

Originales

Carga mental en la mujer trabajadora: desigualdad de género y prevalencia

Mental load in working women: gender inequality and prevalence

M.º Carmen Fernández Felipe¹, M.º Luisa de la Cruz Cantos², María Gayoso Doldan³, Shirley Rodríguez Tupayachi⁴

1. Servicio de Prevención. Hospital Universitario de la Princesa. Madrid. España.

2. Servicio de Prevención. Hospital Universitario de Getafe. Madrid. España.

3. Mutua Universal. Madrid. España.

4. Servicio de Prevención. Hospital Universitario Fundación Alcorcón. Madrid. España

Recibido: 19-12-14

Aceptado: 23-12-14

Correspondencia

M.º Carmen Fernández Felipe
medca@telefonica.net

Este artículo se realiza dentro del Programa de Investigación MIR de la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo, del Instituto de Salud Carlos III; Madrid, España

Resumen

Introducción: La igualdad de género ha sido una preocupación introducida en los últimos años por instituciones tanto internacionales como nacionales. La cuestión de igualdad afecta también al ámbito laboral tanto en lo que se refiere a la distribución del trabajo como a la exposición a riesgos psicosociales, principalmente en economías basadas en la información y conocimiento.

Los objetivos de este estudio se dirigen a identificar, entre la población trabajadora española, situaciones de desigualdad entre géneros en lo que se refiere a los diferentes componentes de la carga mental y estimar su prevalencia.

Material y métodos: Se realizó un estudio observacional de tipo transversal a partir de los datos recogidos de la «VII Encuesta Nacional de Condiciones del Trabajo» con una muestra de 8.892 trabajadores. Los datos se analizaron de forma bivalente utilizándose el test de Chi-Cuadrado para las variables cualitativas y el t-test para muestras independientes en el caso de variables cuantitativas. La significación se consideró con $p < 0,05$.

Con el objeto de analizar la influencia de distintos factores potencialmente relacionados con componentes de la carga mental y su interacción, se realizó un análisis de regresión logística binaria con el método de inclusión retroceder por paso (Wald).

Resultados: Los hombres manifiestan sufrir una menor carga mental que la mujer en relación con el ritmo de trabajo, OR = 0,89 (0,8-0,9), la prevalencia de un «Alto ritmo de trabajo» fue de (0,65%) en mujeres con respecto a un 0,63% en hombres. Los hombres refirieron una menor carga mental por «exceso de trabajo» con respecto a las mujeres OR = 0,9 (0,8-1,0). Las mujeres con mayor frecuencia que el hombre se encuentran fatigadas por una sobrecarga de trabajo (0,37%); 0,35% respectivamente.

Conclusiones: Estos resultados no corroboran nuestra hipótesis inicial de que la mujer está expuesta a una mayor carga mental que el hombre. Analizando diferentes componentes de la carga mental, la mujer está expuesta a un mayor ritmo de trabajo y a una mayor fatiga como consecuencia del a cantidad de trabajo.

Med Segur Trab (Internet) 2015; 61 (238) 18-33

Palabras clave: Desigualdad, género, trabajo, condiciones de trabajo, mujer, carga mental.

Abstract

Introduction: Gender equality is a concern introduced in the last years by both, international and national institutions. Equality is also an issue into the world of work, involving job division and occupational exposure to psychosocial risks, mainly in societies which economy is based in information and knowledge.

The aims are to identify, among the Spanish working population, gender inequality situations regarding the different components of mental load and to estimate its prevalence.

Methods: An observational cross-sectional study was conducted using data from the Spanish «VII National Survey on Working Conditions» with a sample of 8.892 workers. The data were analyzed in a bi-variant way, chi-square test was used for qualitative variables and t-test for independent samples for quantitative variables. The significance was considered at $p < 0.05$.

In order to analyze the influence of any factors related with mental workload, its components and their interaction, a binary logistic regression was performed using step backward method (Wald).

Results: Men have a lower mental load than women regarding work pace, OR = 0,89 (0,8-0,9), prevalence of a «high work pace» was (0,65%) in women versus (0,63 %) in men. Men also refer lower «work load» than women OR = 0,9 (0,8-1,0), figures show, for women, an higher prevalence of fatigue due to work load exposure than men (0,37%) versus 0,35 %))

Conclusion: These results did not corroborate our hypothesis, that women are exposed to a higher overall mental load than men. Analyzing several components of mental load women are more exposed to an «high work pace» and an «high work load and fatigue».

Med Segur Trab (Internet) 2015; 61 (238) 18-33

Keywords: *Inequality, Gender, working conditions, mental load.*

INTRODUCCIÓN

El empleo, conforme al Convenio núm. 111 sobre discriminación, empleo y ocupación de 1958 de la OIT, que establece la eliminación de toda forma de discriminación, es un derecho fundamental de todos, que en el caso de la mujer todavía permanece sumergido en la desigualdad, a pesar de existir una amplia normativa en el ámbito nacional e internacional, que vincula las acciones de las entidades públicas y privadas con la igualdad de género garantizando el pleno acceso al mercado laboral, derecho al empleo remunerado, educación, formación vocacional, promoción en el trabajo y seguridad del empleo.

Desde esta fecha, la cuestión de género y la no discriminación ha sido objeto de atención por parte de organismos internacionales, como la IV Conferencia de la ONU sobre la Mujer, celebrada Pekín en 1995¹.

En el marco jurídico europeo, el Tratado de Ámsterdam en 1972, ratificado por España en 1999, promueve la inclusión de la cuestión de igualdad de oportunidades en distintas políticas. De acuerdo a este tratado, todas las acciones políticas, programas, proyectos o toma de decisiones desarrolladas desde los Gobiernos deben promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres³.

Se introduce así, el concepto de género como categoría de análisis, que permite diferenciar y separar lo biológico, atribuido al sexo, de lo cultural que determina las funciones, actitudes, valores y relaciones que conciernen al hombre, a la mujer y a la igualdad de género.

El Consejo Europeo insta a los Estados Miembros a implementar la perspectiva de género, e inicia un plan de trabajo donde se adoptan una serie de medidas para acelerar el progreso de una igualdad real entre ambos sexos. Propone acciones en varias áreas prioritarias: igualdad, independencia económica, conciliación de la vida privada y la actividad profesional; igual representación en la toma de decisiones; erradicación de todas las formas de violencia de género y de trato de seres humanos; la eliminación de los estereotipos sexistas; y la promoción de la igualdad de género fuera de la Unión Europea⁴.

Posteriormente en España la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, tiene por objeto hacer cumplir el derecho de igualdad mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, estableciendo que las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, en derechos y deberes para, alcanzar una sociedad más justa⁵.

Justicia e igualdad para hombres y mujeres incluidos los jóvenes, promover el trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana con aspiraciones en relación a oportunidades laborales; salariales; derecho a voz; reconocimiento; estabilidad familiar y desarrollo personal son parte del Programa de Trabajo Decente de la OIT. Todos los trabajadores tienen derecho a un trabajo decente, no sólo los que trabajan en la economía formal e informal, sino también los trabajadores independientes, así como aquellos, en su mayoría mujeres que trabajan en la economía del cuidado de personas y hogares privados⁶.

Por lo tanto, existe una normativa internacional, europea y nacional que obliga a la incorporación de esta perspectiva de género en las políticas públicas. En este sentido hay autores que plantean que la promoción de la igualdad de género y el dialogo social son mutuamente beneficiosos⁶. La importancia de considerar las diferencias entre hombres y mujeres para reconocer los factores que pueden influir en los peligros a los que se enfrentan en el puesto de trabajo, se traduce en adoptar estrategias de prevención adecuadas «desde una perspectiva de género» para las cuestiones de la salud y la seguridad en el trabajo⁷.

Valentina Forastieri, recomienda que las políticas de promoción de la salud construidas dentro de Política Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional para las

mujeres que trabajan, deben tener en cuenta tres funciones: como amas de casa, como madres y como trabajadoras⁸.

En el artículo de Wu SY, sobre una comparación entre los efectos del estrés laboral y la calidad de vida entre las enfermeras y mujeres médicos, se identificaron factores desencadenantes del estrés, que se deben tener en cuenta en el mundo laboral porque juegan un papel importante en el agotamiento durante el trabajo y en la calidad de vida de las enfermeras y las mujeres médicos⁹.

En mujeres que ocupaban puestos profesionales como especialistas, con algún cargo directivo o como ejecutivos con responsabilidades de gestión, fueron identificados algunos factores de estrés tanto externos como internos. Sobre la base de estos hallazgos, se concluye la importancia de prestar atención a la identificación de indicadores tempranos de agotamiento y se deben tomar medidas preventivas en el ámbito laboral y en la vida en su conjunto para promover la capacidad de trabajo¹⁰.

En el empleo, el 10% de los ingresos del mundo los recibe la mujer, pero realizan dos tercios del trabajo mundial no remunerado¹¹.

Miguel Toharia ha hecho hincapié en las diferencias entre la evolución del empleo, el paro de los hombres y de las mujeres. Aunque éstas han experimentado un crecimiento del empleo más rápido y persistente, representando más de la mitad del empleo total creado, su posición sigue siendo de mayor nivel de paro, casi el doble que el de los hombres. El esfuerzo de creación de empleo debe ser, pues, especialmente intenso en lo que se refiere a las mujeres¹².

Samuelsson Å y cols., en el estudio realizado sobre la relación entre la salud de mujeres y hombres suecos y los tipos de empleo o trabajos, obtuvieron como resultado que la pobre percepción de salud y el agotamiento emocional, estaban significativamente asociados a las características del trabajo que realizaban¹³.

M.^a del Mar García Calvente, informa que la investigación en salud pública, arrastra tradicionalmente la ausencia en el tratamiento de la cuestión de género en sus diseños, derivando en la generalización de los resultados a ambos sexos. Con una incorporación insuficiente de variables y categorías de análisis relacionadas con el género¹⁴.

En el estudio de Mota N P., sobre los trastornos mentales y estrés en el personal militar femenino, las comparaciones entre los sexos en una profesión dominada por los hombres, concluyó que a pesar que la proporción de mujeres en los ejércitos está creciendo, los estudios de salud mental en el ejército se han realizado sobre muestras de mayoría masculina¹⁵.

Campos- Serna, J., nos transmite que en España existen importantes desigualdades de género, tanto en las condiciones de empleo, condiciones del ambiente de trabajo, como problemas de salud relacionados con el trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar. Todo ello influido por la clase social y el sector de actividad, aspectos necesarios a tener en consideración en el desarrollo de las políticas públicas²⁰.

En base a estos antecedentes, el presente estudio se dirige a contrastar la hipótesis de desigualdad, en contra de la mujer, en relación a la carga mental en el trabajo. Teniendo como objetivo principal identificar aquellos componentes de la carga mental como: «ritmo de trabajo», «nivel de atención», «trabajar muy rápido y en plazos muy estrictos», «carga de trabajo», «sentirse agobiado», en cuya distribución puede existir una desigualdad entre géneros. Son objetivos secundarios estimar la prevalencia en población trabajadora femenina en estos aspectos. El estudio se basa en el análisis, bajo el enfoque de género y trabajo, de la información suministrada por la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, del INSHT¹⁷.

MATERIAL Y MÉTODOS

Al objeto de proceder a la verificación de la hipótesis planteada y a la consecución de los objetivos formulados, se ha diseñado un estudio observacional transversal de fuente secundaria, a partir de los datos de la «VII Encuesta Nacional de Condiciones del Trabajo», realizada en el año 2011 por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El trabajo de campo de la VII E. N. C. T. se realizó entre Octubre 2011 y Febrero de 2012. La encuesta cubre el ámbito geográfico de todo el territorio nacional a excepción de Ceuta y Melilla. Se ha realizado sobre una muestra representativa a nivel nacional con 8.892 trabajadores activos a partir de 16 años, de todas las actividades económicas, mediante entrevista personal en el domicilio del trabajador.

La encuesta consta de 14 apartados: situación laboral y tipo de contrato, datos del centro de trabajo, tipo de trabajo, agentes físicos, contaminantes químicos biológicos, condiciones de seguridad, diseño del puesto, carga de trabajo y factores psicosociales, organización de la prevención, horario de trabajo, actividades preventivas, información/formación, conductas violentas en el trabajo, daños a la salud y datos personales en un total 62 preguntas.

Para este estudio, se incluyeron aquellas variables que indicaran el nivel de carga mental, así como aquellas descriptivas de la población (tabla 1).

Tabla 1. Variables de la VII ENCT incluidas en el estudio

VARIABLE	TIPO	
Edad	Cuantitativa	Años
Sexo	Dicotómica	Hombre, mujer
Nacionalidad	Politómica	País de nacimiento
Nivel atención	Catagórica ordinal	Escala tipo Likert de 5 categorías
Trabajar en plazos muy estrictos y muy cortos	Catagórica ordinal	Escala tipo Likert de 5 categorías
Trabajar muy rápido	Catagórica ordinal	Escala tipo Likert de 5 categorías
Tener mucho trabajo y sentirse agobiado	Catagórica ordinal	Escala tipo Likert de 5 categorías
Nivel de Estudios	Catagórica ordinal	9 categorías
Tipo de contrato	Politómica	8 categorías
Tipo de jornada	Politómica	3 categorías
Horario habitual	Politómica	7 categorías
Tipo de puesto de trabajo	Politómica	5 categorías
Actividades principal del lugar de trabajo	Politómica	11 categorías
Obtener ayuda de sus compañeros	Catagórica ordinal	Escala tipo Likert de 5 categorías
Obtener ayuda de sus superiores /jefes	Catagórica ordinal	Escala tipo Likert de 5 categorías
Tener la oportunidad de hacer aquello que sabe hacer mejor	Catagórica ordinal	Escala tipo Likert de 5 categorías
Poner en prácticas sus propias ideas	Catagórica ordinal	Escala tipo Likert de 5 categorías
Compaginar el trabajo con su vida social y familiar	Catagórica ordinal	4 categorías

Los indicadores de carga mental utilizados fueron los siguientes: «Nivel de Atención alto o muy alto», «Trabajar muy rápido», «Trabajar en plazos estrictos o cortos» y «Tener mucho trabajo y sentirse agobiado».

Los siguientes factores se utilizaron como indicadores de factores protectores: «Obtener ayuda de sus compañeros si la pide», «Ayuda de sus superiores», «Tener la oportunidad de hacer aquello que sabe hacer mejor» y «Poner en prácticas sus propias ideas».

Del estudio se excluyeron aquellos registros que no tenían información completa, en las preguntas o indicadores objeto de análisis.

Se realizó un análisis descriptivo, calculando las frecuencias absolutas y relativas para las variables cualitativas, la media y parámetros de dispersión para la edad.

En el análisis bivalente, para la determinación de la desigualdad entre géneros, se utilizó el test de Chi-Cuadrado para las variables cualitativas y el t-test para muestras independientes para variables cuantitativas. La significación se consideró con una $p < 0,05$.

Los factores de carga mental y factores protectores se dicotomizaron, unificando las categorías «siempre y a menudo» por un lado y «nunca y raramente por otro». Esta dicotomización, fuerza el análisis de forma más desfavorable a nuestra hipótesis de desigualdad en el trabajo según género.

Con el objeto de analizar la influencia de distintos factores potencialmente relacionados con componentes de la carga mental y su interacción, se realizó un análisis de regresión logística binaria con el método de inclusión retroceder por paso (Wald), en la que las variables dependientes fueron: «Mantener un nivel de atención alto o muy alto», «Trabajar muy rápido», «Trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos» y «Tiene mucho trabajo y se siente agobiado».

Los valores de estas variables originales (tipo likert de 5 categorías) se dicotomizaron, considerando como exposición los valores de las variables menores a 3 (categorías «a menudo» y «siempre o casi siempre») y como no exposición valores superiores a 3 (categorías «raramente» y «casi nunca o nunca»), el valor medio de la escala se consideró como valor perdido.

La **tabla 2** refleja las variables independientes incluidas en los modelos. Aquellas variables independientes politómicas se incluyeron como variables dummy.

La significación de los modelos se contrastó mediante la prueba de Hosmer y Lemeshow.

Tabla 2. Variables independientes incluidas en el estudio

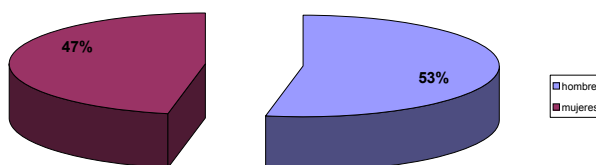
VARIABLE INDEPENDIENTE	CATEGORÍA DE REFERENCIA	TIPO DE VARIABLE
Plantilla del centro de trabajo	1 a 10	Dummy
Nivel de estudio	Sin estudios	Dummy
Trabajar en sector servicios	No servicios	Dicotómica
Nacionalidad	Español	Dicotómica
Existencia delegado de prevención	Con delegado	Dicotómica
Tipo de contrato	Fijo	Dicotómica
Tipo de jornada	Tiempo completo	Dicotómica
Trabajar en sector construcción	No construcción	Dicotómica
Trabajar en sector industria	No industria	Dicotómica
Trabajar en sector agrícola	No agrícola	Dicotómica
Puede obtener ayuda de jefes o superiores	Con ayuda	Dicotómica
Género	Varón	Dicotómica

La estimación de la asociación se realizó mediante el cálculo de la Odds Ratio (OR), calculándose sus Intervalos de Confianza al 95 %. Para el análisis de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS 22.0.0

RESULTADOS

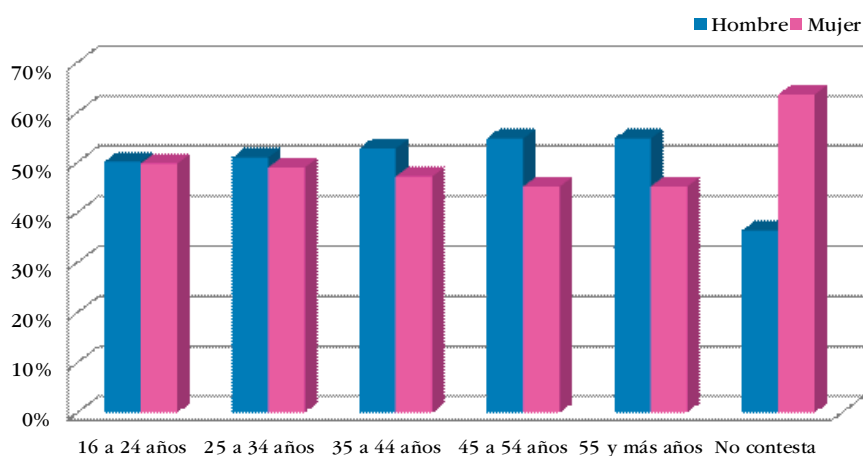
La muestra estudiada se caracteriza por una distribución similar entre géneros (gráfico 1), con un discreto predominio del varón. Estas diferencias son menores en intervalos de edad inferior a 34 años.

Gráfico 1. Distribución de la muestra según género



La distribución de la muestra según edad y género (gráfico 2), pone de manifiesto que al comienzo de la vida laboral el porcentaje de hombres y mujeres es muy similar, observándose que a partir de los 25 años hay un descenso mantenido en el peso específico de la población femenina en activo.

Gráfico 2. Distribución de la población según actividad económica y género



Encontramos que en la muestra es muy superior el número de trabajadores con nacionalidad española con respecto a los extranjeros, hecho que se produce tanto en hombres como en mujeres (tabla 3).

Tabla 3. Distribución de la población según nacionalidad.

	HOMBRE		MUJER	
	n	%	n	%
Español	4.294	53,3	3.764	46,7
Extranjero	425	51,6	399	48,4

En cuanto al tipo de puesto de trabajo (tabla 4), observamos que la categoría de «empleado» entre hombres y mujeres es muy similar, pero a medida que ascendemos en la escala profesional, observamos un claro predominio en los hombres, esto también ocurre en trabajadores autónomos.

Tabla 4. Distribución de la población según género y tipo de puesto de trabajo

PUESTO DE TRABAJO	HOMBRE		MUJER	
	n	%	n	%
Empleado (con jefes y sin subordinados).	3.006	47,9	3.265	52,1
Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar.	367	70,0	157	30,0
Mando intermedio, director de pequeña empresa, departamento o sucursal.	373	63,9	211	36,1
Director de empresa grande o media.	47	77,0	14	23,0
Autónomo sin jefe y subordinado.	656	63,6	375	36,4

En relación con la actividad económica (tabla 5), se evidencia el predominio de la mujer en los sectores de: Administraciones Públicas, Educación, Hostelería y Actividades Culturales. Con predominio en el hombre en los sectores de la Construcción, Transporte, Almacenamiento y Metal.

Tabla 5. Distribución de la población según actividad económica y género

ACTIVIDAD ECONÓMICA	HOMBRE		MUJER	
	n	%	n	%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	238	67,8	113	32,2
Industria química, saneamiento y extractiva	193	79,4	50	20,6
Metal	374	84,0	71	16,0
Industria manufacturera	332	62,2	202	37,8
Construcción.	635	91,9	56	8,1
Comercio y reparaciones	714	48,8	748	51,2
Hostelería	301	44,3	379	55,7
Transporte y almacenamiento	358	80,3	88	19,7
Comunicación, actividades financieras, científicas y administrativas	580	52,4	526	47,6
Administración pública y educación y servicios sociales	543	22,0	729	78,0
Actividades culturales deportivas y servicios personales	296	31,5	643	68,5

El análisis del nivel de estudios muestra una diferencia significativa ($p=0,000$) en su distribución (tabla 6), en la que observamos que en los tramos de estudios superiores y licenciados universitarios es más elevado el porcentaje de mujeres.

Tabla 6. Distribución de la muestra según nivel de estudios

NIVEL DE ESTUDIOS	HOMBRE		MUJER	
	n	%	n	%
No sabe leer ni escribir	8	50,0	8,0	50,0
Estudios primarios sin finalizar	210	60,0	140	40,0
Estudios primarios (EGB, Graduado escolar, ESO, Bachiller Superior, BUP, COU y equivalentes)	1.667	59,6	1.130	40,4
Formación Profesional primer grado.	441	55,4	355	44,6
Formación Profesional segundo grado	614	54,7	509	45,3
Bachillerato Superior, BUP, COU	678	51,8	632	48,2
Estudios superiores de 2 o 3 años. Diplomado	403	38,9	633	61,1
Licenciado Universitario. Arquitecto e Ingeniero Superior	525	46,5	604	53,5
Doctorado y Estudios de postgrado o especialización	147	51,9	136	48,1
Otros estudios no reglado	16	72,7	6,0	27,3

El análisis del horario de trabajo (tabla 7), evidencia que las mujeres predominaron en los siguientes tipos de horario: Fijo de mañana y turnos de mañana o tarde.

En el tipo de jornada, en la jornada a tiempo parcial tienen más peso las mujeres.

Esta diferente distribución entre géneros resultó estadísticamente significativa tanto para horario de trabajo, como para el tipo de jornada ($p=0,0000$).

Tabla 7. Distribución de la muestra según horario de trabajo, tipo de jornada y género

HORARIO DE TRABAJO	HOMBRE		MUJER	
	n	%	n	%
Jornada partida: mañana y tarde	2.215	62,0	1.358	38,0
Fijo mañana	1.047	41,1	1.501	58,9
Fijo tarde	111	27,4	294	38,0
Fijo noche	106	68,8	48	31,2
Turnos: mañana/ tarde	688	53,2	606	46,8
Turnos: Mañana/Tarde /Noche	399	62,0	245	38,0
Otro tipo de turno	30	75,0	10	25,0

En relación con el tipo de jornada, en la jornada a tiempo parcial tienen un mayor peso las mujeres.

Tabla 8. Distribución de la muestra según tipo de jornada y género

TIPO DE JORNADA	HOMBRE		MUJER	
	n	%	n	%
Jornada completa	3.440	56,70	2.626	43,30
Jornada parcial, no quiere ahora un trabajo de jornada completa	82	17,80	379	82,20
Jornada parcial, no ha encontrado un trabajo de jornada completa	119	23,00	398	77,00

Respecto al tipo de contrato (tabla 9), observamos una distribución desigual entre géneros ($p<0,0005$), predominando la mujer en los siguientes tipos de contratos: Interino, Fijo discontinuo y Temporal por ETT.

Tabla 9. Distribución de la muestra según el tipo de contrato y género

TIPO DE CONTRATO DE TRABAJO	HOMBRE		MUJER	
	n	%	n	%
Indefinido	2.744	52,6	2.476	47,4
Fijo discontinuo	192	46,5	221	53,5
Por obra o servicio	481	52,5	435	47,5
Eventual por circunstancia de producción	134	49,3	138	50,7
Interino	49	32,5	102	67,5
De formación	9	45,0	11	55,0
En prácticas	9	56,3	7	43,8
Temporal por ETT	18	48,6	19	51,4

En relación con el análisis de la carga mental, se evaluaron los siguientes indicadores: «Nivel de Atención alto o muy alto», «Trabajar muy rápido», «Trabajar en plazos estrictos o cortos», «Tener mucho trabajo y sentirse agobiado».

Globalmente ambos géneros, tienen la percepción de que los factores de carga mental a los que están más frecuentemente sometidos son: «Nivel de Atención alto o muy alto» (Varones= 92,2%, Mujer= 86,4%) y «Trabajar muy rápido» (Varones= 61,9% y Mujer= 65,9%).

El riesgo de estar sometido a los distintos factores de carga mental (tabla 10) varió entre géneros siendo estadísticamente superior en el hombre la exposición a: «Mantener un nivel de atención muy alto» y «Trabajar en plazos estrictos y cortos» (OR=1,87 y OR=1,30 respectivamente), siendo menor la magnitud, con respecto a la mujer, el hecho de «Trabajar muy rápido» (OR=0,89). Por el contrario «Tiene mucho trabajo y se siente agobiado» no existe diferencia significativa según género (p=0,088).

Tabla 10. Distribución según de los factores de carga mental: Nivel de atención, ritmo de trabajo, plazos y sentirse agobiado

FACTORES DE CARGA MENTAL	Hombre		Mujer		OR*	IC
	n	%	n	%		
Mantener un nivel de atención muy alto	3.804	55,1	3.099	44,9	1,87	1,6-2,1
Trabajar muy rápido	2.119	51,8	1.974	48,2	0,89	0,8-0,9
Trabajar con plazos muy estrictos y cortos	1.738	56,1	1.362	43,9	1,3	1,2-1,4
Tiene mucho trabajo y se siente agobiado	1.105	52,0	1.021	48,0	0,9	0,8-1,0

Los datos de prevalencia de los distintos factores de carga mental, figuran en la tabla 11. Este análisis de prevalencia muestra un perfil de exposición muy similar entre géneros, reflejando unas cifras de prevalencias similares o superiores en el hombre.

Tabla 11. Prevalencia de los factores de carga mental, según género

FACTORES DE CARGA MENTAL	Prevalencia x 1000	
	Hombre	Mujer
Mantener un nivel de atención muy alto	0,92	0,86
Trabajar muy rápido	0,63	0,65
Trabajar con plazos muy estrictos y cortos	0,49	0,42
Tiene mucho trabajo y se siente agobiado	0,35	0,37

En relación al análisis de los factores protectores, se evaluaron los siguientes indicadores reflejados en la [tabla 12](#): «Ayuda de sus compañeros», «Ayuda de sus jefes», «Hacer lo que sabe hacer mejor», «Poner en prácticas sus propias ideas».

Destaca que el hombre alcanza en su trabajo mayor oportunidad de hacer aquello que sabe hacer mejor y realizar sus propias ideas (OR=1,4 y OR= 1,2). Por otra parte, el hecho de recibir apoyo o ayuda de superiores es elevado y muy semejante entre hombres y mujeres, encontrándose diferencias estadísticamente significativas, teniendo el hombre una menor oportunidad de ayuda de sus superiores (OR=0,9).

Tabla 12. Distribución de la muestra según factores protectores

	Varón		Mujer		OR	IC
	n	%	n	%		
Ayuda de sus compañeros	3.406	53,4	2.967	46,6	1,3	1-1,5
Ayuda de sus superiores	2.678	51,1	2.564	48,9	0,9	0,8-1
Tener la oportunidad de hacer aquello que sabe hacer mejor	3.415	54,6	2.841	45,4	1,4	1,2-1,6
Poner en prácticas sus propias ideas	2.934	54,8	2.424	45,2	1,2	1,1-1,3

En relación con la conciliación de la vida familiar y laboral ([tabla 13](#)), los hombres presentan de forma estadísticamente significativa ($p=0,000$), menos oportunidades de conciliación que la mujer.

Tabla 13. Distribución del grado de conciliación de la vida familiar y laboral por género

CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL	Varón		Mujer	
	n	%	n	%
Muy bien	936	47,4	1.037	52,6
Bien	2.651	54,2	2.239	45,8
No muy bien	855	55,3	690	44,7
Nada bien	268	57,9	195	42,1

El resultado del análisis de regresión logística binaria puso de manifiesto que:

En el análisis de la carga mental por tener que mantener un nivel de atención elevado ([tabla 14](#)), la prueba de Hosmer- Lemeshow resultó no significativa ($p=0,657$), no difiriendo por tanto, los valores esperados por el modelo, con respecto a los observados.

Las variables que explican la existencia de un riesgo para este componente de carga mental fueron: trabajadores con estudios medios o superiores y trabajadores en el sector de la construcción.

Tabla 14. Análisis de carga mental debido al nivel de atención elevado

CARGA DEBIDA AL NIVEL DE ATENCIÓN	OR	95% C. I.	
Género mujer	0,625	0,468	0,833
Nivel estudios medios	2,259	1,183	4,313
Nivel estudios superiores	6,673	3,244	13,729
No existencia de delegado de prevención	0,686	0,514	0,915
Jornada a tiempo parcial	0,504	0,317	0,804
No disponer de apoyo de jefes o superiores	0,691	0,497	0,961
Trabajar en sector agrario	0,283	0,156	0,513
Trabajar en sector construcción	4,653	1,632	13,270

En el análisis de la carga mental por tener que trabajar muy rápido (tabla 15), La prueba de Hosmer- Lemeshow resultó no significativa ($p=0,556$), no difiriendo por tanto, los valores esperados por el modelo, con respecto a los observados.

Las variables que explican la existencia de un riesgo para este componente de carga mental fueron: ser mujer, trabajadores de empresas de más de 250 trabajadores, trabajadores extranjeros y trabajadores que no recibían apoyo de jefes.

Tabla 15. Análisis de carga mental debido a trabajar muy rápido

TRABAJO MUY RÁPIDO	OR	95% C. I.	
Sexo mujer	1,328	1,122	1,572
Empresas > 250 trabajadores	1,592	1,220	2,077
Trabajadores extranjeros	1,629	1,142	2,325
No disponer de apoyo de jefes o superiores	1,300	1,041	1,622

En el análisis de la carga mental por tener que cumplir plazos muy estrictos (tabla 16), La prueba de Hosmer- Lemeshow resultó no significativa ($p=0,747$), no difiriendo por tanto, los valores esperados por el modelo con respecto a los observados.

Las variables que explican la existencia de un riesgo para este componente de carga mental fueron: trabajadores de empresas de más de 250 trabajadores, trabajadores con estudios superiores, trabajadores que no recibían apoyo de jefes y trabajadores de la construcción. Presentan un menor riesgo los trabajadores en jornada a tiempo parcial.

Tabla 16. Análisis de carga mental debido a trabajar en plazos muy estrictos

	OR	95% C. I.	
Empresas > 250 trabajadores	1,826	1,432	2,329
Nivel de estudios superiores	1,617	1,009	2,591
Jornada a tiempo parcial	0,672	0,487	0,928
No disponer de apoyo de jefes o superiores	1,351	1,105	1,651
Trabajar en sector construcción	2,306	1,674	3,176

En el análisis de la carga mental por tener mucho trabajo (tabla 17), la prueba de Hosmer- Lemeshow resultó no significativa ($p=0,482$), no difiriendo por tanto, los valores esperados por el modelo, con respecto a los observados.

Las variables que explican la existencia de un riesgo para este componente de carga mental fueron: ser mujer, trabajar en empresas de más de 250 trabajadores, nivel de estudios superiores, no recibir apoyo de jefes

Presentan un menor riesgo los trabajadores con contrato temporal, trabajadores en jornada a tiempo parcial, trabajar en los sectores agrario e industria.

Tabla 17. Análisis de carga mental debido a tener mucho trabajo

	OR	95% C. I.	
Sexo mujer	1,280	1,079	1,520
Empresas > 250 trabajadores	1,636	1,247	2,146
Nivel de estudios superiores	2,078	1,200	3,600
Contrato temporal	0,679	0,539	0,855
Jornada a tiempo parcial	0,555	0,381	0,810
No disponer de apoyo de jefes o superiores	1,370	1,107	1,695
Trabajar en sector agrario	0,546	0,302	0,987
Trabajar en sector industria	0,738	0,591	0,920

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Los resultados del análisis no nos permiten corroborar la hipótesis de la existencia de un mayor «Factor de carga mental» global en la mujer.

En relación con los objetivos planteados en el estudio, «Ser mujer», supuso un factor de riesgo para los componentes de la carga mental derivada de «Trabajar muy rápido» y «Tener mucho trabajo», presentando un nivel de carga menor que el hombre para la carga mental derivada de tener que «Mantener un nivel de atención muy alto».

El género no influyó en el componente de carga relativo a tener que «Trabajar con plazos muy estrictos y cortos».

Superaron la prevalencia en la mujer sobre el varón los factores de «Trabajar muy rápido» y «Tiene mucho trabajo y se siente agobiado».

Un dato que se repite en encuestas anteriores es el referente a los ritmos de trabajo. La mujer debe trabajar a un ritmo más rápido. Esto puede ser debido, a la relación directa con los empleos que desarrolla: en mayor medida los de menos responsabilidad y más contratos de tipo parcial y eventuales.

También afirman poder conciliar, mejor que el hombre, la vida familiar y laboral, hecho que puede ser debido al tipo de jornada (tiempo parcial) o tipo de relación laboral (temporalidad). Así en las mujeres es más frecuente el contrato interino 67,5%, lo cual también puede ser una causa que ahonde en esta situación. En cuanto a las diferencias entre hombres y mujeres, es notable el hecho de que la temporalidad femenina es claramente superior a la masculina, si bien las dos tasas han tendido a acercarse en los últimos años¹².

Estos factores (temporalidad y reducciones de jornadas) se hacen más evidentes en periodos de crisis económicas y es mayor entre las mujeres, que aunque suele ser más acusado entre las peor situadas, también afecta a las más cualificadas¹⁸.

Respecto a los horarios de trabajo, comparando con los resultados de la VI Encuesta de Condiciones de Trabajo¹⁰ se repite el dato, que la mujer tiene con más frecuencia jornada continuada fijo/mañana o fijo/tarde. Posiblemente está relacionado con el tiempo de ocupación diario que la mujer debe emplear en la vida familiar, siendo este tipo de turno el que compagina mejor con sus necesidades²¹.

Los resultados ponen en evidencia la mayor proporción de mujeres que han realizado estudios superiores con respecto al hombre, lo que contrasta con el hecho de que a medida que avanzamos en la escala profesional, se observa una disminución de mujeres en cargos de mayor responsabilidad. Por citar sólo un dato de situación en este aspecto, sobre el total del personal empleado en las instituciones públicas, un 20% del total de hombres están dentro del grupo de Grado A (catedráticos y otros cargos de mayor responsabilidad), mientras que entre las mujeres ese porcentaje es tan sólo del 3%¹⁸.

A pesar de una mayor formación, detectamos que la mujer tiene menos posibilidades de hacer aquello que sabe hacer mejor y de llevar a cabo sus propias ideas. Quizás este aspecto sea un motivo más por el que la mujer abandone la vida laboral e incluso que prefiera no asumir cargos de mayor responsabilidad, porque ello implicaría menor dedicación a la familia.

Observamos que a partir de los 30- 40 años comienza a descender la presencia de la mujer en la vida laboral¹⁸.

Puede pensarse en varias causas (abandono de la vida laboral), como es el hecho de que las mujeres tienen menos oportunidades de trabajo, más probabilidad de ser excluidas del mercado laboral así como de las estrategias de protección social¹⁹.

Otro dato que podría explicar este hecho, sería que esa época de la vida coincide con el cuidado de los hijos y en muchos de casos es frecuente la primera maternidad en

ese rango de edad. Cuando las mujeres llegan a ese momento de su vida, ante la necesidad de atender la vida familiar y laboral se sienten culpables, algunas deciden reducir o suprimir el tiempo que dedican al trabajo productivo, lo que no sucede con los hombres o al menos en una menor proporción²⁰.

Las mujeres que optan por abandonar el empleo o asumir jornadas parciales, manifiestan una clara orientación familiar cuando se encuentran ante la disyuntiva de combinar empleo y familia.²¹ Esta reflexión sintoniza con los resultados de nuestro trabajo, coincidiendo que la jornada parcial es mucho más frecuente en la mujer.

En el análisis multivariante, podemos observar que para los componentes de la carga mental derivada de «Trabajar muy rápido» se observa que está más presente en la mujer que en el hombre de forma significativa. Esto podría ser un factor añadido que justificara el abandono de la mujer del mercado del trabajo.

Las condiciones laborales no son las más idóneas para motivar la continuidad en el mundo laboral, ya que el puesto que ocupan es en muchas ocasiones de menor categoría al de su preparación y conocimientos, suponiendo una menor realización personal.

También se pone de manifiesto que la mujer siente que «Tiene mucho trabajo y se siente agobiada», podríamos pensar que sería unos de los factores que lleva a la mujer con mayor frecuencia a realizar un tipo de jornada partida, para compaginar de una manera más equilibrada los esfuerzos que realiza en la vida laboral y familiar.

Sin embargo, en el análisis de las variables asociadas con carga mental por tener que mantener un nivel de atención muy alto, el ser mujer no está relacionado con mayor carga mental, como sí le supone al hombre. Posiblemente esto refuerza el dato de que la mujer ocupa puestos de trabajo que requieren menor nivel de atención en su tarea.

Existen pocos estudios desde la perspectiva de género, que permitan comprobar si la situación laboral y condiciones de carga mental y factores psicosociales que existen en la actualidad en el ámbito laboral, se adaptan a la situación particular de la mujer. Por lo que creemos que este estudio tiene mucha relevancia de cara a tenerlo en cuenta para mejorar las condiciones laborales de la mujer.

La crisis actual añade además que tal reforzamiento de las desigualdades afecta al futuro de las sociedades del bienestar, que era donde las mujeres habían alcanzado mayores logros. Siendo así que la crisis está haciendo evidente la fragilidad de tales logros, aunque sea cierto que no solo son esos logros los que están en riesgo. Una desregulación que se concreta en un tipo de jornada que queda lejos de la reducción del tiempo de trabajo. En la actualidad, se convierte en la senda que lleva a las mujeres a tener peores salarios, nula posibilidad de desarrollar una carrera profesional, si es que pueden permitírselo, y peores pensiones en un futuro cada vez más incierto. Al tiempo que les impide compatibilizar su actividad laboral con el trabajo doméstico y de cuidados, que deben asumir como si de algo innato se tratara¹⁸.

Los datos muestran la continuidad de la segregación ocupacional. Segregación horizontal, visualizada a través de la concentración del empleo femenino en los sectores de actividad con menor prestigio y peores condiciones laborales. Segregación vertical, expresada a través de la desigual presencia de mujeres y hombres en la jerarquía empresarial, con casi nula presencia femenina en las cúpulas directivas. Lo que viene a ser lo mismo, que las mujeres están muy concentradas en pocas ocupaciones, la mayoría de ellas relacionadas con el cuidado de la vida, la limpieza, y tareas administrativas. Mientras los índices de masculinidad se reparten entre un mayor y más variado número de ocupaciones¹⁸.

Parece viable reconocer que las desigualdades de género en el mercado de trabajo no desaparecen sino que se transforman. En este sentido, los datos aportados defienden la perpetuación de las desigualdades de género que se transforman al ritmo que se desregula y precariza el mercado laboral. Unas desigualdades que se tornan más evidentes entre los colectivos de mujeres peor situadas, pero que no desaparecen entre aquellas

mujeres más cualificadas y en mejor posición de partida para lograr un empleo en igualdad de condiciones al de sus compañeros masculinos¹⁸.

Las fortalezas de los resultados de este estudio se fundamentan en la fiabilidad de los datos de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo¹⁷, lo que permite estudiar la desigual de género desde una base poblacional.

La principal limitación es el tipo de diseño, ya que al ser un estudio transversal en el que valoramos prevalencia no se pueden establecer relaciones causales.

Puede existir un sesgo de autoselección dado que se trata de una encuesta de participación voluntaria, que puede estar minimizado por el gran tamaño muestral.

BIBLIOGRAFÍA

1. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer [acceso 20 de junio de 2014]. Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>
2. Tratado de Amsterdan [acceso 20 de junio de 2014]. Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-es>.
3. Guía para la incorporación de la perspectiva de género [acceso 7 de junio de 2012]. *Instituto de la Mujer. España*. Disponible en: SGPROGmujer@mtas.es
4. Manual para la perspectiva de género en las políticas de empleo de inclusión social y de protección social. [acceso 9 de junio de 2012] Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea. 2008 Disponible en: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2045&langId=es>
5. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE n.º 71.
6. Gender Equality and Decent Work. 2012 [acceso 20 de junio de 2014]. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-normes/documents/publication/wcms
7. La mujer y la salud en el trabajo. [20 de junio de 2012] Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Disponible en: (http://osha.europa.eu/es/priority_groups/gender).
8. Forastieri. V. Women workers and gender issues on occupational safety and health-information note. [31 de julio de 2012]. Disponible en: (http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_108003/lang--n/index.htm)
9. Wu SY, Li HY, Wang XR, Yang SJ, Qiu H. Arch. A comparison of the effect of work stress on burnout and quality of life between female nurses and female doctors *Environ Occup Health*. 2011; 66 (4):193-200.
10. VI Encuesta nacional de condiciones de Trabajo [acceso 7 de junio de 2012] INSHT. Disponible <http://www.insht.es/>).
11. 1.ª Conferencia mundial sobre la mujer. Confederación Sindical Internacional [acceso 20 de junio de 2012] Bruselas 2009. Disponible en: / <http://www.ituc-csi.org/1a-cmpm-conclusiones>
12. Toharia L El mercado de trabajo en España: situación y perspectivas. *C L M. Economía*, 2004(4): 77-106 ? MIRAR 1.º SEMESTRE
13. Samuelsson Å, Houkes I, P Verdonk, Hammarström A. Types of employment and their associations with work characteristics and health in Swedish women and men Suecia. *Scand J Public Health*. 2012;40(2):183-90
14. García Calvente, M. Guía para incorporar la perspectiva de género a la investigación en salud [acceso 20 de junio de 2012]. Escuela Andaluza de Salud Pública. (<http://www.easp.es>).
15. Mota NP, Medved M, Wanq J, Asmundson GJ, Whitney D, J Sareen. Stress and mental disorders in female military personnel: comparisons between the sexes in a male dominated profession. *J Psychiatr Res*. 2012; 46(2):159-67.
16. Campos-Serna, J., Ronda-Pérez, E., Artazcoz, L., Benavides. Desigualdades de género en salud laboral en España. *Gac. Sanit*. 2012 (605): 1-9
17. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo [acceso 9 de septiembre de 2012]. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo (<http://www.insht.es/>).
18. Torns, T., Recio, C. Las desigualdades de género en el mercado de trabajo entre la continuidad y la transformación [4 de agosto de 2014] *Rev. Económic Crítica* 2012;14:178-202. Disponible en: <http://revistaeconomiacritica.org/sites/default/files/revistas/n14/Semimonografico>

19. Sabates -Wheeler, Kabeer. N.2009 Gender equality and the extensin of social protection [acceso 20 de junio de 2014] ILO Social Protection Department (SOCPR). Disponible en: http://www.ilo.org/secsoc/information-resources/publications-and-tools/Workingpapers/WCMS_207686/lang--en/index.htm
20. Rodríguez Menéndez, M.C., Fernández García, C. Cuadernos de Relaciones Laborales Empleo y maternidad: el discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familia y trabajo, vol. 28, núm. 2 (2010) 257-275
21. VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Disponible en: <http://prevencion.wordpress.com/2007/11/23/vi-encuesta-nacional-de-condiciones-de-trabajo/encuesta>