

INFORME DE RESULTADOS SOBRE LOS DATOS OBTENIDOS ENCUESTA DE SALUD LABORAL MUJERES EMPRESARIAS (ESLME)

CODEPA



COLEGIO OFICIAL DE ENFERMERÍA
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS



MUJERESDEEMPRESA

RED DE AUTONOMAS, EMPRESARIAS Y PROFESIONALES DE ASTURIAS

OECA

Observatorio de Enfermería
y Cuidados de Asturias



Colegio Oficial de Enfermería
del Principado de Asturias

OECA
Observatorio de Enfermería
y Cuidados de Asturias



MUJERES DE EMPRESA
RED DE AUTÓNOMAS, EMPRESARIAS Y PROFESIONALES DE ASTURIAS

2

Colegio Oficial de Enfermería del Principado de Asturias. 2025

Observatorio de la enfermería y los cuidados de Asturias. 2025

Esperanza María Alonso Jimenez. *Enfermera especialista en enfermería del trabajo.*

Patricia Sirgo Granda. *Enfermera especialista en enfermería del trabajo.*

Estrella Diego Blanco. *Enfermera especialista en enfermería del trabajo.*

Juan Hernández Yañez. *Director del OECA*



Contenido

3

INFORME DE RESULTADOS SOBRE LOS DATOS OBTENIDOS ENCUESTA DE SALUD LABORAL MUJERES EMPRESARIAS (ESLME)	1
Contenido	3
Introducción.....	5
Metodología.....	6
Población de estudio	6
Instrumento de recogida de datos.....	6
Muestra.....	7
Análisis de datos.....	8
Resultados Generales.....	9
Perfil sociodemográfico y profesional de las participantes	9
Estado de salud percibido.....	9
Hábitos de autocuidado y salud	9
Conocimiento en prevención de riesgos laborales.....	10
Necesidades expresadas	10
Conclusiones.....	12
Doble carga y escasa cultura del autocuidado.....	12
Desconocimiento de las obligaciones legales y falta de formación en PRL .	12
Falta de tiempo, soledad en la toma de decisiones y necesidad de redes....	13
Interés en formarse y empoderarse en salud laboral	13
Análisis de datos detallados.....	14
Características sociodemográficas y personales del colectivo.	15
Características laborales del colectivo.	18
Conocimiento de PRL y mutuas.	19
Determinantes laborales en salud.....	22
Determinantes personales en salud.	25
Salud mental.	30



Conciliación.....	34
Necesidades de formación.....	35
Propuestas del CODEPA para MdE.....	38
Propuesta 1. Acciones formativas para MdE.....	39
Propuesta 2. Trabajo en el libro blanco de la salud de la mujer empresaria..	42
Propuesta 3. Creación y acompañamiento de una comunidad de un grupo de apoyo para la salud.....	45



Introducción.

5

La salud laboral constituye un eje fundamental para el desarrollo sostenible de las personas trabajadoras, especialmente cuando se trata de quienes lideran pequeñas y medianas empresas. En este contexto, las mujeres empresarias representan un colectivo clave que, a pesar de su creciente protagonismo en el tejido económico, sigue enfrentando importantes desafíos en el ámbito del bienestar físico, mental y organizativo.

Este estudio se ha diseñado con el objetivo de conocer el estado de salud laboral de las mujeres empresarias de PYMES, así como identificar sus conocimientos, percepciones y necesidades en materia de prevención de riesgos laborales (PRL). A través de esta investigación, se pretende visibilizar las condiciones reales en las que desarrollan su actividad profesional, comprender cómo impactan en su salud las exigencias del liderazgo empresarial y detectar posibles áreas de mejora desde la perspectiva del autocuidado y la gestión preventiva.

A menudo, la empresaria se encuentra en un rol de múltiple exigencia, donde no solo lidera, toma decisiones y gestiona equipos, sino que además suele asumir responsabilidades familiares, lo que incrementa la carga mental y física. Esta situación puede derivar en consecuencias negativas para la salud, como el estrés crónico, trastornos musculoesqueléticos, trastornos del sueño, entre otros.

Pese a estas evidencias, existe una escasez de estudios centrados específicamente en la salud laboral de las mujeres empresarias, lo que dificulta la toma de decisiones informadas y la implementación de políticas públicas y recursos específicos para este grupo. Este informe se propone así llenar ese vacío y ofrecer datos útiles que contribuyan a diseñar acciones formativas y de apoyo, adaptadas a su realidad.

En suma, este trabajo tiene como finalidad generar conocimiento útil para mejorar la calidad de vida y el desempeño saludable de las mujeres empresarias, promoviendo un entorno de trabajo seguro, saludable y equitativo, tanto para ellas como para sus equipos.



Metodología

6

El presente estudio se enmarca en un enfoque cuantitativo-descriptivo y exploratorio, orientado a recabar información directa de mujeres empresarias del ámbito de las pequeñas y medianas empresas (PYMES), con el propósito de analizar su estado de salud laboral y su nivel de conocimiento en materia de prevención de riesgos laborales (PRL).

Método: encuesta online anónima, a partir del directorio de asociadas, sobre la plataforma de encuestas QuestionPro®.

Población de estudio

La población objetivo de este estudio la constituyen mujeres empresarias de PYMES, entendidas como aquellas mujeres que lideran o gestionan una pequeña o mediana empresa dentro del territorio nacional. Estas empresarias desempeñan un papel activo en la organización, planificación y dirección de sus negocios, lo cual supone una carga importante de responsabilidad y estrés, con implicaciones directas sobre su salud física y mental.

Público objetivo: 107 asociadas.

Instrumento de recogida de datos

Para la recopilación de datos se diseñó un cuestionario estructurado, que consta de 48 preguntas, divididas en siete bloques y compuesto por ítems cerrados y algunos de respuesta múltiple. El cuestionario abordaba las siguientes áreas temáticas:

Cuestionario: consta de 48 preguntas, divididas en siete bloques:

- Datos demográficos y profesionales (8 preguntas).
- Prevención de riesgos laborales y Mutuas de Accidentes de Trabajo (4 preguntas).
- Riesgos específicos al sector y su puesto de trabajo (7 preguntas).
- Salud física y mental (11 preguntas).



- Conciliación de la vida laboral y familiar (4 preguntas).
- Necesidades y preferencias en salud laboral (10 preguntas).
- Dudas y consultas en materia de salud (4 preguntas).

El cuestionario fue distribuido a través de canales online y la red de empresarias colaboradoras, con el apoyo de asociaciones profesionales.

- Datos sociodemográficos y profesionales.
- Autopercepción del estado de salud general.
- Hábitos saludables (alimentación, sueño, ejercicio físico, consumo de tóxicos, etc.).
- Síntomas relacionados con el estrés y la sobrecarga.
- Conocimiento y aplicación de medidas de prevención de riesgos laborales.
- Acceso y participación en formación sobre salud y PRL.
- Necesidades y demandas en materia de salud y autocuidado.

Muestra

La muestra final se compuso de mujeres empresarias que respondieron voluntariamente al cuestionario. Aunque el carácter del estudio no es probabilístico, la muestra reúne diversidad en cuanto a edad, sectores económicos representados, ubicación geográfica y tamaño de la empresa.

La representatividad cualitativa permite aproximarnos a una radiografía del estado de salud y conocimiento preventivo en este colectivo y detectar patrones relevantes para el diseño de futuras intervenciones y recursos de apoyo.

Se realizó un pilotaje con las directivas de la asociación entre el 3 y el 8 de octubre de 2024.

La encuesta a las asociadas se realizó entre los días 10 de diciembre de 2024 y el 2 de enero de 2025. Encuestadas 107, 69 encuestas válidas; tasa de respuesta = 64,5%.



Análisis de datos

8

Los datos recogidos fueron procesados y analizados mediante técnicas estadísticas descriptivas, con especial atención a las frecuencias, porcentajes y distribución de respuestas. Asimismo, se identificaron correlaciones entre variables clave (por ejemplo, entre nivel de estrés y horas de sueño, o entre conocimientos en PRL y percepción de control sobre su salud).

Los resultados del análisis se presentan en los apartados siguientes, estructurados en torno a los principales ejes de interés del estudio.

Margen de error: no es calculable debido al escaso volumen, tanto del universo como de la muestra (nominalmente, sería de $\pm 6,91\%$).



Resultados Generales

Perfil sociodemográfico y profesional de las participantes

La mayoría de las mujeres participantes en el estudio se sitúan en la franja de edad entre los 41 y 55 años, lo que indica una población con experiencia tanto profesional como vital. El 87% tiene estudios universitarios, destacando la alta cualificación del grupo.

Respecto al sector de actividad, predominan los sectores de servicios personales, comercio minorista, educación y consultoría, todos ellos intensivos en trabajo humano, atención al cliente y gestión administrativa. El tamaño de las empresas que lideran es mayoritariamente inferior a 10 trabajadoras/es, encuadrándose dentro de la categoría de microempresas.

Estado de salud percibido

El 65% de las mujeres encuestadas calificó su salud como "buena", mientras que un 25% la consideró "regular" y un 10% "mala". Sin embargo, al explorar en mayor detalle, se observan síntomas recurrentes que indican sobrecarga:

- Un 72% refiere padecer estrés frecuentemente.
- El 48% presenta síntomas de ansiedad o nerviosismo de forma habitual.
- El 37% manifiesta alteraciones del sueño.
- Un 56% indica sufrir dolores musculares o tensionales, especialmente en cuello y espalda.

Estos datos reflejan una discrepancia entre la percepción general de salud y los síntomas concretos que afectan a su bienestar.

Hábitos de autocuidado y salud



Si bien un porcentaje elevado declara mantener una alimentación equilibrada (58%) y practicar ejercicio físico de forma regular (46%), también se identifican barreras frecuentes para el autocuidado:

- Falta de tiempo (77%) es el principal obstáculo mencionado para cuidarse.
- El 49% no realiza revisiones médicas periódicas, a pesar de disponer de seguro de salud en muchos casos.
- El consumo de café y bebidas estimulantes es alto (64%), lo que podría estar relacionado con el cansancio crónico y la falta de descanso adecuado.

Conocimiento en prevención de riesgos laborales

Los datos evidencian una brecha de conocimiento importante en PRL:

Solo el 22% manifiesta conocer adecuadamente sus obligaciones como empresaria en materia de PRL.

El 31% ha recibido alguna vez formación específica en prevención, aunque en muchos casos fue hace más de 5 años.

Un 65% desconoce si su empresa tiene una evaluación de riesgos actualizada.

El 78% no sabe cómo actuar en caso de accidente laboral, especialmente si afecta a personas de su equipo.

Estos resultados indican que, a pesar de ser responsables de sus negocios, muchas empresarias no disponen de información suficiente sobre normativas, protocolos o herramientas preventivas.

Necesidades expresadas

A través del apartado de sugerencias y opiniones abiertas, las mujeres empresarias manifiestan interés por los siguientes temas:

- Herramientas para gestionar el estrés y el agotamiento emocional.



- Información sencilla y práctica sobre obligaciones legales en PRL.
- Recursos para mejorar la conciliación y evitar la auto explotación.
- Técnicas de autocuidado adaptadas a su ritmo de vida.
- Redes de apoyo entre empresarias para compartir experiencias y buenas prácticas.



Conclusiones

12

El estudio realizado pone de manifiesto una serie de realidades y desafíos en torno a la salud laboral de las mujeres empresarias de PYMES, así como importantes carencias en el ámbito del conocimiento y la gestión de la prevención de riesgos laborales. A partir del análisis de los datos obtenidos, se pueden extraer las siguientes conclusiones principales:

Doble carga y escasa cultura del autocuidado

Las mujeres empresarias viven una doble carga: por un lado, la exigencia propia de la gestión de sus negocios, y por otro, las responsabilidades personales y familiares que, en muchos casos, siguen recayendo principalmente sobre ellas. Esta sobrecarga se traduce en altos niveles de estrés, agotamiento emocional y síntomas físicos como cefaleas, contracturas musculares o trastornos del sueño.

A pesar de que la mayoría afirma tener una salud "buena", el análisis revela una normalización del malestar, en el que síntomas asociados al estrés laboral son aceptados como parte del día a día.

Desconocimiento de las obligaciones legales y falta de formación en PRL

El estudio revela una baja formación en prevención de riesgos laborales, tanto en lo que respecta a las responsabilidades legales como a las herramientas disponibles para proteger la salud propia y de su equipo. Esto resulta especialmente relevante si se tiene en cuenta que muchas de estas mujeres son empleadoras.

El desconocimiento de los mecanismos básicos de PRL, como la evaluación de riesgos, la planificación de la actividad preventiva o los procedimientos de actuación ante un accidente puede implicar no solo consecuencias legales, sino también sanitarias y económicas.



Falta de tiempo, soledad en la toma de decisiones y necesidad de redes

13

Una de las barreras más mencionadas para el cuidado de la salud es la falta de tiempo. Esta escasez de tiempo suele estar vinculada a la soledad con la que muchas empresarias asumen las decisiones, gestiones y problemas diarios. Esta situación favorece dinámicas de autoexigencia y dificulta el acceso a recursos preventivos y de bienestar.

Se identifica una necesidad de crear espacios de intercambio y apoyo mutuo, donde compartir experiencias, soluciones y recursos.

Interés en formarse y empoderarse en salud laboral

A pesar de las dificultades, las participantes muestran un claro interés en formarse, adquirir herramientas y fortalecer su salud física y emocional. Existe una alta motivación para mejorar el conocimiento en prevención, aprender a manejar el estrés y avanzar hacia una cultura empresarial más saludable y sostenible.

Este interés abre una oportunidad clave para el diseño de acciones formativas accesibles, breves, prácticas y con enfoque de género, que respondan a las necesidades específicas del colectivo.



Colegio Oficial de Enfermería
del Principado de Asturias

OECA
Observatorio de Enfermería
y Cuidados de Asturias



MUJERESDEMPRESA
RED DE AUTÓNOMAS, EMPRESARIAS Y PROFESIONALES DE ASTURIAS

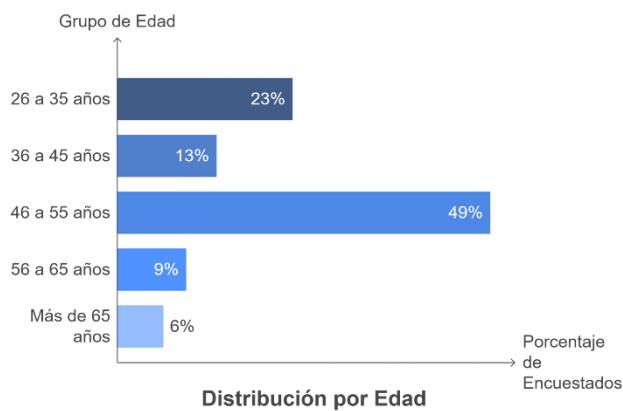
14

Análisis de datos detallados



Características sociodemográficas y personales del colectivo.

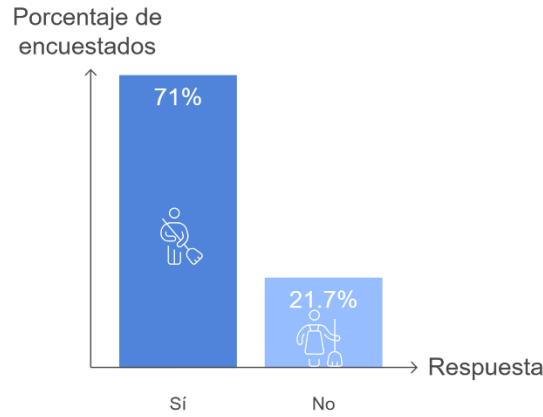
Edad



Análisis: La franja predominante es de 46 a 55 años (casi la mitad), lo que indica que la mayoría están en una etapa de madurez laboral, con amplia experiencia profesional. Solo un 23% tiene menos de 36 años, lo que refleja menor presencia de empresarias jóvenes. Esto podría tener implicaciones en las políticas de relevo generacional y mentoría.

Apoyo en tareas domésticas

Un 71% declara tener apoyo, lo que puede ser clave para compatibilizar vida laboral y personal. Sin embargo, un 1 de cada 4 aproximadamente no tiene ningún tipo de ayuda, lo que puede afectar negativamente su carga mental y salud psicosocial.

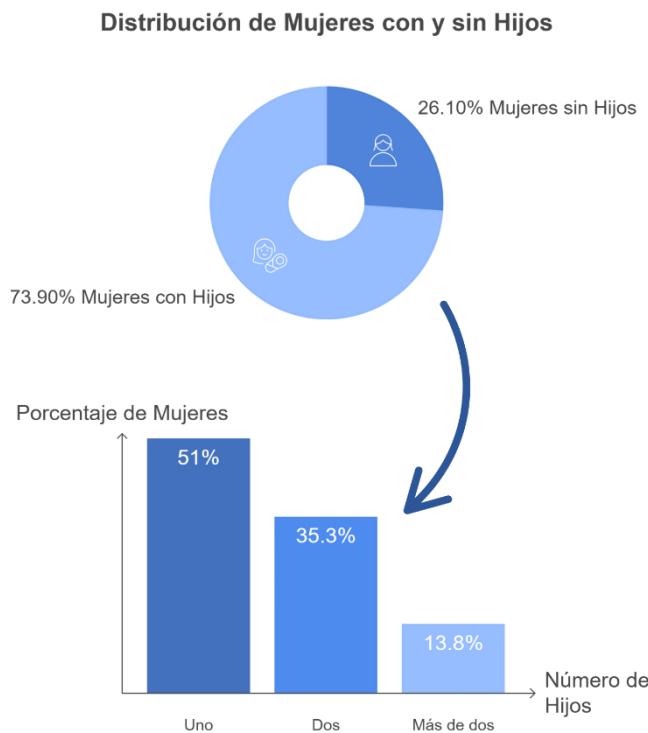


Hijos.

Apoyo en tareas domésticas



Tres de cada cuatro empresarias son madres, lo cual refuerza la necesidad de diseñar medidas que faciliten la conciliación familiar y el acompañamiento en crianza desde una perspectiva empresarial.

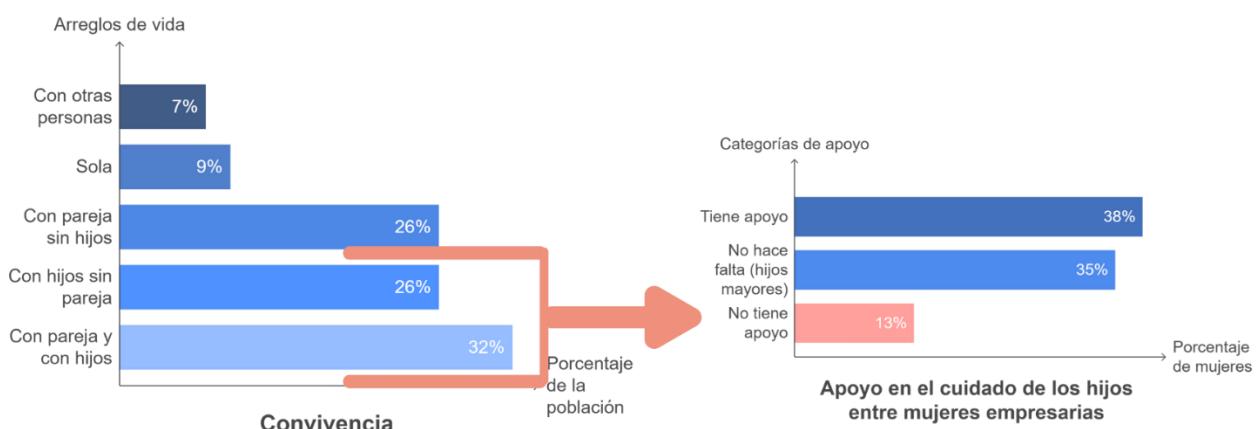


La mayoría tiene uno o dos hijos. Las que tienen más de dos representan un grupo menor, lo cual puede relacionarse con la dificultad de compaginar la crianza con el emprendimiento.

Convivencia.

Un dato llamativo es que el 52% convive con hijos (con o sin pareja), lo que refuerza la necesidad de apoyo estructural para la corresponsabilidad. Un 9% vive sola, lo que puede influir en los niveles de carga total sin red de apoyo cercana.

Apoyo en el cuidado de los hijos.



Aunque un 38% tiene apoyo, un 13% no cuenta con ninguna ayuda pese a convivir con hijos. El 35% restante declara que no necesita apoyo porque los hijos ya son



mayores. El dato crítico aquí es ese 13% sin apoyo efectivo, lo cual puede afectar negativamente su salud y bienestar.

17

De este primer apartado sociodemográfico podríamos destacar lo siguiente:

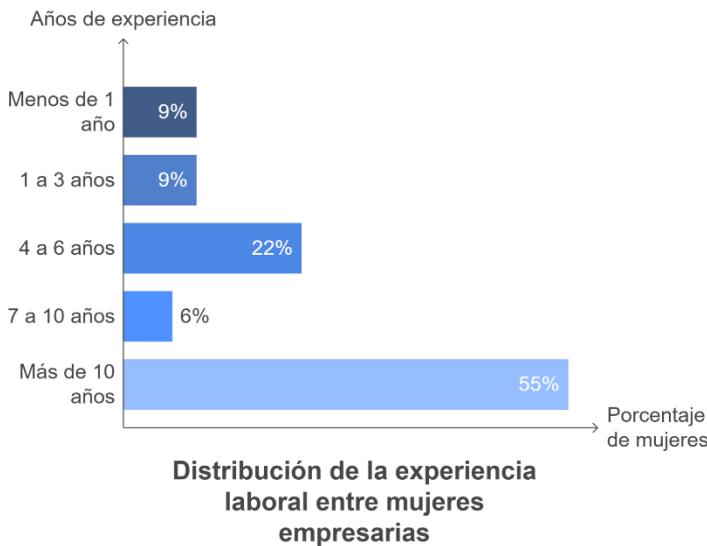
Características sociodemográficas y personales

Característica	Dato relevante	Implicación clave
Edad predominante	46-55 años (49%)	Alta madurez laboral
Antigüedad como empresaria	>10 años (55%)	Trayectoria consolidada
Apoyo doméstico	71% sí	Mayor capacidad para conciliar
Maternidad	73,9% sí	Urgencia en conciliación
Convivencia con hijos	58% (26% sin pareja + 32% con pareja)	Relevancia de políticas específicas de apoyo
Falta de apoyo en crianza	13% sin ayuda	Necesidad de intervenciones



Características laborales del colectivo.

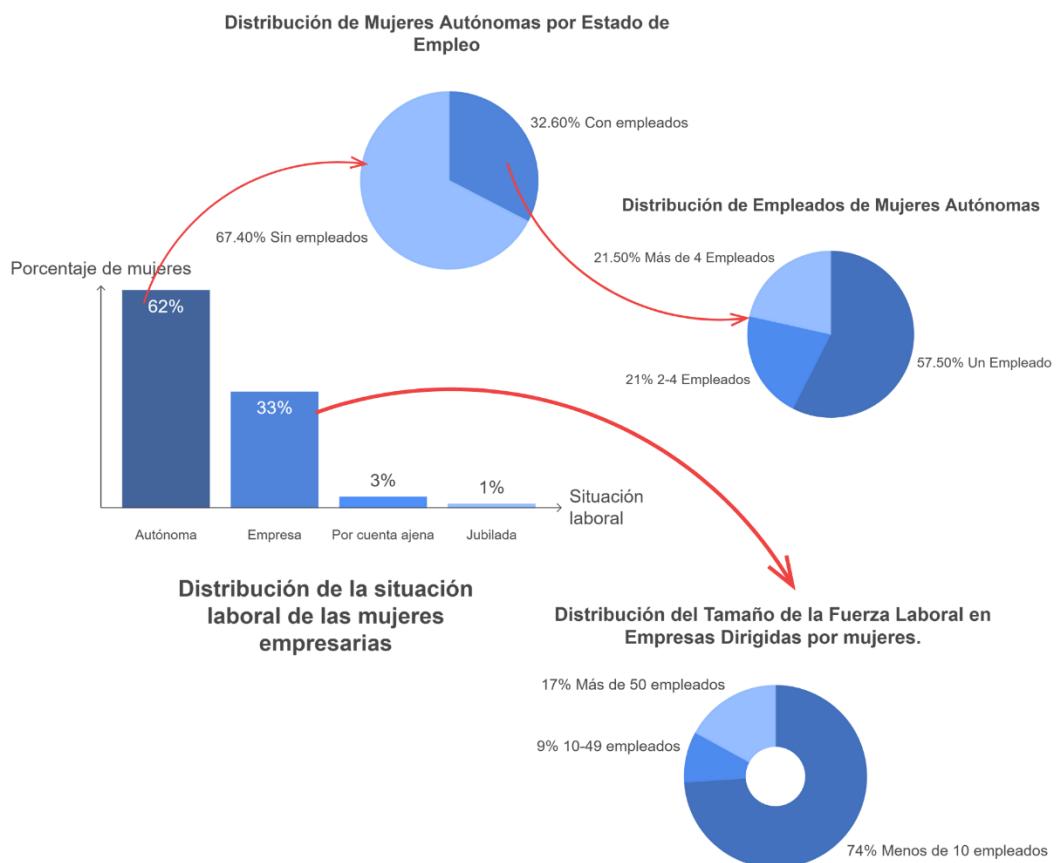
18



Más de la mitad lleva más de 10 años como empresaria, lo cual coincide con la edad predominante y refuerza la idea de una muestra consolidada y con trayectoria. Solo un 18% lleva menos de 3 años, lo que podría mostrar barreras de acceso o falta de relevo.

Un 87% de las autónomas no tienen empleados en sus empresas, del resto (32,6%) el 57%

solo tienen un empleado. Sin embargo las empresarias, en el 74% tienen menos de 10 empleados.



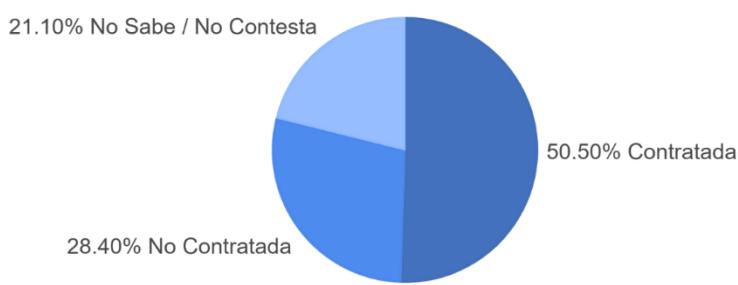


Conocimiento de PRL y mutuas.

19

La mitad de las mujeres empresarias encuestadas (50,5%) afirma tener contratada la actividad preventiva en su empresa, lo que indica un grado de cumplimiento normativo y de sensibilización relativamente aceptable en materia de prevención de riesgos laborales (PRL). Este dato adquiere especial relevancia si consideramos que muchas de estas empresarias gestionan micro pymes o pequeños negocios, donde la prevención suele estar menos estructurada que en empresas de mayor tamaño.

Distribución de la Actividad Preventiva Contratada entre Mujeres Empresarias



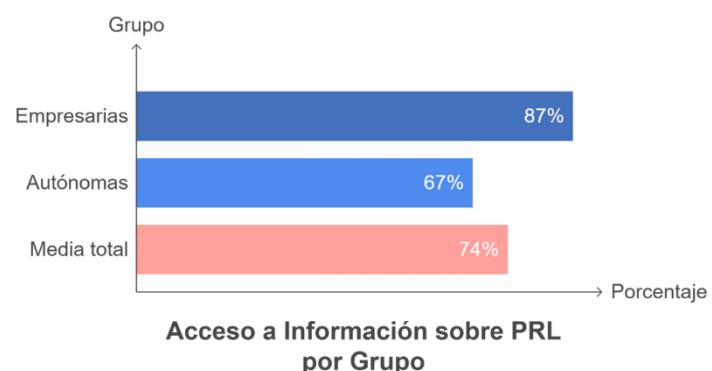
Sin embargo, el 28,4% de las encuestadas declara explícitamente no tener contratada la actividad preventiva, lo cual supone un incumplimiento legal en muchos casos,

salvo que su empresa esté exenta por condiciones muy específicas. Este porcentaje preocupa, ya que denota una posible falta de conocimiento sobre la obligatoriedad de la PRL o una percepción errónea de que esta responsabilidad puede ser omitida o postergada. •

El 87% de las empresarias afirma tener acceso adecuado, lo que puede indicar mejor organización o más recursos.

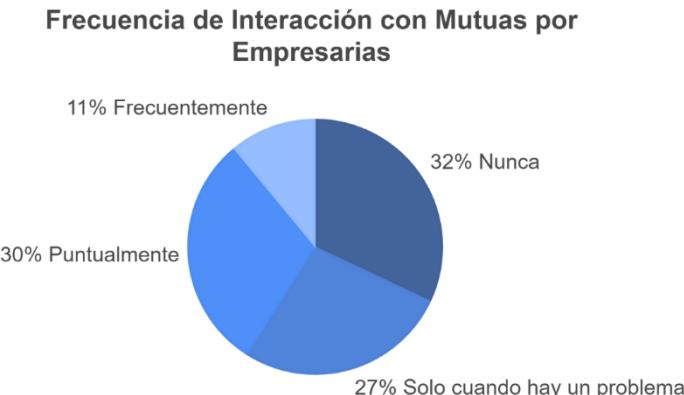
En el grupo de autónomas, el acceso disminuye al 67%, reflejando una brecha significativa de 20 puntos porcentuales.

La media general estimada (74%) sugiere que, aunque el acceso a información sobre PRL es mayoritariamente positivo, aún hay una cuarta parte de personas sin acceso adecuado, lo que representa un riesgo en la gestión preventiva.





Esto muestra que la relación entre las empresarias y la mutua es escasa o poco sistemática. Solo el 11% declara tener una relación frecuente con su mutua, mientras que el 32% nunca ha tenido contacto y un 27% solo la contacta cuando hay un problema.



Esta falta de vínculo continuo evidencia que la mutua, a pesar de ser un agente clave en la salud laboral, no está integrada de forma activa en la gestión preventiva cotidiana de muchas empresas lideradas por mujeres.

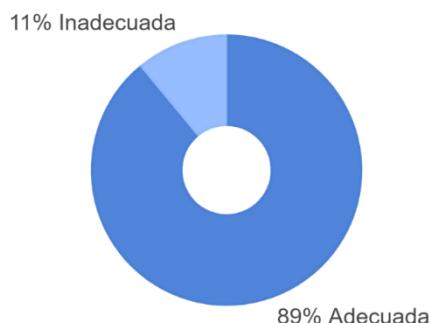
La consecuencia de esta escasa relación puede ser la pérdida de oportunidades de asesoramiento, formación o intervención en PRL. Las mutuas no solo actúan ante accidentes o enfermedades profesionales, sino que también ofrecen recursos para mejorar la prevención, y esta función parece infravalorizada por el colectivo.

Desde un enfoque de género, esto podría estar relacionado con falta de tiempo, sobrecarga de funciones y la poca accesibilidad de las mutuas para el perfil de la microempresaria, que muchas veces gestiona sola varios frentes del negocio.

A pesar de la baja frecuencia de contacto evidenciada en el gráfico anterior, un 89% de las encuestadas valora como adecuada la relación con su mutua, lo que puede interpretarse como una percepción favorable basada en experiencias puntuales positivas o en la resolución efectiva de problemas cuando surgen.

Sin embargo, el 11% opina que la relación no es adecuada, lo que indica un grado de insatisfacción importante, probablemente asociado a falta de accesibilidad, escasa personalización, o desconocimiento mutuo entre la entidad y la empresaria. Dado que la relación con la mutua es obligatoria por ley y esencial para

Percepciones de las Empresarias sobre la Relación con la Mutua



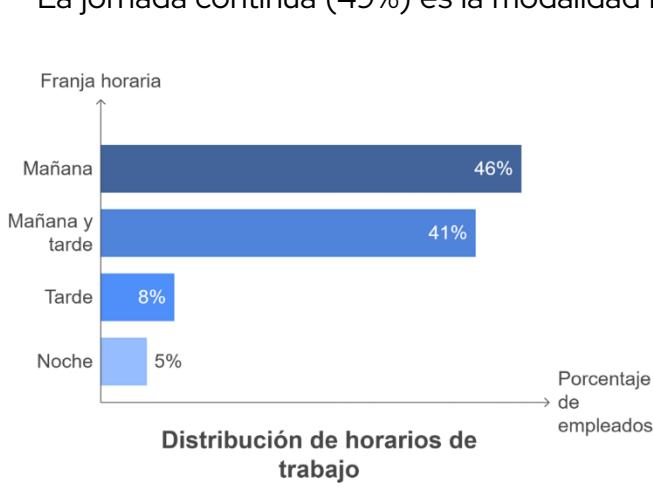


una buena prevención de riesgos, esta disconformidad representa un área clave de mejora.

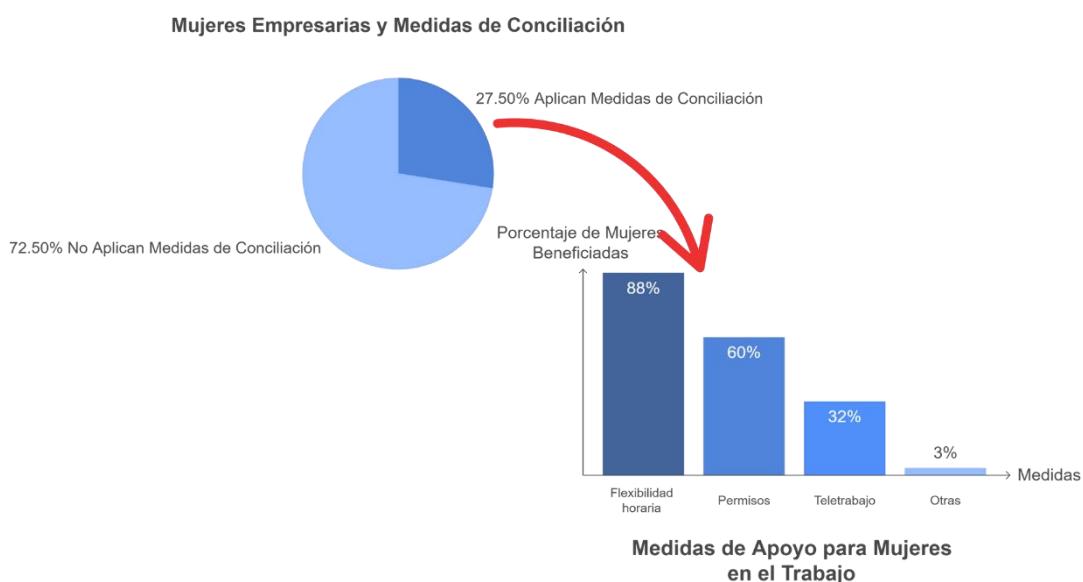
Esto refuerza la necesidad de fomentar canales de comunicación más fluidos, cercanos y adaptados a las necesidades reales de las empresarias, especialmente en microempresas donde los recursos humanos y técnicos son limitados.



Determinantes laborales en salud.



La jornada continua (49%) es la modalidad más frecuente, lo cual puede facilitar cierta conciliación. Sin embargo, el 35% trabaja en jornada partida, lo que generalmente implica una extensión del tiempo laboral y menor tiempo para el descanso o vida personal. Un 10% tiene flexibilidad, pero solo un 6% trabaja por turnos, lo que indica que la mayoría tiene ritmos laborales más predecibles.

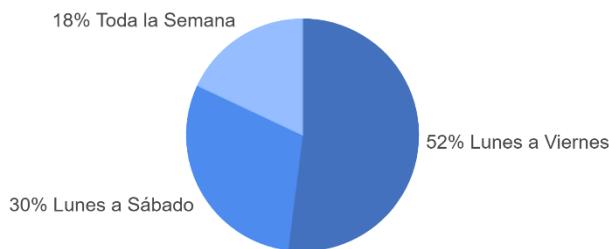


El 46% trabaja principalmente por la mañana, lo cual es coherente con la jornada continua. Sin embargo, un 41% combina mañana y tarde, lo que implica una carga horaria amplia y posiblemente dificultades de conciliación. Los turnos nocturnos son poco frecuentes (5%), lo cual es esperable en el perfil empresarial estudiado.

La mayoría (52%) trabaja de lunes a viernes, como en un régimen laboral estándar.

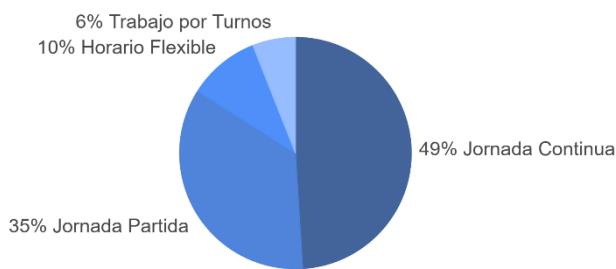


Distribución de Horarios de Trabajo Semanales



Un preocupante 48% trabaja al menos 6 días, y un 18% lo hace los 7 días, lo cual puede afectar su salud física y mental a largo plazo.

Distribución de Tipos de Horarios de Trabajo



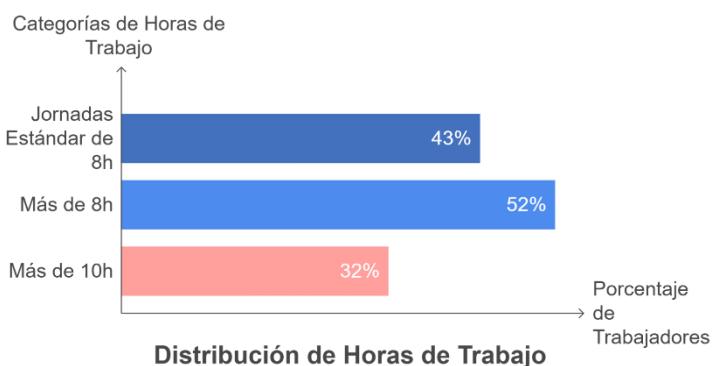
El 43% trabaja jornadas estándar de 8h, pero un significativo 52% supera esa cifra. Un 32% trabaja más de 10h, lo que refleja una autoexigencia muy alta y posible sobrecarga crónica.

Más de la mitad de las encuestadas (51%) no logra compatibilizar adecuadamente su trabajo con su vida personal. Esto evidencia una clara tensión

entre lo profesional y lo personal, que repercute directamente en el bienestar y salud global de estas mujeres.

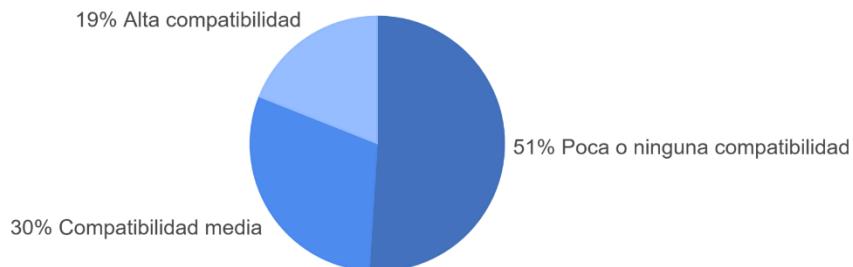
Las empresarias trabajan en jornadas largas, frecuentemente partidos o extendidos más allá de la semana laboral estándar.

Un número relevante declara trabajar más de 10 horas diarias y muchos días por semana. La conciliación es deficiente para más de la mitad del colectivo. Estos factores son determinantes laborales de salud claros, **con fuerte impacto sobre la fatiga, el estrés y la salud emocional.**





Distribución de Niveles de Compatibilidad Trabajo-Vida





Determinantes personales en salud.

25

Condiciones de salud.

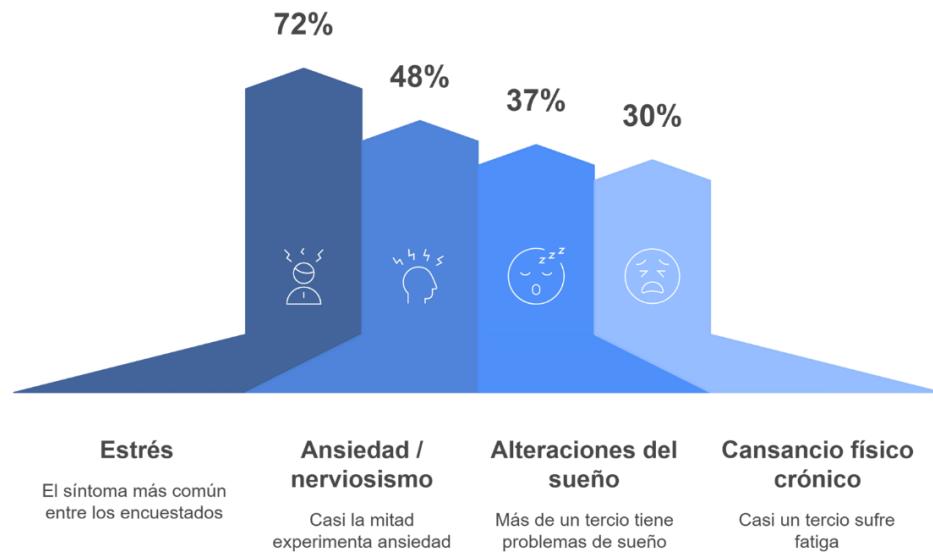
Aunque un 65% considera que su salud es buena, el 35% restante muestra algún grado de deterioro. Esta valoración positiva contrasta con la presencia alta de síntomas relacionados con estrés, lo cual sugiere una percepción optimista que puede enmascarar malestares normalizados.

Valoración del propio estado de salud



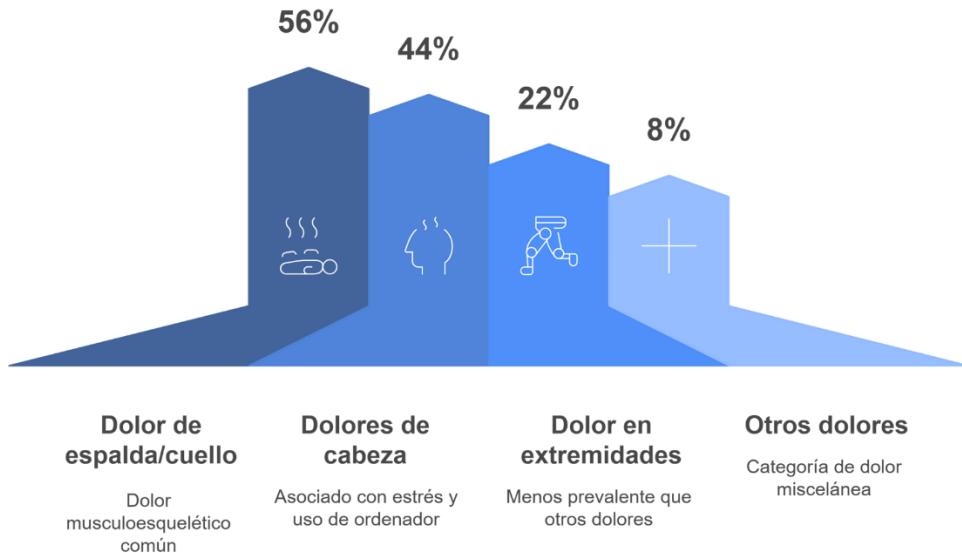
El estrés crónico afecta a casi 3 de cada 4 encuestadas, seguido por ansiedad y problemas de sueño. Se trata de indicadores típicos de síndrome de agotamiento (burnout) en fases iniciales o medias.

Prevalencia de síntomas relacionados con el estrés





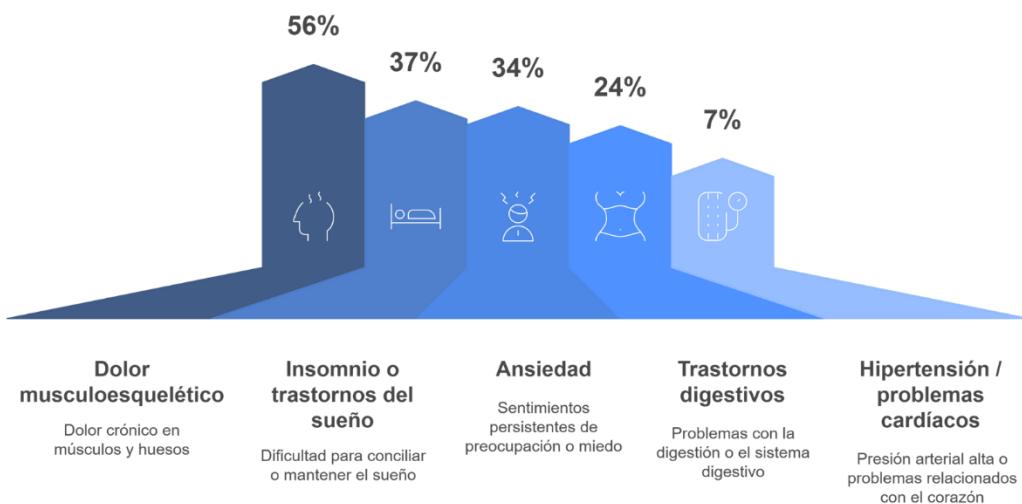
Prevalencia de síntomas de dolor físico



Trastornos de salud.

El dolor musculoesquelético y los trastornos del sueño ocupan los primeros lugares. La presencia de ansiedad (34%) confirma el impacto del estrés sostenido. Aun siendo empresarias, un porcentaje considerable sufre problemas físicos y emocionales crónicos.

Trastornos de salud autodeclarados entre empresarias

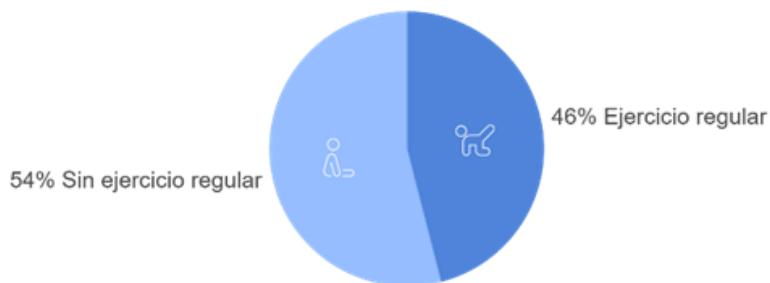




Alimentación y ejercicio.

27

Hábitos de ejercicio físico



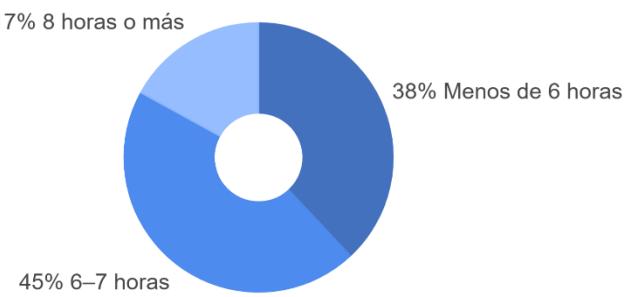
Hábitos de Estilo de Vida en Higiene Alimentaria



Aunque el 58% afirma llevar una dieta saludable, menos de la mitad hace ejercicio físico con regularidad.

Higiene del sueño.

Distribución de las Horas de Sueño por Noche



Un preocupante 38% duerme menos de 6 horas por noche, lo que es insuficiente para un descanso reparador. La falta de tiempo (mencionada en otras partes del informe) es probablemente un

factor limitante clave en la adopción de hábitos saludables.

En definitiva existe una contradicción entre la salud percibida (mayoría "buena") y la alta prevalencia de síntomas físicos y emocionales.



Los trastornos musculares, el insomnio, el estrés y la ansiedad son los problemas más frecuentes.

28

Los hábitos saludables están presentes parcialmente, pero la falta de sueño y ejercicio regular es una debilidad clara.

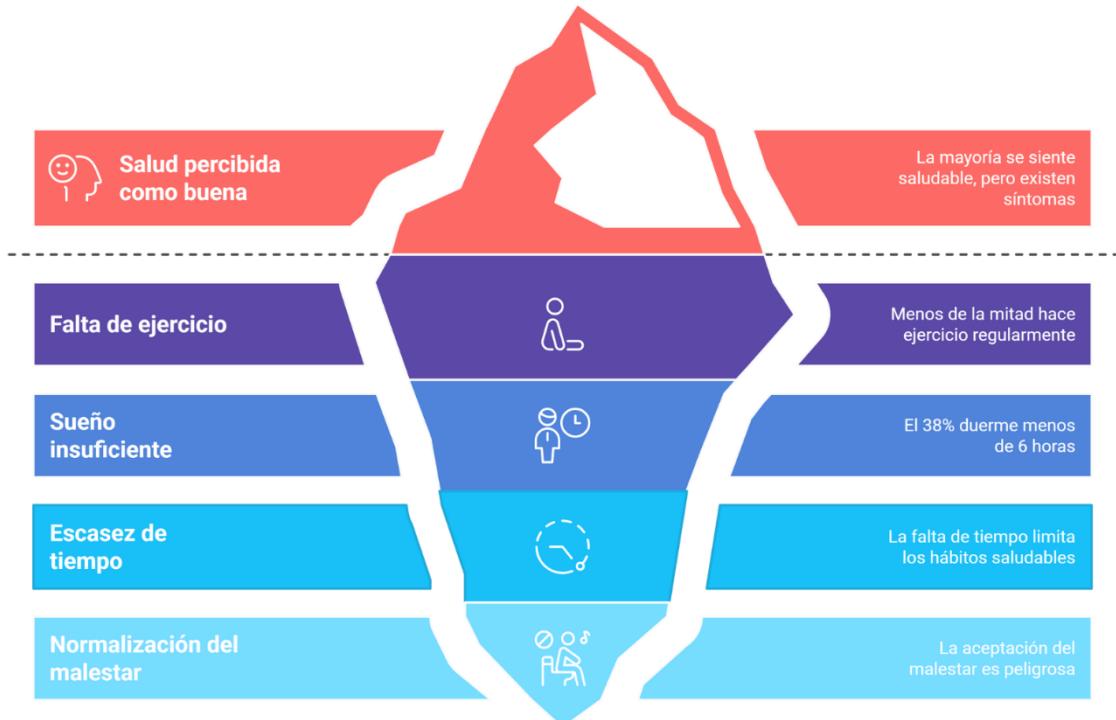
Se detecta una **normalización del malestar**, lo que puede ser muy peligroso si no se aborda con medidas formativas y preventivas.

Analizando el Desequilibrio entre Trabajo y Vida Personal





Discrepancia entre la Salud Percibida y los Hábitos Reales.

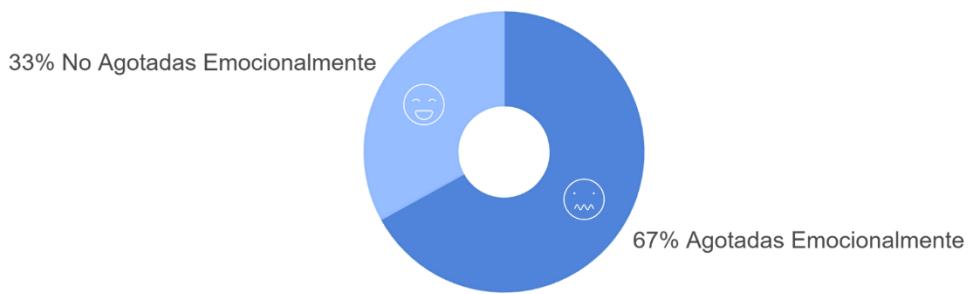




Salud mental.

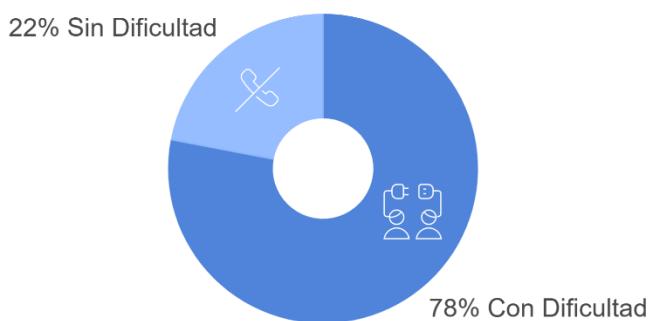
30

Agotamiento Emocional entre Mujeres Empresarias



Dos de cada tres mujeres empresarias (67%) se sienten emocionalmente agotadas. Este nivel de agotamiento se asocia directamente con burnout, especialmente cuando se combina con alta autoexigencia y falta de apoyo organizacional. Este dato es crítico y debe considerarse como un indicador de alerta sanitaria y organizativa.

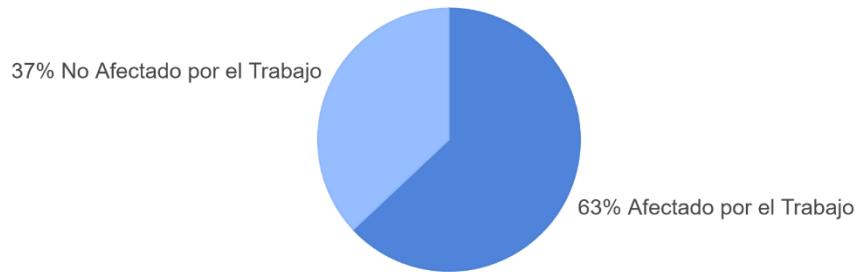
Dificultad para Desconectar del Trabajo



Un 78% tiene dificultades para desconectar, lo que refleja una contaminación del tiempo personal por lo laboral. Este patrón está directamente vinculado al estrés crónico y a la aparición de trastornos del sueño, ansiedad y deterioro de la salud mental. Refuerza la necesidad de estrategias efectivas de higiene mental y gestión de límites entre vida laboral y personal.

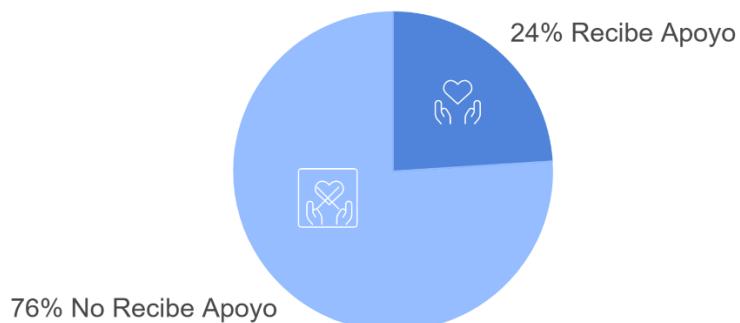


Impacto del Trabajo en la Salud Mental



El 63% percibe que su trabajo afecta su salud mental, lo que confirma que las condiciones laborales (horarios, carga, falta de descanso) están influyendo en el bienestar psicológico. Este dato valida la relación directa entre los determinantes laborales ya analizados (sección 5) y los efectos sobre la mente.

Distribución del Apoyo Emocional y Psicológico



Solo una de cada cuatro empresarias (24%) recibe apoyo emocional o psicológico. El 76% restante no accede a ayuda, a pesar de la elevada prevalencia de agotamiento y estrés. Esto evidencia una brecha crítica en el acceso a recursos de salud mental, posiblemente por falta de tiempo, estigmas, o desconocimiento de recursos disponibles.



Equilibrio entre Trabajo y Vida Personal



El agotamiento emocional y el estrés laboral crónico son fenómenos ampliamente extendidos entre las mujeres empresarias encuestadas. Existe una gran dificultad para desconectar del trabajo, lo que perpetúa el ciclo de fatiga y afecta la salud mental.

Pese a esta realidad, muy pocas acceden a apoyo psicológico, lo que deja a muchas en riesgo de deterioro severo sin intervención profesional. Se requieren estrategias organizadas de prevención del burnout, acceso accesible a apoyo psicológico y fomento de la cultura del autocuidado emocional.



Desafíos de salud mental enfrentados por mujeres empresarias.





Conciliación.

34

Más de la mitad (58%) declara no poder conciliar adecuadamente su vida laboral con la personal o familiar. Solo un 42% logra un equilibrio funcional, lo que confirma que la conciliación sigue siendo un reto estructural para muchas empresarias.

Equilibrio entre Trabajo y Vida Personal



Esta falta de conciliación puede deberse a:

1. Largas jornadas (como vimos en sección 5)
2. Falta de apoyo familiar o institucional
3. Sentido de responsabilidad individual elevado (autoexigencia)
4. Ausencia de políticas o cultura de autocuidado

La dificultad para conciliar es un determinante clave de salud psicosocial en el colectivo. Este dato se relaciona directamente con el estrés, el agotamiento y los trastornos del sueño y carga mental.

El 58% que no logra conciliar necesita apoyo mediante:

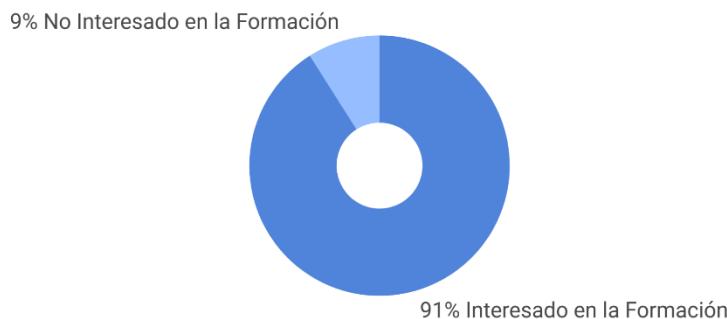
- Redes de cuidado, políticas de apoyo familiar
- Formación en gestión del tiempo
- Cultura empresarial que respete los límites personales



Necesidades de formación.

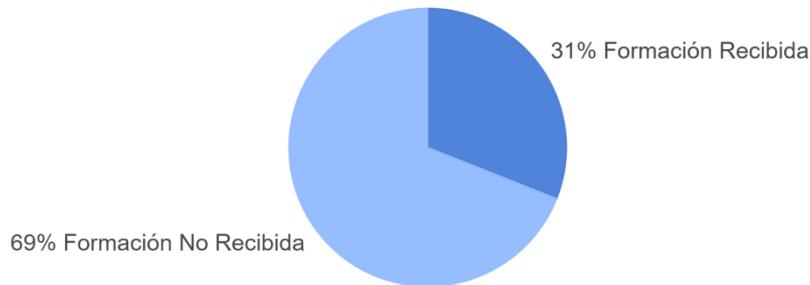
35

Interés en la Formación en Salud Laboral y Autocuidado



Un contundente 91% está interesada en formarse, lo que muestra una alta motivación y apertura hacia mejorar la gestión de su salud y bienestar. este dato representa una oportunidad clave para desarrollar programas formativos breves, prácticos y adaptados a sus realidades.

Participación en la Formación en PRL



Solo un 31% ha recibido formación en prevención de riesgos laborales (PRL), lo que revela una gran carencia estructural en conocimientos básicos para la seguridad y salud en el trabajo. Esta carencia es particularmente grave considerando que muchas encuestadas son responsables legales de la gestión preventiva.

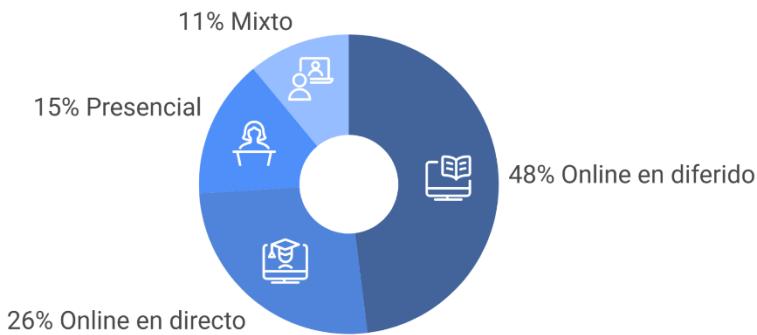
El estrés y el autocuidado son los temas más demandados.

También hay un interés notable por conocer derechos, prevención práctica y estilos de liderazgo saludable. Esto indica que el enfoque de los programas formativos debe ser psicosocial, práctico y jurídico-preventivo.

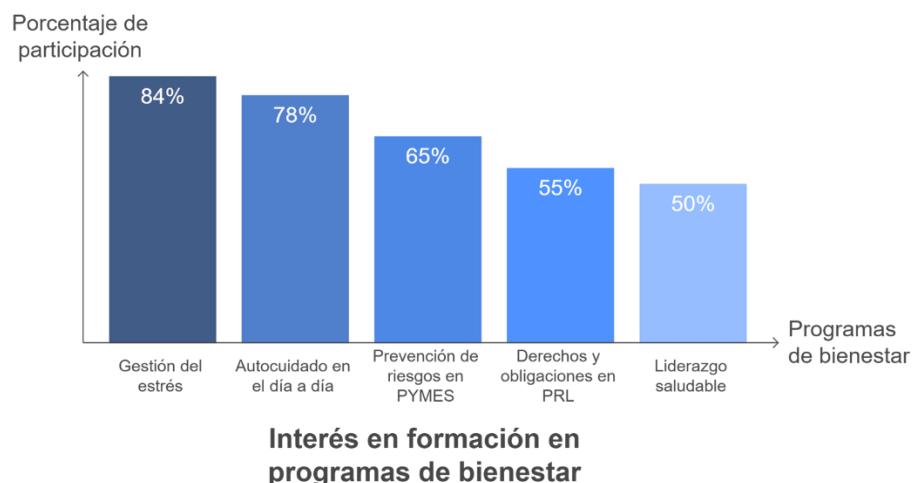
El formato más valorado es el online en diferido (48%), por su flexibilidad. Las empresarias valoran poder gestionar su tiempo sin restricciones, lo que refuerza la necesidad de crear contenidos modulares, breves y reutilizables.

36

Distribución de Formatos de Formación Preferidos



El 74% está dispuesta a participar en espacios de apoyo mutuo, lo cual subraya el valor de lo colectivo, del compartir y del acompañamiento entre pares. Esto abre una oportunidad muy valiosa para **impulsar comunidades activas de cuidado, formación e intercambio**.



Existe un altísimo interés por formarse en salud laboral y autocuidado (91%).

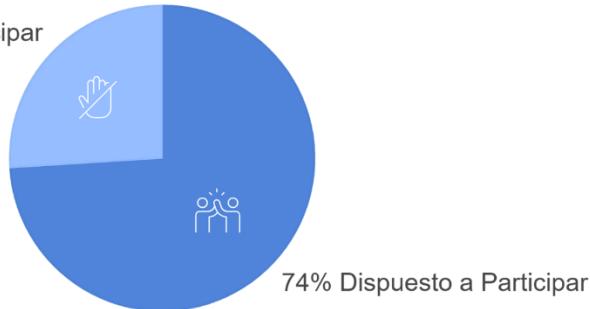
Las temáticas más relevantes son el manejo del estrés, autocuidado diario y prevención práctica, lo cual demanda un enfoque integral y adaptado. La preferencia por el formato online flexible refuerza la importancia de diseñar materiales accesibles y asincrónicos.



Participación en Grupos de Apoyo para Empresarias

37

26% No Dispuesto a Participar



La disposición a formar grupos de apoyo entre empresarias (74%) sugiere que **las intervenciones colectivas pueden tener un gran impacto**.

Hallazgos clave

Alto interés

Existe un altísimo interés por formarse en salud laboral y autocuidado.

Las temáticas más relevantes son el manejo del estrés, autocuidado diario y prevención práctica.

Temas relevantes



Formato online

La preferencia por el formato online flexible refuerza la importancia de diseñar materiales accesibles y asincrónicos.

La disposición a formar grupos de apoyo entre empresarias sugiere que las intervenciones colectivas pueden tener un gran impacto.

Grupos de apoyo





Colegio Oficial de Enfermería
del Principado de Asturias

OECA
Observatorio de Enfermería
y Cuidados de Asturias



MUJERESDEMPRESA
RED DE AUTÓNOMAS, EMPRESARIAS Y PROFESIONALES DE ASTURIAS

38

Propuestas del CODEPA para MdE.



Propuesta 1. Acciones formativas para MdE

39

Charla formativa (2 horas)

Título: **"Cuida de tu negocio, cuida de ti: salud laboral y autocuidado para mujeres empresarias"**

Duración:

2 horas

Objetivos:

- Sensibilizar sobre la importancia del autocuidado como parte de la sostenibilidad empresarial.
- Informar sobre los riesgos psicosociales más comunes entre mujeres empresarias.
- Introducir nociones básicas de prevención de riesgos laborales.

Contenidos:

1. La salud de la empresaria también cuenta
 - ¿Cómo influye tu salud en el rendimiento de tu empresa?
 - Indicadores de alerta: estrés, fatiga, dolores físicos.
2. Factores de riesgo psicosocial y físico en la gestión empresarial
 - Sobrecarga, autoexigencia, soledad en la toma de decisiones.
 - Riesgos posturales y fatiga digital en trabajo administrativo.
3. Obligaciones y derechos básicos en PRL
 - ¿Qué debe tener una PYME en prevención?
 - Diferencias entre autónoma, con plantilla, con y sin servicios de prevención.
4. Estrategias prácticas de autocuidado y prevención
 - Técnicas de higiene postural y pausas activas.
 - Planificación de tiempos y micro acciones para el bienestar.



Metodología:

- Dinámica participativa con ejemplos reales.
- Espacio para preguntas y autoevaluación rápida.

40

Mesa redonda con taller (4 horas)

Título: “**Empresarias con salud: liderar, prevenir y cuidarse en el camino**”

Duración:

4 horas (formato híbrido: mesa redonda + taller participativo)

Objetivos:

- Fomentar el intercambio de experiencias y buenas prácticas en salud laboral.
- Profundizar en herramientas para la gestión del bienestar físico y emocional.
- Ofrecer recursos concretos para la prevención de riesgos laborales en microempresas lideradas por mujeres.

Estructura:

- ◆ Primera parte (1,5 h) – Mesa redonda: “Experiencias de autocuidado y prevención en femenino”
 - Intervención de 3 empresarias de diferentes sectores que compartan sus aprendizajes.
 - Espacio de reflexión colectiva: ¿qué barreras enfrentamos? ¿qué soluciones hemos encontrado?
- ◆ Segunda parte (2,5 h) – Taller práctico: “Herramientas para cuidarme y cuidar en mi empresa”

Bloques de trabajo:

1. Chequeo exprés de mi salud y la de mi equipo
 - Rueda del autocuidado
 - ¿Qué síntomas no debería normalizar?



2. Plan de prevención sencillo para mi PYME

- o Miniguía para saber si cumple lo básico en PRL
- o Cómo usar un servicio de prevención sin morir en el intento

3. Gestión del estrés y de los tiempos de descanso

- o Técnicas rápidas de liberación emocional (respiración, atención plena)
- o Organización práctica del día sin auto explotación

4. Recursos y redes de apoyo

- o Herramientas gratuitas, contactos útiles, asociaciones de empresarias
- o Elaboración de un "plan personal de salud y prevención"

Material complementario:

- Dossier descargable con recursos, guías y checklist de PRL
- Cuaderno de ejercicios de autocuidado y bienestar



Propuesta 2. Trabajo en el libro blanco de la salud de la mujer empresaria.

42

Proponemos empezar a trabajar de forma conjunta en un libro blanco sobre la salud de las mujeres empresarias.

Enfoque General del Libro Blanco:

El primer problema es que existe una gran falta de estudios específicos sobre la salud laboral de las mujeres empresarias y una necesidad de conocer mejor su realidad, es por esto que más allá del estudio inicial realizado se hace necesario adoptar un enfoque exploratorio y descriptivo, buscando visibilizar los desafíos y las necesidades existentes.

Paralelamente, debemos avanzar hacia una propuesta de estrategias y acciones concretas para mejorar su salud y bienestar, tanto a nivel individual como organizacional y político.

Es fundamental reconocer la interconexión entre la esfera personal, familiar y profesional de las mujeres empresarias, así como los posibles obstáculos de género que puedan influir en su salud. El libro blanco debe aspirar a generar conocimiento útil para mejorar su calidad de vida y desempeño saludable.

Índice Propuesto para el Libro Blanco: "Salud y Bienestar de la Mujer Empresaria: Retos y Propuestas para un Ecosistema Sostenible"

Parte I: Introducción y Contexto

La Relevancia de la Salud de la Mujer Empresaria

Objetivo: Establecer la importancia del tema en el contexto del emprendimiento femenino y el desarrollo económico y social.

El Ecosistema del Emprendimiento Femenino: Desafíos y Oportunidades con Impacto en la Salud

Objetivo: Analizar el entorno en el que operan las mujeres empresarias, identificando factores que pueden afectar su salud.



Parte II: Impacto en la Salud de la Mujer Empresaria

Manifestaciones de los Desafíos en la Salud Física y Mental

Objetivo: Describir cómo los desafíos del emprendimiento femenino impactan concretamente en la salud de las mujeres.

Necesidades y Demandas en Materia de Salud y Autocuidado

Objetivo: Identificar las necesidades expresadas por las mujeres empresarias en relación con su salud y bienestar.

Parte III: Estrategias, Objetivos y Acciones para la Mejora de la Salud

Estrategias Generales para Promover la Salud y el Bienestar

Objetivo: Definir los enfoques estratégicos a corto, medio y largo plazo para abordar la salud de la mujer empresaria.

Cuidado de la Salud Física de la Mujer Empresaria

Objetivo: Establecer recomendaciones claras para la prevención y el cuidado de la salud física.

- Estrategias de Prevención y Cuidado
- Revisiones Médicas Periódicas
- Higiene Postural y Pausas Activas
- Actividad Física Regular
- Alimentación Equilibrada
- Descanso Adecuado

Cuidado de la Salud Mental de la Mujer Empresaria

Objetivo: Establecer recomendaciones claras para la prevención y el cuidado de la salud mental y espiritual.

- Gestión del Estrés y el Agotamiento Emocional
- Planificación de Tiempos y Micro Acciones para el Bienestar
- Redes de Apoyo entre Empresarias:
- Atención a los Síntomas de Alerta:
- Técnicas Rápidas de Liberación Emocional
- Reflexión y Autoconocimiento
- Prácticas de Mindfulness y Meditación
- Participación en Actividades Significativas



- Establecimiento de Límites y Prioridades

Parte IV: Conclusiones y Recomendaciones para un Ecosistema de Emprendimiento Femenino Saludable

Conclusiones y Lecciones Aprendidas**

Objetivo: Resumir los principales hallazgos y las lecciones clave del libro blanco para desarrollar recomendaciones multinivel que permitan mejorar la salud de las mujeres empresarias.

- Recomendaciones para la propia empresaria.
- Recomendaciones en el ámbito asociativo y empresarial.
- Recomendaciones en el ámbito científico y académico
- Recomendaciones en el ámbito político y de la administración pública.

Anexos:

Recursos y Herramientas para la Salud y el Bienestar de la Mujer Empresaria.

Listado de Asociaciones de Mujeres Empresarias en España.



Propuesta 3. Creación y acompañamiento de una comunidad de un grupo de apoyo para la salud.

45

Puede ser una buena idea a tenor de los resultados del estudio la creación de un grupo de apoyo que pueda trabajar con cierta continuidad en aspectos de la salud de las mujeres empresarias, con acciones que permitan una mayor comunicación y apoyo mutuo, propuesta de actividades para la mejora de la salud o futuros estudios.

Aunque debe ser un grupo de trabajo de la propia asociación de mujeres de empresa, el CODEPA podría acompañar la actividad del grupo y diferentes actividades, informativas, formativas o incluso de apoyo.