y criterios de exclusión

Los criterios de inclusión establecidos para la selección de las participantes comprenden: identificarse con el género femenino, encontrarse laboralmente activa y manifestar su consentimiento informado para participar de forma voluntaria en el estudio. Por su parte, los criterios de exclusión contemplan a aquellas mujeres que presenten una condición de incapacidad médica permanente que les impida desempeñarse laboralmente, que carezcan de habilidades de lectoescritura necesarias para la comprensión de los instrumentos aplicados o que sean menores de edad, con el fin de garantizar la homogeneidad de la muestra y la validez de los datos recolectados.

Instrumentos

Instrumentos utilizados

Para la recolección de datos se emplearon tres instrumentos estandarizados y validados: el *Cuestionario de Estrés Percibido (PSS)*, el *General Health Questionnaire-28 (GHQ-28)* y la *Heterosexual Harassment, Rejection, and Discrimination Scale (HHRDS)*. El PSS se utilizó para evaluar el nivel de estrés percibido en las participantes, proporcionando una medición subjetiva de

la frecuencia con la que los eventos de la vida y el trabajo son valorados como estresantes. El GHQ-28, por su parte, permitió estimar el nivel de salud mental, considerando que una mayor puntuación refleja un menor bienestar psicológico. Finalmente, la escala HHRDS fue incorporada para identificar experiencias de acoso, rechazo y discriminación de género en el contexto laboral, constituyéndose como un indicador relevante para explorar la relación entre la desigualdad de género, el estrés laboral y el impacto en la salud mental.

Se utilizó la escala de Likert como formato de respuesta en los instrumentos aplicados, debido a su efectividad para medir actitudes, percepciones y reacciones subjetivas frente a afirmaciones relacionadas con el estrés laboral, la salud mental y la discriminación de género en el entorno laboral. Esta escala permite a las personas encuestadas expresar distintos grados de acuerdo o desacuerdo, lo que facilita una mayor precisión en la recolección de datos. Además, el uso de escalas con varios niveles de respuesta, incluyendo una opción neutral, permite captar con mayor claridad las diferencias individuales entre las participantes (Muguirra, 2024).

La Escala de Estrés Percibido (PSS), desarrollada por Cohen, Kamarck y Mermelstein (1983), es uno de los instrumentos más ampliamente utilizados para evaluar el nivel de estrés psicológico en poblaciones generales. Este cuestionario autoadministrado tiene como objetivo medir el grado en que las personas perciben su vida como impredecible, incontrolable y sobrecargada, aspectos centrales del estrés cotidiano (Cohen, Kamarck, Mermelstein, 1983). La puntuación directa obtenida (que va de 0 a 56) indica que a una mayor puntuación corresponde un mayor nivel de estrés percibido. Se dice que un nivel de estrés moderado fluctúa entre 20 y 25, más allá de estos puntajes, el estrés se considera elevado. La confiabilidad y validez de este cuestionario se observa por medio de distintos estudios como: Fiabilidad y validez de constructo de la Escala de Estrés Percibido (Puentes y Diaz, 2019), Validez y confiabilidad de la Escala de

Estrés Percibido: la adaptación a estudiantes universitarios después de la pandemia (Andraca, et al, 2025), Validación de la escala de estrés percibido (PSS-10) en estudiantes de ciencias médicas y de la salud en Hong Kong (Chen et al, 2020).

El Cuestionario de Salud General (GHQ), desarrollado por Goldberg en 1972, es una herramienta autoaplicada utilizada para la detección del bienestar psicológico. Aunque inicialmente se diseñó para contextos de atención primaria, posteriormente se ha aplicado en estudios con población general. Debido a su brevedad y solidez psicométrica, es considerado uno de los instrumentos de cribado más fiables y utilizados a nivel internacional (McDermott, (2015). Algunos estudios demuestran la confiabilidad y validez de este cuestionario, como: El cuestionario general de salud (GHQ-28) en pacientes con fibromialgia: propiedades psicométricas y adecuación (Vallejo et al, 2014), Estructura factorial del Cuestionario de Salud General-28 (GHQ-28) de mujeres infértiles que asisten al Centro de Investigación y Clínica para la Infertilidad de Yazd (Sahayan et al, 2015).

La escala Heterosexist Harassment, Rejection, and Discrimination (HHRDS), realizada por Szymanski (2006), se desarrolló para medir las percepciones de las lesbianas sobre el reciente acoso, el rechazo y la discriminación heterosexistas. Las puntuaciones medias, y las puntuaciones más altas indican mayores experiencias de acoso. La validez del constructo fue apoyada por las correlaciones positivas teorizadas entre el HHRDS y las medidas de los síntomas psicológicos (Szymanski, 2015). El estudio de Smith et al (2021) Análisis de factores de la escala de acoso, rechazo y discriminación heterosexual en lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y queer de color, demostró la confiabilidad y validez de esta escala.

Procedimiento

Proceso de recolección de datos

En primera instancia, durante el mes de junio, se distribuyó el enlace de la encuesta a las posibles participantes por medio de las redes sociales WhatsApp e Instagram, garantizando que cumplieran con los criterios de inclusión establecidos. Para asegurar esto, las primeras preguntas del cuestionario fueron personalizadas con el fin de confirmar que las personas participantes cumplieran con los requisitos definidos para el estudio. Los instrumentos seleccionados (Cuestionario de Estrés Percibido - PSS, GHQ-28 y HHRDS) se administraron en formato digital a través de la plataforma Google Forms, lo que facilitó el acceso y la autogestión de las respuestas por parte de las participantes. Una vez concluido el proceso de recolección, los datos fueron exportados e ingresados en el software estadístico SPSS (v. 25.0), para su depuración, confiabilidad y validez.

Procedimientos de análisis

Se aplicaron análisis estadísticos descriptivos para caracterizar a la muestra, así como análisis inferenciales y correlacionales para identificar relaciones significativas entre el estrés laboral, la salud mental y las experiencias de discriminación de género.

En cuanto al procesamiento de la información, los datos cuantitativos del cuestionario serán digitados en una base de datos en el programa estadístico IBM SPSS, v. 25.0 (IBM Corp., 2017).

Consideraciones éticas

Se aseguró en todo momento la confidencialidad de la información recopilada, evitando la solicitud de datos personales que pudieran identificar a las participantes. El cuestionario incluyó

una pregunta inicial de consentimiento informado, en la cual las participantes debían seleccionar la opción “sí” para confirmar su participación voluntaria y consciente en el estudio. Asimismo, los datos obtenidos fueron manejados únicamente con fines académicos, de forma agregada y anónima, resguardando así la privacidad y la integridad de las participantes conforme a los principios éticos de investigación.

4. Capítulo V. Resultados

Análisis de resultados

Descripción de la muestra

Se contó con la participación de 150 mujeres entre los 20 y 63 años (ME=39.13, DE=11,50), con poco más de 9 años de experiencia laboral en promedio (ME=9.26, DE=8.74). En cuanto al estado civil, la mayoría de las participantes están solteras (44.7%), o casadas (39.3%) consistiendo en un 84% de la muestra. En promedio, las participantes reportaron tener un hijo o una persona a cargo (ME=1,02, DE=1.14), con un máximo reportado de 5 personas a cargo en el caso de 3 de las participantes.

Confiabilidad

En cuanto a la confiabilidad de los instrumentos utilizados según el indicador alfa de Cronbach, el Heterosexist, Harassment, Rejection, and Discrimination Scale (HHRDS) obtuvo .90, el Cuestionario de Estrés Percibido obtuvo .88, y el GHQ-28 como instrumento para medir el nivel de salud mental obtuvo .90.

Descriptivos de escalas

Tabla 1

Coefficientes de consistencia interna, estadísticos descriptivos y matriz de correlaciones entre los instrumentos utilizados

Instrumento	n	α	M	DE	1	2	3
1. HHRDS	150	.90	2.24	.91	—		
2. PSS	150	.88	2.82	.80	.61***	—	
3. GHQ-28	150	.86	2.34	.67	.49***	.71***	—

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$. HHRDS y EL mín. = 1, máx. = 5; GHQ-12 mín. = 1, máx. = 4.

Correlaciones

En cuanto a los análisis de correlación, resalta el tamaño del efecto encontrado en la relación entre el estrés laboral y la salud mental ($r=.71$, $p= ".01"$). Puesto que el GHQ-28 puntúa de forma inversa (una mayor puntuación denota una menor salud mental), se aprecia que existe una relación significativa entre un menor estrés laboral y una mayor salud mental. De igual forma se encontró una relación significativa entre la discriminación y rechazo de género en el trabajo y el estrés laboral ($r=.61$, $p= ".01"$), afectando dichas manifestaciones discriminatorias también en el indicador de salud mental ($r=.49$, $p= ".01"$).

Finalmente, en cuanto a la experimentación de desigualdad de género en el ambiente laboral también demostró estar correlacionada con la experiencia de las participantes ($r=.24$, $p= ".01"$), de forma en que mayores niveles de discriminación de género se relacionan con mayores años de experiencia laboral. En este sentido, sin embargo, no se encontró una relación entre dichas experiencias negativas y la edad. En cuanto a la salud mental, esta mostró de igual forma estar relacionada significativamente con la edad, en el sentido de que a una menor edad encontramos menores niveles de salud mental ($r=-.20$, $p= .02$).

5. Capítulo VI. Discusión

Discusión de resultados

Los resultados obtenidos en este estudio confirman de manera consistente la hipótesis planteada, evidenciando que el estrés laboral elevado se asocia significativamente con un deterioro en la salud mental de las mujeres trabajadoras del Gran Área Metropolitana, y que esta relación se ve intensificada por factores de género como la discriminación. La correlación encontrada entre estrés laboral y salud mental no solo es estadísticamente significativa, sino que presenta un tamaño de efecto elevado, lo cual respalda la literatura revisada (Patlán, 2019; Acosta et al., 2019; Buitrago et al., 2021) que señala al estrés como un determinante crítico del bienestar psicológico y un riesgo relevante para la salud ocupacional. En este sentido, la dirección de la relación observada (menor estrés asociado con mayor salud mental) concuerda con lo expuesto por Navines et al. (2016) y la OIT (Patlán, 2019), quienes destacan que las demandas laborales excesivas generan síntomas emocionales y físicos que, mantenidos en el tiempo, deterioran la calidad de vida y el rendimiento laboral.

En relación con el primer objetivo, los hallazgos demuestran que las experiencias de discriminación y rechazo de género en el trabajo se correlacionan significativamente tanto con el estrés laboral como con la salud mental. Este resultado confirma el planteamiento de la hipótesis que afirma que la exclusión de oportunidades, el esfuerzo no remunerado y la falta de reconocimiento incrementan los niveles de estrés y afectan negativamente el bienestar psicológico. La literatura respalda esta relación: estudios como los de Saldaña et al. (2022), Ramos y Jordao (2014) y Villavicencio (2023) describen cómo las formas directas e indirectas de discriminación, incluidas las barreras invisibles y la invisibilización del aporte femenino, generan un entorno laboral hostil que potencia el malestar emocional. Además, la correlación positiva entre años de

experiencia y discriminación ($r = .24, p < .01$) sugiere que la exposición prolongada al entorno laboral aumenta la probabilidad de vivenciar estas situaciones, lo cual coincide con los hallazgos de Ocana (2022) y Raval (2024) sobre la persistencia estructural del sesgo de género a lo largo de la trayectoria profesional.

Respecto al segundo objetivo, el análisis reveló una relación significativa entre la experiencia laboral y las experiencias discriminatorias, pero no así entre la edad y dichas experiencias. Esto sugiere que la discriminación no necesariamente se asocia al momento vital, sino a la permanencia en el mercado laboral y a la acumulación de vivencias en distintos entornos organizacionales. Desde la perspectiva de los modelos de Demanda-Control y Esfuerzo-Recompensa (Navines et al., 2016), esta acumulación podría explicarse por la permanencia en contextos donde el desbalance entre esfuerzo y recompensa es crónico. Sin embargo, el hallazgo de que la edad se relaciona inversamente con la salud mental, indica que las mujeres más jóvenes presentan mayores niveles de malestar psicológico, lo que podría vincularse a la inestabilidad laboral, la sobreexigencia para validar su competencia profesional y la menor disponibilidad de redes de apoyo consolidadas, en línea con lo planteado por Ruiz et al. (2017) sobre las barreras de acceso y permanencia de mujeres jóvenes en el empleo.

En relación con el tercer objetivo, se identificó una correlación negativa y significativa entre la edad y la salud mental, lo que evidencia que las mujeres más jóvenes presentan niveles más bajos de bienestar psicológico. Este hallazgo resulta relevante, pues contradice la noción de que el desgaste psicosocial aumenta con el paso de los años y sugiere que las trabajadoras en etapas iniciales de su trayectoria laboral podrían ser más susceptibles a factores como la inseguridad en el empleo, la falta de experiencia en el manejo de demandas y presiones, y las dificultades para conciliar las responsabilidades laborales y personales. Este patrón coincide con lo señalado por

Rojas et al. (2021), quienes destacan que la edad y la etapa vital condicionan la forma en que se percibe y afronta el estrés. Asimismo, se alinea con Ramos y Jordao (2014), quienes documentan que las mujeres jóvenes suelen enfrentarse a mayores presiones para demostrar su competencia y compromiso, dentro de entornos laborales donde los estereotipos de género restringen sus oportunidades de desarrollo.

Comparando estos resultados con los antecedentes nacionales e internacionales, se observa una coherencia general en la identificación del estrés laboral como un problema de salud mental y un riesgo psicosocial relevante. Al igual que en los estudios de Badilla et al. (2019) y Noguera (2021, 2020), se confirma que la sobrecarga, la discriminación y la dificultad para conciliar vida laboral y personal son factores centrales que afectan la motivación, el rendimiento y el bienestar emocional. Asimismo, las correlaciones encontradas coinciden con la evidencia internacional de Osorio y Cárdenas (2017) y Purvanova y Muros (2010), quienes señalan diferencias de género en la experiencia del agotamiento emocional y la necesidad de intervenciones específicas para mujeres. El peso de la discriminación como predictor de estrés y deterioro de la salud mental también se alinea con lo documentado por estudios como los de Retegui e Ingrassia (2022), que vinculan la desigualdad estructural con la feminización de la pobreza y las oportunidades laborales limitadas.

En síntesis, los hallazgos empíricos respaldan de forma sólida la hipótesis inicial en cuanto a la asociación entre estrés laboral y salud mental, y la intensificación de esta relación por factores de género y discriminación. Si bien la relación entre el doble rol y la salud mental requiere una exploración más profunda, el conjunto de resultados reafirma la urgencia de políticas organizacionales y públicas que promuevan la equidad, prevengan la discriminación y desarrollen

estrategias de conciliación trabajo-familia para reducir los niveles de estrés y proteger la salud mental de las mujeres trabajadoras.

Limitaciones

Una de las principales limitaciones de esta investigación es la escasa cantidad de variables sociodemográficas analizadas, ya que restringe la posibilidad de explorar con mayor profundidad el impacto que factores como el nivel educativo, el tipo de ocupación, el estado civil o los ingresos económicos puedan tener sobre el estrés laboral y la salud mental. Incluir un mayor número de variables permitiría identificar con mayor precisión los perfiles de riesgo y establecer relaciones más complejas entre las condiciones personales y laborales de las participantes.

Asimismo, el estudio se centró únicamente en mujeres trabajadoras del Gran Área Metropolitana (GAM), por lo que los resultados no pueden generalizarse a otras regiones del país ni a contextos laborales con características distintas, como el ámbito rural o sectores informales que podrían presentar dinámicas laborales y riesgos psicosociales diferentes.

Otra limitación importante es que no se consideraron otros factores potencialmente influyentes en el estrés laboral y la salud mental, tales como las condiciones socioeconómicas específicas, el nivel de apoyo social percibido, el tipo de contrato laboral, la carga horaria o el historial clínico de las participantes. Estos elementos podrían actuar como variables mediadoras o moderadoras en la relación entre el estrés laboral, la discriminación de género y el bienestar psicológico.

Por último, al enfocarse exclusivamente en la población femenina, el estudio no permite establecer comparaciones con las experiencias de los hombres, lo cual sería relevante para analizar con mayor amplitud la dimensión de género en la exposición a riesgos psicosociales. Incluir una

muestra mixta en investigaciones futuras podría aportar una perspectiva más integral sobre las diferencias y similitudes en las manifestaciones de estrés y salud mental entre géneros.

En cuanto a las mujeres con personas a cargo, no se obtuvo significancia estadística en los resultados, lo cual podría estar relacionado con la forma en que se agrupó esta variable. Hubiera sido más adecuado diferenciar entre mujeres que están a cargo de otras personas adultas o dependientes y aquellas que tienen hijos, ya que las demandas, responsabilidades y el impacto en la salud mental pueden variar considerablemente entre ambos grupos. Un análisis separado de estas categorías podría haber permitido identificar diferencias relevantes y relaciones más precisas con el estrés laboral.

Conclusiones

Las conclusiones de esta investigación destacan la relación significativa entre el estrés laboral y la salud mental en mujeres trabajadoras de la Gran Área Metropolitana (GAM), evidenciando que mayores niveles de estrés se asocian con un deterioro en el bienestar psicológico. Los resultados muestran que la discriminación y el rechazo por razones de género en el entorno laboral tienen una influencia directa tanto en el incremento del estrés como en la disminución de la salud mental, lo que confirma la necesidad de abordar los riesgos psicosociales con un enfoque de equidad de género. Además, se encontró que variables como la experiencia laboral está asociadas con el estado de salud mental, aunque con tamaños de efecto moderados, lo que sugiere que estos factores también deben considerarse en futuros análisis.

Asimismo, los hallazgos resaltan que las mujeres jóvenes presentan una menor salud mental en comparación con las de mayor edad, lo cual podría estar relacionado con la precarización laboral, la sobrecarga de responsabilidades y la falta de estabilidad en los primeros años de vida

laboral. La alta confiabilidad de los instrumentos utilizados (PSS, GHQ-28 y HHRDS) refuerza la validez de los resultados obtenidos, aportando evidencia cuantitativa que permite comprender de manera más precisa el impacto de las desigualdades de género en el entorno laboral sobre la salud psicológica de las trabajadoras.

En conjunto, estos resultados ponen en evidencia la necesidad urgente de diseñar estrategias organizacionales que promuevan entornos laborales más inclusivos y saludables, donde se prevenga el estrés laboral y se implementen políticas de equidad de género. La investigación contribuye al campo del estudio de los riesgos psicosociales, ofreciendo datos relevantes para el desarrollo de programas de bienestar que consideren la realidad específica de las mujeres trabajadoras y las múltiples dimensiones de vulnerabilidad que enfrentan.

Recomendaciones

Las recomendaciones derivadas de este estudio se orientan tanto a la investigación futura como a la aplicación práctica de los hallazgos. En primer lugar, se sugiere estudiar de forma específica la variable relacionada con los hijos o personas a cargo, dado que los resultados muestran una correlación con la salud mental que podría analizarse con mayor profundidad para comprender su impacto en el estrés laboral. Asimismo, se recomienda que futuras investigaciones incorporen un número más amplio de variables relevantes, tales como el nivel de ingresos, el tipo de contrato laboral (formal o informal), la carga horaria, el historial clínico y el nivel de apoyo social percibido, ya que esto permitiría un análisis más integral y preciso de los factores que influyen en la relación entre el estrés laboral y la salud mental.

Por otra parte, considerando que el estudio se centró exclusivamente en mujeres de la Gran Área Metropolitana (GAM), sería pertinente replicar este trabajo en regiones rurales y en distintos

sectores productivos, con el fin de contrastar los resultados y generar estrategias de intervención ajustadas a diversos contextos laborales. Si bien el objetivo de esta investigación fue analizar el impacto en mujeres trabajadoras, se recomienda incluir hombres en estudios futuros, para permitir un análisis comparativo que aporte una visión más completa de la dimensión de género y de cómo esta influye en la exposición a riesgos psicosociales.

Asimismo, para ampliar la comprensión del fenómeno, se sugiere la aplicación de diseños metodológicos más complejos, como estudios longitudinales o mixtos, que permitan observar la evolución de los niveles de estrés y salud mental a lo largo del tiempo, además de identificar la influencia de factores personales y contextuales. Finalmente, a partir de los resultados obtenidos, se considera esencial que las organizaciones implementen programas de prevención del estrés laboral, políticas de equidad de género y estrategias de bienestar psicosocial, dado que las manifestaciones de discriminación y desigualdad se evidenciaron como factores estrechamente vinculados con un incremento del estrés y una disminución del bienestar mental en las participantes.

6. Referencias

- Acosta, M., Parra, L., Burbano, C., Aguilera, M., Pozos, B. (2019). Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios. *Revista Salud Uninorte*, 35, 3.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-55522019000300328&script=sci_arttext
- Allande, R., Garcia, J., Fagundo, J., Navarro, Y., Climent, J, Gomez, J. (2022). Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo. *Revista española de salud pública*, vol (96).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8620589>
- Agüero, M.; Pérez, T. y Troz, I. (2022). Principales patologías psíquicas que generó el estrés laboral durante la pandemia de COVID-19, en el personal de salud. *Revista Médica Sinergia*, 7.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8859957>
- Andraca, C., Munoz, A., Gonzales, J., Mendoza, M., Bueno, P. (2025). Validez y confiabilidad de la Escala de Estrés Percibido: la adaptación a estudiantes universitarios después de la pandemia. *Foro de Estudios sobre Guerrero* (vol, 10).
<https://revistafesgro.cocytieg.gob.mx/index.php/revista/article/view/49>
- Arce, V. y Canales, J. (2024). *Intervención de Enfermería en Salud Mental y Psiquiatría para favorecer estrategias de afrontamiento ante experiencias de estrés laboral dirigido a un grupo de personas funcionarias de la Universidad de Costa Rica*. (Tesis de Maestría, Universidad de Costa Rica). <https://www.kerwa.ucr.ac.cr/items/745f901e-178e-45eb-b921-d2a29cba3643>

- Badilla, V.; Hernández, A.; Marín, Y. y Saborío, J. (2019). *El estrés laboral como problema social y su relación con el desempeño laboral en docentes de Estudios Sociales y Educación Cívica*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional).
<https://repositorio.una.ac.cr/server/api/core/bitstreams/8e2f6983-5dad-4aca-b250-13ba9fad1ca9/content>
- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *8(2):131-46*.
<https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>
- Chen, J. Y., Chin, W., Tiwari, A., Wong, J., Wong, I. C. K., Worsley, A., Feng, Y., Sham, M. H., Tsang, J. P. Y., & Lau, C. S. (2021). Validación de la escala de estrés percibido (PSS-10) en estudiantes de ciencias médicas y de la salud en Hong Kong. *TAPS (vol, 2)*, 31-37.
https://medicine-nus-edu-sg.translate.google.com/taps/issues/validation-of-the-perceived-stress-scale-pss-10-in-medical-and-health-sciences-students-in-hong-kong/?_x_tr_sl=en&_x_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=tc
- Cohen, S., Kamarck, T., Mermelstein, R. (1983). Escala de Estres Percibido - Perceived Stress Scale (PSS).
Versión española de la Perceived Stress Scale (PSS) Carnegie Mellon University <https://www.mu.edu/psychology/scales> .doc
- Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración, 1*, 71-84.
<https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/285/146>
- Fernandez, C. (s.f). El estrés en las enfermedades cardiovasculares.

- https://www.fbbva.es/microsites/salud_cardio/mult/fbbva_libroCorazon_cap66.pdf
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1a Ed.). McGraw-Hill Education.
- Hernández, A.; González, V.; López, A.; García, A.; Mancilla, J.; Vera, O.; Jiménez, J. y Peralta, A. (2022). *Estrés, ansiedad y depresión en trabajadores de salud durante la pandemia por COVID-19*. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10395996/>
- Hernández, N. (2020). Ambiente laboral: Implicaciones para la salud mental. https://www.researchgate.net/profile/Nicole-Hernandez-Santiago/publication/351194779_Ambiente_laboral_Implicaciones_para_la_salud_mental/Work_enviroment_Implications_for_mental_health/links/608b20eea6fdccaebdf8c348/Ambiente-laboral-Implicaciones-para-la-salud-mental-Work-enviroment-Implications-for-mental-health.pdf
- Huaman, J., Treviños, L., Medina, W. (2022). Epistemología de las investigaciones cuantitativas y cualitativas. *Horizonte de la Ciencia*, (vol,12), 27-47. <https://www.redalyc.org/journal/5709/570971314003/html/>
- Jimenez, A., Busto, A., Orellana, M. (2023). Conflicto trabajo-familia, percepción de equidad de género y bienestar subjetivo en funcionarios de la salud en la región del Maule. *Ciencias Psicológicas*, vol (17), 1-15. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212023000101207&script=sci_abstract
- Littlewood, H. y Uribe, J. (2018). *Psicología organizacional en Latinoamérica*. Manual Moderno.

- Magaña, M.; Méndez, S. y Martínez, S. (2023). Estrés laboral y salud mental del personal de primera línea en la atención de la COVID-19. *Revista de Salud Pública*, 19, 1-10.
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2023/02/1413607/estreslaboral.pdf>
- Martinez, E. (2022). Modelos de estrés laboral: funcionamiento e implicaciones para el bienestar psicosocial en las organizaciones. *Revista Electrónica de Psicología de la FES Zaragoza*, vol(12), 17-28.
https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/2022/Publicaciones/revistas/Rev_Elec_Psico/Vol12_No_24/REP12%2824%29-art2.pdf
- McDermott, A. (2015). Cuestionario de Salud General – 28 (GHQ-28)
https://strokeengine-ca.translate.google.com/en/assessments/general-health-questionnaire-28-gh-28/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=tc
- Montoya, A. y Alejandra, M. (2020). *Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento*. <https://repository.uamerica.edu.co/items/21514c84-ccfc-47a3-bd79-38fe1b7368a3>
- Mugira, A. (2024). ¿Qué es la escala de Likert y cómo utilizarla?.
<https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-escala-de-likert-y-como-utilizarla/>
- Mur de Viu, C. y Maqueda, J. (2011). Salud laboral y salud mental: estado de la cuestión. *Revista de Salud Pública*, 15, 123-134. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2011000500001&script=sci_arttext

- Narváez, O. (2019). Revisión teórica documental sobre el estrés laboral y el impacto de las estrategias de afrontamiento para la prevención y manejo del estrés. *Boletín Informativo CEI, 1(1)*, 1-15.
<https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/2103>
- Navines, R., Martin, R., Olive, V., Valdes, M. (2016). Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *El Sevier, vol (8)*, 359-366.
https://www.researchgate.net/profile/Manuel-Valdes/publication/304336915_Work-related_stress_Implications_for_physical_and_mental_health/links/5bcf5e4c92851c1816bb366b/Work-related-stress-Implications-for-physical-and-mental-health.pdf
- Neffa, J. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. *Repositorio de la Universidad Nacional del Nordeste*.
<https://repositorio.unne.edu.ar/handle/123456789/9158>
- Noguera, H. (2021). *Fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento en relación al estrés laboral: una experiencia de sistematización*.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-45682021000100008&script=sci_artte
- Noguera, H. (2020). Intervención de enfermería en salud mental desde la teoría de Betty Neuman, para el fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento en relación al estrés laboral, dirigido a un grupo de personas trabajadoras de la empresa Hellmann, Heredia, Costa Rica, 2018: una experiencia de sistematización.
<https://www.kerwa.ucr.ac.cr/items/37d4055c-7597-41b1-a391-bbb8120a198d>
- Ocaña, G. (2022). Desigualdad de género en el ámbito laboral de los países de América Latina en los estudios de revistas académicas de género de los últimos diez años.
<https://centrohumanista.edu.mx/biblioteca/files/original/6b1edefdf270420c62ad425b5cf>

14dd.pdf

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2024). *La salud mental en el trabajo*.

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Organización Internacional del Trabajo. (2023). Las diferencias de género en el empleo son mayores de lo que se pensaba, según un informe de la OIT.

<https://www.ilo.org/es/resource/news/las-diferencias-de-g%C3%A9nero-en-el-empleo-son-mayores-de-lo-que-se-pensaba>

Osorio, J. y Cárdenas, L. (2017). *Estrés Laboral: estudio de revisión*.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982017000100081&script=sci_arttext

Patlán, J. (2019). *¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?*

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-55522019000100156&script=sci_arttext.

Puentes, L., Diaz, A. (2019). Fiabilidad y validez de constructo de la Escala de Estrés Percibido en estudiantes de Medicina. *Revista de Ciencias Médicas, vol(23)*>

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942019000300373

Purvanova, R., Muros, J. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, vol(77)*, 168-185.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879110000771>

Ramos, V., Jordao, F. (2014). Género y Estrés Laboral: Semejanzas y Diferencias de Acuerdo a

Factores de Riesgo y Mecanismos de Coping. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 14(2)*, 2018-229.

<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/117488/2/236621.pdf>

Raval, A. (2024). Demasiadas mujeres sobresalen en sus trabajos, pero son ignoradas por sus puestos principales.

<https://www.ft.com/content/729d1a32-62bf-4d61-b3e3-0763b7fe93ca>

Retegui, L., Ingrassia, P. (2022). Desigualdades de género, precarización laboral y estereotipos.

Atravesar la pandemia como periodista en una redacción tradicional. *Intersecciones en comunicación, vol(1)*.

https://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S2250-41842022000100011&script=sci_arttext

Rojas, L., Flores, G. Cuaya, I. (2021). Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés

laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria. 15*.

<http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223->

[25162021000100002&script=sci_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-25162021000100002&script=sci_arttext&tlng=pt)

Rojas, J.; Flores, G. y Cuaya, I. (2021). Principales aspectos metodológicos en el estudio

del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. *Revista de*

Psicología, 39(1), 1-15. <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223->

[25162021000100002&script=sci_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-25162021000100002&script=sci_arttext&tlng=pt)

Ruiz, J., Linkimer, M., Tenorio, L. (2017). Visión 2030. Poblaciones Excluidas en Costa Rica.

No dejar a nadie atrás. *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Costa Rica*.

Saldaña, C.; Delfín, C.; Cano, R. y Peña, E. (2022). Estrés, factores psicosociales y su impacto

en la mujer trabajadora. *Revista Venezolana de Gerencia, 27*, 1115-1125.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890721>

Sánchez, J. (2010). *Estrés Laboral*. <https://www.binasss.sa.cr/opac->

[ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf](https://www.binasss.sa.cr/opac-media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf)

Smith, R., Perrin, P., Sutter, M. (2019). Factor analysis of the heterosexist harassment, rejection,

and discrimination scale in lesbian, gay, bisexual, transgender, and queer people of

colour. *Int J Psychol*, (vol, 3), 405-412.

<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8515875/>

Shayan, Z., Pourmovahed, Z., Najafipour, F., Mohammad, A., Mohebpour, F., Najafipour, S.

(2015). Estructura factorial del Cuestionario de Salud General-28 (GHQ-28) de mujeres infértiles que asisten al Centro de Investigación y Clínica para la Infertilidad de Yazd. *Int J Reprod Biomed*, vol(13), 801–808.

https://pmc-ncbi-nlm-nih-gov.translate.google/articles/PMC4827513/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=tc

Sriharan, A., Ratnapalan, S., Tricco, A., Lupea, D., Ayala, A., Pang, H., Lee, D. (2020). Estrés laboral, agotamiento profesional y depresión en mujeres del sector salud durante la pandemia de COVID-19: Análisis rápido

[https://pmc-ncbi-nlm-nih-](https://pmc-ncbi-nlm-nih-gov.translate.google/articles/PMC8594027/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=tc)

[gov.translate.google/articles/PMC8594027/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=tc](https://pmc-ncbi-nlm-nih-gov.translate.google/articles/PMC8594027/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=tc)

Szymanski, D. M. (2015). *Escala de acoso, rechazo y discriminación heterosexual (HHRDS)*.

Pruebas psicológicas de APA.

<https://awspntest.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Ft44154-000>

Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT). (2024). *Informe Salud Mental y Trabajo*.

https://www.ugt.es/sites/default/files/informes/2024_Informe_Salud_Mental_Trabajo.pdf

Vallejo, M., Rivera, J., Esteve, J., Rodriguez, M. (2014). El cuestionario general de salud (GHQ-28) en pacientes con fibromialgia: propiedades psicométricas y adecuación. *Clínica y*

Salud, vol(25). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1130-52742014000200003

Vidal, V. (2019). Estudio del estrés laboral en las PYMES (pequeña y mediana empresa) en la provincia de Zaragoza. *Revista Asociación Española Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28, 254-266. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n4/1132-6255-medtra-28-04-254.pdf>

Villavicencio, E. (2023). Desigualdad laboral, otra forma de violencia para la mujer. https://unamglobal.unam.mx/global_revista/desigualdad-laboral-otra-forma-de-violencia-para-la-mujer/

7. Anexos

Relación entre el estrés laboral y salud mental en mujeres trabajadoras costarricenses dentro del gran área metropolitana

Esta encuesta tiene como finalidad recopilar información para una tesis universitaria sobre el impacto de estrés laboral en la salud mental de las mujeres trabajadoras. Las respuestas serán completamente anónimas y utilizadas únicamente con fines académicos. Contestarla no tomará más de 10 minutos. ¡Gracias por su colaboración!

Beneficios: Al participar en este estudio, no obtendrá ningún beneficio directo, no obstante, es posible que la persona investigadora pueda comprender la relación entre el estrés laboral y la salud mental, y como afecta la desigualdad de género ante esto.

Voluntariedad: Su participación en este estudio es completamente voluntaria. Tiene derecho a negarse a participar o a interrumpir su participación en cualquier momento.

Confidencialidad: Su participación es totalmente confidencial y anónima, por ello no se le solicita su nombre. Los resultados en este estudio podrían aparecer en una publicación científica o ser divulgados en reuniones científicas, pero de manera anónima.

Criterios de inclusión y exclusión: Este encuesta esta realizada para mujeres trabajadoras activas mayores de 18 años, con al menos seis meses de antigüedad laboral continua, para asegurar una exposición suficiente a los estresores del entorno laboral.

Información: Si usted desea mas información puede comunicarse al correo: yenaraya2611@unibe.education

** Indica que la pregunta es obligatoria*

1. *He leído y comprendido la información anterior, y acepto participar en esta encuesta de manera voluntaria.*

Selecciona todas las opciones que correspondan.

Si

2. Cual es su edad? *

3. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en su empleo actual? *

4. Numero de hijos o personas a su cargo *

5. Comente si es casada, soltera o divorciada *

PARTE I

Esta sección contiene afirmaciones relacionadas a la experiencia de las mujeres en el entorno laboral. Debe seleccionar con qué frecuencia ha vivido estas situaciones, utilizando una escala que va desde "nunca" hasta "muy frecuentemente".

6. ¿Cuántas veces le han negado un ascenso, aumento de salario, asignación importante o empleo que merecía, debido a su género?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Una vez
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

7. ¿Cuántas veces ha sido tratada injustamente por su jefe, empleador o supervisores por el hecho de ser mujer?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Una vez
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

8. ¿Cuántas veces ha sentido que debe demostrar más competencia que sus colegas hombres para recibir el mismo reconocimiento laboral?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Una vez
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

9. ¿Cuántas veces ha sido llamada con apodos o expresiones sexistas o discriminatorias en su entorno laboral?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Una vez
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

10. ¿Cuántas veces ha escuchado comentarios sexistas o despectivos sobre las mujeres en su entorno laboral?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Una vez
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

11. ¿Cuántas veces ha sentido que su opinión es ignorada o minimizada en reuniones o decisiones laborales por ser mujer?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Una vez
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

12. ¿Cuántas veces se han burlado de usted, le han hecho bromas ofensivas, la han excluido o intimidado debido a su género en el trabajo?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Una vez
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

13. ¿Cuántas veces ha sido tratada injustamente por colegas o compañeros de trabajo debido a su género?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Una vez
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

14. ¿Cuántas veces ha sido tratada injustamente por personas desconocidas en su entorno laboral debido a su género?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Una vez
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

15. ¿Cuántas veces ha sentido presión para elegir entre su desarrollo profesional y responsabilidades familiares debido a estereotipos de género?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Una vez
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

PARTE II

Esta sección incluye una serie de afirmaciones relacionadas con situaciones que pueden generar estrés en el entorno laboral. Se le pedirá que indique con qué frecuencia ha vivido estas situaciones utilizando una escala que va desde “nunca” hasta “muy frecuentemente”.

16. He sentido que no podía manejar todo lo que debía hacer. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Raramente
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

17. He sentido que no he podido manejar bien mis responsabilidades. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Raramente
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

18. Me he sentido abrumada por la cantidad de trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Raramente
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

19. He sentido que no tenía apoyo suficiente de mis superiores. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Raramente
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

20. He sentido que las exigencias laborales superaban mi capacidad. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Raramente
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

21. Me ha costado desconectarme del trabajo al llegar a casa. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Raramente
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

22. He sentido tensión al relacionarme con compañeros/as de trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Raramente
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

23. He sentido frustración por falta de reconocimiento en mi trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Raramente
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

24. He sentido que las tareas domésticas interfieren con mi trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Raramente
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

25. He tenido dificultades para equilibrar mis responsabilidades laborales y familiares. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Raramente
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

PARTE III

La siguiente sección contiene preguntas sobre cómo se ha sentido recientemente en términos de bienestar emocional y funcionamiento general. En este caso, también deberá indicar con qué frecuencia ha experimentado las situaciones mencionadas, utilizando una escala que va desde “**en absoluto**” hasta “**mucho mas que lo habitual**”.

26. ¿Ha sentido ansiedad sin una razón clara? *

Marca solo un óvalo.

- No, en absoluto
- Igual que lo habitual
- Mas que lo habitual
- Mucho mas que lo habitual

27. ¿Ha tenido problemas para dormir debido a preocupaciones? *

Marca solo un óvalo.

- No, en absoluto
- Igual que lo habitual
- Mas que lo habitual
- Mucho mas que lo habitual

28. ¿Ha podido disfrutar de las cosas cotidianas? *

Marca solo un óvalo.

- Mejor que lo habitual
- Igual que lo habitual
- Menos que lo habitual
- Mucho menos que lo habitual

29. ¿Se ha sentido tensa o bajo presión? *

Marca solo un óvalo.

- No, en absoluto
- Igual que lo habitual
- Mas que lo habitual
- Mucho mas que lo habitual

30. ¿Ha tenido dificultades para concentrarse en el trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- No, en absoluto
- Igual que lo habitual
- Mas que lo habitual
- Mucho mas que lo habitual

31. ¿Se ha sentido feliz consigo misma? *

Marca solo un óvalo.

- Mejor que lo habitual
- Igual que lo habitual
- Menos que lo habitual
- Mucho menos que lo habitual

32. ¿Ha sentido que su rendimiento en el trabajo ha bajado? *

Marca solo un óvalo.

- No, en absoluto
- Igual que lo habitual
- Mas que lo habitual
- Mucho mas que lo habitual

33. ¿Ha sentido tristeza o vacío emocional? *

Marca solo un óvalo.

- No, en absoluto
- Igual que lo habitual
- Mas que lo habitual
- Mucho mas que lo habitual

34. ¿Ha tenido pensamientos negativos frecuentes sobre sí misma? *

Marca solo un óvalo.

- No, en absoluto
- Igual que lo habitual
- Mas que lo habitual
- Mucho mas que lo habitual

35. ¿Ha sentido que no tiene energía o motivación? *

Marca solo un óvalo.

- No, en absoluto
- Igual que lo habitual
- Mas que lo habitual
- Mucho mas que lo habitual

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios