



UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

Satisfacción con la vida y rol de género femenino en mujeres de una empresa
bancaria peruana

TESIS

Para optar el título profesional de Licenciado en Psicología

AUTORES

Carreras Gamarra, Maria Fernanda (0000-0002-4785-3209)

Chang Michelena, Sofia Carolina (0000-0002-4511-4744)

ASESOR

Alarcón Parco, Danitsa (0000-0002-4556-0795)

Lima, 19 de febrero de 2020

RESUMEN

El objetivo del presente estudio consistió en identificar la relación entre la satisfacción con la vida y rol de género femenino en mujeres que trabajan en una entidad bancaria. Se utilizó un modelo cuantitativo, no experimental de tipo correlacional en una muestra conformada por 154 mujeres entre los 18 y 56 años que se encontraban contratadas y laborando en la agencia seleccionada de la entidad bancaria. Se utilizó la Escala de satisfacción con la vida de Pavot y Diener (1993), versión traducida al español por Atienza et al. (2000). Además del Inventario de roles sexuales de Sandra Bem (1971), versión traducida por Raguz en 1991. Los resultados demostraron que existe una relación entre ambas variables, pero no significativa. Se discuten los resultados desde las implicancias de la psicología positiva.

Palabras clave: satisfacción con la vida; rol de género; mujeres; Lima; entidad bancaria

ABSTRACT

The objective of the present study was to identify the relationship between satisfaction with life and the role of women working in a bank. This investigation used a quantitative, correlative and non-experimental model. The sample was made by 154 women between 18 and 56 years old who were hired and working in the selected agency of the bank. The Satisfaction with Life Scale of Pavot and Diener (1993), translated version into Spanish by Atienza et al. (2000), and the Inventory of Sexual Roles of Sandra Bem (1971), translated version by Raguz in 1991 were used. The results showed that there is a relationship between both variables, but not significant. The results are discussed from the implications of positive psychology.

Key words: satisfaction with life; gender role; women; Lima; bank entity.

INTRODUCCIÓN

La situación de la mujer trabajadora en el Perú ha comenzado a tomar mayor relevancia en las últimas décadas según el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MINTRA, 2008). De acuerdo con la última Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2019), hay una creciente participación de la mujer en el ámbito laboral. De acuerdo con los resultados de los Censos Nacionales 2017, en el Perú existen 8'252,284 hogares, de los cuales el 34,7 % tienen como jefa a una mujer (2'867,015). Se atribuye este resultado a dos factores: la disminución de tasas de fecundidad y la disponibilidad a la educación; lo que podría aumentar la disponibilidad de tiempo de las mujeres al no tener hijos y facilita su acceso a un empleo al tener una mejor educación. Adicionalmente, se expone que según los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada femenina, es decir, aquellas que cuentan con un empleo, representan el 44,2 % (7'421,616 mujeres) de la población a nivel nacional (INEI, 2019)

Por lo tanto, frente al incremento de mujeres tomando participación en el ámbito laboral, se genera la pregunta ¿qué está sucediendo con sus otros roles frente a este cambio cultural? El rol de la mujer como jefa de hogar ha aumentado en paralelo con el de la participación femenina en la actividad económica (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2008). Actualmente, una de cada cuatro personas en América Latina vive en un hogar donde el jefe de familia es mujer. Cabe resaltar que, a inicios de los noventas, esta relación era de uno a siete (MTPE, 2008). Por lo tanto, la mujer trabajadora peruana está ocupando múltiples funciones en la sociedad, se encuentra frente al reto de distribuir sus roles en el trabajo y responsabilidades domésticas. Adicionalmente, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2019) afirma que el 52,9 % de las empresas del Perú son

conducidas por mujeres. De acuerdo con el informe técnico Demografía Empresarial, en el Perú se registraron 45,706 empresas dadas de alta, constituidas como personas naturales, de las cuales 24,159 estuvieron conducidas por mujeres y representaron el 52,9 % del total. La actividad económica donde la mujer tuvo mayor participación en la conducción de empresas fue salones de belleza con 809 (75,6 %).

Una investigación (Carrillo-García, Solano-Ruíz, Martínez-Roche y Gómez-García, 2013) sobre la influencia del género y la edad en la satisfacción laboral de un grupo de profesionales, reportó que las mujeres mostraron una mayor satisfacción en comparación a los hombres con el trabajo o actividad que desempeñan. Además, se encontraron niveles más elevados de satisfacción en profesionales de edades entre 20 y 30 años, y en los mayores de 61. Por el contrario, los niveles más bajos de satisfacción se presentaron en los profesionales de edades entre 41 y 50 años. El mismo estudio señaló que las mujeres que se encuentran trabajando, se sienten más a gusto con su vida. Por lo tanto, es de interés estudiar con qué rol de género se están identificando las mujeres que trabajan en el país y cómo esto impacta en su satisfacción dentro de los demás ámbitos de su vida.

De acuerdo con Pizarro y Guerra (2010), esto depende de la capacidad de la mujer para ceder espacios de dominio tradicionalmente femeninos: desprenderse de roles tradicionales e impulsar un mayor equilibrio en el centro de su hogar y entorno. Por lo tanto, las mujeres peruanas enfrentan un gran desafío; alejarse de esquemas tradicionales de funcionamiento, tanto en el ámbito familiar como en su entorno laboral. Esto, de acuerdo con Pizarro y Guerra (2010) ha significado la reconfiguración de estos escenarios. Vera Tudela (2008) refiere que el bienestar individual no solo dependerá de la cantidad de recursos que tiene el hogar, sino de la proporción que recibe cada miembro. Esto se encuentra íntimamente relacionado a los roles identificados y ejercidos dentro del núcleo familiar. Por lo tanto,

sobre la base de las consideraciones anteriores, nos parece relevante asociar los estudios de la satisfacción con la vida con el rol de género ejercido en las mujeres limeñas hoy en día.

Los roles de género son considerados como las creencias y actitudes individuales acerca de los comportamientos esperados para ambos géneros en nuestra sociedad (Fitzpatrick, Salgado, Suvak, King y King, como se citó en Gil, 2003). Estos se forman debido a la influencia de las diferencias en habilidades físicas y actitudes que tienen los diferentes sexos. Por otro lado, Anselmi (1998) define a los roles de género como las prescripciones y creencias sociales y culturalmente establecidas acerca del comportamiento y emociones de hombres y mujeres. El término rol sexual y rol de género pueden ser concebidos con el mismo significado (Urrejola, 2011).

Martin (2005) refiere que la mujer que aporta económicamente al hogar busca que la autoridad se comparta y así avanzar en un proceso de reajuste de las jerarquías para generar relaciones más democráticas y de colaboración. En el Perú, el rol de la mujer en la sociedad ha evolucionado notablemente durante los últimos años y con ello se ha logrado reducir las diferencias entre los géneros y fortalecer el empoderamiento de la mujer en diferentes ámbitos y espacios (Vera Tudela, 2008). En efecto, la creación de distintas normas con dichos propósitos ha permitido que la mujer adquiriera, de manera paulatina, un papel más importante en las decisiones políticas, así como una mayor independencia económica, con mayores logros educativos y profesionales.

Las mujeres ahora se ven obligadas a pasar por una revolución de creencias y actitudes. Esto requiere la modificación de las condiciones a las que todos están acostumbrados, de manera que se pueda generar la adaptación a los nuevos roles impuestos para poder llegar a un equilibrio. Llegar a este equilibrio se podría registrar como un evento que resulte satisfactorio o favorable (Valdez-Medina, como se citó en Aguilar et al., 2012). Una de las

metas principales de la sociedad actual es tener una vida en la cual se pueda cumplir deseos y gustos, respondiendo a las demandas del entorno, generando así, mayor satisfacción con la vida. Como indica el autor, previamente mencionado, es aquella experiencia de vida la que se vive con gusto y sin queja, lo más libre de amenazas y desgaste posible, en paz o equilibrio.

La investigación cuenta con valor social ya que ayudará a concientizar sobre los cambios culturales en la actualidad. El rol de la mujer está cambiando y el presente estudio ayudará a entender de qué manera, y cómo estos repercuten en la sociedad. Conocer los niveles de satisfacción con la vida relacionados con el rol de género podría ayudar a definir lo que realmente desean las mujeres, ya sea a nivel profesional, como a nivel personal. Asimismo, se considera importante tener en cuenta la investigación, con un enfoque psicológico, que favorezca a la generación de conocimientos e inciten futuras investigaciones.

Los objetivos de la investigación fueron determinar la evidencia basada en la validez de constructo y confiabilidad de cada uno de los instrumentos e identificar la relación entre la satisfacción con la vida y el rol de género femenino en mujeres que trabajan en una entidad bancaria.

En la presente investigación se asume como hipótesis que, a mayor satisfacción con la vida, mayor identificación con el rol de género femenino en un grupo de mujeres que trabajan en una empresa bancaria en Perú. En el Inventario de Roles Sexuales de Bem (1971, citado en Gil, 2016), la autora combinó una lista con sesenta características de la personalidad. Veinte de ellas son estereotípicamente femeninas y veinte son estereotípicamente masculinas. También incluye 20 características neutras. Bem consideró neutras a aquellas que obtienen un nivel balanceado de respuestas femeninas y masculinas. Si bien Bem no propone una definición conceptual de estos términos, hace referencia a características de la personalidad,

actitudes y conductas que cada cultura atribuye a los sexos. Para efectos de esta investigación y alineados con el instrumento de Bem, se le atribuye a la percepción de género femenino características como leal, femenino, sensible, tierno, de voz suave, cálido, le gustan los niños, entre otros. Según Sánchez-Castillo (2012) para la mujer moderna crecer profesionalmente es tan importante como tener una familia. En la investigación que realizó en México, se halló que las mujeres que trabajaban fuera del hogar estaban más satisfechas con su relación familia-trabajo que las mujeres que no trabajaban. Los factores que sustentan este resultado es la influencia social de la súper mujer independiente económicamente que, además, es madre de familia. El autor utiliza el concepto de *súper mujer* haciendo referencia a aquella mujer que tiene como prioridad crecer laboralmente, además de tener una familia. El concepto de súper puede hacer referencia a la capacidad de tener ambos roles, el profesional y el de madre, en simultáneo.

Sánchez y Quiroga (1995) argumentan que en las mujeres la satisfacción familiar impacta en la satisfacción laboral y viceversa. Se cree que la alta satisfacción laboral percibida por las mujeres que trabajan puede ser generada por el rompimiento con la monotonía que produce el trabajo del hogar, al sentimiento de sentirse útil en otras actividades a las impuestas por la tradición y al crecimiento en diferentes ámbitos de la vida que incluye ser una mujer moderna (Sanchez-Castillo, 2012).

MÉTODO

La presente investigación tiene un modelo cuantitativo, no experimental de tipo correlacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Participantes

Se utilizó un muestreo no probabilístico intencional (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Participaron 154 mujeres entre los 18 y 56 años que se encontraban contratadas y laborando en la agencia seleccionada de la entidad bancaria. La edad promedio fue de 27 años ($D.E. = 0.961$), el 73% se encontraban solteras, 13% casadas, 11% son convivientes y 3% son divorciadas. Además, 82% nacieron en Lima, el 15% en provincia y el restante 3% fuera del Perú. Adicionalmente, el 83% de la muestra no tiene hijos, el 15% tiene un hijo, 1% tiene dos hijos y el restante cuenta con tres hijos. Por último, el 8% vive sola.

Sobre la empresa, el promedio de encuestadas tiene 1 año y medio laborando en la entidad. Además, el 29% desempeña la función de Asesor, el 60% son promotores de servicio, el 10% son supervisores y solo el 1% tiene posición de Gerente. Por otro lado, el 73% de los encuestados no tiene personal a cargo, el 27% tiene entre 1 y 5 personas que le reportan. Sobre la jornada laboral, el 68% trabaja bajo la modalidad a tiempo completo, mientras el 31% labora tipo part-time. Finalmente, el 56% indica que a veces cumplen horas extras, el 31% que nunca ha cumplido horas extras y el 13% que siempre lo hace.

La empresa cuenta con una cultura con enfoque al cliente, tienen la capacidad de entender e integrar el ambiente de negocios en la orientación y objetivos de la organización, donde se debe tener capacidad de establecer y mantener redes de contactos estratégicos, tanto interna como externamente. Además, cuentan con un desarrollo y coaching frecuente que implica fomentar el aprendizaje a largo plazo. Esto incluye brindar oportunidades de aprendizaje y refuerzo positivo para el desarrollo de sus colaboradores.

Instrumentos

Escala de Satisfacción con la Vida de Pavot y Diener (1993).

Se utilizó la versión traducida al español por Atienza et al. (2000). Esta tiene el objetivo de evaluar la satisfacción con la vida y consiste en una sola dimensión que contiene cinco preguntas frente a las cuales los encuestados deben indicar su nivel de acuerdo o desacuerdo en una escala de 7 puntos. Así, en la versión al castellano, los valores de las respuestas oscilan entre 1 y 5, donde 1 = *totalmente en desacuerdo*, y 5 = *totalmente de acuerdo*. Por lo que los puntajes totales oscilan entre 5 (baja satisfacción) a 25 (alta satisfacción). Es una escala de un solo factor, y ha mostrado alta consistencia interna con valores de alfa de Cronbach, que oscilan entre .83 y .63 y un solo factor que explica el 53.7% de la varianza total.

Pavot y Diener (1993) aplicaron la escala a dos poblaciones: estudiantes de pregrado matriculados en un curso de psicología general y un grupo de adultos mayores de un centro geriátrico, ambos en Estados Unidos. Los autores obtuvieron una puntuación media de 23.5 con una desviación estándar de 6.43. El coeficiente de correlación test-retest de dos meses fue de .82 y el coeficiente alfa de Cronbach de .87. El análisis factorial de la prueba muestra la presencia de un solo factor que explica el 66% de la varianza.

Atienza et al. (2016) evaluó la equivalencia de la escala en adolescentes españoles y portugueses, concluyendo que las versiones en español y portugués de la escala pueden ser utilizadas para las comparaciones entre países con adolescentes españoles y portugueses. Requena et al. (2009), analizaron las propiedades psicométricas de la versión en castellano de la Escala de Satisfacción con la Vida en mujeres mayores activas y hallaron una consistencia interna aceptable ($\alpha = 0,75$). En Perú, Martínez (2004) aplicó el mismo cuestionario traducido en una muestra de 570 personas de ambos sexos, entre los 16 y 65 años. La autora encontró un solo factor que explicaba el 57.63% de la varianza total y un alfa de Cronbach de .81.

Inventario de roles sexuales de Bem (1971)

Se utilizó la versión traducida por Raguz en 1991. La prueba original, busca medir la orientación de rol de género y tiene tres escalas, Masculinidad, Feminidad y Neutralidad. Además, cuenta con una alta consistencia interna entre las escalas (.86, .82 y .86, respectivamente). Consta de 60 ítems que aluden a características personales y busca medir la autopercepción de la identidad de rol de género en los sujetos. Se trata de una prueba auto descriptiva en la que se pide señalar en qué grado se da un determinado rasgo de personalidad en él. Cada sujeto obtiene, en función de sus respuestas, una puntuación de masculinidad y de feminidad, y a partir del método de puntuación de la división por la mediana se halla su tipología de género. Raguz (1991) realizó una escala de adaptación en Perú denominada Escala de Estereotipos de Roles Sexuales (SRRS), la cual consta de 4 áreas Masculinidad Social (MS), Masculinidad interna (MI), Femeidad (F) y Neutralidad (N), cada una de ellas con 5 ítems, 10 ítems, 13 ítems y 16 ítems respectivamente, haciendo un total de 44 ítems. Obtuvieron altos índices de confiabilidad en Neutralidad con un Alfa de Cronbach de .69, Femeidad con .84, Masculinidad Social con .84 y Masculinidad Interna con .62. La escala tiene como consigna “Indique en una escala del 1 al 7 qué tan ciertas son estas características para usted”. La escala es auto aplicable y se responde con una escala tipo Likert con siete opciones “*nunca o casi nunca*”, “*generalmente no es cierto*”, “*algunas veces, pero infrecuentemente*”, “*ocasionalmente*”, “*muchas veces cierto*”, “*generalmente cierto*” y “*siempre*”.

Para efectos de la presente investigación, se tomaron en consideración tres dimensiones; Feminidad como dimensión 1, la cual consta de los ítems 2, 5, 8, 11, 13, 17, 20, 27, 32, 35, 39, y 43. Masculinidad como dimensión 2, la que contiene los ítems 1, 4, 7, 10, 12, 16, 19,

23, 28, 30, 34, 37, 38 y 42. Por último Neutralidad como dimensión 3, conteniendo los ítems 3, 6, 9, 14, 15, 18, 23, 24, 26, 29, 33, 36, 40, 41 y 44 (Padilla, 2011).

Es importante considerar que Bem (1981), desarrolla un concepto de esquema de género, que son las estructuras que establecen roles, estereotipos y características que orientan nuestras cogniciones, evaluaciones de la realidad y comportamientos. En este sentido, las personas, al auto categorizarse como masculinas o femeninas interiorizan un esquema de género. Por otro lado, señala que hay personas que no interiorizan una identidad de género masculina o femenina, al igual que hay personas que combinan ambas dado que «conocen los roles y estereotipos dominantes y actúan e interpretan su entorno con independencia de ellos» (García-Leiva, 2005) a estas personas se les podría considerar neutrales ya que consideran ambos más no se identifican totalmente con ninguna.

Procedimiento

Se solicitaron los permisos correspondientes a los responsables de Recursos Humanos de la empresa bancaria privada explicando los objetivos de la investigación. Luego, se realizaron los contactos con los jefes de las áreas a evaluar para poder aplicar las pruebas en un horario conveniente. Previamente a la administración de las pruebas a la muestra seleccionada, se aplicó un piloto con el objetivo de verificar si los instrumentos se adaptan a la muestra seleccionada. Se explicó a las trabajadoras los objetivos de la investigación y se les invitó a participar de manera voluntaria. Con las personas que accedieron, se procedió a entregar el consentimiento informado, la ficha de sociodemográfica y los dos instrumentos. Se leyeron en voz alta las instrucciones y se resolvieron las dudas respectivas. Cabe resaltar que los instrumentos fueron respondidos de manera anónima y se pactó con la empresa que no se otorgarían los resultados.

A partir del piloto aplicado, se presentaron algunas observaciones. El 50% indicó que las instrucciones del cuestionario 1A y 1B no eran claras. Sin embargo, el 100% de los encuestados indicaron que las alternativas de respuesta se entendían. Adicionalmente, el 27% manifestó que no comprendieron una palabra en específico, como, por ejemplo, teatral, convencional y de empuje. El cuestionario 2 no tuvo observaciones. Al no obtener un porcentaje significativo de observaciones, no se realizaron cambios en las herramientas. Sin embargo, se tuvo en cuenta realizar con mayor énfasis la explicación verbal de las pruebas.

Análisis de datos

El estudio psicométrico de la escala incluyó, en primer lugar, el análisis de ítems a través de la correlación ítem - test mediante la correlación producto momento de Pearson. El análisis de la confiabilidad por consistencia interna de la escala se realizó mediante la aplicación del coeficiente alfa de Cronbach, mientras que el cálculo de la validez de constructo se realizó haciendo uso del análisis factorial exploratorio. El análisis de los datos se llevó a cabo utilizando el programa SPSS para el análisis de ítems y confiabilidad; el programa FACTOR (Lorenzo-Seva y Ferrando, 2007), para la realización del análisis factorial; y el programa ALPHATEST (Merino y Lautenshlager, 2003), para la evaluación de coeficientes Alfa de Cronbach.

RESULTADOS

Inventario de Roles Sexuales

Para el análisis factorial se utilizó el método de mínimos cuadrados no ponderados y rotación promax. Asimismo, se siguió la sugerencia de retener saturaciones que estén por encima del 0.40 (Lloret-Segura et al., 2014). El factor obtenido explicó el 52% de la varianza total del instrumento. En el factor masculino las cargas oscilan entre 0.123 y 0.86,

cabe mencionar que existen valores en dicho factor menores a 0.40, siendo estos los ítems: 15, 29, 39, 42, que serán eliminados. En cuanto a la percepción femenina, oscilan entre 0.081 y 0.710, cabe mencionar que existen valores en dicho factor menores a 0.40, siendo estos los ítems: 6, 15, 21, 31, 32, 34, 41, 43, 44, eliminados.

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, los factores resultantes del Inventario de Roles Sexuales son Femenidad, Masculinidad y Neutralidad. Asimismo, existen dos cuestionarios resueltos, la percepción femenina y la percepción masculina, dentro de los cuales, encontramos los tres factores.

En este sentido, respecto a la confiabilidad para la SRSS - Percepción Masculina, se obtuvo un coeficiente alfa para el factor Femenidad de .876 (IC 95%: 0.83 - 0.91) y un coeficiente omega de .86. El factor Masculinidad tuvo un valor del coeficiente alfa de Cronbach de .902 (IC 95%: 0.87 - 0.92) y un coeficiente omega de .87. Finalmente, para el factor Neutralidad el valor del coeficiente alfa fue de .846 (IC 95%: .80 - .89), mientras que el coeficiente omega reportó un valor es de .86.

Respecto a la confiabilidad para la SRSS - Percepción Femenina, se obtuvo un coeficiente alfa para el factor Femenidad de .895 (IC 95%: 0.858 - 0.923) y un coeficiente omega de .891; el factor Masculinidad de .890 (IC 95%: 0.852 - 0.919) y un factor omega de .877; mientras que el factor Neutralidad de .852 (IC 95%: 0.802 - 0.900) y un coeficiente omega cuyo valor es de .865.

El análisis realizado fue factorial por mínimos cuadrados no ponderados, sin rotación. Asimismo, se siguió la sugerencia de retener saturaciones que estén por encima del .40 (Lloret-Segura et al., 2014). El factor obtenido explicó el 54% de la varianza total del instrumento. En dicho factor las cargas oscilan entre 0.43 y 0.85.

Escala de Satisfacción con la Vida

Respecto a la confiabilidad para la SWLS, se obtuvo un coeficiente alfa para el único factor 1 de .766 (IC 95%: 0.691 - 0.824) y un coeficiente omega de .789.

En la tabla 1 se pueden observar los resultados del análisis de correlación de Spearman muestran que existen correlaciones significativas ($p \leq 0.01$) y positivas entre las dimensiones del Inventario de Roles Sexuales y la Escala de Satisfacción con la vida, es decir, que están relacionadas.

Tabla 1

Correlaciones entre las dimensiones del Inventario de Rol Sexual y la Escala de Satisfacción con la vida

	Rol Sexual Masculino - Percepción Femenina	Rol Sexual Masculino - Percepción Masculina	Rol Sexual Masculino - Percepción Neutral	Rol Sexual Femenino - Percepción Femenina	Rol Sexual Femenino - Percepción Masculina	Rol Sexual Femenino - Percepción Neutral
Satisfacción con la Vida	0.321*	0.297*	0.352*	0.246*	0.306*	0.306*
Rol Sexual Masculino - Percepción Femenina		0.648*	0.863*	0.305*	0.453*	0.423*
Rol Sexual Masculino - Percepción Masculina			0.845*	0.570*	0.448*	0.535*

Rol Sexual Masculino - Percepción Neutral	0.497* *	0.503* *	0.547* *
		0.709* *	0.855* *
Rol Sexual Femenino - Percepción Femenina			0.843* *
Rol Sexual Femenino - Percepción Masculina			

En la tabla se puede observar que las correlaciones más altas son las de rol sexual femenino – percepción neutral con el rol sexual femenino - percepción masculina y femenina, lo que podría significar que la muestra le atribuye una importancia mayor al rol sexual femenino en ambas percepciones.

DISCUSIÓN

En el presente estudio se planteó un objetivo general: identificar la relación entre satisfacción de vida y rol de género femenino en mujeres que trabajan en una entidad bancaria, los resultados han demostrado que existe una relación entre ambas variables, pero no significativas.

Desde el nacimiento, hombres y mujeres presentan una diferenciación clara desde la biología; sin embargo, las variantes comportamentales, sentimentales y de pensamiento se atribuyen más a la influencia de la cultura. Los resultados demuestran que existe una relación no determinante entre la satisfacción con la vida y la percepción del rol de género

femenino. Tras el análisis de resultados, resulta evidente que la muestra no concibe de igual manera el constructo de género femenino de Bem y que además este no impacta de manera significativa en su nivel de satisfacción. Por un lado, discutiremos porque se considera que es así y por otro analizaremos los motivos de la alta satisfacción en la muestra.

Muñoz y Cuello (2017) consideran que algo está cambiando en la sociedad actual, pero que todavía persisten ciertos estereotipos de género que se resisten al cambio. De acuerdo con Cerna, Estrada y Godoy (1997), se están dando cambios en el trato de la mujer en el mundo del trabajo. Para los autores previamente mencionados, la mujer joven o adolescente se encuentra con mayor libertad de decisión y autonomía de escoger cualquier profesión para su futuro (inclusive aquellas consideradas de exclusividad masculina). Los autores previamente mencionados indican que, como profesional, la mujer puede llegar a ocupar cargos en jefaturas o administrativos por diversos factores como esfuerzo personal, capacidad profesional y competencia. Asimismo, se cree que el nivel de empoderamiento de la muestra analizada, entendido como el grado de poder relativo que tiene la mujer en las decisiones al interior del hogar, es alto. Vera Tudela (2008) indica que el empoderamiento de la mujer al interior del hogar le permite tomar decisiones propias que tienen un impacto directo sobre su bienestar y el de su familia. Esto quiere decir que una población de mujeres, empoderadas, trabajadoras, pueden sentirse satisfechas con su vida, independientemente de cómo perciban el rol femenino, ya que esto último deja de ser determinante, tal como se ha encontrado en la presente muestra. Por el contrario, la participación laboral, así como el número de horas dedicadas al trabajo y a las labores domésticas se vuelven factores importantes que impactan en el bienestar de la mujer. Esto implica que las mujeres tienen que identificar, según su estilo y ritmo de vida, la cantidad de horas ideales que le deberían dedicar al trabajo y las labores domésticas, para poder llegar a un balance y que se refleje de manera positiva en su satisfacción y bienestar.

Asimismo, es importante destacar que nuestra muestra estuvo compuesta mayormente por la generación millennial (edad promedio 27 años). Los millennials son la generación que tiene entre 16 y 35 años, según el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico - CEPLAN PERÚ (Diario Gestión 4 marzo 2015). De acuerdo con Begazo y Fernández (2016), para un millennial peruano el desarrollo profesional pleno se relaciona con hacer lo que le apasiona. Ponderan el presente por sobre todas las cosas, quieren vivir el momento actual intensamente, buscan la felicidad y la pasión en todo lo que hacen. Esto genera un cambio importante, ya que mientras que para las generaciones anteriores el sinónimo del éxito estaba siempre más relacionado con las posiciones jerárquicas en lo laboral, los millennials ponderan el trabajar de lo que les gusta por sobre el ejercicio del poder o incluso lo material. Lo que se puede observar en nuestros resultados es que, para este grupo de mujeres, concebir únicamente al rol de género femenino como lo describe Bem (sensible, amante de los niños, afectuosa, gentil, entre otros) es acortarse a darle un significado antiguo, y se considera que la muestra ve a su semejante como mucho más que esto, no atribuye roles tradicionales, roles específicos para hombres y mujeres. Lo cual demuestra que tienen una percepción neutral sobre las características entre hombres y mujeres.

Por otro lado, a lo largo del tiempo, la cultura del Perú ha tenido una marcada postura inclinada al sexo masculino, refiriendo que los hombres deben reflejar seguridad y fuerza, lo que se contrasta con la perspectiva de la mujer, que debería ser siempre dulce, tranquila y dedicarse a su familia. Candiotti y Huaman (2017) realizaron un estudio sobre actitudes machistas en estudiantes universitarios y encontraron que las actitudes machistas en las estudiantes mujeres con respecto al dominio masculino son de tendencia de rechazo al machismo en un 54%.

En cuanto a las dimensiones de roles sexuales, los resultados reflejan que hay una relación mayor entre el Rol Sexual Masculino - Percepción Neutral con el Rol Sexual Masculino - Percepción Femenina, indicando que la muestra se siente más identificada con el rol sexual masculino desde una percepción neutral y femenina, es decir, que tienen una percepción neutral de los roles por lo que no le atribuyen conductas ni actitudes específicas al rol masculino, identificándose más con el femenino-

La ausencia de diferencias significativas de la percepción masculina y femenina en el ámbito laboral está relacionada con lo que muestra la investigación de Godoy (2009). En esta investigación se compara los Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección, se obtuvo un resultado similar, donde se expresa que no se observaron diferencias entre la evaluación que recibió el hombre gerente y la mujer gerente, pues, con independencia del sexo de los evaluadores, fueron evaluados de manera similar. Estos resultados se relacionan también con el hecho que el rol ocupacional tendría un peso mayor que el rol de género al momento de evaluar a personas que se desempeñan en cargos directivos (Eagly y Mladinic, 1994). En el presente estudio se obtuvo resultados similares donde se puede ver que la muestra tiene una perspectiva parecida y unificada de los roles sexuales. Esto refleja una flexibilización de la percepción roles y estereotipos de género fundamentales, los cambios en los roles de género que permiten adaptarse a nuevas realidades sociales se instalan en convivencia con modelos tradicionales que permanecen (Sharim, 2005). Lo más relevante relacionado con nuestro estudio es que ambos géneros entienden que las mujeres desean incursionar en el ámbito laboral con más fuerza, dejando de lado el estereotipo machista de nuestro tiempo donde solo deberían pertenecer al rol de amas de casa. Esto también se ve reflejado en nuestros resultados, donde todas las mujeres de la muestra trabajan y se sienten satisfechas con su vida.

En cuanto a la satisfacción con la vida, en los resultados se reportó una media de 19.5, lo que refleja una muestra altamente satisfecha con su vida. Evaluando el resto de las preguntas que se aplicaron en la ficha demográfica, se encontró que el promedio de encuestadas tiene 1 año y medio laborando en la entidad, el 68% trabaja bajo la modalidad a tiempo completo y el 31% que nunca ha cumplido horas extras. Además, con la información que se recogió de la entidad, sabemos que es un puesto valorado, al que le dan mucha capacitación, incluso dando soporte económico para solventar sus estudios universitarios. Por lo tanto, se considera que están satisfechas con sus condiciones laborales y que el haberles aplicado el cuestionario dentro de su jornada laboral y lugar de trabajo, influyó en que resuelvan la prueba de manera positiva.

En conclusión, los objetivos de la presente investigación fueron identificar la relación entre la satisfacción con la vida y la percepción de los roles de género, desde las tres percepciones, se encontró que no existen, dentro de la muestra, diferencias significativas en la percepción del rol de género para las mujeres encuestadas, esto podría referirse a que el rol estigmatizado del género femenino y masculino a lo largo del tiempo está cambiando y por esta razón cambia la percepción de las personas, atribuyendo diferentes conductas a los roles de género ya establecidos.

Los resultados de las investigaciones psicológicas, en particular desde la perspectiva de la Psicología Positiva, evidencian que el desarrollo del bienestar con la vida se relaciona con un estilo de vida sano, esta satisfacción podría hacer que las personas que ya conocen este sentimiento quieran ir por más y de esta forma se exijan más en su carrera y puedan lograr mayores cosas y llegar más lejos.

Dentro de las limitaciones que pudimos encontrar en el presente estudio, está que el instrumento de roles de género no mide la autopercepción directamente, sino que mide la

percepción que las mujeres de la muestra tienen sobre los roles masculinos y femeninos y de qué manera deberían desempeñarse en la sociedad. Por otro lado, la escala de Satisfacción con la Vida mide introspección motivo por el cual los resultados no se han encontrado resultados tan diferenciados, haciendo que no se puedan relacionar directamente. También pudimos ver que las características de la muestra son similares, en el sentido que son mujeres que trabajan en una entidad bancaria, mujeres educadas, con un nivel educativo técnico o universitario. La muestra es homogénea, las mujeres que trabajan en esta entidad bancaria están actualmente haciendo lo que desean por lo que tiene un nivel de satisfacción con su vida ya descubierto, pueden algunas explotarlo más, creciendo laboralmente, pero al tener un trabajo estable, pertenecer a una empresa grande en el mercado laboral peruano, ya ha hecho que estas mujeres sientan algún tipo de satisfacción. Adicionalmente, el promedio de edad en la muestra es 27 años lo que se refleja en que, hoy, esta muestra, se encuentra en una etapa de su vida en la cual se valen por sí mismas y donde ya se logró la independencia y autonomía que se requiere en un individuo para que se obtenga un buen nivel de satisfacción.

Para futuros estudios se podría incluir un instrumento que mida la autopercepción directamente, es decir, como la personas se siente dentro del rol que tiene y como esta se puede relacionar, de manera más directa con la escala de satisfacción. Podrían también realizarse con una muestra en diferentes rubros y diferentes niveles de estudio, donde se pueda contrastar más la información y donde el estudio pueda ser más rico. Además, se podría tener un rango más específico de edades donde se pueda contrastar más los grupos con características que se identifiquen con el rol tradicional y con el actual. Finalmente, al incluir una variable adicional, se podría medir desde otra perspectiva y teniendo en cuenta la autopercepción, que tan satisfechas están las mujeres hoy, entrando con más fuerza al ámbito laboral y donde ya están más consideradas y reconocidas.

REFERENCIAS

- Aguilar, Y., Medina, J., & González, N. (2012). Satisfacción con los roles de género. *Revista electrónica de Psicología Iztacala*, 15(4), 1440 - 1453. Recuperado de <http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol15num4/Vol15No4Art14.pdf>
- Atienza González, F. L., Balaguer Solá, I., Corte-Real, N., & Fonseca, A.M. (2016). Factorial invariance of the Satisfaction with Life Scale in adolescents from Spain and Portugal. *Psicothema*, 28(3), 353-358. doi: 10.7334/psicothema2016.1
- Atienza, F., Pons, D., Balaguer, I., & García-Merita, M. (2000). Propiedades Psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida en Adolescentes. *Psicothema*, 12(2), 314 - 319. Recuperado de <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=296>
- Begazo, J., & Fernandez, W. (2016). LOS MILLENNIALS PERUANOS: CARACTERÍSTICAS Y PROYECCIONES DE VIDA. *Gestión En El Tercer Milenio*, 18(36), 9-15. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/11699>
- Candiotti, E. & Huaman, S. (2017). Actitudes machistas en estudiantes del octavo semestre de las facultades de ingeniería mecánica y trabajo social de la Universidad Nacional del Centro del Perú (tesis de pregrado). Universidad Nacional del Centro del Perú, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/1681/TESIS%20ACTITUDES%20MACHISTAS%20EN%20ESTUDIANTES%20DEL%20OCTAVO%20SEMESTRE%20DE%20LA%20FACULTAD%20DE%20INGENIERIA%20MECANIC.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Carrillo-García C., Solano-Ruíz M., Martínez-Roche M., & Gómez-García C. (2013). Influencia del género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios. *Latino-Am. Enfermagem*, 21(6), 1314-1320. Recuperado de http://www.scielo.br/pdf/rlae/v21n6/es_0104-1169-rlae-21-06-01314.pdf
- CEPLAN PERÚ. Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2015). Los Millennials – Características. *Diario Gestión*, 4(1). Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/11699/10489>
- Cerna, M., Estrada, M. & Godoy, R. (1997). Género y trabajo femenino en el Perú. *Revista Latinoamericana Enfermagem*, 5(2), 23-31. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v5n2/v5n2a04.pdf>
- Cruz, Y. (2016). Estereotipos de género y liderazgo en ejecutivos en una universidad privada de Lima (Tesis de licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6841/CRUZ_HIDALGO_YASMINA_ESTEROTIPOS.pdf?sequence=1
- Del Risco, P. (2007). Soporte social y Satisfacción con la vida en un grupo de adultos mayores que asisten a un programa para el adulto mayor (Tesis de licenciatura no publicada). Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/399>
- Eagly, A. H. & Mladinic, A. (1994). Are people prejudiced against women? Some answers from research on attitudes, gender stereotypes, and judgments of competence. *European Review of Social Psychology*, 5, 1-35.
- Farías, L. & Cuello, V. (2018). Percepción y autopercepción de los estereotipos de género en estudiantes universitarios de la región de Valparaíso a través de la publicidad. (Tesis de

- licenciatura no publicada). Universidad Viña del Mar. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rcudep/v17n1/a09v17n1.pdf>
- Godoy, L. & Mladinic, A. (2009) Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. (Tesis Profesional Publicada) Universidad Diego Portales. Chile. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/psykhe/v18n2/art04.pdf>
- Gil, D. (2003). *Relación entre Androginia y Bienestar Psicológico en Estudiantes Universitarios*. (Tesis Profesional Publicada). Universidad de las Américas Puebla. México. Recuperado de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lps/gil_g_d/
- Gil, S. (2016). *Diferencia en la Fortaleza Mental en el fútbol de acuerdo al Género*. (Tesis Profesional Publicada). Corporación Universitaria Iberoamericana. Colombia. Recuperado de <http://repositorio.iberoamericana.edu.co/bitstream/001/365/1/Diferencia%20en%20la%20fortaleza%20mental%20en%20el%20f%C3%BAtbol%20de%20acuerdo%20al%20g%C3%A9nero.pdf>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación Sexta Edición. México D.F.: Interamericana Editores S.A.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2016). Más de 7 millones de mujeres conforman la fuerza laboral del Perú. Nota de Prensa, 41. Recuperado de <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/mas-de-7-millones-de-mujeres-conforman-la-fuerza-laboral-del-peru-8943/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019). En el Perú cerca de dos millones y medio de empresas a diciembre de 2018. Nota de Prensa, 034 – 04 marzo 2019. Recuperado de <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-n-034-2019-demografia-empresarial.pdf>

- Lorenzo-Seva, U. & Ferrando, P. (2007). FACTOR: A computer program to fit the exploratory factor analysis model. University Rovira y Virgili.
- Ly, G. (2004). Atribuciones causales de la satisfacción con la vida en un grupo de adultos de Lima (Tesis de licenciatura publicada). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Recuperada de https://books.google.com.pe/books/about/Atribuciones_causales_de_la_satisfacci%C3%B3n.html?id=Wy2gXwAACAAJ&redir_esc=y
- Martin, E. (2005). Los cambios en el rol femenino y su impacto en el sistema familiar. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 24(4), 452 - 457
- Martinez, P. (2004). Perspectiva temporal futura y satisfacción con la vida a lo largo del ciclo vital. *Revista de Psicología de la PUCP*, 22(2). Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/6858/6992>
- Merino, C. & Lautenschlager, G. (2003). Comparación estadística de la confiabilidad Alfa de Cronbach: aplicaciones en la medición educacional y psicológica. *Revista de Psicología*, 12(2), 127-136.
- Mikkelsen, F. (2009). Satisfacción con la vida y estrategias de afrontamiento en un grupo de adolescentes universitarios de Lima. (Tesis de licenciatura publicada). Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/416/MIKKELSEN_RAMELLA_FLOR_SATISFACCION_CON_LA_VIDA.pdf?sequence
- Ministerio de Trabajo & Promoción del Empleo. (2008). La Mujer en el Mercado Laboral Peruano. Informe Anual 2008. Recuperado de: http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/documento_mujer/la_mujer_campo_laboral.pdf

- Padilla, K. (2011). Agencia persona y estereotipos de roles de género en un grupo de mujeres microempresarias (Tesis doctoral). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4631>
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). The affective and cognitive context of self-reported measures of subjective well-being. *Social Indicators Research*, 28, 1–20. Recuperado de: https://www.jstor.org/stable/27522656?seq=1#page_scan_tab_contents
- Pizarro, O., & Guerra, M. (2010). Rol de la mujer en la gran empresa. Centro de Estudios Empresariales de la Mujer. Recuperado de <http://www.udd.cl/wp-content/uploads/2009/11/Rol-dela-mujer-en-la-gran-empresa-FINAL2010.pdf>
- Raguz, M. (1991). Masculinity and feminity. An empirical definition. Nijmegen: Drukkerij Quickprint BV.
- Requena, C., López, V., González, R., & Ortiz, T. (2009). Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida en mujeres mayores activas. *Revista Española de Geriátría y Gerontología*, 44(3): 146-8. doi:10.1016/j.regg.2009.01.002
- Salas, R. (2017). Estereotipo de rol de género y actitudes hacia la sexualidad en estudiantes de 1RO y 5TO año. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4679>
- Sánchez-Castillo, C. (2012). Satisfacción de mujeres trabajadoras con la relación familia y trabajo. *Revista Médica Institucional Mexicano Seguro Social*, 50(2). Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/imss/im-2012/im122e.pdf>
- Sánchez, P. & Quiroga, M. (1995). Relaciones entre satisfacción familiar y laboral: Variables moduladoras. *Anales de psicología*, 11(1). Recuperado de <https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/10087/1/Relaciones%20entre%20satisfaccion%20familiar%20y%20laboral.pdf>

- September, A., McCarrey, M., Baranowsky, A., Parent, Ch. & Schindler, D. (2001). The relation between well-being, impostor feelings, and gender role orientation among Canadian university students. *The Journal of Social Psychology*, 141, 218-232.
- Sharim, D. (2005). La Identidad de Género en Tiempos de Cambio: Una Aproximación Desde los Relatos de Vida. *PSYKHE*, 14 (2), 19-32. Recuperado de <http://psykhe.cl/index.php/psykhe/article/viewFile/285/265>
- Urrejola, A. (2011). *Contraste entre sexo y rol de género en la investigación sexológica española*. Universidad de Almería, España. Recuperado de: http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/416/CONTRASTE_ENTRE_SEXO_Y_ROL_DE_GENERO_EN_LA_INVESTIGACION_SEXOLOGICA_ESPA%C3%91O_LA_AMAIA_URREJOLA_MUGURUZA.pdf?sequence=1
- Vera Tudela, D. (2008). Impacto económico del empoderamiento de la mujer en el hogar. Consorcio de Investigación y económica y social. Recuperado de <http://www.inppares.org/sites/default/files/Impacto%20economico%20del%20empoderamiento%20mujer%20hogar.%20Peru%20Feb%202010.pdf>