

Título Autoeficacia en el trabajo ¿Quiénes confían más en sus capacidades, los hombres o las mujeres?

Tipo de Producto Divulgación

Autores Robalino Guerra, Paulina

Código del Proyecto y Título del Proyecto

D16S02 - Perfil cognitivo, personalidad y autoeficacia: un estudio de ajuste entre características del trabajador y demandas del puesto, y su influencia sobre el desempeño laboral en el trabajo

Responsable del Proyecto

Robalino Guerra, Paulina

Línea

Psicología Laboral

Área Temática

Psicología

Fecha

2017

INSOD

Instituto de Ciencias Sociales y Disciplinas
Proyectuales

FUNDACIÓN
UADE

Informe Instituto de Ciencias Sociales – Fundación UADE

Autoeficacia de los Empleados: ¿quiénes confían más en sus capacidades, los hombres o las mujeres?

¿Se sienten confiados los trabajadores argentinos? ¿Cómo construimos la confianza en nuestras capacidades para trabajo?

1. Introducción

En el mundo actual estamos en un constante y acelerado cambio social, laboral y tecnológico, así como en una interdependencia cada vez más global. Para responder a estas nuevas demandas las personas necesitan poseer el control sobre el rumbo de sus vidas y no basta con ser capaz: es un requisito creerse capaz de utilizar las competencias personales y profesionales frente a una diversidad de situaciones. El dicho popular de “creer es poder” explica en gran medida el comportamiento de las personas, ya que una creencia clara y firme en las propias capacidades determina tanto la elección y selección de respuestas como el esfuerzo y perseverancia de las personas.

Desde la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones se ha buscado trasladar a la práctica cotidiana del trabajo todos los conocimientos alcanzados para, de este modo, ser útil a los trabajadores y a las empresas. Por ello, el Instituto de Ciencias Sociales y Disciplinas Proyectuales (INSOD) de la Fundación UADE realizó una investigación sobre cerca de 800 casos de CABA y AMBA con la finalidad de describir la autoeficacia de los trabajadores.

La autoeficacia influye en la manera en que las personas pensamos, sentimos y actuamos en distintos niveles. En el trabajo se define como el conjunto de creencias que tienen las personas sobre sus capacidades para desempeñarse en el contexto laboral: como realizar una tarea, relaciones interpersonales, reconocer emociones propias o de otros. En otras palabras, es “un juicio autorreferente por el que el sujeto se considera capaz de ejecutar una tarea determinada en unas circunstancias determinadas con el propósito de conseguir algún fin”. La autoeficacia en el trabajo, además, es moduladora entre las demandas del trabajo (las horas o cantidad de trabajo, el conflicto de rol, la rutina o la presión temporal) y cómo las afrontamos.

Es interesante destacar que la variable correspondiente al sexo¹ reporta resultados complejos en los estudios sobre autoeficacia. Distintas investigaciones han mostrado diferencias significativas según el sexo respecto al nivel de autoeficacia en tareas complejas. Según estas, los hombres confían más en sus capacidades, aunque no sucede lo mismo en tareas sencillas. También se han reportado que estas diferencias de sexo desaparecen con el entrenamiento y la formación, siendo posible que estos resultados estén influidos por las menores posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de trabajo con este tipo de demandas.

Según datos del “Informe de las Mujeres en el Trabajo” emitido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de este año, si bien son notables los progresos realizados por las mujeres en cuanto a los logros educativos, estos no se han traducido en una mejora comparable de su posición y reconocimiento en el trabajo. Tal es así, que en la distribución de los trabajadores continúa siendo mayor la cantidad de hombres por sobre la de mujeres. Esta proporción se modifica notablemente entre los altos cargos a nivel mundial. Por ejemplo, hay cuatro veces más hombres que mujeres que trabajan como empleadores. Además, el Instituto Nacional de las Mujeres reporta que existe un menor prestigio social de las mismas, mayores obstáculos para su inserción en el mercado de trabajo y de ascenso en la carrera profesional y menor acceso a la capacitación profesional.

Desde luego que las creencias de eficacia no se construyen de la nada sino en base a los juicios sobre las capacidades con las que contamos. Sin embargo, las creencias de eficacia explican los actos, independientemente del propio conocimiento y las habilidades poseídas. Con las mismas capacidades, personas con diferentes creencias pueden obtener éxitos o fracasos en función de sus creencias de eficacia.

Se puede decir entonces que para generar creencias sobre nosotros mismos es necesaria la persuasión verbal entendida como refuerzo social, críticas positivas, halagos y palabras de ánimo. También, es fundamental el

¹ En esta investigación se utilizó el término “sexo” por referir a las diferencias biológicamente determinadas con carácter universal entre los hombres y las mujeres, diferenciándose de “género”, que es entendido como el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas asignadas a las personas en forma diferenciada de acuerdo al sexo. El concepto de género es una construcción social, un producto de la cultura que establece qué es lo propio del varón y de la mujer y que se aprende a través del proceso de socialización.

aprendizaje vicario (ver a otros ejecutar exitosamente las mismas actividades y ser reconocidos por ello) que involucra las comparaciones sociales que el empleado realiza entre él mismo y sus propias capacidades y las de los otros. La mayor fuente de autoeficacia es reconocer los logros y éxitos propios a través de las experiencias.

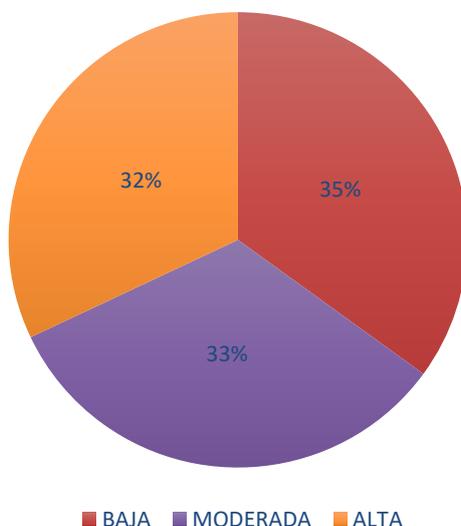
Para indagar en mayor profundidad sobre estos datos, en esta investigación se utilizó una escala de validez internacional que ha sido utilizada con éxito en diversos países como Alemania, Suecia, España y Estados Unidos. Es una escala compuesta por 18 ítems que consta de dos partes: una que evalúa la autoeficacia ocupacional referida a la tarea y otra que valora la autoeficacia social y emocional de los trabajadores. A continuación, se desarrollan los resultados obtenidos.

2. Principales Resultados Cuantitativos

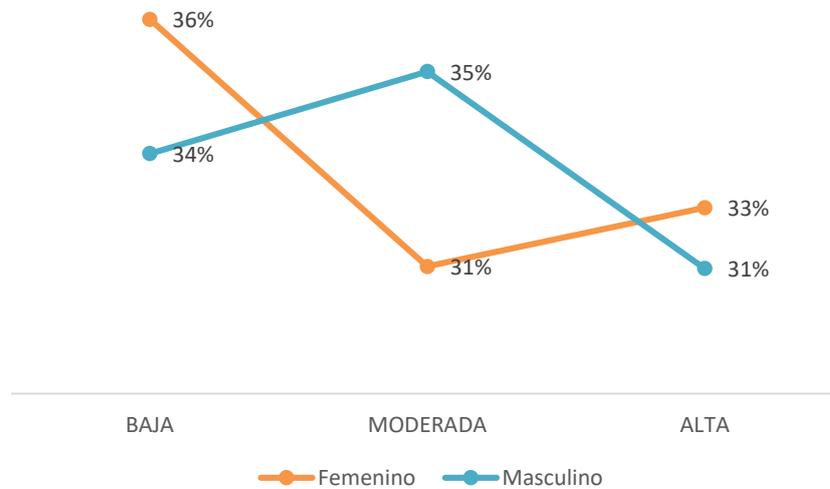
Nivel de autoeficacia general de los trabajadores

A partir de los juicios que realizan los mismos trabajadores sobre la creencia y confianza en sus habilidades sobre aspectos específicos (tareas, establecer vínculos, reconocer y regular emociones), podemos entender cuál es su nivel de autoeficacia general y con ello cómo enfrentan las demandas del entorno laboral.

Los resultados muestran porcentajes muy similares en cada nivel: un promedio del 33% indica que 1 de cada 3 trabajadores no tiene confianza en sus habilidades a la hora de hacer su trabajo. Es decir que, estos empleados tienen un débil sentido de eficacia y tienden a atribuir sus fracasos a la carencia de habilidades propias. Además, tienden a percibir esta insuficiencia como innata, permanente e inmodificable, considerándose a sí mismos incapaces de adquirirlas. Posteriormente, tienden a evitar aquellas tareas o situaciones que creen que exceden de sus capacidades, reducen sus esfuerzos y fácilmente se dan por vencidos frente a las dificultades, acentúan sus deficiencias personales, disminuyen sus aspiraciones y padecen en gran medida ansiedad y estrés.



Por otra parte, no son tan notorias las diferencias de los niveles de autoeficacia general según el sexo. La mayoría de las mujeres tienden a ubicarse en los extremos: 69% indicó alta o poca confianza, mientras que para el 69% de los hombres la tendencia es de moderada a baja confianza en sus habilidades para desempeñarse en el trabajo.

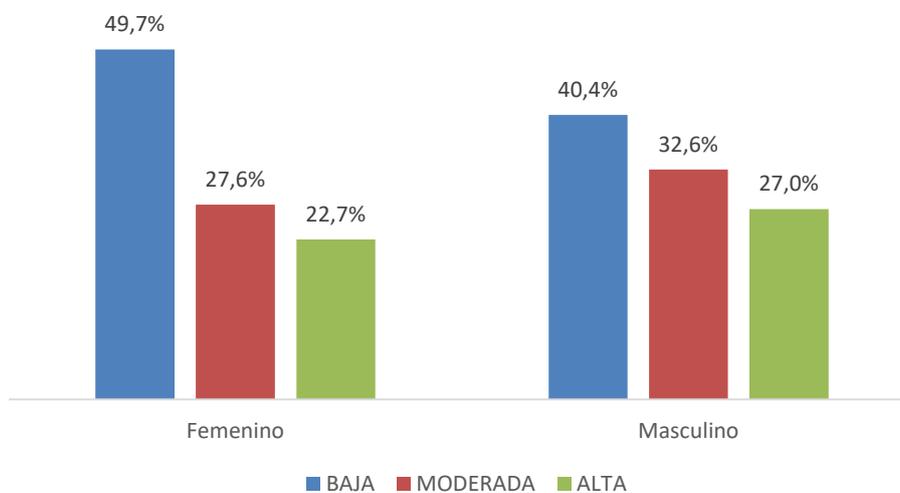


¿Cuál es el nivel de autoeficacia de los trabajadores sus actividades específicas?

Tareas dentro del trabajo

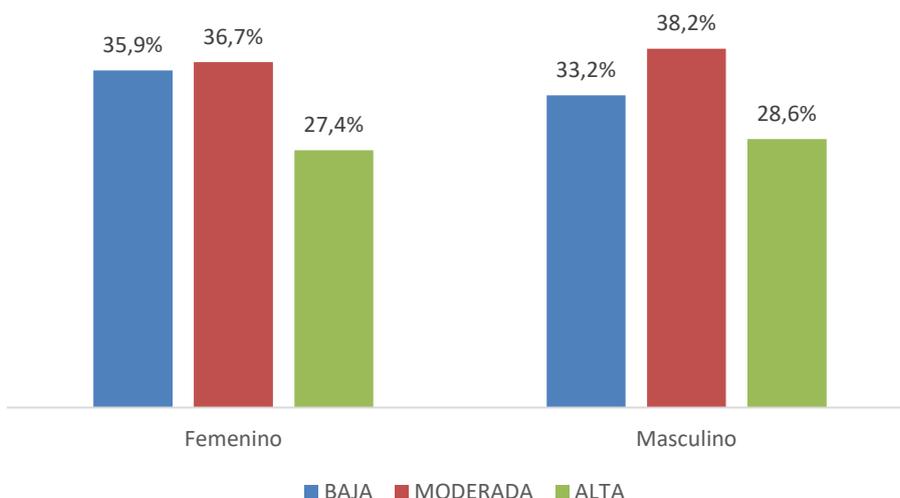
Dentro de las creencias respecto a nuestras capacidades en el trabajo, tenemos niveles de autoeficacia específicos. Uno de los niveles refiere a las creencias acerca de las capacidades para realizar tareas, enfrentar un problema en el trabajo y cumplir con objetivos. Los resultados indican que son pocos los que confían en sus capacidades. De entre estos, es mayor la tasa de hombres (27%) que confía en sus capacidades para realizar una tarea (nivel alto de autoeficacia en la tarea) que de mujeres (23%).

Cuando los trabajadores se sienten más capaces de desempeñar determinadas tareas las desempeñan de mejor forma, persisten en ello, incluso en la adversidad y son capaces de afrontar mejor las situaciones de cambio. Además, interpretan las demandas y problemas más como retos que como amenazas. Aumentan su esfuerzo ante los posibles fracasos y, en caso que esto suceda, recuperan rápidamente su sentimiento de eficacia. De igual manera, afrontan las amenazas con la seguridad de que las pueden controlar.



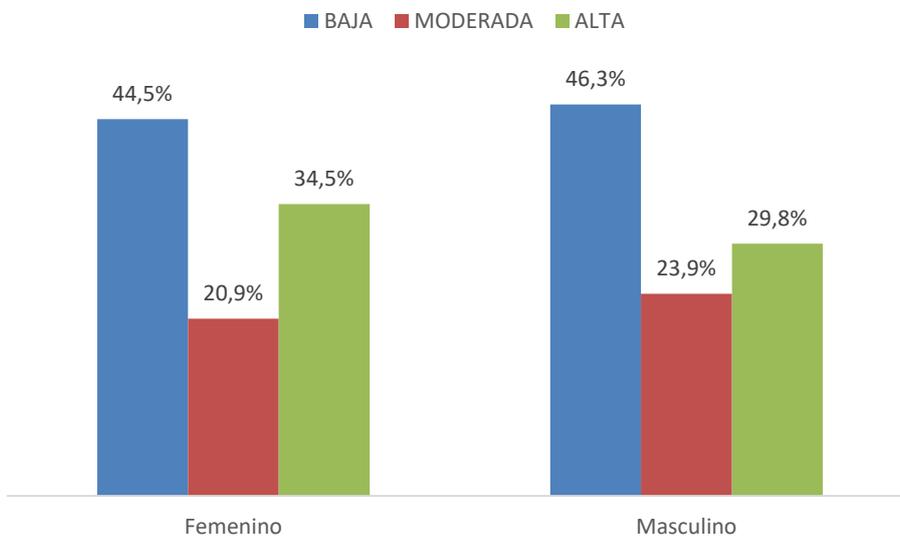
SOCIAL

Un 28% de las mujeres como de los hombres tienen confianza en sus habilidades a la hora de participar en las tareas de interacción social necesarias para iniciar y mantener buenas relaciones con otros en la organización: es probable que a sus compañeros de trabajo les agraden y los acepten y sean menos propensos a ser maltratados y más propensos a recibir ayuda en el trabajo. El 72% restante indicó una moderada confianza o poca cuando se trata de interacción personal en el trabajo.



EMOCIONAL

Para sí mismo

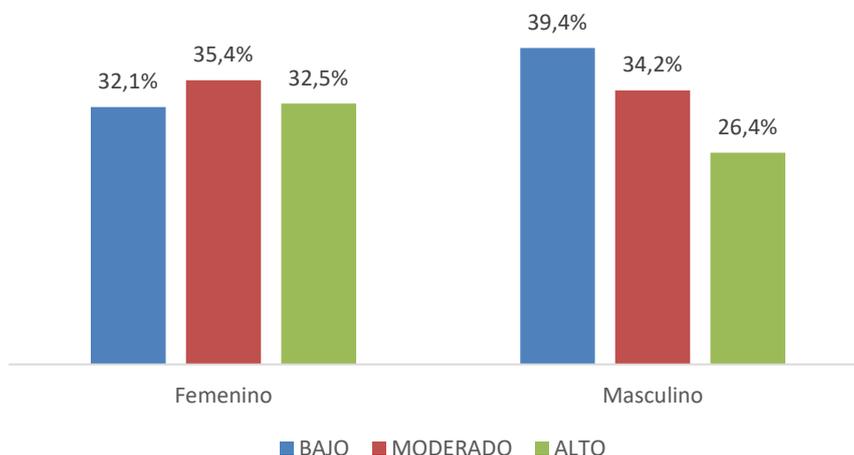


Un 35% de las mujeres confían en sus habilidades para percibir, entender, regular y utilizar la información emocional en el trabajo para sí mismo frente a un 30% de los hombres. Además, se observa que alrededor del 45% de las

mujeres y los hombres se sienten poco seguros de su competencia emocional y es más probable que sientan mayor irritación y agotamiento emocional y, por lo tanto, estén menos preparados para hacer frente a situaciones inciertas.

Emociones en otros

Los participantes respondieron sobre sus creencias acerca de la capacidad de reconocimiento de las emociones en los demás y en qué medida se sienten capaces de ayudar a los otros a modificar emociones negativas en el trabajo.



El 39% de los hombres tienen baja confianza a la hora de reconocer y hacer que los demás se sientan mejor con sus emociones frente al trabajo, sin embargo, son más las mujeres (33%) frente al 26% de los hombres que creen capaces de reconocer las emociones. Poseen mayor confianza en su capacidad de cuidar y comprender al personal, atributo relevante para el liderazgo.

Ficha técnica

Abordaje Metodológico

La investigación tuvo dos etapas distintas.

- La primera implicó la adaptación del instrumento al idioma español, se realizó una back-translation español – inglés por traductores independientes teniendo en cuenta las indicaciones de la comisión internacional de Test (International Test Commission - ITC), posteriormente se realizó una prueba piloto durante el mes de febrero 2017 con la participación de 40 empleados.
- La segunda etapa se desarrolló durante los meses de marzo a junio del 2017, a través del formato online en el cual se solicitaba a los participantes completar un cuestionario auto administrado, que permitió determinar en qué grado los empleados confiaban en sus habilidades para el trabajo.

Sistema de Consulta

a. Técnica de relevamiento

Abordaje cuantitativo

b. Instrumento de recolección cuantitativo

Cuestionario de preguntas cerradas con opción de Likert de 1 al 5 donde indican cuán de acuerdo o desacuerdo se encuentra con las afirmaciones.

La parte A) 1) Totalmente en desacuerdo; 2) En desacuerdo; 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4) De acuerdo; 5) Totalmente de acuerdo

Parte B) Para cada enunciado se solicita que indique en una escala de 1 a 5 cuanta confianza tiene en su habilidad para... 1) No tengo confianza; 2) Tengo poca confianza; 3) Tengo algo de confianza; 4) Tengo mucha confianza; 5) Tengo completa confianza.

Diseño Muestral

a. Población objetivo

La escala está destinada para personas mayores de 18 años que actualmente se encuentren trabajando al menos por 6 meses en el mismo cargo, residentes en CABA y AMBA con acceso a Internet.

b. Tamaño de la muestra y tipo de muestreo

Muestreo no probabilístico, de 771 participantes.