

## **Capítulo 1. EL ESTRÉS PERCIBIDO POR GÉNERO Y SUS FACTORES CONDICIONANTES: CASO DE ESTUDIO EN LOS DIRECTIVOS DE VALLE DE SANTIAGO, GUANAJUATO.**

**Lidia Ramírez Lemus.  
María Guadalupe Uribe Plaza.  
Bibiano Bravo Andrade.  
Patricia del Carmen Mendoza  
García**  
Universidad Tecnológica Del  
Suroeste De Guanajuato

### **Resumen**

En el país 99% de las empresas son clasificadas como micro y pequeñas, donde el 26% de los empresarios opta por emprender un negocio para complementar el ingreso familiar, el 25% de los problemas que enfrentan las mypes es por la cuestión de bajas ventas. (Aguilar, Posada, & Peña, 2016).

En el caso del municipio de Valle de Santiago, tiene una población de 141058 habitantes (INEGI, 2015), en la investigación llevada a cabo en el año 2016, se realizaron 520 encuestas a mypes. De las cuales el perfil del empresario considera que por género el 54% son mujeres, 45% son hombres, con una edad de 46 a 55 años por un 28% y el 70% de ellos se encuentran casados (Mendoza, Uribe, Ramírez , & Bravo, 2016).

El trabajo arduo, las responsabilidades, el control, el tomar decisiones, el tener las cosas en tiempo y forma son algunos de los factores condicionantes en el estudio para determinar el estrés percibido y la correlación que existe de acuerdo al género en los directivos de las mypes.

De esta manera se observa que los hombres están sometidos al estrés cuando se presentan algunos de los factores como: controlar lo inesperado, lo cual hace difícil superar las dificultades generando molestia en ellos; aun así afrontan los cambios importantes y son positivos, por otro lado, las mujeres perciben un mayor estrés con las cosas importantes, se preocupan más por las cosas que tienen que hacer pero tienen una mayor capacidad para manejar los problemas.

### **Palabras Clave**

Estrés, inesperado, problemas, empresas, alerta, vida laboral, capacidades, violencia, depresión, expectativas, estrategias, control.

### **Abstract**

In the country 99% of companies are classified as micro and small, where 26% of entrepreneurs opt to start a business to supplement family income, 25% of the problems facing mypes is due to the issue of low sales. (Aguilar, Posada, & Peña, 2016).

In the case of the municipality of Valle de Santiago, it has a population of 141058

habitants (INEGI, 2015), in the investigation carried out in 2016, 520 surveys were carried out to mypes. The profile of the entrepreneur considers that by gender, 54% are women, 45% are men, with an age of 46-55 years by 28% and 70% of them are married (Mendoza, Uribe, Ramírez, & Bravo, 2016).

Hard work, responsibilities, control, making decisions, having things in time and form are some of the conditioning factors in the study to determine the perceived stress and correlation that exists according to gender in the managers of the Mypes.

In this way, it is observed that men are subjected to stress when they present some of the factors like: control the unexpected, which makes it difficult to overcome difficulties causing discomfort in them; Yet they face important changes and are positive, on the other hand, women perceive greater stress with important things, care more about the things they must do, but they have a greater capacity to handle problems.

### **Keywords**

Stress, unexpected, problems, companies, alert, work life, abilities, violence, depression, expectations, strategies, control.

### **Introducción**

La palabra estrés se ha transformado en una palabra usual de la sociedad contemporánea. Se conoce pues de un vocablo complejo, extremadamente vigente e interesante. Este se considera que una persona está sometida

a una situación de estrés cuando ha de hacer frente a demandas ambientales que sobrepasan sus recursos, de manera que el sujeto percibe que no puede darles una respuesta efectiva (Rodríguez, 2016).

El estrés es el resultado de la adaptación del cuerpo y mente al cambio, adaptación que exige un esfuerzo físico, psicológico y emocional. (Del Hoyo, 2004). Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “es la respuesta física y emocional dañina causada por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias.” (OIT, 2016).

La respuesta de estrés constituye una alerta física y mental, preparando a todo el organismo para una acción potencialmente necesaria. La exposición prolongada a situaciones estresantes y la desadaptación que éstas producen en el organismo van a tener como consecuencia más importante la aparición de determinadas enfermedades (Del Hoyo, 2004).

El estrés se ha asociado a la depresión (Rich y Scovel, 1987), enfermedades crónicas (Cohen, Tyrell y Smith, 1993), enfermedades cardíacas (Lowe, Urquhart, Greenman y Lowe, 2000) y fallos en el sistema inmune (Vedhara y Nott, 1996), y complementariamente a la productividad, creatividad, capacidad de concentración, etc. (Del Hoyo, 2004).

De tal manera el estrés laboral está siendo cada vez más visualizado como un problema

de salud (Ramírez, 2001), en la actualidad en el quehacer empresarial se invierte una gran cantidad de tiempo en el trabajo; mucha gente encuentra que es una parte sustancial de su satisfacción y de su identidad. Consecuentemente, su vida laboral y no laboral se entrelazan resultando que son interdependientes, a grado tal, que la casa se convierte en una extensión de su organización (Martínez, García, & Martínez, 2016).

Los factores del lugar de trabajo que pueden causar estrés se denominan de riesgo psicosocial (peligros psicosociales). La OIT definió los factores de riesgo psicosocial en 1984, en términos de “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral” (OIT, 2016).

En cuanto a la dimensión de género las mujeres y los hombres responden y tratan el estrés de forma diferente, exponen reacciones distintas al estrés, tanto física como mentalmente, las mujeres son más expuestas a sufrir síntomas físicos asociados al estrés, negocian mejor la comunicación y la relación con los demás en su vida, y estos vínculos favorecen a sus estrategias de gestión del estrés, así mismo el estrés impacta de manera diferente en las mujeres dependiendo de su estado civil, ya sea

solteras o casadas. En cambio, los hombres se muestran más renuentes a aceptar que el estrés esté afectando a su estado de salud. Así mismo, conceden menos importancia que las mujeres a la necesidad de gestionar su estrés y por consiguiente se revelan menos dispuestos a utilizar tácticas para cambiar el modo de vida y de comportamiento. Sin embargo, los hombres tienen más tendencia que las mujeres a comunicar que han sido diagnosticados con enfermedades físicas crónicas a menudo relacionadas con elevados niveles de estrés y con estilos de vida y comportamientos poco saludables. (OIT, 2016).

De esta manera las mujeres tienen tasas de estrés más elevadas considerando que en la mayoría de las sociedades son ellas las que siguen siendo las principales responsables de las labores domésticas no pagadas como cocinar, limpiar y cuidar a los niños, y por ello, sobrellevan la doble carga profesional y familiar cuando están empleadas. Las mujeres predominan además entre las trabajadoras familiares auxiliares sin remuneración, como las que trabajan en una empresa comercial para un familiar que convive en el mismo hogar. Por ende el tratar de equilibrar las responsabilidades del trabajo remunerado y del no remunerado traslada con frecuencia a situaciones de estrés, depresión y fatiga, y puede resultar fundamentalmente problemático cuando el salario es bajo y se carece de servicios sociales y de ayuda. Los factores de riesgo psicosocial que pueden ser más usuales y específicos de las mujeres incluyen: (i) el

doble rol que tienen que jugar en el hogar y en el trabajo; (ii) los roles de género de la sociedad y la influencia de las expectativas sociales; (iii) el riesgo de acoso sexual en el trabajo y la violencia doméstica; y (iv) la discriminación por género reflejada en salarios más bajos y mayores exigencias del trabajo. (OIT, 2016).

Aunque en algunos estudios no se ha encontrado evidencia del papel moderador del género en la relación entre estrés y salud (Jamal, 1999), en otros sí se han constatado algunas diferencias entre mujeres y hombres. (Greenglass et al. 1998) encontraron que en las mujeres el apoyo social de las compañeras disminuía el agotamiento emocional, mientras que en los hombres el apoyo del supervisor y de los compañeros llevaba a un mayor sentimiento de realización personal (Matud, García , & Matud, 2002).

Es debido a la relación que se establece entre las demandas del ambiente donde el individuo mantiene su vínculo de relaciones y las propias características del individuo que se ha considerado el género como uno de los moderadores de la vivencia de estrés, debido a los roles asociados y a las expectativas de comportamientos. (Ramos & Jordão, 2014). En este sentido, los estudios realizados han registrado a dos resultados contradictorios relacionados con la vivencia de estrés y el género: que no existen diferencias entre hombres y mujeres (Makhbul & Hasun, 2011; Martocchio & O'Leary, 1989), y que se puede verificar diferencias. Así, existen estudios que justifican que son los hombres los más

afectados por el estrés de forma significativa (Bocchino, Hartman, & Foley, 2003; Loosemore & Waters, 2004; Morash, Kwak, & Haarr, 2006), y estudios que apuntan que son las mujeres las más afectadas (Antoniou, Polychroni, & Viachakis, 2006; Fernandes, Kumar, & Mekoth, 2009; Hart & Cress, 2008; Liu, Spector, & Shi, 2008). (Ramos & Jordão, 2014).

Estudios que han determinado diferencias de acuerdo al género, argumentan que para los hombres, los elementos que son causa de estrés ocupacional son: falta de control sobre las condiciones de trabajo, el logro y las posibilidades de desarrollo de carrera; mientras que en el caso de las mujeres aparecen la elevada posición dentro de la estructura jerárquica y la relación que se establece entre la responsabilidades domésticas y laborales (de Smet et al., 2005; Ergeneli, Ilsev, & Karapınar, 2010; Lambert, Altheimer, & Hogan, 2010; Loosemore & Waters, 2004; Morash et al., 2006). (Ramos & Jordão, 2014).

Estudios como el de Bellou (2010) y el de Peterson (2004) revelan la existencia de valores que van a ser significativamente más importantes para los hombres en relación a las mujeres, como el caso del salario, los beneficios, el poder, la autoridad y el estatus; mientras que las mujeres valorizan más las relaciones, el respeto, la comunicación, la colaboración y la familia. Resulta interesante que, a pesar de que los hombres y las mujeres colocan pesos diferentes a los valores que forman parte de la cultura organizacional, no se han presentado

RELAYN 1 (1) : Abril, 2017  
ISSN: ( En trámite)

evidencias de que el género sea un moderador en la relación que se establece entre la congruencia de valores organizacionales y personales, y el estrés laboral (Bocchino et al., 2003; Hagström & Kjellberg, 2007; Posner, 2010; Sezgin, 2006; Van Der Wal, De Graaf, & Lasthuizen, 2008). (Ramos & Jordão, 2014).

En el caso de la percepción de estrés laboral, los resultados obtenidos reflejan que más que diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a la vivencia de estrés, las diferencias de género se centran en las causas que originan el estrés y en las formas de respuesta a esta vivencia, confirmándose los resultados obtenidos por autores como Makhbul y Hasun (2011); Martocchio y O'Leary (1989). (Ramos & Jordão, 2014).

En la literatura científica se reporta que las trabajadoras experimentan más estrés laboral (Greenglass, Burke y Konarsk, 1998; Gianakos, 2000; Sharma, Yadava y Yadava, 2001), presentan más estresores laborales y extra organizacionales en cuanto a las condiciones de trabajo y la interfaz casa - trabajo (Nelson, Hitt y Quick, 1989; Williams y Alliger 1994), así como que las mujeres para afrontar los efectos negativos del mismo buscan apoyo social en las relaciones interpersonales, en contraposición de los hombres, los cuales se encaminan más bien al empleo de conductas adictivas a sustancias tóxicas (Greenglass, Burke y Konarsk, 1998). (Del pino, 2009).

Para las mujeres se encuentra más variedad en cuanto a las fuentes de estrés laboral que en el caso de los hombres. Un elemento que permite explicar el por qué son las mujeres las que identifican más fuentes de estrés que los hombres está dada por las expectativas y las demandas que se colocan las mujeres sobre sí mismas. Iwasaki et al. (2004) y Mazzola, Schonfeld, y Spector (2011) explican en sus investigaciones cómo los

hombres se preocupan más por ellos mismos que por asuntos que se encuentran más allá de sus obligaciones y responsabilidades laborales, mientras que las mujeres se centran no sólo en su actividad laboral, sino que sus preocupaciones incluyen a la familia y a su relación con los compañeros de trabajo. (Ramos & Jordão, 2014).

Otro punto de vista hace referencia a que las diferencias salariales exponen a las trabajadoras a mayores riesgos: estrés en el trabajo por trato desigual y discriminatorio en las condiciones de empleo, estrés en su organización familiar, pues dificulta el poder contratar ayuda para las tareas domésticas, peores condiciones de vida que los hombres y/o exigencia de invertir mayor número de horas remuneradas para sostenerse; todo ello repercute en una peor salud, lo que a su vez conlleva mayores dificultades para desarrollar su vida laboral, entrando así de lleno en la espiral de la feminización de la pobreza. (González, 2011).

Mientras tanto en la construcción social del estrés como un riesgo psicosocial en los trabajadores de estudio, siendo las mujeres quienes reportaron mayores niveles de estrés laboral, así como más estresores intra y extra organizacionales, en los que sobresalen los agentes adversos y estrategias de afrontamiento culturalmente considerados como femeninos. (Del pino, 2009).

### **Metodología y Desarrollo**

En el presente estudio se analiza la relación y correlación del estrés percibido que se

genera en los directivos de Valle de Santiago, Guanajuato, haciendo énfasis en los distintos factores condicionantes que estos provocan en hombre y mujeres.

El estudio está basado en una tipología cuantitativa mediante el uso de la información correlacional utilizando la estadística descriptiva. (Hernández Sampieri, 2010). El instrumento utilizado es un cuestionario estructurado con escalas tipo Likert de 5 puntos. (Aguilar, Posada, & Peña, 2016). El trabajo se llevó cara a cara con directivos de las empresas tomando como referencia las empresas de Valle de Santiago, Guanajuato con un total de 4,675 unidades económicas (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2016) de tamaño micro y pequeñas, con una muestra representativa de 520 elementos, utilizando la técnica no probabilística por conveniencia, mediante un nivel de confianza del 95 por ciento y un grado de error estimativo del 5 por ciento.

### ***Planteamiento del problema***

En Valle de Santiago, Guanajuato hay empresas de tamaño micro y pequeña, en su mayoría son de tipo comercial, estas tienen a su cargo dueños de las propias empresas o directivos que llevan el mando, conformado en su mayoría por mujeres emprendedoras y con un bajo porcentaje de hombres; sin embargo el estudio arrojó una interesante información acerca de cómo el estrés percibido afecta más a hombres que a mujeres por sus diferentes circunstancias: el trabajo arduo, las responsabilidades, el control, el tomar decisiones, el tener las

cosas en tiempo y forma son algunos de los factores que más acarrearán este tipo de enfermedad llamado estrés.

¿Qué relación hay entre los factores condicionantes y el género de los empresarios que más provoca el estrés?

#### **Objetivo:**

Determinar la relación que hay entre las variables y la correlación de cada factor condicionante que provoca el estrés percibido en el género de los directivos.

#### **Hipótesis:**

H1: El estrés percibido provoca molestia en algo inesperado dentro de la empresa.

H2: El estrés percibido genera incapacidad para controlar las cosas importantes.

H3: El estrés percibido genera nerviosismo en la empresa.

H4: El estrés percibido maneja con éxito los problemas de la empresa.

H5: El estrés percibido afronta con eficiencia los cambios importantes en la empresa.

H6: El estrés percibido asegura la capacidad para manejar los problemas de la empresa.

H7: El estrés percibido hace que las cosas vayan bien.

H8: El estrés percibido hace que no puedas con todas las cosas de que tienes que hacer en la empresa.

H9: El estrés percibido controla las cosas molestas de la empresa.

H10: El estrés percibido tiene todo bajo control en la empresa.

H11: El estrés percibido genera enojo por todas las cosas que pasan en la empresa.

H12: El estrés percibido hace que pienses en las cosas que tienes que cumplir.

H13: El estrés percibido controla la forma en que usas el tiempo en la empresa.

H14: El estrés percibido hace que las dificultades de la empresa se acumulan tanto que no se puedan cumplir.

A continuación, se muestran 14 ítems con su respectivo factor.

**Tabla. 1 variables con Factor**

Variable	Factor: Estrés percibido
X1INESPERADO	Te has sentido molesto por algo que ocurrió inesperadamente en la empresa.
X2CONTROLAR	Te has sentido incapaz de controlar las cosas importantes en la empresa.
X3NERVIOSO	Te has sentido nervioso o estresado en la empresa.
X4PROBLEMAS	Has manejado con éxito los pequeños

	problemas irritantes de la empresa.
X5EFICIENCIA	Has sentido que afrontas con eficiencia los cambios importantes que ocurren en la empresa.
X6CAPACIDAD	Te has sentido seguro sobre tu capacidad para manejar tus problemas en la empresa.
X7COSASBIEN	Has sentido que las cosas van bien en la empresa.
X8COSASDIF	Has sentido que no puedes con todas las cosas que tienes que hacer en la empresa.
X9COSASMOLESTAS	Has podido controlar las cosas molestas de la empresa.
X10BAJOCONTROL	Has sentido que tenías todo bajo control en la empresa.
X11ENOJADO	Has estado enojado por cosas que pasaron en la empresa que

	estaban fuera de tu control.
X12CUMPLIR	Has estado pensando sobre las cosas que tienes que cumplir.
X13TIEMPO	Has podido controlar la forma que usas el tiempo en la empresa
X14ACUMULACION	Has sentido que las dificultades en la empresa se acumulan tanto que no puedes superarlas

Fuente: Información recabada del instrumento de investigación de acuerdo al programa SPSS.

Para validar las preguntas de investigación se corrió el estadístico de fiabilidad a través de Alfa de Cronbach basado en datos tipificados (Programa SPSS V22), donde el resultado es positivo con un valor de .816 lo que significa que los ítems son viables para la investigación.

**Tabla 2. Análisis de Fiabilidad Resumen del procesamiento de los casos**

	N	%
Válidos	520	100
Casos Excluidos	0	0
Total	520	100.0

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.218	.816	14

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Datos arrojados del programa SPSS V.22 Regresión modelación automatizada 06/06/17

De acuerdo a la encuesta como resultado arrojó que la mayoría de los directivos son mujeres con un 50.9% y el resto son hombres con un total del 48.9%.

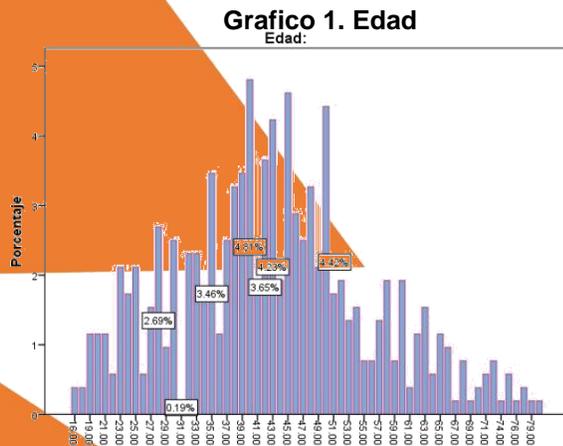
**Tabla 3. Género**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
a) Hom	254	48.9	48.9	49.1
b) Muje	266	50.9	50.9	100.0
Total	520	100.0	100.0	

Fuente: Datos arrojados del programa SPSS

V.22 Regresión modelación automatizada  
06/06/17

En relación a la edad de los empresarios estos oscilan entre 39 a 41 años en su mayoría con un total de 4.81%.



Fuente: Datos arrojados del programa SPSS

V.22 Regresión modelación automatizada  
06/06/17

En el estadístico de correlación de R de Pearson, a través de tablas de contingencia que se proporcionan en la parte inferior, se analiza si existen niveles de significancia por cada variable del estrés percibido contra el género hombre/mujer; donde el valor menor es de 0.05 por lo que hay significancia en los datos de manera positiva y si es mayor a 0.05 no existen tales diferencias; por lo tanto arrojó que en la primera variable en relación al estrés percibido; se obtuvo que los hombres con un total de 89 elementos en su mayoría no pueden controlar lo inesperado dentro de la empresa; asumiendo la hipótesis alternativa. En la segunda variable se observa que las mujeres son incapaces de

controlar las cosas importantes en la empresa con 82 datos con un valor de 0.044 asumiendo la hipótesis alterna, en la tercera variable muestra que los hombres se sienten nerviosos en la empresa con 102 elementos y con un valor de 0.044 asumiendo la hipótesis; en la variable número cuatro los hombres han manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la empresa con un valor de 0.043 aceptando la hipótesis alternativa; la variable número cinco con respecto si han sentido que afrontar con eficiencia los cambios importantes que ocurren en la empresa con un total de 112 hombres con un valor de 0.043 se asume nuevamente la hipótesis, para la variable número seis sobre la capacidad para manejar los problemas en la empresa, con un total de 126 las mujeres demuestran la mayoría con un valor de 0.044 se asume la hipótesis alterna, en la variable número siete si han sentido que las cosas van bien en la empresa, los hombres asumen que sí con un total de 103 elementos con un valor de 0.44 aceptando la hipótesis alternativa, la variable número ocho los hombres han sentido que no pueden con todas las cosas que tienen que hacer en la empresa con un total de 69 elementos con un valor de 0.044 se asume la hipótesis alterna, para la variable número nueve si han podido controlar las cosas molestas de la empresa, en su mayoría con un total de 101 datos los hombres si lo han podido controlar con un valor de 0.043, igualmente asumiendo la hipótesis alterna, en la variable número diez sobre si han sentido que tenían todo bajo control en la empresa en su mayoría con 111 hombres

con un valor de 0.043 si han podido controlar asumiendo la hipótesis, para la variable número once si han estado enojados por cosas que pasaron en la empresa que estaban fuera de su control con un total de 84 hombres si han estado molestos con un valor de 0.043 aceptando la hipótesis, en la variable número doce si han estado pensando sobre las cosas que tienen que cumplir, con 90 elementos las mujeres son las que más piensan sobre lo que tienen que cumplir, en la variable número trece si han podido controlar la forma que usan el tiempo en la empresa con 101 elementos los hombres son lo que controlan el tiempo con un valor de 0.044 y en la última variable sobre si han sentido que las dificultades en la empresa se acumulan tanto que no pueden superarlas con 69 elementos los hombres se les hace difícil no poder superarlas con un valor de 0.044 asumiendo la hipótesis alternativa. (Ver tabla 4)

**Tabla 4. Correlación de variables de estrés percibido con R de Pearson contra género.**

Variable	Género /Frecuencia	Frecuencia	R de Pearson	Asumiendo Hipótesis alternativa
X1INESPERADO	Hombre	89	.044	✓
X2CONTROLAR	Mujer	82	.044	✓

X3NERVIO	Hombre	102	.044	✓
SO	re			
X4PROBLEMAS	Hombre	112	.043	✓
re				
X5EFICIENCIA	Hombre	112	.043	✓
re				
X6CAPACIDAD	Mujer	126	.044	✓
X7COSASBIEN	Hombre	103	.044	✓
re				
X8COSASDIFÍCIL	Hombre	69	.044	✓
re				
X9COSASMOLESTAS	Hombre	101	.043	✓
re				
X10BAJOCONTROL	Hombre	111	.043	✓
re				
X11ENOJADO	Hombre	84	.044	✓
re				
X12CUMPLIR	Mujer	90	.044	✓
R				
X13TIEMPO	Hombre	101	.044	✓
re				
X14ACUMULACION	Hombre	69	.044	✓
re				

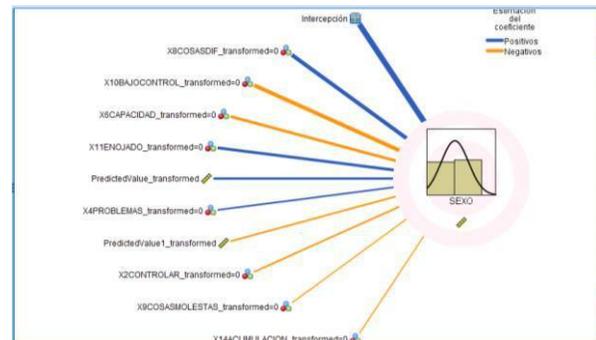
Fuente: Datos arrojados del programa SPSS V.22 Regresión modelación automatizada  
09/06/17

## Resultados

Después de analizar los datos arrojados con respecto a la correlación de los factores condicionantes del estrés percibido y el género, se muestra en la (Ver figura 2) la regresión automatizada entre las mismas variables con una estimación del coeficiente de .05. Se observó que los hombres están expuestos hacia el estrés constante en la empresa; sin embargo, en su mayoría muestran mejor control del estrés en las diferentes situaciones como: el saber manejar con éxito los pequeños problemas que afrontan en el trabajo, la capacidad de poder controlar y operar todas las cosas que se tienen que hacer y que estaban fuera de control dentro de la empresa. De acuerdo a la información generada y a su vez las variables predominantes como: X4 Problemas, X8 Cosas difíciles y X11 Enojado, son los factores más condicionantes que tienen mayor relevancia para el modelo de predicción siendo éstas positivas y las variables que más afectan de manera negativa son X2 Controlar, X6 Capacidad, X9 Cosas molestas X10 Bajo control y X14 Acumulación

**Figura 2. Estimación del coeficiente con aspectos positivos y negativos.**

*El estrés percibido por género y sus factores condicionantes: caso de estudio en los Directivos de valle de Santiago, Guanajuato.*



Fuente: Datos corridos en el programa SPSS  
V.22 Regresión modelación automatizada  
09/06/17

## Conclusiones

Al obtener los resultados de esta investigación, se observa que existe una relación directa de los factores condicionantes y el género de los empresarios, provocando así un diferente nivel de estrés percibido, de igual forma se determinaron los factores condicionantes que más afectan a los directivos de las mypes en cuanto a género.

Los factores que más afectaron en relación al género, son los siguientes:

- Las mujeres son incapaces de controlar el estrés al momento de tomar decisiones respecto a las cosas importantes.
- Los hombres perciben de manera general un mayor estrés o nerviosismo al estar dentro de la empresa.
- Los hombres manejan con éxito los pequeños problemas irritantes de la empresa.

- Los hombres tienden a afrontar con mayor eficiencia los cambios importantes que ocurren en la empresa.
- El estrés percibido en las mujeres no afecta la capacidad para manejar los problemas en la empresa.
- Los hombres se mantienen positivos y sienten que las cosas van bien en la empresa pese al estrés percibido.
- El estrés genera en los hombres un sentimiento de no poder con todas las cosas que tienen que hacer en la empresa.
- Pese a la percepción del estrés los hombres han podido controlar las cosas molestas de la empresa en relación con las mujeres.
- Los hombres manifiestan un alto sentido de control en la empresa.
- Los hombres presentan mayor estrés y molestia por cosas que pasaron en la empresa que estaban fuera de su control.
- Las mujeres piensan más con respecto a lo que se tiene que cumplir en la empresa.

*El estrés percibido por género y sus factores condicionantes: caso de estudio en los Directivos de valle de Santiago, Guanajuato.*

- Los hombres tienen una mayor organización y control de la forma que usan el tiempo en la empresa.
- A los hombres se les hace difícil no poder superar las dificultades que se acumulan en la empresa.

En consecuencia, a los diferentes factores anteriormente analizados, existe una perspectiva de que el estrés es inherente a la vida laboral en las organizaciones, de acuerdo a la OIT “se centra en la protección de la salud de los trabajadores y promoción de su bienestar a través de la mejora de sus condiciones de trabajo y

la prevención de enfermedades

profesionales”, (OIT, 2016).

Considerando que toda empresa puede ser vulnerable a las diferentes problemáticas ocasionadas por el mismo ambiente de trabajo, sin embargo en el

estudio se demostró que el nivel de estrés percibido influye el género y este a su vez de las características, roles, edades y responsabilidades que cada uno de ellos presentan en su vida diaria.

### **Bibliografía**

Aguilar, R. O., Posada, V. R., & Peña, A. N. (2016). *El estrés y su impacto en la productividad*. México:

Pearson.

Del Hoyo, D. M. (2004). *Estrés Laboral*. Madrid: Ministerio del trabajo y asuntos sociales.

Del pino, P. R. (2009). *Análisis diferencial del estrés laboral en una actividad*

*ocupacional estratégica predominantemente masculina: una aproximación etnográfica y cuantitativa desde la perspectiva*

*de género*. Obtenido de congreso.investiga.fca.unam.mx: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xv/docs/199.pdf>

González, G. F. (2011). Salud laboral y

género. Apuntes para la

incorporación de la perspectiva

de género en el ámbito de la

*El estrés percibido por género y sus factores condicionantes: caso de estudio en los Directivos de valle de Santiago, Guanajuato*

prevención de riesgos laborales.

*scielo.isciii.e,*

<http://scielo.isciii.es/scielo.php?sc>

[ripi=sci\\_arttext&pid=S0465-](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-)

[546X2011000500007.](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500007)

Hernández Sampieri, R. F. (2010).

*Metodología de la investigación*.

México: ( J. Mares, Ed.) (Quinta).

ed.). Mc Graw Hill.

INEGI. (2015). *Instituto Nacional de Estadística y Geografía*. Obtenido

de División municipal.

RELAYN 1 (1) : Abril, 2017

ISSN: ( En trámite)

Guanajuato. México: Instituto

Nacional de Estadística y

Geografía:

<http://cuentame.inegi.org.mx/mon>

[ografias/informacion/queret/div\\_m](http://cuentame.inegi.org.mx/mon)

[unicipalk.aspx?tema=me&=22](http://cuentame.inegi.org.mx/mon)

*Instituto Nacional de Estadística y*

*Geografía.* (16 de Mayo de 2016).

Obtenido de El Directorio

Estadístico Nacional de Unidades

Económicas.:

<http://www3.inegi.org.mx/sistemas>

[/mapa/denue/Cuantificar.aspx](http://www3.inegi.org.mx/sistemas)

Martínez, G. J., García , V. A., &

Martínez, G. V. (2016). Estrategias para el control del estrés empresarial: Un estudio longitudinal en una empresa

mediana. *Dialnet.* doi:DOI:

10.19136/hs.v16i1.1388

*El estrés percibido por género y sus factores condicionantes: caso de estudio en los Directivos de valle de Santiago, Guanajuato.*

Matud, A. M., García , R. M., & Matud, A. M. (2002). Estrés laboral y salud en el profesorado: un análisis diferencial en función del género y del tipo de enseñanza. *Revista*

*Internacional de Psicología Clínica y de la Salud/International Journal of Clinical and Health Psychology*, 451-465.

Mendoza P., Uribe M. G., Ramírez L. y Bravo B. (2016). El estrés y su impacto en la productividad de las micro y pequeñas empresas de Valle de Santiago, Guanajuato. En P. R. Aguilar O., *EL ESTRÉS y su impacto en la productividad* (1a ed., págs. 181-190). México, México: PEARSON.

Mendoza, G. P., Uribe, P. M., Ramírez , L. L., & Bravo, A. B. (2016). El estrés y su impacto en la productividad: estudio de los directivos de las micro y pequeñas empresas de Valle de

RELAYN 1 (1) : Abril, 2017

ISSN: ( En trámite)

Santiago, Guanajuato. En R. O. Aguilar , V. R. Posada, & A. N. Peña, *El estrés y su impacto en la productividad* (págs. 181-190). México: Pearson.

OIT. (28 de Abril de 2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo.*

Obtenido de ilo.org:  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---)

[safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)

Ramírez, J. (2001). Mujer, trabajo y Estrés. *Revista Latinoamericana de Salud y trabajo*, 58-74.

Ramos, V., & Jordão, F. (junio de 2014).

*Género y estrés laboral: semejanzas y diferencias de acuerdo a factores de riesgo y mecanismos de coping.*  
Obtenido

de <http://pepsic.bvsalud.org>:  
[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572014000200008](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000200008)

Rodríguez, L. P. (1 de Septiembre de 2016). *“El estrés, la resiliencia y el engagement en el equipo*

*emprendedor de nuevas*

*El estrés percibido por género y sus factores condicionantes: caso de estudio en los Directivos de valle de Santiago, Guanajuato.*

*iniciativas empresariales.*

Obtenido de [academica-e.unavarra.es](https://academic.e.unavarra.es): <https://academic.e.unavarra.es/xmlui/bitstream/handle/2454/22631/TFM%20Rodriguez%20Lorenzo%20.pdf?sequence=4&isAllowed=y>