

PROYECTO IDEALIS

Ajuste de la identidad de género propia y del puesto y salud psicosocial en mujeres directivas: Un avance metodológico y conceptual.

El objetivo general de este proyecto era “*analizar los efectos que el (des)ajuste entre la identidad de género propia y la de un puesto estereotipadamente masculino (puesto directivo) en mujeres directivas tiene sobre su bienestar psicosocial, así como las variables psicosociales que intervienen en dicha relación y en la promoción de dicho bienestar*”.

El equipo de investigación ha estado conformado por 5 doctoras de diferentes ámbitos. Las Dras. Cifre, Gartzia y Jara son doctoras en Psicología, pero en diferentes ámbitos (Psicología Social y del Trabajo y las Organizaciones, Metodología de la Ciencia); la Dra. Segovia es doctora en Sociología; y la Dra. Laguna es doctora en Ciencias Económicas y Empresariales, todas ellas formadas y con experiencia en el ámbito de los estudios de género. Además de las 5 firmantes del proyecto, el equipo ha contado con la colaboración de personas con contrato pre-doctoral (Laritz Machín en la Universitat Jaume I, y Alejandro Amillano en la Universidad de Deusto) y de una técnica de investigación (M. Pilar Domínguez).

La muestra final de este proyecto la conformaron 202 mujeres en puestos de dirección de toda España. Los datos se recogieron a través de una batería de cuestionarios on-line. La muestra fue captada a través de diferentes asociaciones que aceptaron colaborar con el estudio más amplio del cual forma parte este trabajo, así como a través de redes sociales profesionales. Con el fin de completar la investigación, se realizaron entrevistas semiestructuradas a 30 mujeres directivas seleccionadas de la muestra más amplia, que amablemente aceptaron participar en esta fase más profunda del estudio.

A continuación, mostramos los resultados más relevantes encontrados a través del análisis de los cuestionarios:

Liderazgo transformacional y salud ocupacional

- Los datos apuntan a la existencia de relaciones positivas entre el liderazgo transformacional y la salud psicosocial laboral de mujeres líderes. El liderazgo transformacional (carisma o influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual, y atención personal e individual) se asocia con un mayor *engagement* y con

menores niveles de *burnout*, por lo que el ejercer este estilo de liderazgo parece actuar como un factor preventivo.

- De este modo, el desarrollo de estilos de liderazgo transformacionales entre las mujeres líderes, que en cierta medida podría parecer perpetuar el rol de cuidadora desempeñado en la esfera privada también en el trabajo, no parecen traducirse claramente en una peor salud psicosocial derivada de dicha función de cuidado y orientación a las personas, sino más bien todo lo contrario.
- Además, la literatura apunta a que las líderes con estilos transformacionales generan un mayor desempeño y una mayor salud laboral psicosocial para sus seguidoras y seguidores. Estas relaciones positivas tienen a su vez más probabilidades de resultar en efectos positivos tanto en el propio clima de trabajo como en la consecución de mejores resultados de trabajo.

Por tanto, podemos concluir que el liderazgo transformacional desempeñado por las mujeres líderes se asocia de manera positiva a su salud psicosocial ocupacional.

(In)Congruencia con los rasgos estereotipados de género

- En primer lugar, cabe señalar que la mayor parte de mujeres directivas perciben androginia tanto en sus rasgos autopercebidos como en los rasgos que consideran que requiere su puesto (a veces rasgos estereotípicamente femeninos, otras veces masculinos), lo que les permite adaptarse en mayor medida al ambiente.
- Aún así, las mujeres líderes que muestran incongruencia entre los rasgos propios de masculinidad y estos rasgos demandados por el puesto presentaban mayor nivel de *burnout* (en concreto, en agotamiento emocional)
- Así, las mujeres líderes sufren sobrecarga y agotamiento al tener que dar respuesta a la expresión de rasgos asociados a la masculinidad en sus puestos de liderazgo

Por tanto, la incongruencia entre los rasgos estereotipados de género que forman parte de la identidad de género de las mujeres directivas y los rasgos exigidos por su puesto afecta a su malestar psicosocial (agotamiento emocional).

Liderazgo y conflicto familia-trabajo

- Las mujeres líderes con hijos/hijas que pueden manejar sus demandas de conflicto entre el ámbito familiar y el laboral dependen principalmente de sus recursos personales (en concreto, del capital psicológico positivo: esperanza, optimismo, resiliencia y auto-eficacia) para implementar diferentes estrategias para que puedan integrar sus responsabilidades laborales y familiares de manera más eficiente.
- Estos recursos personales atenúan el efecto negativo que pueda ocasionar el conflicto trabajo-familia en su bienestar laboral.

A partir de los resultados analizados, se ha hecho una propuesta de directrices para desarrollar cursos de formación que incrementen el empoderamiento de mujeres jóvenes potencialmente directivas que les permita romper con los estereotipos de género que les pueden impedir/dificultar el acceder en un futuro a puestos de liderazgo.

Referencias

- Cifre, Eva; Gartzia, Leire; Domínguez, M. Pilar Machín, Laritza, Laguna, M. Pilar; y Segovia, Mónica. (Julio 2019). Mujer, líder y cuidadora también en el trabajo. ¿Y yo?: Liderazgo transformacional y salud psicosocial de mujeres líderes. FES (Federación Española de Sociología). *XIII Congreso Español de Sociología*. Valencia.
- Domínguez-Castillo, M. Pilar; Segovia-Pérez, Mónica; Cifre, Eva; Machín, Laritza; Laguna, M. Pilar; y Gartzia, Leire. (Julio 2019). La (in)congruencia entre “roles de género del puesto – rasgos de género propios” y su relación con el bienestar – malestar psicosocial de mujeres en puestos de liderazgo. FES (Federación Española de Sociología). *XIII Congreso Español de Sociología*. Valencia.
- Machín-Rincón, Laritza; Cifre Eva; Domínguez-Castillo, Pila; y Segovia-Pérez, Mónica (2020). I am a leader, I am a mother, I can do this! The moderated mediation of psychological capital, work-family conflict and having children on well-being of women leaders. *Sustainability*, 12.