

GÉNERO Y BIENESTAR LABORAL

Adela Reig Botella
Ana López Couceiro
Miguel Clemente Díaz
Universidad de A Coruña

Resumen

En los últimos años, las organizaciones se enfrentan a cambios más frecuentes e inesperados. La sociedad y su preocupación por la calidad de vida dan lugar al necesario bienestar en el trabajo, un tema reciente, que desde la psicología positiva ha sido investigado. Gracias a esta investigación, se proponen organizaciones saludables, que deberían ser un objetivo estratégico de las empresas, sin olvidar las necesidades únicas de cada empleado. Y dado que el capital humano está vinculado a la educación de un país, es muy importante aplicar programas en todos los niveles, para lograr el bienestar personal, social y, en consecuencia, en el trabajo.

Palabras Clave: bienestar, psicología, género, trabajo, calidad de vida laboral

1. Introducción

Según Palomino, Grande y Linares (2014) actualmente vivimos momentos de crisis y tensiones financieras que desmontan el estado de bienestar, la precarización del trabajo y las relaciones laborales, con preocupantes tasas de paro que afectan especialmente a la población más joven a la vez que el riesgo de exclusión se extiende a todas las etapas de la vida y a todos los grupos sociales.

En épocas de globalización, sobrevaloración del capital económico, crisis económicas y de valores, resulta pertinente el estudio de aspectos positivos tanto de las personas como de sus entornos. Se debe promover la capacidad de la organización para canalizar los recursos sociales, técnicos y financieros, de forma productiva y dinámicamente, para enfrentar adversidades provocadas por transformaciones tecnológicas abruptas o disruptivas, reaccionando de forma clara y

colaborativa con flexibilidad, creatividad y positividad, recuperando el estado original o deseado del sistema, obteniendo a partir de esto, una ventaja competitiva a largo plazo (García et al., 2017).

Las nuevas generaciones incorporan cada vez más la calidad de vida entre los criterios, es uno los factores que ha cobrado mucha importancia y hoy en día es una necesidad de las empresas que sus empleados estén más comprometidos. La incorporación de las mujeres al mercado laboral (Reig-Botella y Clemente, 2015), ha representado la emancipación económica y social, y ha producido una traslación al entorno del trabajo de las estructuras de dominación que venían caracterizando las relaciones entre hombres y mujeres.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2016), para poder explicar el bienestar en el trabajo es necesario conocer que éste está reconocido como una combinación de factores biológicos, psicológicos (pensamientos, emociones y comportamientos) y sociales (socioeconómicos, socio ambientales, y culturales). Restrepo y López (2013) afirman que el bienestar en el trabajo es el grado óptimo de satisfacción del trabajador, un estado dinámico de la mente que se manifiesta conductualmente y que se caracteriza por las necesidades y las expectativas del trabajador.

A tenor de lo expuesto el capital humano de un país o una región está vinculado de manera directa a la educación, que mide el potencial y las oportunidades de las generaciones futuras, así como de la generación presente (Herrero, Villar y Soler, 2018); se considera que es uno de los activos más importantes de una organización, por lo tanto, se hace necesario, tomar medidas que velen por los empleados, a fin de resguardar no sólo la integridad física y psicológica de éstos, sino también la rentabilidad de la empresa (Echevarría y Santiago 2017).

2. Bienestar en el trabajo

En cuanto a los antecedentes teóricos del bienestar, Wilson (1967), analizaba las variables y factores relacionados con la felicidad. Este autor definía, de manera bastante genérica, la persona feliz como una persona joven, saludable, bien educada, bien pagada, extrovertida, optimista, libre, religiosa, casada, con alta autoestima, moral de trabajo, aspiraciones modestas, de cualquier sexo y de una amplia gama de niveles de inteligencia. Desde 1967 hasta ahora, las investigaciones sobre el bienestar han ido evolucionando (González, 2004).

El bienestar según Diener (1984), es un constructo psicológico que refleja hasta qué punto los individuos creen (elemento cognitivo) y sienten (elemento afectivo) que sus vidas son deseables, satisfactorias y gratificantes. Consiste, de tres elementos centrales: satisfacción con la vida, experiencias frecuentes de afectos positivos y ausencia de frecuentes afectos negativos. Por lo tanto, el bienestar subjetivo sería un auto-reporte de las propias evaluaciones de la vida, la que es evaluada positivamente cuando hay coincidencia entre los propios ideales y la calidad de vida percibida (Diener et al., 1999).

Según García (2002) las variables que influyen en el bienestar son la salud, las variables sociodemográficas (la edad, el género, estado civil, nivel educativo y los ingresos), las características individuales, las variables comportamentales y los acontecimientos vitales.

Según Cuadra y Florenzano (2003), para definir el bienestar en un único sentido hay innumerables controversias, pero que actualmente existen ciertos consensos como que tendría una dimensión básica y general subjetiva y que estaría compuesto por dos facetas básicas: una centrada en los aspectos afectivos-emocionales (referido a los estados de ánimo del sujeto) y otra centrada en los aspectos cognitivos valorativos (referido a la evaluación de satisfacción que hace el sujeto de su propia vida). Ambas facetas se relacionarían con la dimensión subjetiva. Así pues, el bienestar subjetivo se refiere a lo que las personas piensan y sienten acerca de sus vidas y a las conclusiones cognoscitivas y afectivas que ellos alcanzan cuando evalúan su existencia.

Pero como dice Hervás (2009), no puede existir el bienestar individual sin el social, pues el estado de felicidad plena no solo se consigue con el estado de satisfacción de una persona consigo misma, sino con todo lo que la rodea, naciendo allí la importancia de la inclusión laboral como forma de generarlo, porque “a causa de la carencia de participación, de funciones y responsabilidades asociadas con un trabajo puede haber indicador de exclusión entre sus compañeros afectando el bienestar psicológico del individuo” (Escarbajal et al., 2014, p. 541)

En el estudio realizado por Bakker, y Oerlemand (2016) muestran que las personas que generalmente están involucradas en su trabajo satisfacen sus necesidades psicológicas durante la mayor parte de la jornada laboral, y como consecuencia experimentan niveles más altos de felicidad, lo que quiere decir bienestar.

Echevarría y Ortega (2017) corroboran lo que decía Romeiro (2015), que investigó la incidencia del bienestar psicológico en el bienestar laboral. El objetivo de la investigación fue correlacionar la relación entre ambas variables. Se utilizó la Escala

de Bienestar Psicológico y los resultados comprueban la teoría de Romeiro, afirmando cómo el bienestar psicológico puede influir de manera positiva y negativa en el laboral. Según Unanue, Martínez, López y Zamora (2017) los indicadores de bienestar subjetivo (psicológico) permitirían complementar las medidas tradicionales al proveer una mejor representación de la verdadera calidad de vida de los individuos.

3. Género y Bienestar Laboral

La incorporación de las mujeres al mercado laboral (Reig-Botella y Clemente, 2015), ha representado la emancipación económica y social, y ha producido una traslación al entorno del trabajo de las estructuras de dominación que venían caracterizando las relaciones entre hombres y mujeres. La laboralización de la mujer ha supuesto la transformación, por una parte, de las relaciones familiares y por otra parte de las relaciones sociales en el entorno del trabajo, debido a la consideración social del acceso de la mujer al mercado laboral como una intromisión en el mundo masculino y una usurpación de tareas para las que no está capacitada ni física ni profesionalmente (Vallejo, 2007).

En el documento realizado por Barberá, Ramos y Candela (2011) explican que tanto la investigación académica como el empresariado comparten la consideración del principio de igualdad de oportunidades como 'un valor añadido' para las organizaciones laborales, relacionándolo fundamentalmente con su capacidad innovadora respecto de la gestión de recursos humanos.

Sin embargo, estos avances no han culminado con la representación equilibrada de mujeres y hombres en posiciones de liderazgo, sino que, por el contrario, persiste la discriminación de género, que limita las oportunidades de promoción profesional de las mujeres.

Las teorías psicológicas explicativas de la discriminación de género han ido evolucionando a lo largo de los treinta últimos años y se han hecho más complejas en un intento por comprender la realidad social, que en la actualidad se caracteriza por ser inestable, dinámica y tremendamente competitiva.

La falta de interés de las mujeres por ocupar posiciones de liderazgo sigue teniendo vigencia teórica y empírica (García-Retamero y López-Zafra, 2008). No obstante, las explicaciones más potentes destacan los componentes sociales y de interacción psicosocial (Barberá, 1998). El paradigma de la construcción social rompe con la idea clásica de considerar el género como una propiedad interna de las

personas, algo que se es o se tiene, redefiniéndolo como una dimensión socialmente construida, algo en lo que se cree.

Tanto ellos como ellas utilizan la orientación a la tarea cuando se trata de actividades altamente masculinizadas, mientras que la preferencia por la orientación al equipo suele darse preferentemente en actividades u organizaciones feminizadas (Cuadrado, Navas y Molero, 2004). Además, las diferencias actitudinales entre hombres y mujeres, disminuyen a lo largo de los años.

Hasta el momento no se ha conseguido romper con las asimetrías de género ni con las relaciones de poder entre hombres y mujeres. Una gran parte de los recursos generadores de riqueza sigue estando bajo el poder exclusivo de hombres o de agrupaciones dirigidas mayoritariamente por ellos, habiendo una falta de sintonía entre las responsabilidades familiares, laborales y sociales que asumen las mujeres y su presencia y representatividad en círculos de poder económico, político, religioso o militar (Barberá y Ramos, 2004).

En el proceso de comparación social, las mujeres con frecuencia siguen sin percibir como injusta su situación profesional, objetivamente discriminada, porque no se comparan con otras personas que ocupan posiciones similares, sino con otras mujeres, lo que favorece, por un lado, el que su autoestima no salga mal parada, y, por otro, la legitimación del poder masculino establecido o del statu quo (Major, Barr, Zubek y Babey, 1999).

Relacionado con la conciliación, de la vida familiar y profesional, la prevalencia de las prácticas de trabajo flexibles está aumentando en las organizaciones, los supervisores y departamentos de recursos humanos podrían implementar sistemas flexibles individualizados en función de las necesidades únicas de cada empleado. Esta información, dice Rofcanin, Las Heras y Bakker (2017), en su informe que se puede utilizar para facilitar el equilibrio entre el trabajo y los dominios familiares, fomentar el compromiso laboral y, finalmente, mejorar el desempeño organizacional.

Según un estudio realizado (Romeiro, 2015) en los hombres no se observa que exista una relación en cuanto al bienestar psicológico y laboral, en tanto que en las mujeres existe una tendencia más marcada donde se observa una relación entre ambas variables.

4. Conclusiones

El tema del bienestar laboral aún es demasiado reciente, pero todas las investigaciones parecen indicar en la misma dirección, esto es, hacia la psicología

positiva y sus beneficios. Numerosos estudios y teorías verifican que la Psicología Positiva aporta resultados beneficiosos para el trabajador, la organización y la sociedad en su conjunto, es decir, evidencian que debe ser una prioridad para todas las empresas. La literatura establece que una organización que presente bienestar laboral, posee ventajas competitivas significativas que incluyen mayor productividad, una mayor retención, y un aumento en la innovación y en la creatividad.

Un factor relevante con respecto al bienestar laboral es la necesidad de estabilidad y afiliación con sus empresas, adquirir un sentido de pertenencia, sentirse motivados y comprometidos con las mismas; pero sobre todo que las organizaciones trabajen con el objetivo de brindar contextos saludables que permitan generar un alto nivel de calidad de vida laboral.

Las organizaciones saludables deberían ser un objetivo estratégico prioritario de muchas organizaciones, tanto privadas, como públicas, en la sociedad actual; todavía más en épocas de crisis como la actual. Pero eso sí, las organizaciones y los directivos, deben tener en cuenta las diferencias individuales en el bienestar al alentar a los empleados a ser más proactivos. Además, según las investigaciones realizadas, se sabe que cuando una persona es feliz, el efecto de conexión en red puede medirse hasta el tercer grado, lo que se puede aprovechar para aumentar el bienestar laboral percibido.

Bibliografía

BAKKER, A.B. y OERLEMANS, W.G. (2016). "Momentary Work Happiness as a Function of Enduring Burnout and Work Engagement" en *The Journal of Psychology*, 150 (6), 755-778. DOI: 10.1080/00223980.2016.1182888

BARBERÁ HEREDIA, E., RAMOS LÓPEZ, A. Y CANDELA AGULLÓ, C. (2011). "Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres" en *Psicothema*, 23 (2), 173-179

BARBERÁ, E. (1998). *Psicología del género*. Madrid, Ariel.

BARBERÁ, E. y RAMOS, A. (2004). "Liderazgo y discriminación de género" en *Revista de Psicología General y Aplicada*, 57 (2), 147-160.

CUADRA HAYDÉE, L. y FLORENZANO, R. U. (2003). "El bienestar subjetivo: hacia una psicología positiva" en *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 12 (1), 83-96.

CUADRADO, I., NAVAS, M., y MOLERO, F. (2004). "El acceso de las mujeres apuestas directivos: género, contexto organizacional y estilos de liderazgo". *Revista de Psicología General y aplicada*, 57 (2), 181-192.

DIENER, E. (1984). "Subjective well-being" en *Psychological Bulletin*, 95 (3), 542-575.

DIENER, E., SUH, E.M., LUCAS, R.E. y SMITH, H.L. (1999). "Subjective well-being: Three decades of progress" en *Psychological Bulletin*, 125 (2), 276-302.

ECHEVARRÍA ALICEA, K.E. Y SANTIAGO ORTEGA, R. (2017). "Percepción del bienestar laboral de los empleados: estudio comparativo según su género". *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 10 (2), 17-27.

ESCARBAJAL FRUTOS, A., IZQUIERDO RUS, T. y LÓPEZ MARTÍNEZ, O. (2014). "Análisis del bienestar psicológico en grupos en riesgo de exclusión social" en *Anales de Psicología*, 30 (2), 541-548.

GARCÍA MARTÍN, M.A (2002). "El bienestar subjetivo" en *Escritos de Psicología*, 6, 18-39.

GARCÍA HERNÁNDEZ, B.J., ROJAS MOLINA, J., CERÓN ISLAS, H., GUZMÁN ESCORZA, L.E., CORICHI GARCÍA, A. y MARÍN LEAL, M.M. (2017). "Desarrollo de un modelo de resiliencia para la incorporación de tecnologías de información y comunicación en las pequeñas y medianas empresas del sector textil mexicano" en *Strategy, technology & society*, 4, 25-49

GARCÍA RETAMERO, R., y LÓPEZ-ZAFRA, E. (2008). "Atribuciones causales sobre éxito y fracaso y percepción del liderazgo femenino" en *Estudios de Psicología*, 29 (3), 273-288.

GONZÁLEZ ZÚÑIGA GODOY, C. (2004). "La psicología positiva: un cambio en nuestro enfoque patológico clásico" en *Liberabit. Revista de Psicología*. Disponible: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68601009> > ISSN 1729-4827

HERRERO, C.; VILLAR, A. y SOLER GUILLÉN, A. (2018). *Las facetas del bienestar: una aproximación multidimensional a la calidad de vida en España y sus comunidades autónomas (2006-2015)*. Madrid: Fundación BBVA..

HERVÁS, G. (2009). "Psicología positiva: una introducción" en *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 66, (23,3), 23-41.

MAJOR, B., BARR, L. ZUBEK, J. y BABEY, S.H. (1999). *Gender and self-esteem: a meta-analysis*. En W.B. Swann, J.H. Langlois y L.a: Gilbert (Eds.). *Sexism and stereotypes in modern society*. Washington, D.C: American Psychological Associations.

PALOMINO MORAL, P. A., GRANDE GASCÓN, M. L., y LINARES ABAD, M. (2014). "La salud y sus determinantes sociales. Desigualdades y exclusión en la sociedad del siglo XXI". *Revista Internacional de Sociología*, 72 (1), 45-70. doi:10.3989/ris.2013.02.16

REIG-BOTELLA, A. y CLEMENTE, M. (2015). "Condiciones de trabajo, salud laboral y perspectiva de género", en: González García, E.; GarcíaMuñiz, A.; García Sansano, J. e Iglesias Villalobos, L. (Coords.). *Mundos emergentes: cambios, conflictos y expectativas*. Toledo: ACMS, 320-330

RESTREPO ESCOBAR, F.E. y LÓPEZ VELÁZQUEZ, A.M. (2013). "Percepciones del entorno laboral de los profesionales universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo" en *Cuadernos de Administración*, 29 (49), 55-63.

ROFCANIN, Y., LAS HERAS, M. y BAKKER, A.B. (2017). "Family Supportive Supervisor Behaviors and Organizational Culture: Effects on Work Engagement and Performance" en *Journal of Occupational Health Psychology*, 22 (2), 207–217

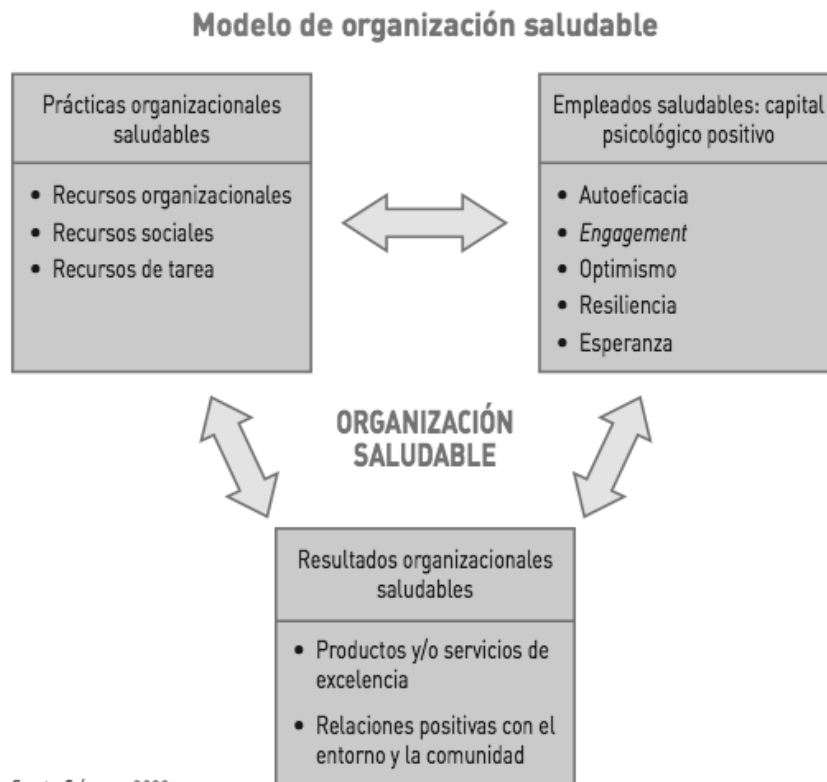
ROMEIRO MARTÍNEZ, S. (2015). "Bienestar psicológico y laboral en los docentes: un estudio empírico correlacional" en *ARANDU-UTIC – Revista Científica Internacional* 2 (1), 123-148.

UNANUE, W., MARTÍNEZ, D., LÓPEZ, M. y ZAMORA, L. (2017). "El bienestar subjetivo para medir el progreso de las naciones y orientar las políticas públicas" en *Papeles del Psicólogo* 38 (1), 26-33.

VALLEJO DACOSTA, R. (2007). "El acoso sexual y acoso por razón de sexo: riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora" en *Relaciones Laborales*, 1.

WILSON, W. (1967). "Correlates of avowed happiness" en *Psychological Bulletin*, 67, 294-306.

ANEXO I Modelo de Organización Saludable



ANEXO II Modelo HERO de Organizaciones Positivas

