



UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS

FACULTAD DE NEGOCIOS

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE BANCA Y

FINANZAS

ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN DE DESIGUALDAD LABORAL DE GÉNERO Y SU

IMPACTO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS BANCOS CON MAYOR

PARTICIPACIÓN EN EL SECTOR FINANCIERO PERUANO, 2022

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Banca y Finanzas

AUTOR(ES)

Chumacero Casallo, Rodrigo Segundo (0000-0001-6776-6703)

Arrambide Mejia, Christian Jesús (0000-0003-3863-6963)

ASESOR

Hernani Angulo, Jesica Vanesa (0000-0003-1881-139X)

Lima, 11 de Julio de 2023

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo determinar cuál es la percepción de los trabajadores de las entidades bancarias sobre la equidad de género en sus empresas y la relación entre dicha percepción y la satisfacción laboral. Para ello, se usó una metodología correlacional y descriptiva. Se aplicó el Cuestionario de Percepción de Equidad de género (Gómez & Jiménez, 2015) y la escala de Satisfacción Laboral S10/12 (Meliá & Peiró, 1989). Los resultados obtenidos evidencian que el 70% de los participantes del cuestionario considera que las mujeres no tienen menos posibilidades de alcanzar una buena posición de trabajo en relación a los hombres. En segundo lugar, el 100% considera que la responsabilidad de mantener económicamente a la familia no siempre es del hombre; además, señalan que cuidar la casa y los niños no necesariamente es una responsabilidad de la mujer. En tercer lugar, el 90% considera que, cuando una pareja convive o está casada, es importante que ambos puedan trabajar y contribuir económicamente en el hogar. Por último, el 80% está satisfecho con el trato de “igualdad” y “justicia” que recibe en su empresa. Dentro de las principales conclusiones, se encuentra la relación que existe entre la desigualdad de oportunidades que aún se percibe y la satisfacción laboral en términos de igualdad y justicia. Estos dos componentes se relacionan y, según esta investigación, un 30% aún percibe la desigualdad de género, lo que desencadena un 20% de insatisfacción en términos de igualdad y justicia en el ambiente de su empresa.

Palabras clave: percepción; equidad de género; desigualdad laboral; satisfacción laboral

ABSTRACT

The objective of this work is to determine how the workers of banking entities perceive gender equality in their companies and the relationship that this perception has with job satisfaction. For this, a correlated and descriptive methodology was used, applying the Gender Equity Perception Questionnaire (Gómez & Jiménez, 2015) and the S10/12 Job Satisfaction scale (Meliá & Peiró, 1989). The results obtained show us that 70% of the participants in the questionnaire consider that women have no less chance of achieving a good job position than men. Secondly, 100% consider that the responsibility of supporting the family financially is not always the man's and that taking care of the house and the children is not always the woman's. Thirdly, 90% consider that when a couple lives together or is married, it is important that both of them can work and contribute financially at home. Finally, 80% are satisfied with the "equality" and "fair" treatment they receive at their company. Among the main conclusions is the relationship between the still perceived inequality of opportunities in appearance and job satisfaction in terms of equality and justice. These two components are related because there is still 30% who perceive gender inequality, thus triggering 20% of dissatisfaction in terms of equality and justice in the environment of their company.

Keywords: perception; gender equality; labor inequality; work satisfaction

N°7445_ANALISIS DE LA PERCEPCIÓN DE DESIGUALDAD LABORAL DE GÉNERO Y SU IMPACTO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS BANCO CON MAYOR PARTICIPACIÓN EN EL SECTOR FINANCIERO PERUANO, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	dspace.ugalca.cl Fuente de Internet	7%
2	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.autonomaedica.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	core.ac.uk Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Exclude assignment: Activo

Excluir bibliografía

Activo

template

Excluir coincidencias < 20 words

TABLA DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN.....	6
2. ESTADO DE LA CUESTIÓN	9
1.1 MARCO CONCEPTUAL.....	9
1.1.1 Percepción	9
1.1.2 Brechas de género.....	9
1.1.3 Desigualdad laboral	9
1.1.4 Techo de cristal.....	10
1.1.5 Satisfacción laboral.....	10
1.2 INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL	10
1.3 ASPECTOS LEGALES	11
3. METODOLOGÍA	12
4. CONCLUSIONES.....	14
5. REFERENCIAS	16
6. ANEXOS.....	21
6.1 PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO	21
6.2 CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL	21
6.3 CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DE EQUIDAD DE GENERO	23
6.4 ALFA DE CROBANCH.....	27

1. INTRODUCCIÓN

En la última década, se ha debatido intensamente sobre la igualdad de género en distintos ámbitos como el político y laboral (Salas, 2019). Para comprender el término a analizar en la presente investigación, Jiménez (2017) señala que la desigualdad de género es un problema histórico. Es un fenómeno social y cultural en el que no todos los individuos pueden acceder a los mismos elementos, lo que produce un trato desigual. Gómez y Jiménez (2015) afirman que el hombre siempre ha sido definido en el hogar como el proveedor y encargado de la familia. En el ámbito laboral, Heller (2010) menciona que la incorporación de la mujer en el campo laboral, a inicios del siglo XX, fue producto de la revolución social silenciosa más importante de dicha época. Según García-Lago (2006), los años finales del siglo XX e inicios del siglo XXI han sido el centro de múltiples cambios. Uno de ellos fue el incremento en la actividad laboral de las mujeres y en la tasa de ocupación de estas (Abramo, 2004).

Para Goren (2017), los principales factores de desigualdad laboral son sociales y culturales. Por un lado, respecto al factor cultural, Cordero et al. (2014) mencionan que siempre se ha estereotipado a la mujer, a partir de la creencia de que es menos intelectual que el hombre. Asimismo, se ha reproducido la idea de que realizar el rol de madre es un obstáculo para desempeñarse eficientemente en el trabajo. En este sentido, la Organización internacional del trabajo (OIT, 2017) señala que principalmente la brecha surge de las responsabilidades impuestas socialmente al hombre como proveedor económico) y a la mujer (actividades caseras). Asimismo, en el factor social, Villacis y Morales (2017) afirman que se evidencia un marcado prototipo machista por parte de la sociedad. En esta misma línea, Benítez y Espinoza (2018) recalcan que las costumbres, el estilo de vida y la diversidad son aspectos sociales principales dentro de esta brecha.

La satisfacción laboral es un factor muy importante para el trabajador y para los resultados que busca la empresa y ha sido investigada por diversos autores en diferentes épocas (Boada, 2019). Así, Chiavenato (2017) señala que la satisfacción del trabajador está directamente relacionada con el cumplimiento de metas trazadas por la organización. Siguiendo esta misma línea argumental, Gómez y Jiménez (2015) considera la ineficiencia dentro de la organización como consecuencia de la insatisfacción laboral del trabajador.

Para Guadarrama et al. (2015), la principal desigualdad es el desequilibrio remuneracional que existe entre el hombre y la mujer. En el Perú, para poder mitigar esta discriminación remunerativa, se cuenta con la Ley 30709 en donde se prohíbe “la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo” (Congreso de la República, 2017, artículo 1). Sin embargo, si bien la brecha ha disminuido, aún sigue existiendo (García & Duarte, 2016). En esa misma línea, según el informe presentado por el Foro Económico Mundial (2021), sobre desigualdad de género, el Perú contaba con el 52% de desigualdad salarial por trabajo similar hasta el 2020. Este estudio se basó en la participación económica y en las oportunidades que se les brinda a las mujeres en el sector empresarial. Los resultados ubican al Perú en el puesto 62 de un *ranking* que incluye a 156 países.

Aun cuando el sector financiero ha sido el que más se desarrollado a la par en el proceso de incorporación laboral de la mujer, sigue siendo el sector donde más diferencia salarial existe internacionalmente (Ministerio de Asuntos Económicos y transformación digital, 2020). Actualmente, los bancos están implementando políticas y actividades orientadas a reducir la actual brecha de género. Sin embargo, aún hay valores laborales por reconocer (Rico, 2021).

Por lo expuesto, este trabajo de investigación tiene como objetivo principal analizar la percepción de desigualdad laboral de género y su impacto en la satisfacción laboral en empresas del sistema financiero peruano en el 2022.

2. ESTADO DE LA CUESTIÓN

2.1. Marco conceptual

2.1.1. *Percepción*

Según Leonardo (2004), el producto de la investigación de la teoría Gestalt explica que la percepción se basa en seleccionar información relevante, agruparla armoniosamente y producir representaciones mentales. Por otro lado, Roca (1991) señala que la percepción, en el ámbito social, hace referencia al análisis que realiza una persona de una situación social y cuál es su lugar y posibilidades dentro de ella.

2.1.2. *Brechas de género*

Según la secretaría Nacional de la juventud (SENAJU, 2020), la brecha de género se define como la desigualdad que experimentan los sexos en cuanto a las oportunidades y recursos para desarrollar y garantizar su bienestar humano. Además, para el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP, 2012), la desigualdad no solo se enfoca en el acceso a las oportunidades, sino en el beneficio del goce efectivo de los derechos humanos. Asimismo, García y Aparcana (2014) señalan que son las diferencias comprobables en el acceso y oportunidades a diferentes recursos (económico, social y cultural) de hombres y mujeres.

2.1.3. *Desigualdad laboral*

Según Jacobsen (1994), la desigualdad laboral ocurre cuando dos personas, que tienen igual productividad y eficiencia en el trabajo, tienen diferencias en términos de salarios, accesos y oportunidades. En contraste, para Sallé y Molpeceres (2010), la desigualdad laboral es la diferencia que no se puede justificar por el desempeño de las funciones de la persona para cumplir su trabajo, sino que solo puede ser explicada en función del sexo de la persona que ejecuta el trabajo.

2.1.4. *Techo de cristal*

Para Barberá et al. (2003), este término, el cual se emplea desde los años 80, se utiliza para denominar a la barrera invisible que impide a muchas mujeres, con gran capacidad en el ámbito laboral, alcanzar puestos de trabajo de mayor responsabilidad dentro de su organización. Asimismo, se utiliza para analizar por qué las mujeres con educación profesional y desempeños eficientes en su trabajo se encontraban con un “freno” cuando querían alcanzar posiciones directivas (Bustos, 2002).

2.1.5. *Satisfacción laboral*

En 1984, Peiró definió la satisfacción laboral como las actitudes que tiene un trabajador hacia su organización y los factores con los que se relacionan. Asimismo, Judge et al. (2012) la definen como las respuestas psicológicas (cognitivos y afectivos) multidimensionales hacia el trabajo. Por su parte, para Topa et al. (2004), la satisfacción laboral constituye un conjunto de actitudes y emociones positivas que el individuo tiene con su trabajo; además, es medibles mediante los resultados esperados.

2.2. Inserción de la mujer en el mundo laboral

La inserción de la mujer en el ámbito laboral ha ocasionado cambios económicos y sociales: disminución de la tasa de desempleo y brecha de género (Avolio & Di Laura, 2017). En el 2012, la OIT determinó que el número de mujeres que trabajan ascendían a más de 1300 millones, lo que representa casi el 40% del total de la población. Para el 2014, las mujeres que laboraban representaba el 50.3% y los hombres el 76.6% (OIT, 2014). Sin embargo, según Boada y Sánchez (2012), en el 2011, el mayor porcentaje de desempleo recae en las mujeres; por el contrario, los hombres tienen una mayor probabilidad de conseguir trabajo con más remuneración.

Para la Organización de las Naciones Unidad (ONU, 2017), a pesar de que la presencia de la mujer en el ámbito laboral ha crecido considerablemente, su participación sigue siendo baja y esto se debe a ciertos prejuicios hacia ellas. Según un estudio de la Defensoría del Pueblo (2018) en el que analizan la brecha por género, se demuestra que el salario promedio de los hombres es superior en 67.50% que el de las mujeres.

2.3. Aspectos legales

El Estado no solo está obligado a promulgar leyes de igualdad de género, sino también a supervisar que estas se cumplan (ONU Mujeres, 2015). Por ello, en el Perú, existe la ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que busca garantizar a las mujeres y hombres sus derechos a la igualdad plena, sin discriminación en todos los ámbitos (Congreso de la República, 2007, artículo 1).

3. METODOLOGÍA

El presente estudio es de carácter correlacional y descriptivo. Es correlacional debido a que se pretende destacar el vínculo entre las variables de la percepción de desigualdad laboral de género y la satisfacción laboral. Asimismo, es descriptivo, puesto que pretende precisar estas variables a través de la recolección de datos colocando supuestos relacionados con dichos temas y cómo estos afectan a la satisfacción laboral.

Ya detallado el objetivo del estudio, el enfoque de la recolección de datos es un enfoque cuantitativo. Los instrumentos que se han utilizado son psicométricos. En ese sentido, se medirá cada variable y su comportamiento en cada encuestado. A la vez, esta investigación es de tipo transversal no experimental, ya que los datos obtenidos de acuerdo a las variables descritas no se manipularon de ninguna manera, de tal modo que se presentan como ocurren en su contexto natural.

Para determinar la muestra, se tomó información relacionada con la participación de los bancos más influyentes en el sistema financiero peruano. De este modo, se seleccionó las tres entidades financieras con mayor participación: Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA), Interbank y el Banco de Crédito del Perú (BCP). La población de esta investigación está constituida por 29743 participantes, la que se obtuvo con la herramienta Questionpro. Se eligió un nivel de confianza de 95% y margen de error de 5%. A partir de ello, se determinó que la muestra sería de 380 personas, que son parte del personal de uno de estos tres bancos.

El número de instrumentos usados es de 2. El primero corresponde al cuestionario de percepción de equidad de género. Este instrumento fue elaborado por Gómez y Jiménez (2015), escala tipo likert, unidimensional con 21 afirmaciones sobre percepción, impacto y magnitud de las reparticiones de funciones. Cada una de las afirmaciones tienen 5 respuestas con valores distintos. El valor mínimo es 21 y el máximo es de 105 puntos (Gomez &

Jimenez, 2015). Por otro lado, se usó la Escala de satisfacción laboral S10/12 (Meliá & Peiró, 1989) que consta de 12 ítems. Los instrumentos desde los cuales se construye esta versión son el Cuestionario General de Satisfacción S4/82, el cual posee 82 ítems y de la versión S1+20/23 de este último, la cual posee 23 ítems. Cabe mencionar que todos los ítems de esta versión de S10/12 están en el S20/23, por lo que podría considerarse como una versión abreviada de este último (Meliá & Peiró, 1989).

4. CONCLUSIONES

La desigualdad laboral por género y la satisfacción laboral son variables que han sido objeto de investigación por un número significativo de expertos a lo largo de los años. En ese sentido, estas dos variables tienen un mayor impacto cuando son estudiadas en un mismo contexto. Por ello, con el fin de analizar la percepción de desigualdad laboral por género y su impacto de satisfacción laboral en empresas del sistema financiero peruano en el 2022, se escogió a los 3 principales bancos del Perú: INTERBANK, BCP y BBVA. Estas son las entidades financieras que tienen mayor participación en el mercado según el análisis publicado en las memorias anuales de la Bolsa de Valores de Lima, en el 2021

En la presente investigación, se realizó un cuestionario a 10 personas, entre hombres y mujeres, que trabajan en alguno de los tres bancos seleccionados. Este cuestionario midió 2 variables: la equidad de género y la satisfacción laboral. Para ello, y con el fin de medir la confiabilidad de este cuestionario, se empleó el Coeficiente Alfa de Cronbach (Frost, 2022). Por un lado, en el cuestionario de percepción de equidad de género arrojó un coeficiente de 0.77, lo cual es considerado una consistencia interna aceptable. Por otro lado, el cuestionario de satisfacción laboral arrojó un coeficiente de 0.93, lo cual es considerado una consistencia interna excelente

A pesar de que en el mundo se observa que la mujer cada vez tiene un mayor empoderamiento, se pudo analizar que aún existe cierta brecha de género en el ámbito laboral. En primer lugar, el 70% de los participantes del cuestionario considera que las mujeres no tienen menos posibilidades de alcanzar una buena posición de trabajo que los hombres. En segundo lugar, el 100% considera que la responsabilidad de mantener económicamente a la familia no siempre es del hombre y que cuidar la casa y los niños no siempre es de la mujer. En tercer lugar, el 90% considera que, cuando una pareja convive o está casada, es importante que ambos puedan trabajar y contribuir económicamente en el

hogar. Por último, el 80% está satisfecho con el trato de “igualdad” y “justicia” que recibe en su empresa .

De este modo, se puede concluir que, en la última década, las mujeres han tomado un rol muy importante en la sociedad; sin embargo, a pesar de todo el trabajo y el esfuerzo que se ha realizado para equiparar los derechos y oportunidades en el campo laboral, la desigualdad aún persiste.

Por otro lado, concluimos que aún existe un 30% que percibe una desigualdad en oportunidades y posibilidades de alcanzar objetivos laborales. Esto explica la aún existencia de la lucha por la equidad en la población. Esta percepción de desigualdad impacta directamente en la sensación de justicia y de satisfacción laboral en las personas. Del mismo modo, en el aspecto social y de la convivencia, se puede evidenciar un cambio y equilibrio actual que antiguamente no existía. Se considera a la mujer al mismo nivel del hombre, respecto a responsabilidades y funciones dentro del hogar. Dentro de estas responsabilidades, está el aspecto económico que, actualmente, es un aspecto compartido por igual dentro del hogar. Sin embargo, esto puede tener un efecto no deseado al comprobarse la diferencia de género en las remuneraciones. Finalmente, el 20% no está satisfecho con el trato y justicia dentro de la empresa. Esto puede tener como parte de sus causas la primera conclusión, al percibir aún una falta de equidad de género en cuanto a las oportunidades en el ámbito laboral.

La investigación de las causas de esta percepción de desigualdad podría evidenciar los puntos sensibles que se pueden trabajar para encontrar esta estabilidad y equidad deseada en el ámbito laboral.

5. REFERENCIAS

- Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: Una fuerza de trabajo secundaria? *Estudios Feministas*, 12(2), 224 - 235.
<https://www.scielo.br/j/ref/a/NV5LPVDcFOXWddLv4PPRv5p/?format=pdf&lang=es.br>
- Avolio, B., & Di Laura, G. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de la CEPAL*, 1(122), 35–62. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/42031-progreso-evolucion-la-insercion-la-mujer-actividades-productivas-empresariales>
- Barberá, E., Ramos, A., & Sarrió, M. (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. *Anuario de Psicología*, 34(2), 267-278.
<https://revistes.ub.edu/index.php/Anuario-psicologia/article/view/8751>
- Benítez, D., & Espinoza, B. (2018). *Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos*. Instituto Nacional de Estadística y Censos, 1-25.
- Boada, M., & Sánchez, S. (2012). *La desigualdad de género en el mercado laboral en Chile y Colombia*. II Seminario Internacional en Gestión de las Organizaciones, Universidad de Bogotá, Colombia.
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Bustos, O. (2002). Mujeres rompiendo el techo de cristal: el caso de las universidades. *OMNIA - Revista de la Coordinación de Estudios de Posgrado*, (41), 1-7.
http://poseidon.posgrado.unam.mx/publicaciones/ant_omnia/41/07.pdfdecreto

- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional* (2^{da} ed.). *La dinámica del éxito en las organizaciones*.
- <https://gestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/comportamiento-organizacional-la-dinamica-del-exito-en-las-organizaciones-2-edicion-idalberto-chiavenato.pdf>
- Congreso de la República del Perú. (2007). Ley 28983 de 2007. *Por lo cual se expide Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*.
- Congreso de la República del Perú. (2017). Ley 30709 de 2017. *Por lo cual se expide Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres*.
- Cordero, M. A., Sánchez, U. C. & Samperio, C. (2014). La mujer en el mercado laboral. En *Memorias del VIII Congreso de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad*. pp. 2216-2229.
- Defensoría del Pueblo. (2018). *El impacto económico de la brecha salarial por razones de género*. <https://repositorio.dpe.gob.ec/handle/39000/2540>
- García, J., & Duarte, J. (2016). Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. *Revista CS*, 18, 107-158.
- <http://www.scielo.org.co/pdf/recs/n18/n18a06.pdf>
- García, R. & Aparcana, F. (2014). *Conceptos fundamentales para la transversalización del enfoque de género*. <https://bit.ly/30TevLQ>
- García-Lago, V. (2006). La desigualdad laboral entre hombres y mujeres. *En la calle: revista sobre situaciones de riesgo social*, (5), 9-13.
- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2690213>

- Foro económico mundial (2021, julio). *Brecha de género: Estos son los países con mayor igualdad de género del mundo*. <https://es.weforum.org/agenda/2022/07/brecha-de-genero-estos-son-los-paises-con-mayor-igualdad-de-genero-del-mundo/>
- Frost, J (2022). *Cronbach's Alpha: Definition, Calculations & Example*.
<https://statisticsbyjim.com/basics/cronbachs-alpha/>
- Gómez, V. & Jiménez, A. (2015) Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *Revista Latinoamericana Polis*, 40. <https://polis.revues.org/10784>
- Goren, N. (2017). Desigualdades sociolaborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 1 (2), pp. 1-21. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/307>
- Guadarrama, R., Hualde, A., & López, S. (2015). *La precariedad laboral en México*. El Colegio de la Frontera.
- Heller, L. (2010). *Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos*. <http://www10.iadb.org/intal/intalcdi/PE/2010/04919.pdf>.
- Jacobsen, J. (1994): *The Economics of Gender*. Blackwell.
- Jiménez, P. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de información laboral*, 6, pp. 65 -77.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6103091>
- Judge, T.A., Hulin, C.L. & Dalal, R.S. (2012). *Job Satisfaction and Job Affect*. Oxford university.
- Kozlowski, S. (Ed.). *The Oxford Handbook of Organizational Psychology*. Oxford University Pres

- Leonardo, G. (2004). La definición del concepto de percepción en psicología con base en la teoría Gestalt. *Revista de Estudios Sociales*, (18), 89-96.
<https://doi.org/10.7440/res18.2004.08>
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74.
https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF
- Ministerio de asuntos económicos y transformación digital. (2020). *La brecha de género en el ámbito económico y financiero*.
<https://www.mineco.gob.es/portal/site/mineco/menuitem.d27e450d6789dd5c6a5af299026041a0/?vgnextoid=8ad3a0d93e2ce510VgnVCM1000001d04140aRCRD>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2012). *Plan nacional de igualdad de género*. <https://bit.ly/30NJsRP>
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Global employment trends for women*. ILO.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *World of work report 2014 : developing with jobs*. ILO.
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf
- ONU Mujeres. (2015). *La igualdad de género*. <https://bit.ly/3qU4sRw>
- Organización de las Naciones Unidas. (2017). Mujeres: las más perjudicadas por el desempleo. *Revista CEPAL*, 22, 1–2.
- Peiró, J. M. (1984). *Psicología de la Organización*. UNED.
- Rico Gilsanz, B. (2021). Brecha de género en el sector financiero. *Universidad de Valladolid*. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/51663>

- Roca, J. (1991). Percepción: usos y teorías. *Apuntes: Educación física y deportes*, 3(25), pp. 09-14. <https://raco.cat/index.php/ApuntsEFD/article/view/381012>
- Salas, G. (2019). Brecha salarial por género en el Perú y su tratamiento: reflexiones sobre la Ley de Igualdad Salarial y su Reglamento. *IUS ET VERITAS*, (59), 240-254. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201902.015>
- Sallé, M. Á. & Molpeceres, L. (coords.) (2010). *La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres*. https://www.researchgate.net/publication/357810451_la_brecha_salarial_realidad_es_y_desafios
- Secretaría Nacional de la Juventud. (2020). *Brechas de género y generación*. [Documento de Trabajo, Secretaría Nacional de la Juventud]. <https://juventud.gob.pe/wp-content/uploads/2020/09/Gu%C3%ADa-de-brecha-de-genero.pdf>
- Topa, G., Lisboa, A., Palacio, F. & Alonso, E. (2004). La relación de la cultura de los grupos con la satisfacción y el compromiso de sus miembros: un análisis multi-grupo. *Psicothema*, 16(3), pp. 363-368, en <https://www.psicothema.com/pdf/3003.pdf>
- Villacis, C. & Morales J. A. (2017). Consecuencias que tiene el acoso laboral de las mujeres en México para proponer alternativas de solución. *Periódico do Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Gênero e Direito*. <https://vlex.com.br/vid/consecuencias-acoso-laboral-mujeres-739715293>

6. ANEXOS

6.1. PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Cuestionario Percepción de Desigualdad Laboral de Género y de Satisfacción Laboral CONSENTIMIENTO INFORMADO:

La presente investigación es conducida por Rodrigo Chumacero y Christian Arrambide . El objetivo de este estudio es evaluar la percepción de desigualdad de género y el nivel de satisfacción laboral en un grupo de jóvenes trabajadores de los 3 principales bancos en el Perú.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria y anónima. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en un cuestionario. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. No hay ningún problema ni riesgo que pueda causar esta actividad.

Comprendo que en mi calidad de participante voluntario puedo dejar de participar en esta actividad en cualquier momento. También entiendo que no se me realizará, ni recibiré algún pago o beneficio económico por esta participación.

Si usted tiene deseos de aclarar cualquier duda que tenga, puede contactar con los autores al siguiente correo: u201913101@upc.edu.pe / u201823514@upc.edu.pe o a los números telefónicos: 987352944 / 966053038

6.2. CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo. Cada ítem (del 1 al 12) se responde marcando la opción de su elección, donde 1= muy insatisfecho y 5 = muy satisfecho.

Ejemplo:

PREGUNTA Y/O DESCRIPCIÓN	OPCIONES
El horario de entrada y salida de su trabajo	1: Muy insatisfecho 2: Insatisfecho 3: Indiferente 4: Satisfecho 5: Muy satisfecho

Tendría que marcar la opción que responda a **¿qué tan satisfecho** se encuentra con “El horario de entrada y salida de su trabajo”?

VARIABLE 1: SATISFACCIÓN LABORAL
PREGUNTA Y/O DESCRIPCIÓN

OPCIONES

1. Los objetivos y metas de producción que usted debe alcanzar	1: Muy insatisfecho 2: Insatisfecho 3: Indiferente 4: Satisfecho 5: Muy satisfecho
2. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	1: Muy insatisfecho 2: Insatisfecho 3: Indiferente 4: Satisfecho 5: Muy satisfecho
3. El ambiente físico y espacio de que dispone en su lugar de trabajo	1: Muy insatisfecho 2: Insatisfecho 3: Indiferente 4: Satisfecho 5: Muy satisfecho
4. La temperatura de su local de trabajo	1: Muy insatisfecho 2: Insatisfecho 3: Indiferente 4: Satisfecho 5: Muy satisfecho
5. Las relaciones personales con sus superiores	1: Muy insatisfecho 2: Insatisfecho 3: Indiferente 4: Satisfecho 5: Muy satisfecho
6. La supervisión que ejercen sobre usted	1: Muy insatisfecho 2: Insatisfecho 3: Indiferente 4: Satisfecho 5: Muy satisfecho
7. La proximidad y frecuencia con que es supervisado	1: Muy insatisfecho 2: Insatisfecho 3: Indiferente 4: Satisfecho 5: Muy satisfecho
8. La forma en que sus supervisores evalúan su tarea	1: Muy insatisfecho 2: Insatisfecho 3: Indiferente 4: Satisfecho 5: Muy satisfecho
9. La “igualdad” y “justicia” de trato que recibe de su empresa	1: Muy insatisfecho 2: Insatisfecho 3: Indiferente 4: Satisfecho 5: Muy satisfecho
10. El apoyo que recibe de sus superiores	1: Muy insatisfecho 2: Insatisfecho

- | | |
|---|---------------------|
| | 3: Indiferente |
| | 4: Satisfecho |
| | 5: Muy satisfecho |
| 11. El grado en que su empresa cumple las disposiciones y leyes laborales | 1: Muy insatisfecho |
| | 2: Insatisfecho |
| | 3: Indiferente |
| | 4: Satisfecho |
| | 5: Muy satisfecho |
| 12. La forma en que la empresa negocia con sus trabajadores, los aspectos laborales | 1: Muy insatisfecho |
| | 2: Insatisfecho |
| | 3: Indiferente |
| | 4: Satisfecho |
| | 5: Muy satisfecho |

Nota: Instrumento adaptado del cuestionario de percepción de equidad de género, instrumento elaborado por Gómez y Jiménez (2015).

6.3. CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

En el siguiente cuestionario, por favor indique para cada una de las siguientes afirmaciones su grado de acuerdo o desacuerdo, marcando la opción que considere más acertada. Asegúrese de responder a todas las preguntas. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni preguntas trampa.

Las preguntas iniciales no son explícitamente consultas de la percepción de la equidad de género; Sin embargo, estas nos ayudarán a determinar la diferencia en acciones o actividades diarias entre los hombres y mujeres que completen el presente cuestionario. Asimismo, en las preguntas también rescatamos su percepción a distintas situaciones o posiciones.

VARIABLE 2: PERCEPCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO	
PREGUNTA Y/O DESCRIPCIÓN	OPCIONES
Sin considerar el tiempo que dedica a trabajar o a cumplir con sus tareas diarias, creo que tengo tiempo libre durante la semana	1: Completamente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Completamente de acuerdo
De ese tiempo libre, gran parte lo dedico a mi familia	1: Completamente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Completamente de acuerdo
De ese tiempo libre, gran parte lo dedica a Ud. Mismo (hobbies, ver amigos/as, descansar, hacer deportes, etc.)	1: Completamente en desacuerdo 2: En desacuerdo

	3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Completamente de acuerdo 1: Completamente en desacuerdo 2: En desacuerdo
Creo que mi horario de trabajo interfiere con mi vida familiar	3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Completamente de acuerdo 1: Completamente en desacuerdo 2: En desacuerdo
Si mi pareja ganara lo suficiente, creo que no trabajaría remuneradamente	3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Completamente de acuerdo 1: Completamente en desacuerdo 2: En desacuerdo
Creo que es más importante para los niños/as pasar más tiempo con la madre que con el padre	3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Completamente de acuerdo 1: Completamente en desacuerdo 2: En desacuerdo
Una madre que trabaja fuera del hogar no establece la misma relación con sus hijos que una que no trabaja	3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Completamente de acuerdo 1: Completamente en desacuerdo 2: En desacuerdo
Un padre que trabaja fuera del hogar no establece la misma relación con sus hijos que una que no trabaja	3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Completamente de acuerdo 1: Completamente en desacuerdo 2: En desacuerdo
Las mujeres tienen menos posibilidades de alcanzar una buena posición en su trabajo que los hombres	3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Completamente de acuerdo 1: Completamente en desacuerdo 2: En desacuerdo
Trabajaría menos horas, incluso si ganara menos, si eso significara poder cuidar mejor a mi familia	3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Completamente de acuerdo 1: Completamente en desacuerdo 2: En desacuerdo

<p>En general, diría que estoy plenamente satisfecho/a con mi vida familiar</p>	<p>3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Completamente de acuerdo 1: Completamente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Completamente de acuerdo</p>
<p>Si tuviera una emergencia familiar, me iría del trabajo sin pensarlo, luego veo cómo lo compenso</p>	<p>1: Completamente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Completamente de acuerdo</p>
<p>Cuando llego del trabajo, estoy demasiado cansado/a como para ocuparme de las tareas de la casa</p>	<p>1: Completamente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Completamente de acuerdo</p>
<p>Cuando llego del trabajo, estoy demasiado cansado/a como para ocuparme de personas de mi familia que requieran atención</p>	<p>1: Completamente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Completamente de acuerdo</p>
<p>A veces me parece difícil cumplir con todas mis responsabilidades familiares</p>	<p>1: Completamente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Completamente de acuerdo</p>
<p>A veces me parece difícil cumplir con todas mis responsabilidades laborales</p>	<p>1: Completamente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Completamente de acuerdo</p>
<p>En última instancia, la responsabilidad de mantener económicamente a la familia es siempre del hombre</p>	<p>1: Completamente en desacuerdo 2: En desacuerdo</p>

En última instancia, la responsabilidad de cuidar la casa y los niños es siempre de la mujer	3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Completamente de acuerdo 1: Completamente en desacuerdo 2: En desacuerdo
Dedico muy poco tiempo a mis hijos por motivos de trabajo	3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Completamente de acuerdo 1: Completamente en desacuerdo 2: En desacuerdo
Me gustaría trabajar menos si eso significara pasar más tiempo con mis hijos	3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Completamente de acuerdo 1: Completamente en desacuerdo 2: En desacuerdo
En una pareja que está casada o conviva, es importante que ambos puedan trabajar y contribuir al ingreso económico del hogar	3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Completamente de acuerdo 1: Completamente en desacuerdo 2: En desacuerdo

Nota: Instrumento adaptado de la escala de satisfacción laboral S10/12 (Meliá & Peiró, 1989).

6.4. ALFA DE CROBANCH

PERCEPCIÓN EQUIDAD DE GÉNERO

ITEM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	Total		
Sujeto																					Total			
1	3	4	3	2	2	2	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	4	4	62		
2	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	66		
3	3	4	3	4	2	2	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	5	77		
4	4	4	3	2	1	2	3	3	1	2	4	3	4	2	4	2	1	1	1	3	5	55		
5	5	5	5	3	3	2	4	4	2	3	4	4	2	2	5	5	2	2	4	4	5	75		
6	5	5	3	4	2	3	4	4	3	5	5	5	2	2	2	2	2	2	3	3	4	70		
7	3	5	3	3	2	1	4	2	3	2	4	5	3	2	4	2	1	2	3	4	4	62		
8	4	5	4	4	2	2	2	2	1	3	4	2	2	2	2	2	1	1	2	3	5	55		
9	4	4	3	4	2	2	5	5	2	4	3	2	4	4	3	3	5	5	5	5	3	77		
10	4	4	5	4	2	3	3	3	3	3	5	4	2	3	2	2	4	4	2	3	5	70		
Promedio	3.9	4.4	3.6	3.4	2	2.1	3.6	3.4	2.4	3.3	3.9	3.7	3	2.8	3.3	2.6	2.2	2.3	2.9	3.7	4.4	Sum Item	669	
Varianza	0.49	0.24	0.64	0.64	0.20	0.29	0.84	1.04	1.24	1.21	0.49	1.01	0.80	0.76	1.01	1.04	1.56	1.41	1.09	0.41	0.44	Prom Items	66.9	
																						Var sum Item	62.09	
																							Sum Var N	16.85

Items	21
n	10

Primera Parte	1.05
Segunda Parte	0.73
Alfa de Cronbach	0.77

PERCEPCIÓN SATISFACCIÓN LABORAL

ITEM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total	
Sujeto													Total	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	
3	2	5	5	5	2	2	2	3	3	3	4	3	39	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	
7	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
9	3	5	4	4	3	2	2	4	3	3	4	4	41	
10	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	
Promedio	3.5	4.4	4.3	4.3	3.9	3.8	3.7	4.1	4	4	4.2	4.1	Sum Item	483
Varianza	1.25	0.24	0.21	0.21	0.69	0.96	1.01	0.29	0.40	0.40	0.16	0.29	Prom Items	48.3
													Var sum Item	40.41
													Sum Var N	6.11

Items	12
n	10

Primera Parte	1.09090909
Segunda Parte	0.8487998
Alfa de Cronbach	0.93