Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones - 2000
Volumen 16, n.º 3 - Págs. 243-258

Artículo

Demandas y características del trabajo como predictores de la salud mental en el trabajo en función del sexo*

EVA CIFRE GALLEGO**
SONIA AGUT NIETO**
MARISA SALANOVA SORIA
Dpto. Psicología Evolutiva, Educativa Social y Metodología. Universitat Jaume I de Castellón

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo es el estudio de la relación de diferentes características sociodemográficas (nivel educativo, estado civil, maternidad), laborales (características del puesto) y de innovación tecnológica (tiempo de uso de la tecnología en caso de emplear dicha tecnología en su puesto de trabajo) sobre la salud mental de una muestra de mujeres trabajadoras, así como su comparación con una muestra de hombres. Además, se analiza el poder predictivo de ciertas características del puesto (conflicto familia-trabajo, conflicto de rol, ambigüedad de rol, apoyo social y autonomía en el trabajo) sobre la salud mental (satisfacción laboral y bienestar psicológico) de las dos submuestras (mujeres y hombres). El estudio se ha realizado a partir de una muestra de 248 empleados/as del sector cerámico de la provincia de Castellón. Los resultados no muestran diferencias significativas en la salud mental de hombres y mujeres, aunque sí en las características del puesto que explican dicha salud mental. Una explicación exhaustiva de los resultados en relación con la literatura, así como una descripción sobre la tendencia futura de estos tipos de estudios son realizadas en un último apartado.

ABSTRACT

The aim of this work is to study the relationship between mental health and some sociodemographic (educational level, marital state and maternity) and job (family-work conflict, role

* Este trabajo forma parte de un proyecto más amplio que estudia la influencia de la innovación tecnológica en distintos aspectos laborales y organizacionales, y el papel que desempeña la formación en este proceso. Proyecto W.O.N.T.-S.C. (Work Training and New Technologies - Sector Cerámico) subvencionado por la Conselleria de Cultura, Educació i Ciència de la Comunitat Valenciana (GV/ 2418/94) y Bancaixa (P1B94-26).

** Las autoras son beneficiarias de sendas becas postdoctorales para la Continuidad de la Actividad Investigadora de la Universitat Jaume I.

Correspondencia: Eva Cifre Gallego. Dpto. Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología. Universitat Jaume I. Castellón 12080. Tel: 964 729190. Fax: 964 729349. e-mail: cifre@psi.uji.es

conflict, role ambiguity, social support and autonomy) characteristics and technological innovations at work. Besides, the predictive power of some job characteristics on mental health at work (job satisfaction and job well-being) in a sample of men and women is analyzed. The study was carried out with a sample of 248 employees of the Ceramic-Tile Sector from the province of Castellón (Spain). Results show no differences in the mental health of men and women. However, there are differences in the job characteristics that explain this mental health. A wide explanation of this results according to the literature as well as description of the future tends of this kind of studies are made in the last part of this paper.

PALABRAS CLAVE

Salud mental, características del puesto, innovación tecnológica, sexo.

KEY WORDS

Mental health, job characteristics, technological innovation, sex.

INTRODUCCION

La sociedad occidental actual está siendo sometida a importantes transformaciones en el entorno socioeconómico y en el mercado laboral debidos principalmente a: 1) las nuevas condiciones económicas con tendencia a la internacionalización y globalización de los mercados; 2) la creciente y continua incorporación de innovaciones tecnológicas en las empresas; 3) la nueva sociedad con una clara tendencia a la individualización y la democratización; y 4) la nueva demografía poblacional, con un fuerte desaceleramiento de la tasa de crecimiento de la población. Estos cambios tienen consecuencias como que los miembros de la sociedad, de alguna manera, estén viendo modificados aspectos relacionados con sus conductas laborales (Peiró, Prieto y Roe, 1996).

En este marco, es de especial importancia la situación por la que atraviesan las mujeres, esto es, cuáles son las consecuencias de estos cambios en su situación laboral, ya que su posición en el trabajo no siempre es análoga a la de los hombres, sino que más bien viven situaciones diferentes y en muchos casos desiguales (Agut y Salanova, 1998; Burke y Mckeen, 1992; Davidson, 1991; Gutek et al., 1986; Gutek, 1988; Poal, 1993; Santos, 1995). Desde la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, la masiva incorporación de las mujeres en el mundo del trabajo ha llevado a un interés cada vez mayor hacia el estudio de variables psicosociales relacionadas con la experiencia laboral vivida por las mujeres, tales como la salud mental. En este sentido, se han empleado medidas de salud mental que van desde aspectos más globales, como la medida del bienestar psicológico libre de contexto, a aspectos más concretos relacionados con el puesto, como el estrés y la satisfacción laboral, entre otros.

Un gran número de investigaciones desarrolladas en la última década se ha centrado en el estudio de las variables sociodemográficas (Noor, 1995; O'Driscoll, 1996), psicosociales y de personalidad (Aston y Lavery, 1993; Lai, 1995; Noor, 1995; O'Driscoll, 1996; Pugliesi, 1995), laborales (Aston y Lavery, 1993; Lennon, 1994; O'Driscoll, 1996; Roxburg, 1996; Sevastos, 1992; Warr, 1990, 1998) y organizacionales que pueden estar influyendo en la salud mental de las mujeres trabajadoras. En este contexto, la interrelación entre empleo (espacio público) y familia (espacio privado) y la asignación de roles a hombres y mujeres es un tema que, en la actualidad, está generando gran número de estudios, puesto que las mujeres son las que (al tener designado socialmente el ámbito privado) experimentan mayores problemas de conflicto de roles (madre, esposa, ama de casa y empleada) (Durán, 1990; O'Driscoll, 1996; Sullerot, 1988, entre otros). Concretamente, el conflicto y ambigüedad de rol (debido a aspectos como las demandas de tiempo de ambos roles y la sobrecarga de rol) de las mujeres trabajadoras, su compromiso psicológico con la organización, así como una serie de variables familiares y laborales (O'Driscoll, 1996) son predictores de la salud mental de las mujeres trabajadoras.

Las características del puesto de trabajo también parecen influir, de manera diferente, en hombres y en mujeres. De este modo, algunos estudios señalan que, mientras la satisfacción laboral de los hombres se relaciona de forma positiva con el control sobre el trabajo y los ingresos (Sevastos, 1992; Warr, 1998), la satisfacción laboral de las mujeres se relaciona con un tipo de supervisión más centrado en la persona (Warr, 1998). En cualquier caso, estos trabajos son difíciles de llevar a cabo, ya que se deberían comparar a personas (hombres y mujeres) en un puesto de trabajo y unas vidas familiares similares (Dunahoo, Geller y Hobfoll, 1996). Cuando así se realiza, las diferencias en la salud mental entre hombres y mujeres se reducen (Barnett, Marshal, Raudenbush y Brennan, 1993; Rodin e Ickovics, 1990; Wethington y Kessler, 1989).

Otro bloque de estudios se ha centrado en las reacciones de los trabajadores ante la introducción de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el trabajo. Algunos autores, como Korunka, Weiss, Huemer y Karetta (1995), señalan que son pocos los trabajos que han tenido en cuenta la investigación de diferencias individuales en relación con la reacción a las TIC. Sin embargo, investigaciones y modelos posteriores ya han considerado variables fundamentales las variables biográficas, entre las que destaca precisamente el sexo (véase, por ejemplo, Clegg, Carey, Dean, Hornby y Bolden, 1997, o Korunka y Vitouch, 1999).

Ahora bien, los estudios sobre las reacciones ante las TIC en función del sexo son contradictorios. Mientras algunos trabajos iniciales muestran efectos negativos sobre el estrés y falta de satisfacción laboral en las mujeres que trabajan con TIC, cuando se les compara con los hombres (por ejemplo, Evans, 1987; Knights y Sturdy, 1987, citados por Korunka y Vitouch, 1999), otros no muestran diferencias en función del sexo. Siguiendo esta línea, Korunka *et al.* (1995) mostraron que, tras la introducción de TIC en la empresa, las mujeres mostraban un mayor número de quejas psicosomáticas, mientras que los hombres mostraban una mayor satisfacción laboral. Por ejemplo, Haynes (1991) señala que las mujeres que trabajan con TIC, en concreto,

con pantallas de ordenador ("*Visual Display Terminals*") parecen denunciar problemas visuales, quejas musculoesqueléticas, mayores niveles de demandas en el puesto y/o menor nivel de toma de decisiones. Sin embargo, otros estudios (Dunkle, King, Kraemer y Danziger, 1994, citado en Korunka y Vitouch, 1999) muestran unos efectos positivos de la introducción de TIC en las mujeres.

En este marco, planteamos este trabajo cuyo objetivo es estudiar la salud mental de una muestra de mujeres. En concreto, se pretende analizar la influencia de ciertas variables sociodemográficas, laborales y relacionadas con las TIC (esto es, uso/no uso de TIC y tiempo de uso) en la salud mental de dichas mujeres. Estos resultados se compararán además con los obtenidos en una muestra de hombres en similares condiciones laborales. Además, se pretende estudiar el poder predictivo de diferentes características del puesto sobre la salud mental, tanto de los hombres como de las mujeres trabajadores/as.

MÉTODO

Sujetos

La muestra seleccionada para la realización del presente estudio está compuesta por 248 empleados/as de 20 empresas del sector cerámico de la provincia de Castellón. De ellos, el 71% son hombres y el 29% son mujeres. Las principales características sociodemográficas y del puesto se muestran en la tabla 1.

Tabla 1

Características sociodemográficas y del puesto de la muestra según el sexo

	Hombres	Mujeres
Edad	35.39 años (d.t. 8.35)	29.61 (d.t. 6.69)
Estado civil		
Soltero/a	32%	58.9%
Casado/a /Convive	68%	41.1%
Nivel estudios		
Primarios	50.3%	52.8%
Secundarios	32.4%	30.2%
Superiores	17.2%	17%
Hijos		
Sin hijos	34.4%	60%
Con hijos	65.6%	40%
Puesto		
Producción	90.0%	89.3%
Oficina	10.0%	10.7%
Innovación en el puesto		
Si	33.8%	20.6%
No	66.2%	79.4%

El tipo de trabajo desempeñado por la muestra global se concentra mayoritariamente en el área de producción (el 90% de la muestra de hombres y el 89.3% de la muestra de mujeres), en secciones como esmaltación, pintado a mano, serigrafía y laboratorio o I+D, tanto en el caso de la muestra de hombres como en la de mujeres. El resto de la muestra (el 10% de la muestra de hombres y el 10.7% de la de mujeres) se encuentra en puestos de oficina. Cabe señalar el esfuerzo y la dificultad que supuso encontrar la muestra de mujeres trabajadoras en un sector típicamente masculino, como es el sector cerámico, así como en puestos de trabajo tradicionalmente masculinos (producción y laboratorio). La muestra se seleccionó debido a las características intrínsecas del puesto (no flexibilidad de horarios y alta competitividad), no encontradas en los puestos considerados típicamente femeninos en la literatura (por ejemplo, el sector servicios). Análisis previos realizados teniendo en cuenta estas características muestran que no existen diferencias significativas entre el tipo de puesto desempeñado (producción vs oficina) por hombres y mujeres que componen la muestra ($cX^2_{1,181} = .031$; p= n.s.).

Diseño y procedimiento

Los datos se obtuvieron a través de la distribución de una batería de cuestionarios entregados por responsables del departamento de recursos humanos de las empresas. Tras una entrevista con una persona responsable del departamento de recursos humanos y con personas responsables de la introducción de proyectos de innovación tecnológica en la empresa, se seleccionaron los sujetos que iban a formar parte del estudio. Era esta persona del departamento de recursos humanos la que generalmente se encargaba tanto de distribuir como de recoger la batería de cuestionarios. La batería de cuestionarios elaborada por el equipo de investigación (WONT-SC) estaba compuesta por 20 instrumentos, 5 de los cuales se han empleado en la elaboración del presente estudio.

Medidas

Los ámbitos de evaluación se agrupan en cuatro bloques:

- Características sociodemográficas, atendiendo al sexo, estado civil, maternidad (en función a si tenían o no hijos) y el nivel educativo.

- Tecnologías de la Información y Comunicación: Se evaluaron dos aspectos (1) uso/no uso de TIC y (2) el tiempo de utilización de las TIC (desde cuándo utilizaban dichas TIC).

- Características del puesto: Se evaluaron tres aspectos: estrés de rol, apoyo social en el trabajo y el control sobre el puesto. En primer lugar, el *estrés de rol* se ha evaluado a partir del cuestionario elaborado por el equipo WOSY (1989). Este cuestionario está compuesto por 10 ítems, 5 de los cuales hacen referencia al concepto de *conflicto de rol* y los 5 restantes a la *ambigüedad de rol*. La escala de medida es de tipo Likert con puntuaciones que oscilan de 1 a 5 (a mayor puntuación, mayor sentimiento de estrés experienciado). A dichos ítems se les ha añadido 2 ítems más para el presente estudio a fin de evaluar el *conflicto de roles de familia-trabajo*. Las consistencias internas de cada una de las subescalas son de α=.80 (conflicto de rol), α=.74 (ambigüedad de

rol) y una correlación de Pearson de .54 (conflicto familia trabajo). En segundo lugar, el *apoyo social* en el trabajo se ha evaluado a partir de la selección de la subescala correspondiente a "clima de apoyo" del cuestionario más amplio del FOCUS. Esta subescala se compone de 8 ítems en la que el sujeto debe contestar a: "¿Con qué frecuencia dichos aspectos del trabajo se producen en su empresa (considerada como un todo)?", mediante una escala tipo Likert que oscila entre 1 (nunca) y 6 (siempre). La consistencia interna es de α=.75. Por último, el *control sobre el puesto* se ha evaluado a partir de la Escala de Job Authority de Van de Ven y Ferry (1980) de 4 ítems con una escala tipo Likert que oscila entre 1 ("nada") y 5 ("mucho"). La consistencia interna ha sido de α=.85.

- Salud mental. Se tuvieron en cuenta dos medidas: una más amplia o global, como es el bienestar psicológico, y una medida más específica, como es la satisfacción laboral. El *bienestar psicológico* se ha evaluado a través del General Health Questionnaire en su versión de 12 ítems (GHQ-12) de Goldberg (1972), en el que el sujeto debe expresar (de 1 a 4) la frecuencia de aparición de determinados síntomas relacionados con su bienestar psicológico en las últimas semanas. La consistencia interna es de α=.76. Por su parte, la *satisfacción en el puesto* se ha evaluado a partir del cuestionario de satisfacción laboral elaborado por Peiró, González-Romá, Zurriaga, Ramos y Bravo (1990), al que se le han añadido dos ítems que hacen referencia a aspectos que pueden tener una influencia más marcada en las mujeres, respetando el formato de medida original (escala tipo Likert de 1 a 7, de "muy insatisfecho" a "muy satisfecho"). La consistencia interna para toda la escala es de α=.93.

RESULTADOS

Los análisis estadísticos se realizaron a partir del paquete estadístico SPSS, utilizando principalmente técnicas de frecuencias, correlaciones, comparaciones de medias y regresión múltiple. Las medias y desviaciones típicas para las variables psicosociales (conflicto y ambigüedad de rol, conflicto familia-trabajo, satisfacción y apoyo social) de la muestra de hombres y de mujeres se encuentran en la tabla 2.

Tal como se muestra en el análisis de varianza de una vía, no existen diferencias de partida en la mayoría de las variables psicosociales en función al sexo. Tan sólo en las variables de apoyo social percibido y de control en el trabajo aparecen diferencias significativas, siendo los hombres los que perciben mayor apoyo social y mayor control en el puesto, cuando se les compara con las mujeres.

En cuanto a los coeficientes de correlación obtenidos para las variables psicosociales de conflicto y ambigüedad de rol, clima de apoyo social, control del puesto y conflicto familia-trabajo y las variables de satisfacción laboral y salud mental, los resultados muestran que, tanto en la muestra de hombres como en la de mujeres, la satisfacción laboral se relaciona positivamente con todas las variables, excepto para la variable de conflicto familia-trabajo. El bienestar psicológico únicamente se relaciona con el conflicto familia-trabajo (de manera negativa) y el conflicto de rol (de manera positiva).

Tabla 2

Descriptivos de las características de los puestos y análisis anova de una vía en función del sexo

	Hombres		Mujeres		Global
Variables	**Media**	**Desviación**	**Media típica**	**Desviación**	**F (sig) típica**
TIC:					
– Tiempo de uso de las TIC	3.75	3.80	3.58	3.54	1.87 (n.s.)
Características del puesto:					
– Conflicto de rol	3.61	.98	3.8	.98	2.14 (n.s.)
– Ambigüedad de rol	3.75	.80	3.6	.85	1.32 (n.s.)
– Conflicto familia-trabajo	2.44	.94	2.51	1.06	.47 (n.s.)
– Clima de apoyo social	3.22	1.12	2.98	.74	4.77 *
– Control sobre el puesto	3.22	1.12	3.06	1.08	9.80 **
Salud mental:					
– Bienestar Psicológico (GHQ)	3.26	.27	3.28	.29	.10 (n.s.)
– Satisfacción laboral	4.87	1.11	4.84	1.24	.07 (n.s.)

***p< .001; **p< .01; *p< .05; n.s. = no significativa

Tabla 3

Coeficientes de correlación de Pearson en la muestra de hombres

	CONFLICTO FAM-TR.	APOYO SOCIAL	CONTROL	AMBIG. DE ROL	CONFLICTO ROL	BIENESTAR PSICOLÓGICO	SATISFAC LABORAL
– CONFLICTO FAM-TR.	1,000						
– APOYO SOCIAL	-,156	1,000					
– CONTROL	-,143	,370***	1,000				
AMBIG. DE ROL	,012	,259**	-,023	1,000			
– CONFLICTO ROL	-,294***	,174*	-,128	-,034	1,000		
– BIENESTAR PSICOLÓGICO	-,236***	,148	-,014	,017	,249**	1,000	
– SATISFAC LABORAL	-,316***	,696***	,290**	,304***	,252**	,314***	1,000

***p< .001; **p< .01; *p< .05

Tabla 4

Coeficientes de correlación de pearson en la muestra de mujeres

	CONFLICTO FAM-TR.	APOYO SOCIAL	CONTROL	AMBIG. DE ROL	CONFLICTO ROL	BIENESTAR PSICOLÓGICO	SATISFAC LABORAL
– CONFLICTO FAM-TR.	1,000						
– APOYO SOCIAL	-,033	1,000					
– CONTROL	-,115	,090	1,000				
– AMBIG. DE ROL	,034	,164	-,181	1,000			
– CONFLICTO ROL	-,146	,253	-,139	-,061	1,000		
– BIENESTAR PSICOLÓGICO	-,324*	,111	-,054	,1507	,353***	1,000	
– SATISFAC LABORAL	-,430**	,501***	,368**	,312*	,389**	,314***	1,000

***p< .001; **p< .01; *p< .05

Predictores del bienestar psicológico

Se han realizado cuatro análisis de regresión múltiple paso a paso, tomando la puntuación media de la medida de bienestar psicológico y de satisfacción en el puesto como variables dependientes, y las variables psicosociales de conflicto y ambigüedad de rol, conflicto familia-trabajo, el clima de apoyo y el control sobre el puesto como variables predictoras. También se ha empleado el tiempo de uso de las TIC como variable predictora. Estos dos análisis se repitieron tanto en la muestra de hombres como en la de mujeres. Únicamente el modelo de predicción del bienestar psicológico en la muestra de mujeres no resultó significativo. La significación de los modelos globales, así como de los coeficientes particulares de cada variable predictora se muestran en la tabla 5.

Como puede apreciarse en la tabla, el bienestar psicológico es explicado significativamente sólo en la muestra de hombres, aunque de un modo inverso al esperado, es decir: a mayor conflicto de rol, mayor bienestar psicológico.

Por otra parte, la satisfacción laboral es explicada en ambas muestras de un modo bastante satisfactorio (con una varianza explicada que varía entre 54% en la muestra de mujeres y 57% en la muestra de hombres) por las variables predictoras propuestas. Así, se aprecia que las variables de conflicto de rol y apoyo social son predictoras de la satisfacción de los trabajadores en ambas muestras. Sin embargo, observamos que en el caso de las mujeres, otra variable que ayuda a explicar dicha satisfacción es el conflicto familia-trabajo (en sentido negativo) y el control en el puesto (en sentido positivo), mientras que en la muestra de hombres se tiene en cuenta la variable de ambigüedad de rol para explicar dicha satisfacción.

Tabla 5

Regresiones múltiples para la predicción del bienestar psicológico y la satisfacción laboral tanto de la muestra de hombres como de la de mujeres

	Mujeres		Hombres	
	Bienestar psic.	Satis. Laboral	Bienestar psic.	Satis. Laboral
	Beta (p)	Beta (p)	Beta (p)	Beta (p)
Confl. familia-trabajo	-.24 ***	-.28 *	-.09 (n.s.)	-.10 (n.s.)
Conflicto de rol	.31 *	.31 *	.30 **	.24 **
Ambigüedad de rol	.06 (n.s.)	.10 (n.s.)	-.05 (n.s.)	.15 *
Apoyo social	.08 (n.s.)	.34 **	.09 (n.s.)	.55 ***
Control	-.12 (n.s.)	.27 *	-.002 (n.s.)	.01 (n.s.)
Tiempo de uso de NT	.02 (n.s.)	-.15 (n.s.))	-.08 (n.s.)	.10 (n.s.)
Modelo global	R^2 = .221	R^2 = .540	R^2 = .138	R^2 = .572
	F(p) = 1.89 (n.s.)	F(p) = 7.62 ***	F(p) = 2.75 *	F(p) = 20.7 ***

***p< .001; **p< .01; *p< .05; n.s.= No significativo

Análisis diferenciales

Se han llevado a cabo análisis diferenciales de la satisfacción laboral y el bienestar basados en análisis de la varianza (estadístico de contraste: F de Snedecor), en función a las siguientes variables categóricas: sexo, estado civil, maternidad, nivel educativo y el uso/no uso de TIC en el puesto de trabajo. Los resultados para ambas muestras (hombres y mujeres) se muestran en la tabla 6.

Tabla 6

Análisis diferenciales de bienestar psicológico y satisfacción laboral para hombres y mujeres en función de varibles sociodemográficas

	MUJERES		HOMBRES	
	Bienestar psicológico	Satisfacción Laboral	Bienestar psicológico	Satisfacción Laboral
Estado civil	F=.915 (n.s.)	F=.801 (n.s.)	F=.391 (n.s.)	F=4.59 *
Maternidad	F=.07 (n.s.)	F=1.65 (n.s.)	F=.145 (n.s.)	F=1.48 (n.s.)
Nivel educativo	F=1.351 (n.s.)	F=.971 (n.s.)	F=.830 (n.s.)	F=1.65 (n.s.)
Uso/No uso de TIC	F=.938 (n.s.)	F=.448 (n.s.)	F=.219 (n.s.)	F=6.91 **

***p< .001; **p< .01; *p< .05; n.s.= No significativo

Los resultados obtenidos muestran que no existen diferencias significativas ni en el nivel de bienestar psicológico (F=.102; p=n.s.), ni en la satisfacción laboral (F=.071; p= n.s.) en función del sexo de los participantes.

Tan sólo aparecen diferencias en función del estado civil y la innovación en el puesto en la muestra de hombres. Concretamente, los hombres casados y con TIC en sus puestos de trabajo muestran una mayor satisfacción laboral que los solteros y con tecnología tradicional (media de los casados = 5.01 y media de los solteros = 4.58; media con TIC = 5.2 y media sin TIC = 4.7).

CONCLUSIONES

En este trabajo hemos analizado la influencia de ciertas variables sociodemográficas, laborales y relacionadas con las TIC (esto es, uso/no uso de TIC y tiempo de uso) en la salud mental de mujeres y hombres trabajadores en similares condiciones laborales. Además, hemos analizado el poder predictivo de diferentes características del puesto sobre la salud mental de los trabajadores/as.

No obstante, antes de comentar los resultados obtenidos en este estudio, queríamos subrayar dos aspectos importantes. En primer lugar, el fenómeno de una menor concentración de las mujeres en las empresas que introducen innovaciones tecnológicas en los puestos de trabajo a nivel de producción, como se ha puesto de manifiesto en otros trabajos (Agut, Cifre, Orengo y Grau, 1995). En segundo lugar, la dificultad en encontrar mujeres ocupando puestos de producción en un sector típicamente masculino, como es el cerámico, mostrándose de nuevo las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a su situación en el mercado laboral (véase, Agut y Salanova, 1998).

Diferentes estudios han relacionado variables sociodemográficas tales como el sexo (Sevastos et al, 1992; Warr, 1998; De Jonge, Schaufeli y Furda 1995), la edad (Noor, 1995) y el nivel educativo (Noor, 1995) con variables psicosociales relacionadas con la salud mental en el trabajo como el nivel de entusiasmo, la satisfacción en el trabajo y el nivel de competencia percibida. Sin embargo, en este estudio se ha encontrado sólo una de estas relaciones en el caso de la muestra de hombres. De este modo, vemos cómo los hombres casados muestran una mayor satisfacción laboral que los solteros. Este resultado coincide con el encontrado por Pugliesi (1995), quien sugirió que, al contrario de lo encontrado en la literatura, los roles familiares tienen una mayor influencia en los hombres que en las mujeres. Sin embargo, en este trabajo no se confirma este planteamiento puesto que, en nuestro caso la satisfacción laboral está influida por el conflicto familia-trabajo sólo en el caso de las mujeres. Precisamente, este podría ser uno de los motivos por los que los hombres casados sienten mayor satisfacción una vez cambian de estado civil: pueden disfrutar de una mayor estabilidad emocional sin sufrir el daño psicológico causado por el conflicto familia-trabajo, mientras que las mujeres, habitualmente, deben compaginar los roles de esposa-madre y trabajadora fuera de casa con el conflicto de roles que ello puede conllevar.

También cabe señalar la no existencia de diferencias significativas acusadas en la salud mental entre hombres y mujeres en nuestra muestra. Estos resultados van en la línea de los encontrados por otros autores

(por ejemplo, Koberg y Chusmir, 1989; Weaver, 1980; Pugliesi, 1995), quienes no hallaron diferencias en cuanto a satisfacción laboral entre hombres y mujeres. Así, este resultado confirma una vez más la tesis de que las diferencias que pueden haber en la salud mental, ya no se deben tanto a la variable sexo en sí, sino a las características del puesto de trabajo que ocupan, ya que cuando hombres y mujeres ocupan puestos similares dichas diferencias en salud mental desaparecen o se reducen.

No obstante, las variables relacionadas con las TIC sí que parecen influir en la salud mental de la muestra de trabajadores hombres (no en el caso de las mujeres). En este caso, coincidiendo con los resultados de Korunka et al. (1995), vemos cómo los hombres que utilizan TIC en sus puestos muestran una mayor satisfacción laboral. Cabe señalar aquí los resultados encontrados por Cifre (2000) en una muestra del sector cerámico, que señalan un grado superior de ansiedad en los usuarios de TIC masculinos que femeninos cuando se trata de primeras innovaciones en la empresa. Esto podría deberse a que el uso de estas nuevas tecnologías, tras un primer aumento de ansiedad por la responsabilidad que recae en ellos al suponerse que precisamente por su condición masculina les tiene que resultar más sencillo su manejo, les hace partícipes de los cambios más recientes de su empresa y una innovación en el puesto que ellos sienten como positiva. Además, este uso de TIC y aumento de satisfacción puede estar relacionado con la posesión de actitudes favorables hacia las mismas. De este modo, los resultados de algunos estudios señalan que los hombres poseen actitudes más favorables hacia los ordenadores que las mujeres (Ogletree y Williams, 1990; Wajcman, 1991), aunque la satisfacción de estas aumenta cuando se les da la oportunidad de tener un contacto continuo con ellos (Cifre, 2000). En este sentido, la "hipótesis del contacto" (el contacto continuo con TIC, y su rutinización, puede llevar a un cambio de actitudes hacia positivo) creemos que puede tener mucho que decir.

En cuanto a las variables psicosociales, se ha encontrado en la literatura en relación a las mujeres, que variables como el conflicto de rol en el puesto y entre los roles de familia-trabajo (O'Driscoll, 1996; Lai, 1995) pueden encontrarse relacionadas con la salud mental de las mujeres trabajadoras. En nuestro caso, este resultado se halla tanto si se tiene en cuenta el indicador de satisfacción laboral como el de bienestar psicológico, aunque en este caso el modelo no era significativo. Este resultado, como ya hemos comentado anteriormente, confirma la todavía existencia de conflicto familia-trabajo en el grupo de mujeres, conflicto que no influye (aún) en la salud mental de los hombres. Así, las mujeres se están incorporando de una forma masiva en el mercado de trabajo, pero esto no ha ido acompañado de una entrada también masiva de sus compañeros en las tareas del hogar (rol familiar) (O'Driscoll, 1996). Ahora bien, una variable que parece tener influencia en ambos grupos es el conflicto de rol en el trabajo, que parece influir de nuevo en los dos indicadores de bienestar psicológico en el trabajo.

Por otro lado, existen dos variables que parecen influir por igual en la satisfacción laboral de los dos grupos: el apoyo social y el control en el puesto. En primer lugar, la literatura respecto al apoyo social, indica que la supervisión de apoyo parece reportar una mayor satisfacción en el trabajo de las mujeres (Mottaz, 1986) mientras que la oportunidad de control personal conlleva

una mayor satisfacción laboral en el grupo de los hombres (Mottaz, 1986; Pugliesi, 1995). Sin embargo, nuestros resultados señalan, por un lado, que el apoyo social es igual de importante para la satisfacción laboral de ambos grupos, mientras que el grado de control (o autonomía) sólo parece influir en la satisfacción de las mujeres. De este modo, parece que existe un intercambio de las características del puesto a las que parecía que cada grupo era especialmente vulnerable. Ahora bien, autores como Loscocco y Spitze (1990) ya señalaron hace más de una década la ausencia de diferencias en las consecuencias del control sobre el puesto entre hombres y mujeres. Además, aunque la mayor parte de la literatura enfatiza la importancia del control para los hombres (por ejemplo, Sevastos, 1992), Lennon (1994), ya señala la importancia que el control en el puesto puede tener sobre los síntomas depresivos de las mujeres.

En segundo lugar, el conflicto de rol está influyendo de manera positiva en los dos grupos, tanto para explicar la satisfacción laboral (en hombres y mujeres) con el bienestar psicológico libre de contexto (en hombres). Esto, unido al hecho de que los hombres se encuentran en su mayoría casados y con hijos, mientras que las mujeres son solteras y sin hijos en su mayoría, puede llevar a pensar que se trata en ambas muestras de trabajadores cuyas circunstancias personales les permite centrarse en mayor medida en el trabajo (en el caso de los hombres, porque sus esposas se encargan en de los conflictos familiares, y en caso de las mujeres porque no tienen esa responsabilidad). Por lo tanto, podría darse la circunstancia de que un mayor conflicto de rol en el trabajo sea visto como un reto continuo, puesto que sus características personales les permite centrarse en este ámbito con el objetivo de prosperar en él.

Finalmente, sólo cabe señalar que la ambigüedad de rol parece ser predictora de la satisfacción laboral sólo en la muestra de hombres. Junto con el hecho de que el conflicto de rol también influye positivamente (como se ha señalado anteriormente) puede llevar a concluir que el hecho de sufrir estrés de rol (conflicto y ambigüedad de rol) es motivante para esta muestra masculina, al conllevar un incremento de su actividad laboral.

En términos generales, podemos afirmar que nuestros resultados coinciden con los encontrados por Pugliesi (1995): las características del puesto parecen no tener un efecto diferencial sobre la salud mental (bienestar psicológico y satisfacción laboral) de la muestra en función al sexo, ya que en ambos casos son prácticamente las mismas variables las que predicen los mismos indicadores de salud mental en el trabajo, y con el mismo porcentaje de varianza explicada. La ausencia de diferencias significativas en nuestro estudio podría ser debido, por un lado, a que la muestra es joven (la media de edad no supera los 40 años). Esto se debe a que, efectivamente, uno de los rasgos distintivos de la población de trabajadores del sector cerámico castellonense es su juventud. Además, a pesar de que es éste un sector que emplea fundamentalmente mano de obra masculina, en nuestro caso se ha realizado un esfuerzo por encontrar una muestra lo suficientemente amplia como para poder realizar una comparación de los puestos apropiada, pese al menor número de empleadas en la muestra. Así pues, retomando a Dunahoo et al. (1996), una segunda explicación a estos resultados podría ser que, cuando los puestos de trabajo se equiparan, las diferencias que se pueden encontrar debidas al sexo tienden a desaparecer.

En cualquier caso, algunas diferencias debidas al sexo sí han aparecido en nuestro estudio. Siguiendo a Gunnarson (1993), estas diferencias relacionadas con el sexo podrían deberse a diferencias basadas en la organización del trabajo En este punto, hay que considerar que una de las posibles razones por las que existe una escasez de estudios que tengan en cuenta las variables de tecnologías de la información y comunicación en el puesto y sexo es la dificultad en encontrar mujeres en estos puestos, sobre todo de producción, ya que suele existir una menor concentración de mujeres en empresas que incorporan tecnologías de este tipo, en comparación con las que no las incorporan (Agut et al., 1995). Esto vendría a reforzar la tesis del todavía existente alejamiento de las mujeres de la sociedad de la información y la comunicación, fundamentalmente cuando se habla del área de producción.

Finalmente, retomando la línea propuesta por Barnett (1997), hay que señalar la importancia del cambio de paradigma bajo el que se realizan los estudios relacionados con el sexo y la salud. De este modo, la autora propone un estudio de las similitudes entre hombres y mujeres, más que en las diferencias, ya que propone, de nuevo, y a partir de un estudio empírico (con parejas con trabajos similares y mismas cargas familiares), que los efectos sobre la salud mental de los trabajadores/as no están tan relacionados con el sexo como con las experiencias en el trabajo y en la familia. Como la autora señala, un mal trabajo (y una mala relación familiar) es tan poco sano para los hombres como para las mujeres.

En definitiva, aquí se evidencia que la investigación sobre la situación laboral de las mujeres centrada en aspectos de salud mental ha ido más despacio que la realidad laboral femenina, que ha sido y sigue siendo muy dinámica (Campbell, Campbell y Kennard 1994), lo cual obstaculiza en gran medida su investigación. En cualquier caso, se está produciendo de forma paulatina un claro cambio de tendencia en la literatura sobre mujeres y trabajo, quizás paralelo a su masiva entrada en el mercado de trabajo regulado. Mientras en un principio el hilo conductor de las investigaciones sobre mujeres era hallar diferencias significativas en las diferentes variables en comparación con los hombres, ahora están abundando las investigaciones que vienen a demostrar que las variables sociodemográficas, tales como el sexo, van teniendo un peso menor en aspectos como la salud mental, el estrés de rol o la conducta laboral de las personas empleadas. Son otras variables individuales, así como aspectos laborales y organizacionales los que verdaderamente introducen claras diferencias entre las personas trabajadoras. Y es en esta dirección por donde puede avanzar la investigación todavía insuficiente en este ámbito de estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agut, S. y Salanova, M. (1998). Mujeres y trabajo: Un reto para la investigación psicosocial. *Revista de Psicología Social, 13*, 133-139.

Agut, S.; Cifre, E.; Orengo, V. y Grau, R. (1995): Incidencia de las TIC en el empleo y la formación de las mujeres. En L. González.; A. De La Torre y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (737-748). Salamanca., Eudema.

Aston, J. y Lavery, J. (1993). The health of women in paid employment: Effects of

quality of work role, social support and cyniscism on psychological and physical well-being. *Women and Health, 20*, 1-25.

Barnett, R.C. (1997). How paradigms shape ths stories we tell: Paradigm shifts in gender and health. *Journal of Social Issues*, 53, 351-368.

Barnett, R.C.; Marshal, N.C.; Raudenbush, S.W. y Brennan, R.T. (1993). Gender and the relationship between job experiences ans psychological distress: a study of dual-earner couples. *Journal of Personality and Social Psychology, 64*, 794-806.

Burke, R. y Mckeen, C. (1992) Women in management. En C.L. Cooper y I.T. Robertson (eds.): *International Review of Industrial and Organizational Psychology, 7* (245-283). Chichester: John Willey and Sons Ltd.

Campbell, D.J.; Campbell, K. M. y Kennard (1994). The effects of family responsibilities on the work commitment and job performance of non-professional women. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 67*, 283-296.

Cifre, E. (2000). Bienestar psicológico, características del trabajo y nuevas tecnologías: validación-ampliación del modelo vitamínico de Warr [CD-Rom]. *Tesis doctorals. Curs 1998-1999. 2n semestre.* Universitat Jaume I, Castellón. Col-lecció CD Magna núm. 2.

Clegg, C., Carey, N., Dean, G., Hornby, P. y Bolden, R. (1997). User's reactions to Information Technology: Some multivariate models and their implications. *Journal of Information Technology, 12*, 15-32.

Davidson, M. (1991) Women and employment. En P.Warr (Ed.), *Psychology at work* (3ª ed.). Sheffield. Penguin Book.

De Jonge, J., Schaufeli, W.B. y Furda, J. (1995). Werkkenmerken: psychologische arbeidsvitamines? (Job characteristics: psychological work vitamins?). *Gedrag en Organisatie*, 231-248.

Dunahoo, C.L.; Geller, P.A. y Hobfoll, S.E. (1996). Women's coping: Communal versus Individualistic orientation. En M. J. Schabracq, J.A.M. Winnubst y C.L. Cooper (Eds), *Handbook of Work and Health Psychology* (183-204). Chichester. Wiley.

Durán, M.A. (1990) *De puertas adentro.* Madrid. Instituto de la Mujer.

Gunnarson, E. (1993). Women, gender and computers. En M.Smith & G. Salvendy (Eds), *Human-computer interaction: applications and case studies* (949-954). Amsterdam. Elsevier.

Gutek, B.A. (1988). Sex segregation and women at work: A selective review. *Applied Psychology: An International Review, 37*, 103-120.

Gutek, B.A. et al. (1986). Women at work. En C.L. Cooper e I. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (217-230). Chichester. John Willey & Sons.

Haynes, S.G. (1991). The effect of job demands, job control, and new technologies on the health of employed women. A review. En M. Frankenhaeuser, U. Lundberg y M. Chesney (Eds), *Women, work and health: Stress and opportunities* (157-169). Nueva York. Plenum Press.

Koberg, C.S. y Chusmir, L.H. (1989). Relationship between sex role conflict and work-related variables: Gender and hierarchical differences. *The Journal of Social Psychology, 129*, 779-791.

Korunka, C. y Vitouch, O. (1999). Effects of the implementation of information technology on employee's strain and job satisfaction: a context-dependent approach. *Work & Stress, 34*, 341-363.

Korunka, C.; Weiss, A.; Huemer, K.H. y Karetta, B. (1995). The effect of new technologies on job satisfaction and psychosomatic complaints. *Applied Psychology: An international review, 44*, 123-142.

Lai, G. (1995). Work and family roles and psychological well-being in urban China. *Journal of Health and Social Behavior, 36*, 11-37.

Lennon, M.C. (1994). Women, work, and well-being: The importance of work conditions. *Journal of Health and Social Behavior, 35*, 235-247.

Loscocco, K.A. y Spitze, G. (1990). Working conditions, social support and the wrll-being of female and male factory workers. *Journal of Health and Social Behavior, 31*, 313-327.

Mottaz, C. (1986). Gender differences in work satisfaction, work-related rewards and values, and the detrminants of work satisfaction. *Human Relations, 39*, 359-378.

Noor, N.M. (1995). Work and family roles in relation to women's well-being: A longitudinal study. *British journal of social psychology, 34*, 87-106.

O'Driscoll, M.P. (1996). The interface between job and off-job roles: enhancement and conflict. *International Review of Industrial and Organizational Psychology, 11*, 279-307.

Ogletree, S. M. y Williams, S. W. (1990). Sex and sex-typing effects on computer attitudes and aptitude. *Sex Roles, 23*, 11/12, 703-712.

Peiró, J.M.; González-Romá, V.; Zurriaga, R.; Ramos, J. y Bravo, M.J. (1990). El cuestionario de satisfacción laboral de profesionales de la salud de equipos de Atención Primaria (CSLEAP). *Revista de Psicología de la Salud, 1*, 135-174.

Peiró, J.M.; Prieto, F. y Roe, R.A. (1996). La aproximación psicológica al trabajo en un entorno laboral cambiante. En J.M. Peiró y F. Prieto (Eds), *Tratado de Psicología del trabajo. Volumen 1: La actividad laboral en su contexto* (15-36). Madrid. Síntesis Psicología.

Poal, G. (1993) *Entrar, quedarse y avanzar. Aspectos psicosociales de la relación mujer-mundo laboral*. Madrid. Siglo XXI.

Pugliesi, K. (1995). Work and well-being: Gender differences in the psychological consequences of employment. *Journal of Health and Social Behavior, 36*, 57-71.

Rodin, J. e Ickovics, J.R. (1990). Women's health: review and reserach agenda as we approach the 21st century. *American Psychologist, 45*, 1018-1034.

Roxburgh, S. (1996). Gender differences in work and well-being: Effects of exposure and vulnerability. *Journal of Health and Social Behavior, 37*, 265-277.

Santos, J. A. (1995). La división sexual del trabajo. En *Sociología del trabajo* (111-133). Valencia. Tirant lo Blanc.

Sevastos, P.; Smith, L. and Cordery, J.L. (1992). Evidence on the reliability and construct validiy of Warr's (1990) well-being and mental health measures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 65*, 33-39.

Sullerot, E. (1988) Tres handicaps nunca superados en el curso de los siglos. En *Historia y sociología del trabajo femenino*. Barcelona. Península.

Wajcman, J. (1991). *Feminism confronts technology*. Cambridge. Polity Press.

Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology, 63*, 193-210.

Warr, P. (1998) Well-being and the workplace. En D. Kaheneman, E. Diener y N. Schwarz (Eds), *Understanding Quality of Life: Perspectives on Enjoyment and Suffering*. New York. Russell Sage.

Weaver, C.N. (1980). Job satisfaction in the United States in the 1970s. *Journal of Applied Psychology, 65*, 364-367.

Wethington, E. y Kessler, R.C. (1989). Employment, parental responsiblility, and psychological distress: a longitudinal study of married women. *Journal of Family Issues, 10*, 527-546.

WOSY International Research Group (1989). *Interview schedule of the work socialization of youth study*. Rapporten van het seminarie en laboratorium voor socio-psychologie van het bedrijfsleven en voor testontwikkelin Nr 1, Rijksuniversiteit Gent.