

Discriminación de género en el trabajo, contrato psicológico y experiencia COVID-19: avances preliminares de un estudio psicosocial.

Duarte, Jaqueline, Ferrari, Liliana Edith, Batista, Andrea, Córdoba, Esteban Hernán y Cirami, Lautaro.

Cita:

Duarte, Jaqueline, Ferrari, Liliana Edith, Batista, Andrea, Córdoba, Esteban Hernán y Cirami, Lautaro (2025). *Discriminación de género en el trabajo, contrato psicológico y experiencia COVID-19: avances preliminares de un estudio psicosocial*. XVII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXXII Jornadas de Investigación XXI Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. VII Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. VII Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-004/680>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eNDN/7Qa>

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO, CONTRATO PSICOLÓGICO Y EXPERIENCIA COVID-19: AVANCES PRELIMINARES DE UN ESTUDIO PSICOSOCIAL

Duarte, Jacqueline; Ferrari, Liliana Edith; Batista, Andrea; Córdoba, Esteban Hernán; Cirami, Lautaro
Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina.

RESUMEN

La aparición de la COVID-19 ha impactado sobre la estructura socioeconómica en su conjunto, así como en la organización del trabajo y el impacto subjetivo de las personas. En este estudio preliminar, que se encuentra enmarcado en el proyecto de investigación llamado: "El papel de las emociones en las competencias laborales: afectaciones por la discriminación y la violencia. Una exploración de la salud laboral desde la perspectiva de los riesgos psicosociales", se analizaron diferencias por género en dimensiones de contrato psicológico, a partir de una muestra de trabajadores/as del AMBA. El contrato psicológico refiere a las creencias subjetivas de las personas trabajadoras sobre los compromisos mutuos establecidos con la organización, incluyendo dimensiones como cumplimiento, confianza y justicia. Los resultados indican que las mujeres presentan puntajes más bajos en las tres dimensiones del contrato psicológico en comparación con los varones, siendo la percepción de justicia organizacional la más afectada, seguida por confianza y cumplimiento. Por otro lado, en articulación con variables del impacto del contexto COVID-19, las mujeres también presentan mayores niveles de temores, distress e interferencia cognitiva vinculados a la pandemia.

Palabras clave

Contrato psicológico - Discriminación de género - Salud y trabajo

ABSTRACT

GENDER DISCRIMINATION AT WORK, PSYCHOLOGICAL CONTRACT, AND COVID-19 EXPERIENCE: PRELIMINARY PROGRESS FROM A PSYCHOSOCIAL STUDY

The emergence of COVID-19 has impacted the socioeconomic structure as a whole, as well as the organization of work and the subjective impact on individuals. In this preliminary study, which is part of the research project entitled "The role of emotions in work competencies: impacts of discrimination and violence. An exploration of occupational health from the perspective of psychosocial risks," gender differences in dimensions of the psychological contract were analyzed based on a sample of workers from the AMBA. The psychological contract refers to workers' subjective beliefs about the mutual commitments established with the organization, including dimensions such as compliance, trust, and justice. The results indicate that women have lower

scores in the three dimensions of the psychological contract compared to men, with the perception of organizational justice being the most affected, followed by trust and compliance. Furthermore, in conjunction with variables related to the impact of the COVID-19 context, women also present higher levels of fear, distress, and cognitive interference linked to the pandemic.

Keywords

Psychological contract - Gender discrimination - Health and work

INTRODUCCIÓN

El concepto de contrato psicológico ha sido objeto de creciente atención en el campo del comportamiento organizacional, dada su relevancia para comprender las relaciones entre los individuos y las organizaciones. En sus orígenes, el contrato psicológico fue concebido como un conjunto de expectativas implícitas y mutuas entre el trabajador y la organización (Alcover De La Hera, 2002; Argyris, 1960; Levinson, Price, Munden y Solley, 1962; Schein, 1965). Este conjunto de expectativas no se encuentra formalizado ni documentado explícitamente, pero influye en gran medida en la dinámica laboral y en la percepción de justicia, reciprocidad y compromiso por parte del trabajador. Con el tiempo, el concepto fue ampliado y refinado. Desde una perspectiva más cognitiva, Rousseau (1989) lo definió como las creencias de un individuo con respecto a los términos y condiciones de un acuerdo de intercambio recíproco entre la persona y otra parte. Esta definición implica la percepción subjetiva de que se ha establecido una promesa y se ha ofrecido algo a cambio, generando así un compromiso entre las partes basado en obligaciones recíprocas. Según Rousseau (1995), el contrato psicológico puede dividirse en dos grandes tipos:

- Contrato psicológico transaccional: se enfoca en aspectos económicos o materiales del vínculo, como el salario, horario de trabajo o beneficios. Es limitado en tiempo, específico y formalizable.
- Contrato psicológico relacional: abarca expectativas más amplias como estabilidad laboral, lealtad, desarrollo profesional y sentido de pertenencia. Es más difuso, de largo plazo y emocionalmente cargado.

En este sentido, la autora enfatiza que ciertos contextos –como los procesos de inducción, los cambios organizacionales, o las culturas institucionales marcadamente jerárquicas o paternalistas– tienden a favorecer la interpretación de determinadas acciones como promesas, aun cuando no hayan sido formuladas explícitamente. El contexto, por tanto, no solo condiciona la formación del contrato psicológico, sino que también influye en la persistencia y validez de las promesas percibidas por el trabajador.

Un aporte clave en esta línea es la distinción entre expectativas generales y promesas percibidas. Según Guest (1998), las promesas tienen un peso psicológico mayor que las expectativas, ya que implican una percepción de compromiso más fuerte. En este sentido, la ruptura de una promesa puede generar consecuencias más significativas en términos de desmotivación, conflicto o desvinculación emocional con la organización.

En conclusión, el contrato psicológico constituye una herramienta conceptual valiosa para analizar cómo las personas interpretan su relación con la organización, cómo construyen sentido respecto a lo que se espera de ellas y lo que esperan recibir a cambio, y cómo responden ante el cumplimiento o incumplimiento de estas creencias. Su análisis resulta crucial para la gestión organizacional contemporánea, especialmente en escenarios de cambio, incertidumbre o transformación cultural.

Por otro lado, la discriminación de género en el trabajo no es un fenómeno aislado, sino un entramado complejo de prácticas, discursos y estructuras que reproducen desigualdades históricas. Su análisis desde una perspectiva interseccional permite reconocer cómo se entrelaza con otras formas de exclusión (por clase, etnia, orientación sexual, identidad de género), lo cual, si se pretendiera transformar, exige políticas activas y enfoques de gestión inclusivos, con perspectiva de derechos humanos y de género.

La discriminación de género afecta la equidad, el acceso a oportunidades, el bienestar psicológico y el desarrollo profesional de las personas, particularmente de las mujeres y de las identidades disidentes. Esta forma de discriminación puede expresarse de manera directa o indirecta, a través de prácticas visibles o sutiles, y tiene como base la atribución de roles, capacidades y valores en función del género (Acker, 1990; ONU Mujeres, 2021).

La discriminación de género se refiere al trato desigual que recibe una persona debido a su género o identidad de género, produciendo desventajas en el acceso, permanencia, promoción o remuneración en el ámbito laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), esta discriminación puede manifestarse de múltiples formas, tales como:

- Brechas salariales no justificadas
- Techos de cristal (limitaciones invisibles para acceder a puestos de decisión)
- Segregación horizontal y vertical del trabajo
- Estereotipos de género en la asignación de tareas
- Acoso laboral y sexual
- Obstáculos a la conciliación entre vida laboral y familiar

Por su parte, la teoría del capital simbólico de Bourdieu (2000) permite comprender cómo el género se inscribe en el habitus y se reproduce en los espacios de poder, donde lo masculino tiende a ser valorizado como universal, racional y competente, mientras que lo femenino se asocia a lo emocional, lo secundario o lo doméstico.

Desde una visión psicosocial, se ha estudiado cómo la discriminación de género impacta en la autoestima, el sentido de autoeficacia, el compromiso organizacional y la salud mental de quienes la padecen. También se han señalado los efectos del sexismo benevolente (Glick y Fiske, 2001), que refuerza estereotipos tradicionales bajo una apariencia protectora, pero limita el acceso a roles de liderazgo y autonomía.

La violencia y el acoso laboral por razones de género constituyen formas extremas de discriminación. El Convenio 190 de la OIT (2019) establece que todos los trabajadores tienen derecho a un ambiente laboral libre de violencia y acoso, incluyendo el acoso sexual y otras formas de maltrato basadas en el género. En organizaciones jerárquicas o masculinizadas, donde estas últimas tienden a reproducir una lógica de exclusión basada en valores asociados a la masculinidad hegemónica, lo cual puede naturalizar formas de violencia simbólica y dificultar el reconocimiento de la discriminación por género (Acker, 1990). En estructuras jerárquicas, por otro lado, Weber (2002), la verticalidad extrema y la concentración del poder agravan estas dinámicas, especialmente cuando se silencian las experiencias de los niveles subordinados. En estos contextos, las mujeres en puestos de liderazgo suelen ser blanco de actitudes hostiles, resistencias o mecanismos de exclusión simbólica (Glick & Fiske, 2001).

Este trabajo propone explorar las percepciones de contrato psicológico y discriminación de género en el ámbito laboral, a partir del análisis de datos preliminares de una muestra de trabajadoras/as del AMBA, con el fin de identificar relaciones, diferencias y posibles patrones vinculados a variables sociodemográficas y organizacionales.

Se incluye en esta presentación, datos tomados con la experiencia de COVID como rememoración de lo que se ha vivido en ese lapso de tiempo, en ese espacio laboral.

METODOLOGÍA

En el marco de lo expuesto se llevó a cabo un estudio cualcuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional. La muestra estuvo compuesta por 1131 trabajadores del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA). La misma está compuesta por un 56,3% de mujeres, un 41,8% de varones y un 1,3% genero no binario, y un 0,5% prefiere no decirlo. El 20,3% tienen menos de 25 años, el 35,9% tienen una edad entre 26 y 34 años, el 17,9% tienen entre 35 y 44 años, el 14,8% tienen entre 45 y 54 años y el 10,8% tienen más de 55 años. Un 72,5% pertenece a organizaciones privadas, 25,4% a organizaciones públicas y el 2,1% al tercer sector. Un 78,5% trabaja bajo relación de dependencia,

17.9% trabaja bajo monotributo y el 3,6% de manera cuenta-propista. El 71,8% no posee personal a cargo y el 28,2% posee personal a cargo.

Para la evaluación del contrato psicológico, se utilizó el Cuestionario del Estado del Contrato Psicológico desarrollado y validado por Vauro Desiderio (2013) en población chilena. El instrumento consta de 14 ítems organizados en tres subescalas: Confianza, Justicia y Cumplimiento del Contrato, con una escala de respuesta tipo Likert de 5 puntos, que va desde (1) “*muy de acuerdo*” hasta (5) “*muy en desacuerdo*”. El cuestionario ha mostrado elevados niveles de fiabilidad en estudios previos ($\alpha = .886$). En el marco de proyectos de investigación acreditados localmente, se realizaron nuevos análisis psicométricos en una muestra de 1269 trabajadores argentinos, obteniéndose coeficientes de confiabilidad adecuados: Confianza ($\alpha = .771$), Justicia ($\alpha = .667$) y Cumplimiento ($\alpha = .864$). La escala global alcanzó un alfa de Cronbach de .891, lo que respalda su pertinencia para la población trabajadora argentina.

Para evaluar percepciones de discriminación, se utilizaron dos escalas complementarias:

1. Escala de Estigma por Orientación Sexual en el Trabajo, construida por Ortega (2019) y basada en el modelo teórico de Quinn y Earnshaw (2013), que considera tres formas de estigmatización: experimentada, anticipada e internalizada, a las que se suma una cuarta dimensión denominada desigualdad. Esta escala, adaptada y validada para el contexto argentino, está compuesta por 21 ítems con una escala de tipo Likert de 6 puntos (de 1 = totalmente en desacuerdo a 6 = totalmente de acuerdo). Los cuatro factores obtenidos presentaron adecuados índices de fiabilidad, con coeficientes de alfa de Cronbach entre .730 y .864.
2. Escala Subjetiva de Estigma y Discriminación, originalmente desarrollada por Barrientos et al. (2012) en Chile y adaptada por Ortega (2019) para la población argentina. Consta de 20 ítems distribuidos en cinco dimensiones:
 3. a) Experiencias de estigma y discriminación ($\alpha = .859$)
 4. b) Desventaja frente a autoridades ($\alpha = .883$)
 5. c) Discriminación laboral ($\alpha = .825$)
 6. d) Expresión de identidad de género y orientación sexual ($\alpha = .474$)
 7. e) Exclusión institucional y negación de derechos ($\alpha = -.429$)

Ambas escalas fueron construidas y validadas considerando tanto referencias teóricas como el análisis de producciones discursivas de trabajadores/as del sistema de salud, lo cual refuerza su adecuación cultural y contextual.

En la evaluación del Impacto Psicológico del Coronavirus, se utilizó Cuestionario de Impacto Psicológico del Coronavirus (CIPC), construido por Sandín, Valiente, García-Escalera, Campagne y Chorot (2020). Este cuestionario se compone de 9 escalas: Experiencia con el Coronavirus (ECOVI), Uso de los Medios de

Comunicación (UMC), Conductas Asociadas al Confinamiento (CAC), Uso de Conductas Preventivas (UCP), Escala de Miedo al Coronavirus (EMC), Escala de Distrés (ED), Escala de Síntomas de Estrés Posttraumático (ESEP), Escala de Interferencia por el Coronavirus (EIC), Escala de Efectos Positivos ante las Adversidades (EEPA). Los ítems de algunas de las escalas son dicotómicos mientras que los de otras presentan una configuración de tipo Likert que van de 1=Nunca o casi nunca, 2=Algunas veces, 3=Bastantes veces, 4=Muchas veces y 5=Siempre o casi siempre. Todas las escalas mostraron índices de fiabilidad altos con alfas mayores a .730.

RESULTADOS

En las tres subescalas analizadas de contrato psicológico, las mujeres reportan puntuaciones más bajas, lo que indica una percepción menos favorable del contrato psicológico en comparación con los varones.

1. Cumplimiento del Contrato: Esta dimensión refiere al grado en que la persona trabajadora percibe que la organización ha cumplido con lo acordado (explícita o implícitamente), tanto en términos de condiciones laborales como de reconocimiento, oportunidades y trato recibido.

Las mujeres manifiestan en menor medida (Mujeres 15,77 – Hombres 16,6) que sienten que la organización ha respetado el contrato psicológico.

2. Confianza: Aquí se evalúa la seguridad percibida en la continuidad del vínculo, la previsibilidad de las decisiones organizacionales y el nivel de apertura o sinceridad que se percibe en la comunicación institucional.

Aquí también se observa una percepción diferente y más negativa en las mujeres que la de los hombres. (Mujeres: 13,96 – Hombres 14,9)

3. Justicia: La subescala de justicia refiere a la percepción de equidad en el trato recibido por parte de la organización, así como a la existencia de mecanismos justos de distribución, procedimiento y reconocimiento.

El patrón se mantiene, las mujeres perciben menor justicia organizacional (Mujeres: 11,49 – Hombres: 12,04) es decir, menos percepción en un sentido amplio, una forma diferente de reconocimiento o la ausencia de este.

Como se ha mencionado anteriormente, al analizar las tres dimensiones del contrato psicológico en función del género, se observa un patrón consistente: las mujeres perciben el vínculo con la organización de manera más negativa que los varones en todas las dimensiones evaluadas. Se destaca que la menor puntuación se da en la dimensión de justicia, lo que indica que la percepción de inequidad en el trato y en los mecanismos organizacionales es la más afectada, seguida por el incumplimiento del contrato y la falta de confianza en el vínculo con la organización.

Por otra parte, se muestran diferencias estadísticamente significativas según género, utilizando prueba t de Student, en las dimensiones del Cuestionario de Impacto Psicológico del Coronavirus (CIPC)

1. **Temores:** Esta dimensión donde se evalúa el nivel de preocupación, miedo o ansiedad experimentado ante la posibilidad de contagio, enfermedad o consecuencias del coronavirus, tanto a nivel personal como en relación con seres queridos; las mujeres manifestaron niveles más elevados de temor asociado al COVID-19, (Mujeres: 23,24 – Varones: 21,0)
2. **Distress por COVID:** Hace referencia al malestar emocional general provocado por el contexto pandémico, incluyendo síntomas como ansiedad, tristeza, irritabilidad, agotamiento y preocupación excesiva. El distress psicológico es mayor en mujeres. (Mujeres: 16,84 – Varones: 13,27)
3. **Interferencia:** Esta dimensión evalúa cuán alterada se ha visto la vida de los participantes a raíz de la aparición del COVID-19. Las mujeres presentaron mayor interferencia (Mujeres: 13,90 – Varones: 12,47)
4. **Experiencias positivas (ExpPos):** Aquí se evalúa la presencia de vivencias positivas subjetivas derivadas del contexto de pandemia, tales como aprendizajes personales, fortalecimiento de relaciones, reevaluación de prioridades o mayor valoración del tiempo personal. Aquí, las mujeres reportaron un nivel más alto de experiencias positivas durante la pandemia (Mujeres: 21,47 – Varones: 20,68)
5. **Discriminación de género:** descripto como percepción de haber sido tratad7oa de manera desigual o injusta en el ámbito laboral en función del género. Incluye experiencias de invisibilización, trato despectivo, obstaculización en el desarrollo profesional, o exclusión simbólica. Las mujeres percibieron una mayor discriminación por razones de género (Mujeres: 29,62 – Varones: 25,54)

Entonces, si bien las mujeres reportan mayores niveles de malestar emocional en todas las dimensiones analizadas, también muestran una ligera tendencia a identificar más experiencias positivas en el contexto pandémico.

En relación con las correlaciones entre discriminación de género percibida y múltiples variables psicosociales y organizacionales. Todas las correlaciones son estadísticamente significativas ($p < .001$).

Como mencionamos anteriormente, los datos del Cuestionario de Impacto Psicológico del Coronavirus (CIPC) muestran diferencias significativas por género en las siguientes variables: Existe una correlación positiva entre los niveles de discriminación de género y los temores vinculados al COVID-19. Es decir, cuanto mayor es la percepción de discriminación, mayor es también la presencia de temores frente a la situación pandémica. Por su lado, entre la percepción de género y el distrés, existe una correlación positiva. A mayor percepción de discriminación

de género, mayor es el nivel de distress reportado en relación con el COVID-19.

Por el lado de la variable de interferencia, también se observa una correlación positiva. Cuanto mayor es la percepción de discriminación de género, mayor es también la interferencia cognitiva o emocional durante las actividades laborales.

Y por el lado de la experiencia positiva, se trata de una correlación positiva. Indica que, en esta muestra, las personas que reportan mayor discriminación de género también tienden a reportar más experiencias positivas en el contexto pandémico. En relación con las variables del contrato psicológico, muestran esta tendencia: a mayor percepción de discriminación de género, menor es la valoración del contrato psicológico.

En relación con la variable Cumplimiento del contrato ($r = -0,194$): Cuando se percibe discriminación de género, disminuye la sensación de que la organización cumple con lo pactado.

En segundo lugar, Confianza ($r = -0,249$): Esta es la correlación más fuerte dentro del grupo. Las personas que experimentan mayor discriminación reportan menor confianza hacia la organización, lo que indica que la discriminación socava la seguridad y previsibilidad del vínculo laboral.

Por último, Justicia ($r = -0,208$): La percepción de justicia organizacional también disminuye en quienes vivencian discriminación.

CONCLUSIONES

El estudio del contrato psicológico revela, en la exploración de estos resultados preliminares, un mapa de heterogeneidades que básicamente abarcan las áreas de los factores del contrato psicológico, los factores psicosociales de riesgos en el trabajo y también la experiencia entorno al COVID-19, tal como ha quedado inscrita en la memoria de quienes atravesaron la misma en trabajos denominados en su momento como “esenciales”. En esta aproximación las diferencias significativas nos hablan de una percepción y una experiencia mucho mas adversa en el caso de las mujeres en todas las áreas menos en las referidas a su valoración de situaciones positivas.

Otro elemento significativo de los datos presentados evidencia patrones en la discriminación por género en la vivencia del trabajo y sus condiciones, con niveles significativamente más altos de malestar y discriminación reportados por mujeres en todas las variables analizadas. Lo cual se relaciona, en nuestro entender, con la percepción más negativa a la confianza justicia y cumplimiento de contrato.

Los resultados preliminares de este estudio permiten evidenciar que la percepción del contrato psicológico y la vivencia de discriminación de género en el ámbito laboral no constituyen fenómenos aislados, sino dimensiones interrelacionadas que configuran la calidad del vínculo entre las personas trabajadoras y las organizaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2). 139-158.
- Alcover De La Hera, C. (2002). El contrato Psicológico. España: Ed. Aljibe.
- Argyris, C. (1960). Understanding Organizational Behavior. London: Ed. Tavistock Publication
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *American Psychologist*, 56(2). 109-118.
- Guest, D. E. (1998). Is the psychological contract worth taking seriously? *Journal of organizational behavior*, 19, pp 649-664
- Levinson, H., Price, C. R., Munden, K. J., & Solley, C. M. (1962). Men, Management and Mental Health. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- ONU Mujeres. (2021). *El progreso de las mujeres en el mundo 2021: En busca de justicia*. Nueva York: Naciones Unidas.
- OIT. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*.
- Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal* 2, 2, 389-400.
- Rousseau, D. M., & Wade-Benzoni, K. A. (1995). Changing Individual-Organization Attachments: A two-way street. En A. Howard (Ed.). *The Changing Nature of Work* (pp. 290-322). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sandín, B., Valiente, R. M., García-Escalera, J., Campagne, D. M. y Chorot, P. (2020). Psychological Impact of the COVID-19 Pandemic: Negative and Positive Effects in Spanish Population during the Mandatory National Quarantine. *Journal of Psychopathology and Clinical Psychology / Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 25, 1-21. <https://doi.org/10.5944/rppc.28107>
- Schein, E. H. (1965). *Organization Psychology*. Engelwood Cliffs: NJ.
- Schminke, M., Ambrose, M. L. & Cropanzano, R. S. (2000). The effect of organizational structure on perceptions of procedural fairness. *Journal of Applied Psychology*, 85, 294-304.