

Bienestar en el trabajo:

Reflexiones y datos con perspectiva de
género

Leire Gartzia, Deusto Business School

¿Tiene sentido estudiar
bienestar en el trabajo
considerando el género?

Bienestar en el trabajo

Bienestar (laboral) se refiere a: *(Danna & Griffin, 1999)*

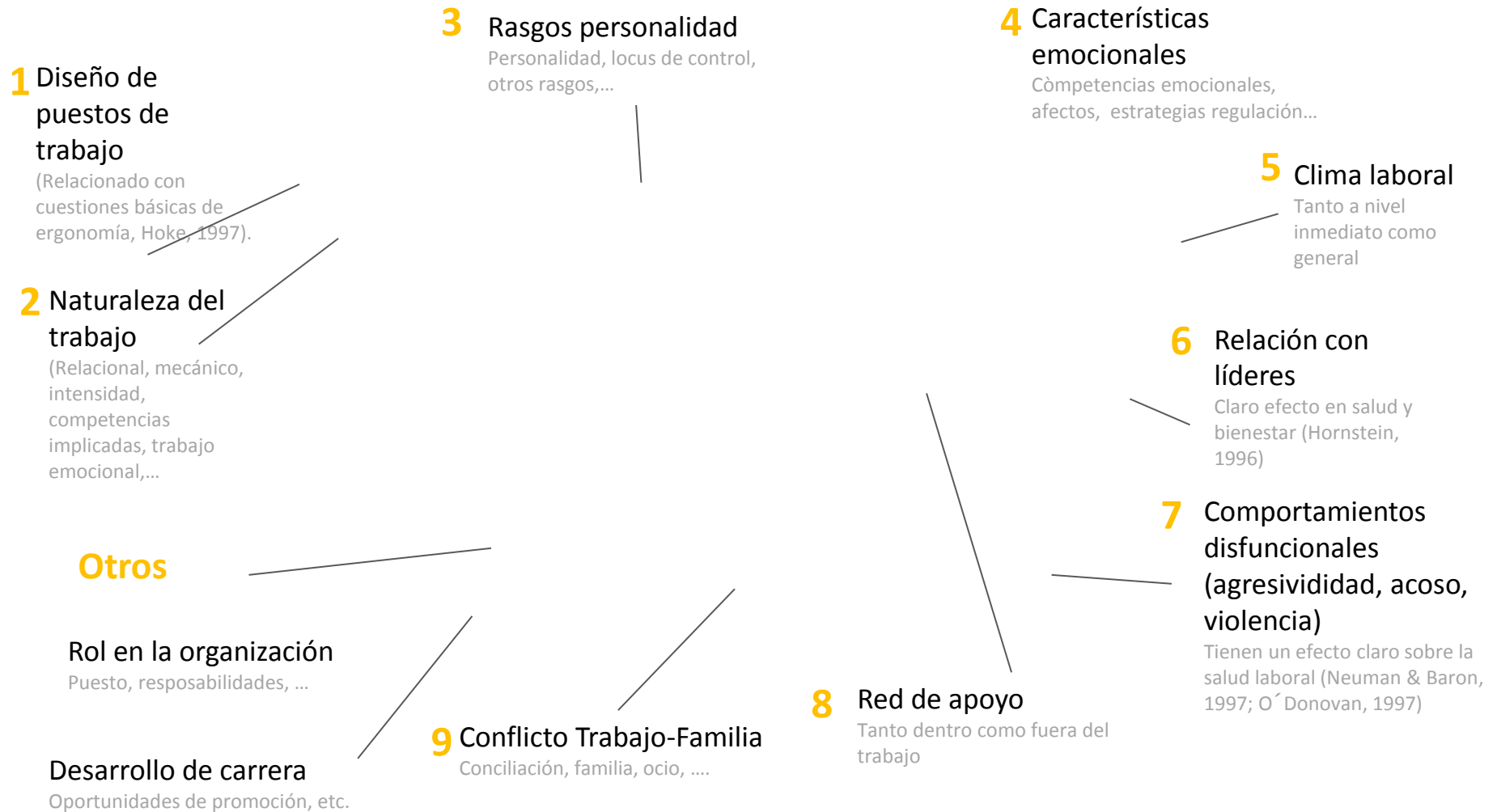
- Salud física (sintomatología física y epidemiología enfermedades físicas)
- Salud mental (aspectos psicológicos, emocionales y epidemiología enfermedades mentales)

- 22% de las personas trabajadoras en Europa manifiesta problemas salud laboral (ej. estrés).

-50-60% de bajas por enfermedad son consecuencia del estrés laboral.

-No sólo enorme sufrimiento para el individuo, también enormes costes asociados (+/- 20.000 millones de euros/año).

¿Qué afecta a las personas en el trabajo?*



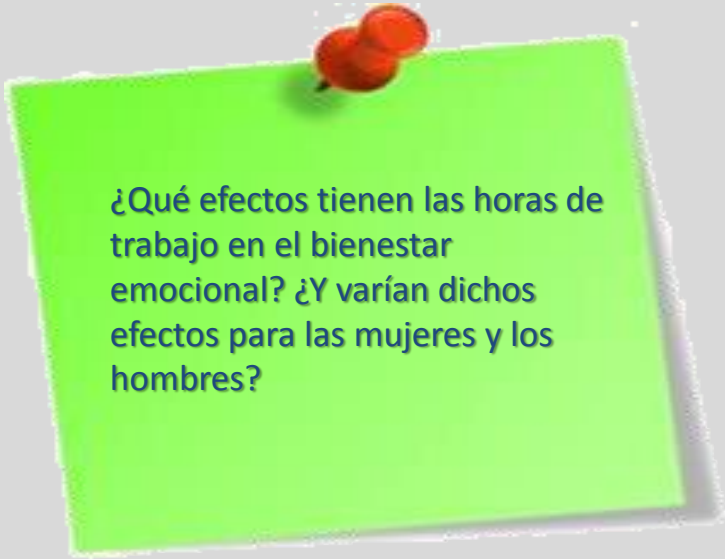
*Adaptación de Danna & Griffin (1999; JOM).

1.1 Marco teórico

- A pesar de los avances, persiste brecha de género (hombres más horas trabajo remunerado y salario) (Hausmann, Tyson, Bekhouche y Zahidi, 2013;. Mrkic et al, 2010)
- Efectos fuera del trabajo: Hombres menos trabajo doméstico (Kan, Sullivan, y Gershuny, 2011).
- Efectos: Las mujeres experimentan más burnout y agotamiento en el trabajo (Hill et al. 2008).
- Empleo y educación son fuente de bienestar subjetivo para mujeres (más seguridad en una misma, más satisfacción y menos tristeza). (Fetterolf & Eagly, 2011)

¿Expectativas de trabajo influyen en bienestar mujeres/hombres?

1 Horas de trabajo



¿Qué efectos tienen las horas de trabajo en el bienestar emocional? ¿Y varían dichos efectos para las mujeres y los hombres?

1.2 Método

“POSSIBLE SELVES”: Preguntar a estudiantes sobre sus expectativas vida futura - sirven como proyecciones sobre su futuro que influyen en sus comportamientos y valores (Knox, Funk, Elliot, y Bush, 1998; Markus y Nurius, 1986).

Participantes:

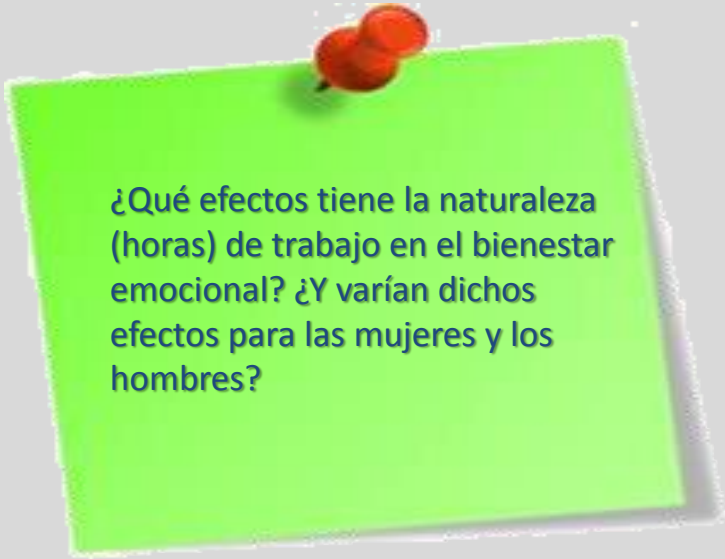
231 estudiantes Psicología y Empresariales (169 mujeres, 62 hombres; edad = 19,30, SD = 1.31)

Diseño:

- Las/os participantes se imaginaban a sí mismas/os como madre/padre casada/o de un niño en edad preescolar (5 minutos para describir día típico)
- 3 (empleo: tiempo completo vs. tiempo parcial vs. desempleo) × 2 (Educación: grado avanzado vs. licenciatura) × 2 (sexo participante: hombre versus mujer).

Gartzia, L., Eagly, A. H., & Fetterolf, J. *What Division of Labor Do Spanish University Students Expect in their Future Lives? Divergences and Communalities of Female and Male Students.*

1 Horas de trabajo

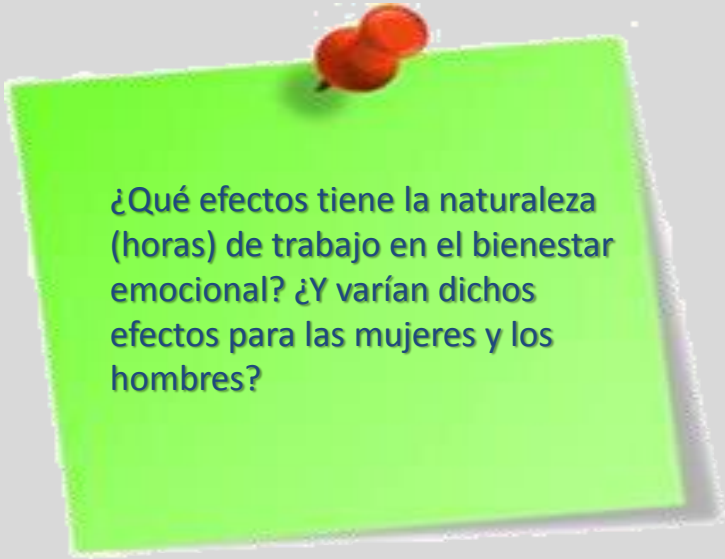


¿Qué efectos tiene la naturaleza (horas) de trabajo en el bienestar emocional? ¿Y varían dichos efectos para las mujeres y los hombres?

1.3 Instrumentos (VD)

- **Autoevaluación.** Evaluación de identidad futura de 1 (muy negativa) a 5 (muy positiva).
- **Bienestar emocional.**
 - Grado en el que se sentiría cada una de 20 diferentes emociones (PANAS-X; Watson y Clark, 1994), de 1 (nada) a 5 (mucho).
 - El análisis factorial arrojó 3 factores: (a) la **satisfacción**: alegre, encantado, feliz, contento, entusiasta, orgulloso ($\alpha = 0,92$); (b) la **tristeza y la culpa**: descontento con uno mismo, desanimado, triste, solo, enojado con uno mismo, asqueado, apagado, molesto, culpable, avergonzado ($\alpha = 0,90$); y (c) **seguridad en una/o misma/o**: bold, seguro, fuerte ($\alpha = 0,77$).

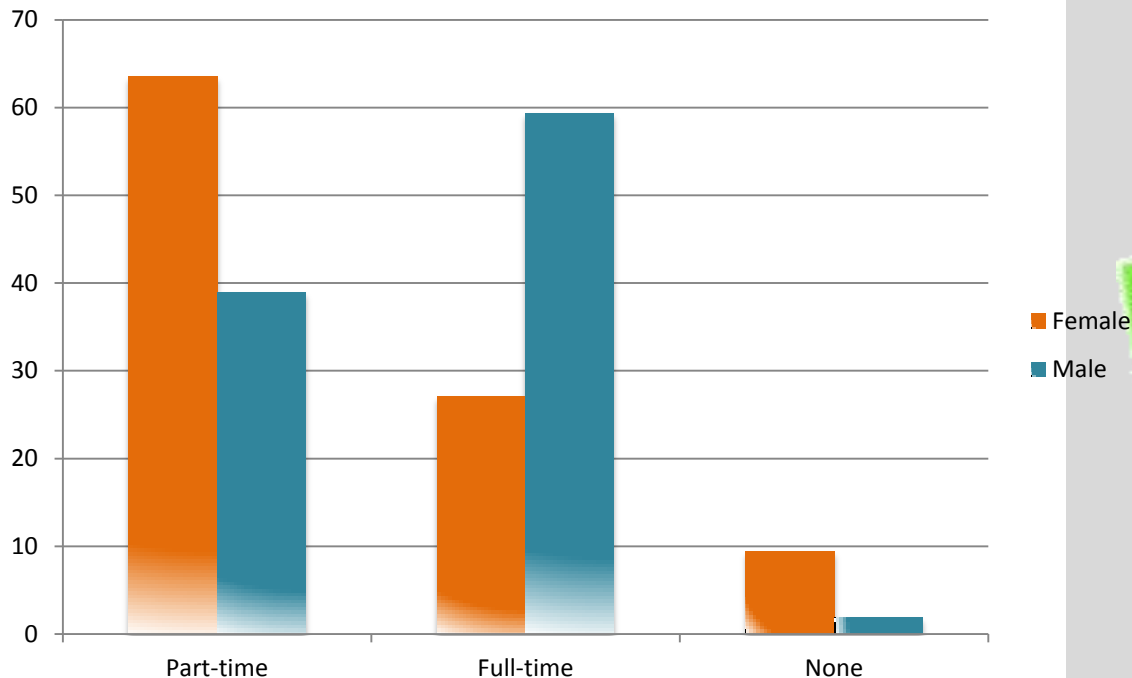
1 Horas de trabajo



¿Qué efectos tiene la naturaleza (horas) de trabajo en el bienestar emocional? ¿Y varían dichos efectos para las mujeres y los hombres?

1.4 Resultados

- **Horas trabajo:** Más mujeres que hombres esperaron trabajo a tiempo parcial y menos mujeres que hombres trabajo a tiempo completo.



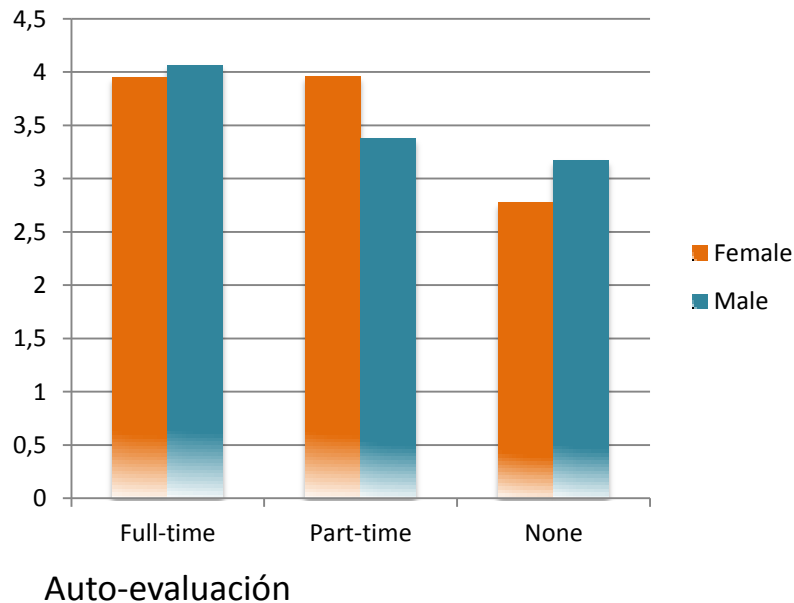
1 Horas de trabajo

¿Qué efectos tiene la naturaleza (horas) de trabajo en el bienestar emocional? ¿Y varían dichos efectos para las mujeres y los hombres?

1.4 Resultados

- **Bienestar:**

- A mayor empleo, mejor auto-evaluación y mayor bienestar emocional.
- Efecto de interacción Empleo × Sexo en auto-evaluación ($F(2,219) = 3,91, p = 0,021, \eta^2 = 0,034$) y auto-confianza ($F(2,219) = 3,24, p = 0,041, \eta^2 = .029$) → **Efectos más positivos en las mujeres**



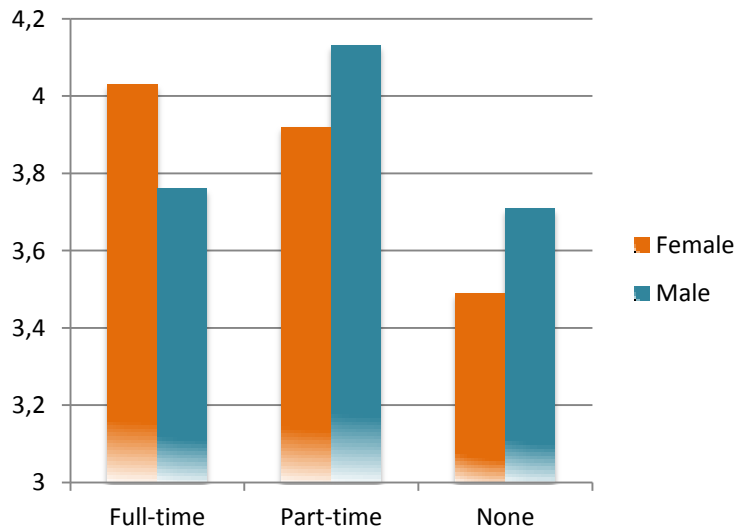
1 Horas de trabajo

¿Qué efectos tiene la naturaleza (horas) de trabajo en el bienestar emocional? ¿Y varían dichos efectos para las mujeres y los hombres?

1.4 Resultados

• Bienestar:

- A mayor empleo, mejor auto-evaluación y mayor bienestar emocional.
- Efecto de interacción Empleo × Sexo en auto-evaluación ($F(2,219) = 3,91, p = 0,021, \eta^2 = 0,034$) y auto-confianza ($F(2,219) = 3,24, p = 0,041, \eta^2 = .029$) → **Efectos más positivos en las mujeres**



Auto-confianza

1 Horas de trabajo

¿Qué efectos tiene la naturaleza (horas) de trabajo en el bienestar emocional? ¿Y varían dichos efectos para las mujeres y los hombres?

2.1 Marco teórico

Instrumentalidad

Conjunto de rasgos de personalidad relacionados con la consecución de logros personales.

Algunos rasgos que me describen son:

- Independiente
- Competitivo
- Seguro/a de sí mismo/a
- ...

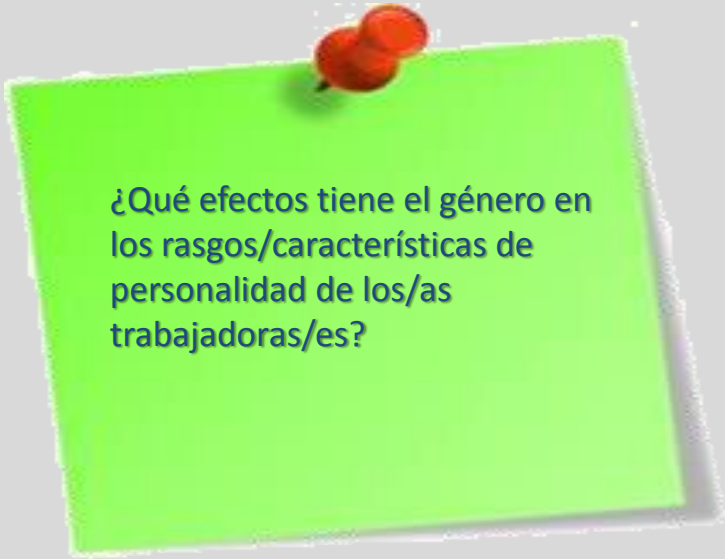
Expresividad

Conjunto de rasgos de personalidad relacionados con la orientación interpersonal.

Algunos rasgos que me describen son:

- Servicial
- Orientado/a a ayudar a los demás
- Comprensivo/a
-

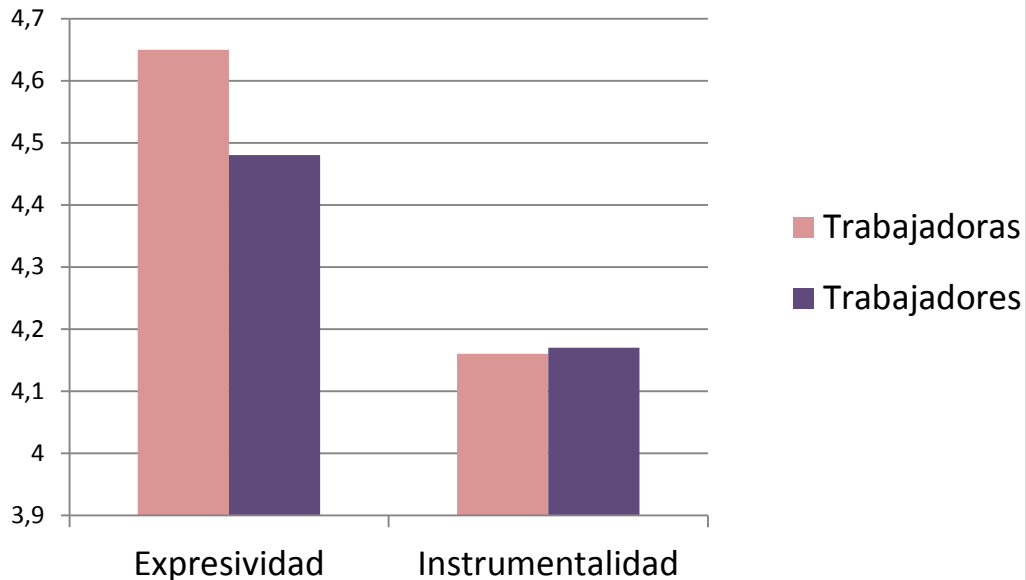
2 Rasgos



¿Qué efectos tiene el género en los rasgos/características de personalidad de los/as trabajadoras/es?

2.3 Resultados

- **Diferencias sexuales:** Diferencias en subdimensiones (auto-percepción).

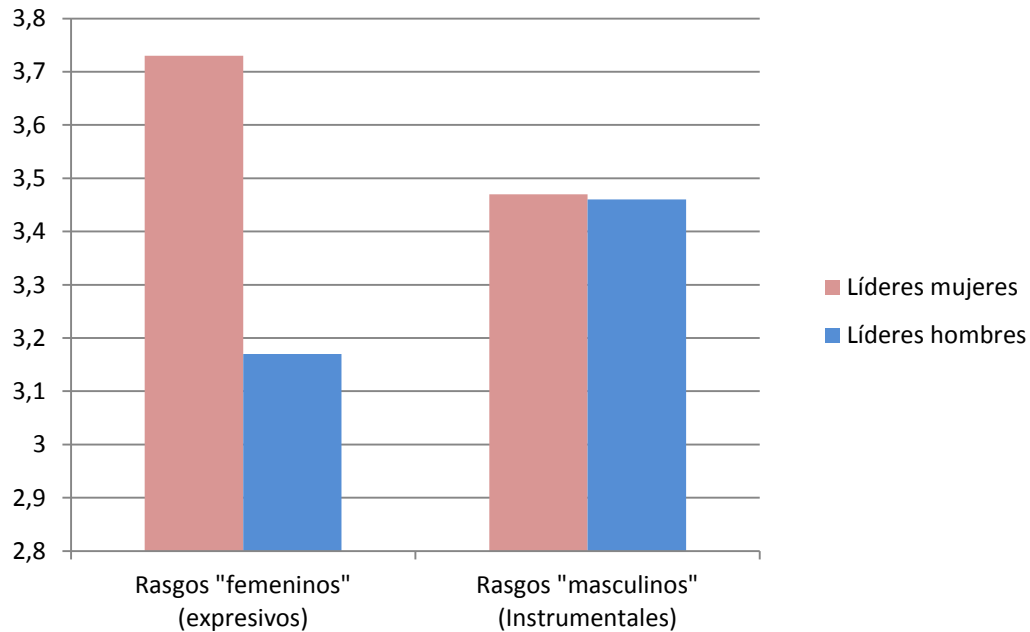


2 Rasgos

¿Qué efectos tiene el género en los rasgos/características de personalidad de los/as trabajadoras/es?

2.4 Estudio 2 (Heteropercepción)

- **Rasgos de género:** Más expresividad atribuida a mujeres líderes que a hombres líderes.



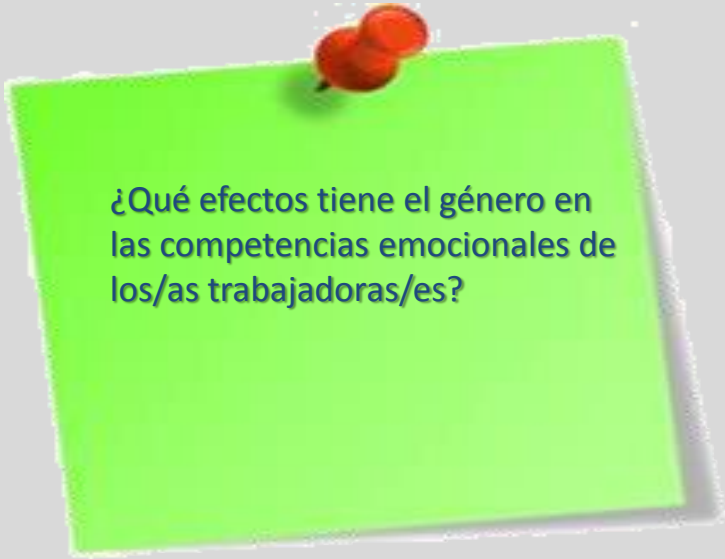
2 Rasgos

¿Qué efectos tiene el género en los rasgos/características de personalidad de los/as líderes?

3.1 Marco teórico

- Relación género-emociones (Brody y Hall, 2004).
 - Trabajo emocional → más frecuente entre las mujeres.
- Relación emociones con rendimiento y bienestar (Lewis, 2000; Schaubroeck & Shao, 2012; Sy, Côté, & Saavedra, 2005),
- IE: capacidad atender ,comprender y regular estados emocionales (Salovey y Mayer, 1990)
 - Creciente relevancia en el ámbito del trabajo (Hill et al. 2008).
 - Competencias emocionales → Dife. Sexuales en función subdimensión, no claro (Petrides, Furnham, y Martin, 2004; Salovey, 2006)

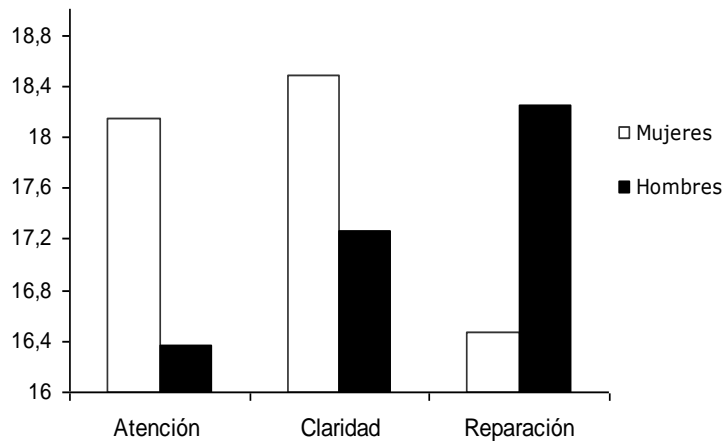
3 Emociones



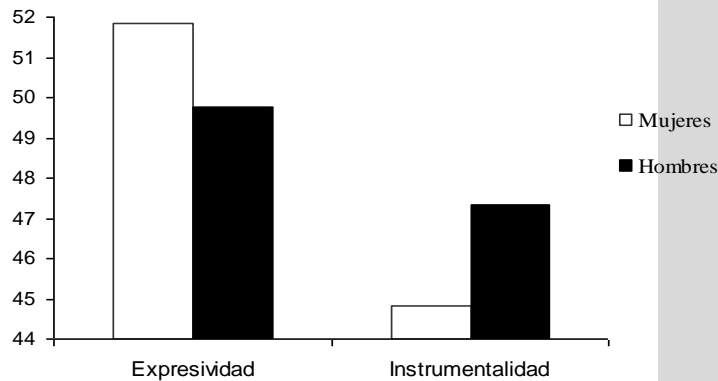
¿Qué efectos tiene el género en las competencias emocionales de los/as trabajadoras/es?

3.3 Resultados

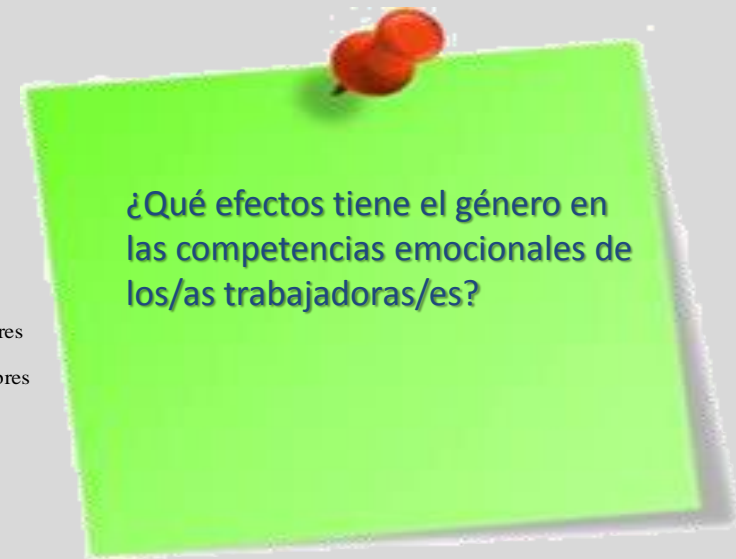
- **Diferencias sexuales:** Diferencias en subdimensiones.



¿Por qué?



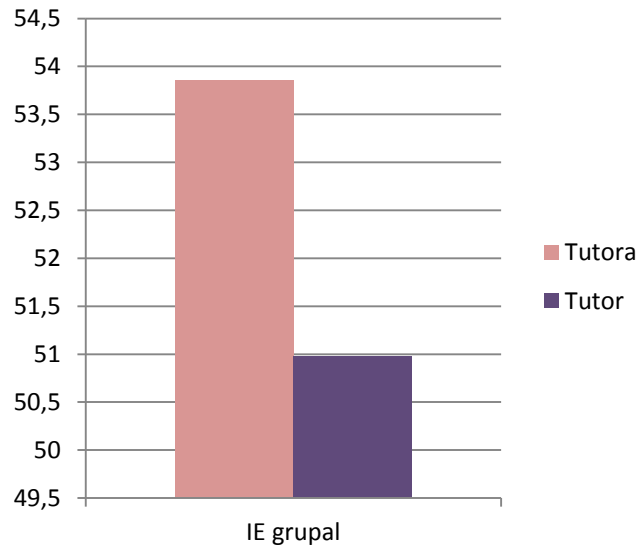
3 Emociones



4.1 Estudio

Clima emocional y género

- Efectos composición sexual grupo (Orlitzky & Benjamin, 2003)
- Composición sexual del grupo (70% hombres/mujeres)
- Sexo tutor/a



-Clases con más IE → Mayor rendimiento (nota) en al menos 70%

Aritzeta, A., Balluerka, N., Gorostiaga, A., Alonso-Arbiol, I., & Gartzia, L. *Classroom Emotional Intelligence and its Associations with School Performance and Gender*

4 Clima emocional

¿Qué efectos tiene el género en el clima emocional del grupo?

Liderazgo y bienestar

Work & Stress
Vol. 24, No. 2, April–June 2010, 107–139



Are leaders' well-being, behaviours and style associated with the affective well-being of their employees? A systematic review of three decades of research

Janne Skakon^{a*}, Karina Nielsen^b, Vilhelm Borg^b and Jaime Guzman^c

^aInstitute of Psychology, University of Copenhagen, Copenhagen, Denmark; ^bNational Research Centre for the Working Environment, Copenhagen, Denmark; ^cOccupational Health & Safety Agency for Healthcare in British Columbia, Vancouver, Canada

5.1 Estudio 1

Género y estilos liderazgo

- Diferencias sexuales en estilos liderazgo (Eagly et al., 2003)
- “Female advantage” (ver Eagly, Gartzia & Carli, 2014 para una revisión)
- “Rasgos expresivos (“femeninos”)

Participantes:

157 personas líderes (74% hombres). Edad 40 (SD = 8.23).

Instrumentos:

- IG Personal Attributes Questionnaire (PAQ; Spence & Helmreich, 1978).
- Multifactor leadership questionnaire (MLQ) (Bass and Avolio, 1997).

*Gartzia, L., & van Engen, M. (2012). Are (male) leaders “feminine” enough? Gender traits of identity as mediators of sex differences in leadership styles. *Gender in Management*, 27(5), 295-314.

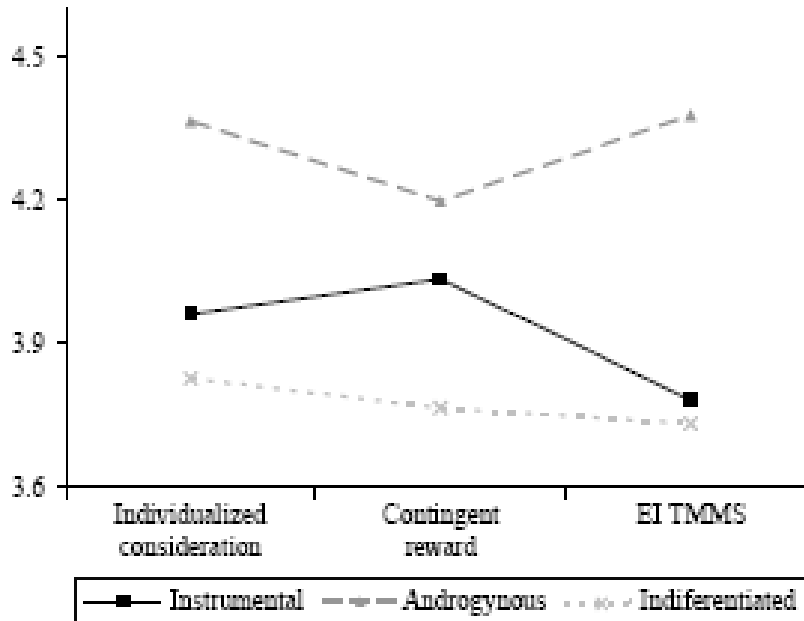
5 Liderazgo



¿Qué efectos tiene el género en los estilos de liderazgo desplegados en el trabajo? ¿Y cuáles son las consecuencias?

5.2 Resultados

- Hombres menores puntuaciones en consideración individualizada , recompensa contingente e IE.
- Diferencias mediadas por su menor identificación con rasgos expresivos.



5 Liderazgo



¿Qué efectos tiene el género en los estilos de liderazgo desplegados en el trabajo? ¿Y cuáles son las consecuencias?

5.6 Liderazgo y género

- “Think manager-think male” (Schein (1973; Koenig et al. 2011).
- “Double Bind” (Rudman & Fairchild, 2004)



- Incompatible con orientación personas / bienestar

5 Liderazgo



¿Qué efectos tiene el género en los estilos de liderazgo desplegados en el trabajo? ¿Y cuáles son las consecuencias?

6.2 Estudio

Participantes:

117 trabajadores/as (63 mujeres, 54 hombres); edad = 35.12, SD = .62)

- **Conflicto de Rol.** Evaluación subjetiva del conflicto derivado de no conciliar roles familiares y laborales (ej., *“me siento frustrado/a en mi trabajo debido a la necesidad de atender a mi familia”*) (Netemeyer et al. (1996).
- **Conflicto Familia-Trabajo**
 - Carlson et al (2000). Evalúa las interferencias en el tiempo empleado en el desempeño del trabajo debido a las demandas familiares (ej. *“Debido a las presiones de mi vida personal y responsabilidades familiares, me resulta difícil hacer mi trabajo”*).

6 Conflicto de Rol



¿Qué efectos tiene el género en el conflicto de rol y sus efectos sobre el conflicto trabajo-familia?

8 Conclusiones

-Factores relacionados con bienestar en el trabajo (estructurales, individuales y sociales) **están marcadamente influidos por el género.**

- .Diferencias mujeres y hombres
- .Diferentes prescripciones roles género

-Los **estereotipos de género** en el entorno laboral obstáculo para:

- Bienestar en trabajo
- Funcionamiento organizacional.

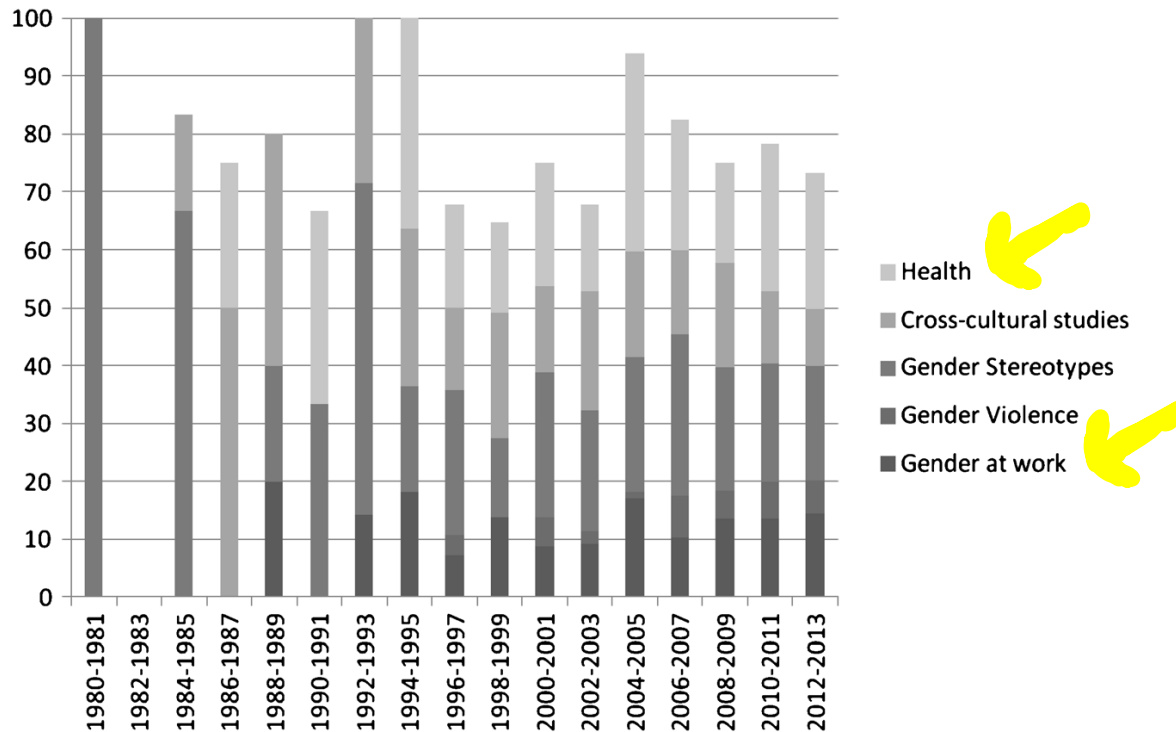
→ Necesario desplegar acciones dirigidas a reducir esas diferencias como forma de promover entornos laborales más saludables y productivos.

- Incorporar **reflexión sobre cuestiones asociadas al género** en los **programas de intervención en salud laboral.**



Evolución de estudios de género en los ámbitos de salud y trabajo en España

Proporción de artículos de revistas en diferentes áreas por artículos totales de género.



*Gartzia, L. & Lopez-Zafrá, E. (2014). Gender Research in Spanish Psychology: An Overview for International Readers. *Sex Roles*, 79, 445-456.

Nota: Los datos correspondientes a 1982-1983 no aparecen porque durante ese periodo no se publicaron artículos de género en España.

Género y Salud laboral

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Informe 2013 - Van Gyes & Szekér, 2013): Examina efectos de la crisis.



The screenshot shows the Eurofound website interface. At the top, there is a navigation bar with links for Eurofound, EIRO, EMCC, and EWCO. The EWCO logo and name are prominently displayed, along with the text 'European Working Conditions Observatory'. A search bar is located in the top right corner. Below the navigation bar, a breadcrumb trail indicates the current page: 'You are here: Eurofound > EWCO > Comparative reports > Impact of the crisis on working conditions in Europe > Comparative study'. A 'My Eurofound: Login or Sign Up' link is also visible. The main content area features a large blue arrow pointing to the title 'Impact of the crisis on working conditions in Europe'. Below this, there is a link to the 'Index' and a 'Next >>' button with a document icon and the text 'size 2008 kb'. On the right side, there is a section titled 'About this document' which provides the following information: ID: TN1212025S, Author: Guy Van Gyes and Lise Szekér, and Institution: HIVA-KU Leuven.

[Eurofound](#) [EIRO](#) [EMCC](#) [EWCO](#) | [Skip to contents](#)

EWCO
European Working Conditions Observatory

[Site Map](#) | [Help](#) | [Contact](#)

Search Terms:

You are here: [Eurofound](#) > [EWCO](#) > [Comparative reports](#) > [Impact of the crisis on working conditions in Europe](#) > Comparative study
My Eurofound: [Login or Sign Up](#)

➔ **Impact of the crisis on working conditions in Europe**

[Index](#) | [Next >>](#) [ size 2008 kb]

About this document

ID: TN1212025S
Author: Guy Van Gyes and Lise Szekér
Institution: HIVA-KU Leuven

Leire Gartzia
leire.gartzia@deusto.es

