

SATISFACCIÓN PERSONAL Y TIEMPO DE VIDA DE LAS MUJERES QUE LABORAN EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA



Arnaldo Virgilio Capcha Huamani
Lizbeth Karina Álvarez Camarra
Mery Luz Capcha Huamani



Instituto Latinoamericano de Altos Estudios

Satisfacción personal
y tiempo de vida de las
mujeres que laboran
en el área administrativa

Satisfacción personal y tiempo de vida de las mujeres que laboran en el área administrativa

Arnaldo Virgilio Capcha Huamani
Lizbeth Karina Álvarez Gamarra
Mery Luz Capcha Huamani

Queda prohibida la reproducción por cualquier medio físico o digital de toda o un aparte de esta obra sin permiso expreso del Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–.

Publicación sometida a evaluación de pares académicos (*Peer Review Double Blinded*).

Esta publicación está bajo la licencia Creative Commons Reconocimiento - NoComercial - SinObraDerivada 3.0 Unported License.



ISBN 978-958-5535-44-2

- © ARNALDO VIRGILIO CAPCHA HUAMANI, 2020
 - © LIZBETH KARINA ÁLVAREZ GAMARRA, 2020
 - © MERY LUZ CAPCHA HUAMANI, 2020
 - © Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–, 2020
- Derechos patrimoniales exclusivos de publicación y distribución de la obra
Cra. 18 # 39A-46, Teusquillo, Bogotá, Colombia
PBX: (571) 232-3705, FAX (571) 323 2181
www.ilae.edu.co

Diseño de carátula y composición: HAROLD RODRÍGUEZ ALBA
Edición electrónica: Editorial Milla Ltda. (571) 702 1144
editorialmilla@telmex.net.co

Editado en Colombia
Published in Colombia

CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS	13
RESUMEN	15
INTRODUCCIÓN	17
CAPÍTULO PRIMERO	
CARACTERIZACIÓN DEL PROBLEMA	19
I. Objetivos de la investigación	20
A. General	20
B. Específicos	20
II. Hipótesis de la investigación	21
CAPÍTULO SEGUNDO	
MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	23
I. Satisfacción	23
A. Necesidades humanas	25
1. Necesidades fisiológicas	27
2. Necesidades de protección	28
3. Necesidades de amor y pertenencia	29
4. Necesidades de valoración	30
5. Necesidades de autorrealización	30
B. Satisfacción personal y su relación con el trabajo	31
C. Autorrealización del individuo	34
1. Autoestima	37
2. Autoconcepto	38
3. Autoimagen	39
4. Autoconfianza	40

Satisfacción personal y tiempo de vida de las mujeres que laboran...

II. Tiempo de vida	43
A. Tiempo	44
B. Tiempo de vida	46
1. Adulto joven	51
2. Adulto maduro	53
3. Adulto mayor	54
C. Desigualdades de género y el uso del tiempo	56
III. La mujer en el ámbito laboral	63
A. Roles de la mujer	65
1. Primer rol: la mujer y la sociedad	65
2. Segundo rol: la mujer en el ámbito laboral	67
3. Tercer rol: la mujer y la familia	69
4. Cuarto rol: la mujer como administradora del hogar	73
B. Asedios en torno a la mujer y el trabajo	74
C. Carrera y etapas biológicas	77
CAPÍTULO TERCERO	
MARCO METODOLÓGICO	81
I. Tipo de investigación	81
II. Diseño de la investigación	81
III. Sistema de variables	82
IV. Población y muestra	82
V. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	82
CAPÍTULO CUARTO	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	83
I. Presentación e interpretación de resultados	83
II. Análisis inferencial	88
III. Discusión de resultados	91
A. Características sociodemográficas	91
B. Satisfacción personal	93
C. Tiempo de vida	94
D. Correlación de variables: satisfacción de la mujer y el tiempo de vida	95
CONCLUSIONES	99
RECOMENDACIONES	101
BIBLIOGRAFÍA	103
ANEXOS	109
LOS AUTORES	115

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características sociodemográficas de las trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Huancavelica	83
Tabla 2. Satisfacción personal en las trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Huancavelica	85
Tabla 3. Tiempo de vida de las trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Huancavelica	86
Tabla 4. Satisfacción personal y tiempo de vida en las trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Huancavelica	87
Tabla 5. Prueba de normalidad	89
Tabla 6. Interpretación del coeficiente de correlación r de Pearson	89
Tabla 7. Correlaciones de variables de hipótesis	90
Tabla 8. Guía de entrevista	110

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Jerarquía de necesidades de MASLOW	26
Figura 2. La motivación personal y su influencia en la autorrealización	36
Figura 3. Características sociodemográficas de las trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Huancavelica	84
Figura 4. Satisfacción personal en las trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Huancavelica	85
Figura 5. Tiempo de vida de las trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Huancavelica	86
Figura 6. Satisfacción y tiempo de vida en las trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Huancavelica	87
Figura 7. Trabajadora respondiendo la encuesta	112
Figura 8. Trabajadora respondiendo la encuesta	112
Figura 9. Trabajadora respondiendo la encuesta	113
Figura 10. Trabajadora respondiendo la encuesta	113

AGRADECIMIENTOS

- De manera especial a nuestra asesora YDA FLOR CAMPOSANO CÓRDOVA. Por su exigencia y preocupación por vernos escalar en nuestra vida académica, así como también por su constancia para iniciar y culminar este estudio. Admiramos su nobleza y su firmeza.
- A todas las trabajadoras de las diferentes áreas administrativas de la Universidad Nacional Huancavelica por su apoyo y colaboración en la recolección de datos.
- A todas las personas, de buen corazón por darnos ánimos y aliento para hacer realidad este estudio.

RESUMEN

Este trabajo de investigación tuvo el objetivo de determinar la relación existente entre satisfacción personal y tiempo de vida en las trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Huancavelica, Perú. La metodología empleada fue correlacional, al utilizarse el diseño no experimental. Se consideró a la Universidad Nacional de Huancavelica como área de estudio, la población de estudio estuvo compuesta por las trabajadoras de la misma universidad, el muestreo fue de tipo no probabilístico y la muestra fue censal o por convivencia, de manera que se tomó el total de la población, el cual fue de 53 funcionarias. El método implementado fue la encuesta mediante la guía de entrevista como instrumento. Los resultados obtenidos fueron: el 43,4% (23) de trabajadoras se encuentran satisfechas, de los cuales el 30,2% (16) son adultas jóvenes, el 9,4% (5) son adultas maduras y sólo el 3,8% (2) son adultas mayores. Por otro lado, tenemos un 30,2% (16) trabajadoras poco satisfechas, de los cuales el 22,6% (6) son adultas jóvenes y sólo el 7,5% (4) corresponden a adultas maduras, no se tiene a ninguna adulta mayor poco satisfecha. Por último, se pudo decir que el 26,4% (14) de las trabajadoras están insatisfechas, de las cuales el 20,8% (11) corresponde a adultas jóvenes y sólo el 5,7% (3) son adultas mayores. De esta manera se llegó a la conclusión de que sí existe relación entre la satisfacción personal de la mujer y el tiempo de vida en las trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Huancavelica, según se demostró en la prueba estadística coeficiente de correlación de Pearson (r Pearson) (0,456) se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, los campos en los que se pueden desempeñar las mujeres ha crecido, otorgándoles mayores facilidades para que puedan acceder a estos, a pesar de las diversas actividades que realizan como parte de su rol como mujer. Esto se ha logrado a consecuencia de que la sociedad actual ha desarrollado actitudes que permiten que el esquema de la mujer, conceptualizada como el género que debe dedicarse netamente a las labores del hogar, hoy en día pueda demostrar sus capacidades y potencialidades en el ámbito laboral, ya que tiene las mismas capacidades que el hombre y, en algunos casos, hasta lo supera. Las mujeres se suelen debatir entre lo que son, lo que la sociedad espera que sean y lo que desean ser. Respecto a lo que son, las mujeres, desde un punto de vista biológico, tienen la oportunidad de procrear, esto es fundamental en muchas de ellas para sentirse realizadas. Sin embargo, las mujeres también tienen necesidades de crecimiento personal, relacionadas con obtener una profesión, desempeñarse exitosamente en la carrera laboral, entre otras. Estas necesidades deben realizarse para que la mujer pueda sentirse satisfecha, es decir, para que alcance la autorrealización personal. Hoy en día, las mujeres cumplen diversos roles, ya que son madres, esposas, profesionales, educadoras y pilares fundamentales de la familia, lo que evidencia su importancia en la sociedad. A pesar de la evolución de la mujer en cuanto a los roles que puede desempeñar, existe la tensión acerca de la idealización social que se tiene de ella, la cual es transmitida por los medios de comunicación, y generan una idea negativa acerca de que la mujer es imperfecta si es que esta no cumple con los roles que le son exigidos por la sociedad, lo cual afecta de forma grave la satisfacción personal que la mujer debe sentir a partir de los logros que obtuvo al alcanzar sus metas. Respecto a esto, es necesario señalar que el Estado debe otorgar un desenvolvimiento digno que permita a las mujeres su autorrealiza-

ción. Este apoyo por parte del Estado debe ser considerado como un deber, puesto que permitiría que la mujer siga cumpliendo con su rol como madre de familia (pilar fundamental de la sociedad) y que pueda administrar y apoyar de forma económica en su hogar, lo que le permitiría satisfacer sus necesidades básicas, así como su necesidad de sentirse autorrealizada. Por ello, el Estado debe desarrollar políticas públicas que favorezcan el desarrollo integral de las mujeres, que brinden flexibilidad de horarios a las que trabajan a tiempo completo, o espacios preferenciales para que puedan brindarles tiempo de calidad a sus familias.

La autorrealización de la mujer, a partir de cubrir tanto sus necesidades básicas como profesionales, no solo permitirá que se sienta satisfecha, sino que impulsará el logro de objetivos a sus hijos, ya que en ella recae gran parte de la formación en las generaciones venideras. Por ello, el papel de la mujer en la sociedad debe ser apreciado y aquilatado, puesto que es el más importante de todos los componentes de la familia. Entonces, las mujeres que logran un desarrollo íntegro, armónico y pleno, garantizarán una sociedad más armónica y con la menor cantidad de conflictos.

CAPÍTULO PRIMERO

CARACTERIZACIÓN DEL PROBLEMA

El mundo laboral actual ha sufrido una serie de cambios, sobretodo en la segunda mitad del siglo xx, ya que se presentaron cambios a una velocidad muy acelerada, sobretodo en el rol de la mujer, quien fue incorporada y se distinguió como un recurso humano importante dentro de las organizaciones. Esto condujo a que la mujer aumente sus capacidades, tanto intelectuales como creativas, para poder desarrollarse de manera exitosa en el campo laboral. Sin embargo, estos cambios suelen tener repercusiones graves en su entorno, lo que afecta, de forma directa o indirecta, su equilibrio biológico y psicosocial.

A partir de los 20 años, la mujer atraviesa por una proceso particular, ya que afrontan diversos problemas: personales, relaciones sentimentales, el noviazgo, la formación de una familia, la educación de los hijos, la realización personal, el cuidado de los padres en edad avanzada, etc.; sociales: búsqueda y estabilidad laboral, entre otros, y biológicos: cambios neuroendocrinos, como el climaterio y la menopausia, el envejecimiento biológico, readaptación del organismo, etc. Todos estos cambios producen consecuencias graves en la mujer producto del estilo de vida agitado que suelen llevar a lo largo de su existencia. Las mujeres peruanas no se encuentran exentas de sufrir estos cambios, como se puede evidenciar en las mujeres que laboran en el área administrativa de la Universidad Nacional de Huancavelica, las cuales asumen el cuidado de sus padres, el mantenimiento de un hogar, la educación de los hijos y su entorno, las tareas domésticas, entre otras, lo cual aumenta en cierto grado la vulnerabilidad de la mujer.

A pesar de todos los problemas que surgen en la vida de una mujer, esta suele buscar la satisfacción personal, ya que desea alcanzar sus aspiraciones, mantener y compartir sus ideales, distinguirse en los grupos sociales en los que se encuentre, dimensionar las variaciones

entre ellas, valorar su imagen y tener una expectativa positiva respecto al curso de vida; por ello, muchas veces la mujer replantea el sentido de la vida, revisa sus valores propios y a las personas que le son significativas, y así, revalora las dimensiones y valora sus aciertos y desaciertos respecto a las decisiones tomadas a lo largo de su existencia, con la finalidad de mejorar su estilo de vida y lograr la satisfacción personal. Este proceso de revaloración surge en una etapa denominada como crisis de identidad, en la cual, la mujer experimenta una serie de susceptibilidades, producto de cambios psicológicos, biológicos y sociales que provocan una demanda excesiva de energía y producen insatisfacción personal, y con ellos, el surgimiento de frustración, baja autoestima, impotencia, etc., ya que no logra alcanzar sus aspiraciones y sus objetivos. En base a ello, se planteó la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación existente entre la satisfacción personal de la mujer y el tiempo de vida en las trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Huancavelica?

I. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

A. General

Determinar la relación que existe entre la satisfacción personal de la mujer y el tiempo de vida en las trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Huancavelica.

B. Específicos

- Identificar y describir la satisfacción personal en las trabajadoras de la Universidad Nacional de Huancavelica.
- Identificar y describir el tiempo de vida de las trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Huancavelica.
- Establecer la relación existente entre la satisfacción personal y el tiempo de vida de las trabajadoras del área administrativa de la Universidad Nacional de Huancavelica.

II. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

- Hi: Sí existe relación entre satisfacción personal de la mujer y tiempo de vida en las trabajadoras administrativa de la Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.
- Ho: No existe relación entre satisfacción personal de la mujer y tiempo de vida en las trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.

CAPÍTULO SEGUNDO

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

I. SATISFACCIÓN

La satisfacción es un estado cerebral que desencadena varias emociones, incluidas la felicidad, a consecuencia del cubrimiento de diversas necesidades personales. Por ello, para entender mejor este término, es necesario explicar en qué consta el término “necesidad”, el cual es definido por la American Psychological Association de la siguiente manera:

Necesidad (*need*). s. **1.** Condición de tensión en un organismo producto de la privación de algo que se requiere para la supervivencia, el bienestar o la satisfacción personal. **2.** Sustancia, estado o cualquier cosa (p. ej., alimento, agua, seguridad) cuya ausencia genera esta condición¹.

Para que una persona se encuentre satisfecha, debe cubrir la mayor parte de las necesidades que se le presenten a lo largo de la vida, por lo cual, la satisfacción es la acción o razón contraria a la necesidad, ya que, si una persona cubre una necesidad, se encontrará satisfecha en este aspecto. Además, existen categorías de satisfacción de acuerdo al grado de esta sensación en el ser humano:

- *Satisfecha:* Cuando la persona siente bienestar o placer o cuando se ha colmado un deseo o cubierto una necesidad, ésta va acompañada de la seguridad racional de haberse hecho lo que estaba dentro del alcance de nuestro poder, con cierto grado de éxito. Para lo cual interviene la optimización del consumo energético que haga el ce-

1 AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION. *APA. Diccionario conciso de psicología*, México, Editorial El Manual Moderno, 2010, p. 717.

rebros. Cuanto mayor sea la capacidad neurotransmisora, es mayor la facilidad de lograr la sensación de satisfacción.

- *Poco satisfecha*: Cuando las expectativas, deseos o acciones de una persona se cumplen a medias, se forma un binomio de emociones primarias, la sorpresa y la pena. Por lo que en su naturaleza está en constante inquietud y expectativa de peligro por perder la poca satisfacción que experimente en su presente, de esta manera se compromete el grado de felicidad final que se obtiene.
- *Insatisfecha*: Sensación de fracaso que produce inquietud o sufrimiento. Por carencia total de aquello que permitiría satisfacer la necesidad; por carencia parcial, pero constante –déficit permanente– de lo mismo. La decepción, es un desencadenante para la frustración y más adelante, la depresión. La persona irá experimentando lentamente una serie de cambios en su estado de ánimo o en su salud, donde quizá, ni remotamente se le ocurra relacionarlos con determinadas condiciones de su ambiente.

Por su parte, DOIS y SALINAS relacionan el término “necesidad” con el de “pobreza”, y señalan que tiene dos conceptualizaciones:

Uno vinculado a la falta de recursos (materiales y no materiales), y otro asociado al establecimiento de relaciones de dependencia. La carencia de recursos se relaciona con aspectos materiales que posibilitan la satisfacción de necesidades básicas y con recursos no materiales como educación, valores, redes de apoyo emocional y oportunidades de acceso a beneficios sociales y trabajo, cuya falta situaría a la persona en condición de desventaja al compararse con otros y le dificultaría las posibilidades de revertir su situación².

Las necesidades pueden ser tanto de tipo material como de tipo social, ya que, a pesar de que se presentan a modo individual, surgen a partir de factores externos, como las relaciones sentimentales, el lazo familiar, las relaciones laborales, el ambiente organizacional, entre otras.

2 ANGELINA DOIS CASTELLÓN y CAROLINA SALINAS SUÁREZ. “¿Son pobres las familias que viven en condiciones de pobreza?”, en *Revista Cubana de Medicina General Integral*, vol. 33, n.º 1, 2017, disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252017000100006], p. 70.

Todos estos factores influyen para que una persona se sienta satisfecha o insatisfecha a nivel personal, y esto permita la autorrealización de la persona.

Pero algunas personas, aun alcanzado logros importantes en su vida, no se sienten satisfechas consigo mismas. Para el logro de la satisfacción intervienen diferentes factores siendo uno de ellos el éxito en la vida, pero esto varía dependiendo de cada una de las personas.

A. Necesidades humanas

Las necesidades humanas han evolucionado a través del tiempo y, a partir de la globalización y el desarrollo tecnológico, las demandas y necesidades personales han cambiado. Mientras que en tiempos históricos las necesidades se asociaban principalmente a aspectos básicos, como satisfacer la sed, el hambre y tener una vivienda y una familia estable, en la actualidad, las necesidades se relacionan a la obtención de objetos materiales como celulares, laptops, etc., además, respecto a las relaciones interpersonales a partir de la evolución tecnológica, en la actualidad no es necesario salir a citas para cubrir la necesidad social, si no que se utilizan diversas aplicaciones para relacionarse con personas de diferentes países sin tener que salir de casa, esto a consecuencia de los efectos adversos que provocan las relaciones interpersonales.

Al respecto, HUILCAPI, JÁCOME y CASTRO indican que “el ser humano tiene dos clases de necesidades: una de ellas le permite evitar defenderse para evadir el daño y la otra satisfacer sus necesidades como ser humano y poderse desarrollar³”. Entonces, cubrir las necesidades personales permite que una persona se desarrolle de manera efectiva y a partir de la autorrealización personal esta podrá sentirse plenamente satisfecha, ya que se construirá en el aspecto social lo que asegura el desarrollo de una vida digna, tanto a nivel individual como colectivo, ya que podrá cubrir las necesidades básicas que requiere.

3 MAGDALENA HUILCAPI MASACON, GABRIELA CASTRO LÓPEZ y GEORGINA JÁCOME LÁRA. “Motivación: Las teorías y su relación en el ámbito empresarial”, en *Dominio de las Ciencias*, vol. 3, n.º 2, 2017, disponible en: [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>], p. 312.

MASLOW, citado por TURIENZO⁴, presentó una pirámide en la que jerarquiza las necesidades humanas de acuerdo a la secuencia del cubrimiento de necesidades que debería darle cada persona a nivel individual; sin embargo, este autor señala que el orden en el que se satisfagan dichas necesidades varía en cada persona, ya que, individualmente, cada persona le da una importancia diferente a cada necesidad.

Figura 1
Jerarquía de necesidades de MASLOW



Fuente: JOSÉ ÁNGEL NAVARRO MARTÍNEZ. *La pirámide de Maslow*, 21 de octubre de 2019, disponible en: [<https://www.mheducation.es/blog/la-piramide-de-maslow>].

En la jerarquía de necesidades propuesta por MASLOW, se encuentran las siguientes:

- La necesidad primaria es la fisiológica, la cual es la base para la supervivencia individual, es decir, aquellas necesidades que permiten el equilibrio corporal, dormir, comer, etc.

4 RUBÉN TURIENZO. *El pequeño libro de la motivación*, España, Planeta, 2016.

- La necesidad de protección y seguridad que desea una persona para desarrollarse de forma óptima y sin temor a lo que vaya a pasar.
- La necesidad de amor y pertenencia, dentro de esta se encuentran las necesidades sociales, el sentirse aceptado y querido.
- Necesidad de valoración, la persona debe desarrollar autoconfianza en los diversos ámbitos de su vida, además de sentirse útil, capaz y necesario, estos sentimientos se desarrollarán con reconocimientos de los demás hacia su trabajo, de acuerdo con los logros y metas que se lleguen a cumplir.

Estas cuatro necesidades iniciales de la jerarquía señaladas se cubren en base a la motivación de carencia. Por último, se encuentra la siguiente necesidad:

- Necesidades de autorrealización, la cual es motivada por la necesidad de crecer a nivel individual, esta necesidad es la que se encuentra en la cúspide del triángulo jerárquico, lo que permite determinar que las necesidades están orientadas al crecimiento personal del individuo.

Si bien es cierto, estas necesidades tienen un orden jerárquico en cada individuo, pero esta jerarquía dependerá de la importancia que le de cada persona a cada necesidad y, conforme estas últimas queden satisfechas, desde el que se encuentra de menor a mayor jerarquía, la persona se sentirá motivada para buscar la manera de cubrir las necesidades de la escala siguiente, así, se obtendrán beneficios personales y se desarrollará satisfacción personal y con ello el crecimiento individual.

1. Necesidades fisiológicas

Son aquellas que se relacionan de forma directa con la homeostasis, es decir, la supervivencia y el equilibrio corporal. VERA señala que dentro de la jerarquía de necesidades de MASLOW, esta escala:

Se refiere a aquellos elementos que garantizan la supervivencia del hombre, como lo es la alimentación, la temperatura, el ritmo cardíaco, el descanso (dor-

mir). En el caso que el individuo se encuentre en la imposibilidad de satisfacerlas, el resto de las necesidades dejarán de ser importantes y su motivación estará determinada a sobrevivir⁵.

Este tipo de necesidades se relacionan a la calidad de vida de un individuo y que este cubra las necesidades básicas que permitan que su subsistencia de manera digna dentro de la sociedad. SIMONS, IRWIN, DRINNIEN, BOEREE, FEIST y FEISTS, citados por SANIZACA⁶, afirman el concepto señalado anteriormente y añaden que estas necesidades son de origen biológico y se orientan a la supervivencia del hombre dentro de la sociedad, además, señalan que, dentro de las necesidades básicas no solo se encuentran la necesidad de vestirse o alimentarse, sino también el sexo, respirar, necesidad de descanso, etc.

2. Necesidades de protección

Las necesidades que se encuentran en el segundo nivel, denominadas necesidades de protección o de seguridad, propuestas por MASLOW en su jerarquía de necesidades, son aquellas que deben surgir luego de haber cubierto las necesidades fisiológicas. VERA indica que este tipo de necesidades “incluyen la integridad física, los vínculos familiares, seguridad financiera como ingreso, vivienda, carro, entre otros⁷”. Es decir, este tipo de necesidades se relacionan de forma directa con el mantenimiento de la integridad de las personas, así como la seguridad con distintos ámbitos de la vida, ya sean laboral, material, inter e intra-personal, etc.

Por su parte, SIMONS, IRWIN, DRINNIEN, BOEREE, FEIST y FEISTS, citados por SANIZACA⁸, manifiestan que las necesidades de protección o seguridad surgen a partir de las necesidades fisiológicas, ya que la persona desea mantener cubiertas y seguras sus necesidades básicas, de

5 JULIE CAROL VERA RAMÍREZ. “La teoría de las necesidades como elemento clave en los estudios de desarrollo”, en *Revista Electrónica Conocimiento Libre y Licenciamento (CLIC)*, año 10, n.º 20, 2019, p. 50.

6 BLANCA ALEJANDRA SANIZACA MUÑOZ. “Reflexiones acerca de la motivación”, en *Mapa Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*, vol. 2, n.º 8, 2018, disponible en: [<http://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/61>].

7 VERA RAMÍREZ. “La teoría de las necesidades como elemento clave en los estudios de desarrollo”, cit., p. 50.

8 SANIZACA MUÑOZ. “Reflexiones acerca de la motivación”, cit.

las que se encuentra satisfechas, es decir, si no son cubiertas el primer tipo de necesidades, no se podrá pasar a cubrir el siguiente escalón de la jerarquía señalada; además, en este tipo de necesidades también se encuentra la de seguridad y permanencia en el campo laboral, para poder mantener ingresos económicos a lo largo de la vida del sujeto. En síntesis, este tipo de necesidades se centran en dos aspectos: la seguridad física y la seguridad de los recursos, todo esto en base a las características del mantenimiento de una vida digna individual.

3. Necesidades de amor y pertenencia

Las necesidades de amor y pertenencia por parte de los individuos se manifiestan luego de que las necesidades fisiológicas y las de protección y seguridad han sido cubiertas. VERA (2019) afirma que “esta categoría describe todas las necesidades que tiene el hombre por el hecho de ser un ser social: amistad, afecto, pertenencia o afiliación a un grupo⁹”. O sea, las necesidades pertenecientes a la tercera escala de la pirámide de MASLOW se relacionan con la necesidad del hombre de recibir y transmitir amor y afecto a las personas que le generen estos sentimientos, además de tener el deseo de ser aceptado por un grupo social con el que comparte cierto grado de intereses.

SIMONS, IRWIN, DRINNEN, BOEREE, FEIST y FEISTS, citados por SANIZACA¹⁰, señalan que las necesidades de amor y pertenencia no siempre se originan cuando las necesidades fisiológicas y de seguridad son satisfechas, sino que estas dos últimas pueden estar medianamente satisfechas para que una persona desee cubrir la necesidad de afecto y pertenecer a un grupo social, con la finalidad de no verse inmerso en la soledad o ser alienado por la sociedad a partir del rechazo. Estas necesidades se reflejan cuando un individuo presenta deseos de casarse, de formar una familia, al unirse a un grupo religioso, a un grupo de entretenimiento como los clubs de lectura o diversas aficiones.

9 VERA RAMÍREZ. “La teoría de las necesidades como elemento clave en los estudios de desarrollo”, cit., p. 50.

10 SANIZACA MUÑOZ. “Reflexiones acerca de la motivación”, cit.

4. Necesidades de valoración

El cuarto tipo de necesidades, dentro de la jerarquía propuesta por MASLOW, son las necesidades de valoración o estima, las cuales se enfocan en la necesidad del individuo de sentir respeto y valoración hacia sí mismo y generar estos sentimientos en las personas que se encuentran en su entorno. VERA afirma que estas necesidades “son necesidades psicológicas, que le garantizan la salud mental del individuo. Estas necesidades son respeto, prestigio, éxito, confianza¹¹”. Es decir, la necesidad de valoración y estima está relacionada con los logros a nivel individual y el desarrollo de la independencia y la libertad de las personas.

Por su parte, SIMONS, IRWIN, DRINNIEN, BOEREE, FEIST y FEISTS, citados por SANIZACA¹², señalan que esta necesidad surge a partir de la satisfacción de las necesidades fisiológicas, de protección y seguridad, así como las de amor y pertenencia, y están relacionadas de forma directa con el desarrollo de la autoestima del individuo, el reconocimiento de haber alcanzado sus objetivos y obtenido sus logros, el respeto que desarrolló hacia su persona y generado en los demás hacia él. Si una persona se siente poco valorada y con poca estima propia, suele sentirse insegura ante la sociedad, ya que se considera una persona inferior y sin valor social, lo que le generaría inseguridad, y con ello, el desarrollo de conductas negativas que provocarían un desequilibrio mental.

5. Necesidades de autorrealización

Las necesidades de autorrealización están relacionadas de manera íntegra con el crecimiento personal. Este tipo de necesidades se encuentran en la cúspide de la escala de necesidades propuesta por MASLOW y es cubierta en base al desarrollo y solución de las necesidades fisiológicas, de seguridad y protección, de amor y pertenencia, y de valoración y estima. VERA señala que estas necesidades “se pueden asociar a los bienes internos que se obtienen en la medida que los individuos sean virtuosos, como creatividad, espontaneidad, disfrutar el oficio que se realiza, lo que permite además que la persona pueda trabajar con todo su potencial¹³”.

11 VERA RAMÍREZ. “La teoría de las necesidades como elemento clave en los estudios de desarrollo”, cit., p. 50.

12 SANIZACA MUÑOZ. “Reflexiones acerca de la motivación”, cit.

13 VERA RAMÍREZ. “La teoría de las necesidades como elemento clave en los estudios de desarrollo”, cit., p. 50.

Este tipo de necesidad es difícil de describir, ya que cada individuo se siente realizado por distintos factores, dependiendo de lo que desee obtener a lo largo de su vida, es decir, depende del cumplimiento de su plan de vida. Es en este punto de la escala de jerarquización de necesidades donde, si el individuo ha logrado sus objetivos, se sentirá satisfecho con la vida que lleva.

Por su parte, SIMONS, IRWIN, DRINNIEN, BOEREE, FEIST y FEISTS, citados por SANIZACA¹⁴, afirman que las necesidades de autorrealización suelen ser muy elevadas, por lo que sería difícil de conseguir si no se han satisfecho las demás necesidades de la jerarquía señalada. Además, estas necesidades se relacionan a lo que es y hace una persona y lo que esta quería para su vida, lo que potencia sus conocimientos y desarrolla sus habilidades, las cuales, al ser valoradas por la sociedad, le permitirían alcanzar sus logros; es decir, si una persona tiene talento para los deportes, o quiere avocarse a esto, cubre las necesidades que requiere para el cumplimiento de sus metas y poder ser un deportista reconocido.

B. Satisfacción personal y su relación con el trabajo

A lo largo de la vida, las personas se encuentran en una lucha constante, tanto externa como internamente, para cubrir sus necesidades, es decir, las necesidades fisiológicas, de seguridad y protección, las de amor y pertenencia, de valoración y estima y, por último, las de autorrealización; luego de haber cubierto todas estas necesidades, la persona se sentirá satisfecha, es decir, sentirá satisfacción personal en base al alcance de sus objetivos individuales. La satisfacción personal puede adquirir una expresión particular en el punto medio de la vida, ya que, es en este momento donde se replantea el sentido de la vida, se revisan los valores propios y los de las personas significativas. Además, es frecuente que los sujetos se cuestionen qué han logrado en las diferentes esferas de realización personal y que valoren sus aciertos y errores en función de su nivel de aspiraciones. Este es un proceso de revalorización de la propia vida, que los textos de psicología describen como la segunda crisis de identidad.

14 SANIZACA MUÑOZ. "Reflexiones acerca de la motivación", cit.

La satisfacción personal es el estado individual en el que una persona se encuentra en armonía consigo y con su entorno, así como en un alto grado de bienestar, por lo cual, este estado permite que la persona se sienta feliz con los logros personales que ha llegado a alcanzar, lo cual está relacionado también con los objetivos laborales y el desarrollo profesional. SALDARRIAGA y VARGAS señalan que:

La satisfacción personal se asocia a la conformidad del individuo con el desarrollo en general de su vida, la satisfacción laboral se asocia a la conformidad con aspectos profesionales, tiempos y salario, y el balance de vida al equilibrio de vida individual, familiar y laboral. Se considera que estos aspectos influyen en la decisión emprendedora de un individuo que busque alcanzar dicho equilibrio y crecimiento personal y profesional¹⁵.

No necesariamente la persona desarrollará satisfacción personal si es que ha logrado alcanzar todos los objetivos que se haya propuesto en su plan de vida, sino que, un individuo estará satisfecho a nivel personal si es feliz con lo que haya logrado obtener, por ello, este estado se relaciona con el concepto de conformidad, pero de una manera positiva, ya que se siente complacido con los resultados que obtuvo. Para sentir satisfacción personal, el sujeto debe cumplir con una serie de requisitos: potencializar sus capacidades, materializar sus sueños en base a sus pasiones, buscar un sentimiento de plenitud, ser autosuficiente y desarrollar autoconfianza, entre otros.

Además, la satisfacción personal va de la mano con el estado de la salud. No fumar, beber poco, hacer deporte, comer bien, son hábitos que alargan la vida y permiten que los individuos se sientan satisfechos con ellos mismos en el campo personal y profesional. Cuando se sabe reaccionar bien a los problemas y tareas diarias es señal de buena salud. Además, no involucrarse en el estrés diario y tener siempre una agenda ordenada en la mente para saber las tareas y obligaciones, pero sin que esto suponga un desgaste psicológico que desencadene en la salud de la persona. De poco sirve hacer una dieta equilibrada si se come de pie en la barra de un bar en pocos minutos, ya que se necesita

15 SANTIAGO SALDARRIAGA LÓPEZ y SEBASTIÁN VARGAS GIRALDO. *Satisfacción personal, satisfacción laboral, balance vida-trabajo y emprendimiento. Evidencias para economías emergentes*, 2018, disponible en: [http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9827/1/SaldarriagaSantiago_2018_SatisfaccionTrabajoEconomias.pdf], p. 3.

de un espacio físico y una tranquilidad mental, porque ese momento repercute en el trabajo posterior.

Por otro lado, la satisfacción laboral según CHIANG, MARTÍN y NÚÑEZ¹⁶, es un conjunto de respuestas afectivas que un empleado experimenta en su trabajo y lo que se relacione con este, es decir, la satisfacción laboral es la actitud general resultante que adquiere una persona en base al ambiente laboral en el que se encuentra. A partir de ello, se puede inferir que, si un empleado muestra una actitud positiva hacia su trabajo, este se encuentra satisfecho en él, y si, por el contrario, se refleja una actitud negativa, pues se podría señalar que existe insatisfacción laboral.

Por su parte, RODRÍGUEZ, LÓPEZ y GONZÁLES¹⁷ manifiestan que el desarrollo de la satisfacción personal se relaciona también con las actividades de ocio, ya que las personas desean compartir momentos recreativos y de entretenimiento con ellos mismos y con los de su entorno, en especial con sus familiares y amigos, ya que esto genera una sensación elevada de bienestar. Además, conforme una persona crece, necesita más cosas, entre ellas, la realización profesional y el logro de objetivos relacionados al ámbito laboral. WARD y KING¹⁸ afirman que cuando un individuo se siente útil y significativo en su trabajo, desarrolla un estado de mayor bienestar, y con ello una serie de aptitudes positivas hacia el trabajo que realiza, en base a la motivación personal que ha desarrollado. Sin embargo, no solo basta con ser sentirse significativo en el trabajo para desarrollar satisfacción personal, sino que el lugar de trabajo proporcione un ambiente que permita que los funcionarios se encuentren satisfechos, es decir, se deben encontrar dentro de una organización saludable.

En base a lo anterior, se puede afirmar que la satisfacción personal se encuentra ligada de manera íntima a la satisfacción laboral, ya que

-
- 16 MARGARITA CHIANG VEGA, ANTONIO NÚÑEZ PARTIDO y MARÍA JOSÉ MARTÍN RODRIGO. *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*, Madrid, Universidad Pontificia Comillas, 2010.
 - 17 ANA EVA RODRÍGUEZ BRAVO, FERNANDO LÓPEZ-NOGUERO y Ángel Luis González Olivares. "El ocio de los jóvenes vulnerables: Importancia, satisfacción y autogestión", en *Pedagogía social: revista interuniversitaria*, n.º 31, 2018, disponible en: [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6278346>].
 - 18 SARAH J. WARD y LAURA A. KING. "Poor but happy? Income, happiness, and experienced and expected meaning in life", en *Social Psychological and Personality Science*, vol. 7, n.º 5, 2016.

es un factor fundamental para el desarrollo de una persona y el establecimiento de relaciones interpersonales, como formar o mantener una familia, tanto a nivel económico como emocional.

C. Autorrealización del individuo

La autorrealización, según la Real Academia Española, se define como la “consecución satisfactoria de las aspiraciones personales por medios propios”, es decir, es la sensación de satisfacción que desea sentir una persona a partir del alcance de sus objetivos.

Esta necesidad, localizada en la cúspide de la jerarquía de necesidades de ABRAHAM MASLOW, puede ser satisfecha de manera errónea, tal como lo señala GARCÍA:

El sistema nos hace pensar que todas las necesidades en la actualidad se pueden satisfacer consumiendo sin parar. Son “necesidades de dependencia”, que nos genera el propio entorno físico y social, pero también falsas “necesidades de potencial”, que representan el potencial de superación o de autorrealización¹⁹.

Si bien es cierto que los individuos se sienten realizados a partir de su poder adquisitivo debido a que esto les permite tener con mayor facilidad los productos o bienes que deseen, lo que genera una sensación satisfactoria, pero sólo a modo superficial, ya que en algunos casos el que un sujeto tenga dinero para banalidades no siempre significa autorrealización. Sin embargo, de manera errónea, el contar con el dinero para satisfacer el deseo de bienes materiales es confundido con el alcance de los objetivos planteados en el plan de vida, ya que se cree que la persona solo puede adquirir cosas materiales a partir del desarrollo profesional, y con ello podrá adquirir la felicidad deseada; no obstante, muchas personas, a pesar de su poder adquisitivo, no han alcanzado a cubrir otro tipo de necesidades, como el amor, la estima, la seguridad, etc., lo cual impide que pueda sentirte autorrealizada.

19 JAVIER GARCÍA LÓPEZ. “Publicidad, necesidades y decrecimiento. Hacia una comunicación publicitaria menos comercial”, en *Chasqui. Revista Latinoamericana de Comunicación*, n.º 134, 2017, disponible en: [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5974558>], p. 136.

De acuerdo con NARANJO, citado por HERNÁNDEZ y CARRANZA²⁰, la autorrealización se vincula de manera directa con las variables de felicidad y optimismo debido a que brindan sensaciones de bienestar al individuo, lo que permite el desarrollo de sus capacidades a partir del aumento de la autoestima y la autoconfianza, de modo que pueda vivir una vida provechosa tanto para sí mismo como para los demás, ya que su energía positiva sería admirable para quienes lo rodean. Por ello, es necesario que las personas se enfoquen en alcanzar sus objetivos, logren cumplir con su plan de vida, lo cual permitiría cubrir la necesidad de autorrealización.

Otra de las características relacionadas de manera íntegra con la autorrealización es la creatividad, la cual se conceptualiza como la producción de elementos a partir de la nada, es decir, producir algo sin contar con las oportunidades o los medios para conseguirlo. AGUILAR²¹ indica que se deben promover experiencias que permitan desarrollar la capacidad creativa del hombre, la cual es pieza fundamental en la autorrealización ya que le permite desarrollar su potencial individual y socialmente. Esta cualidad, propia de los seres vivos, es un proceso de transformación subjetivo debido a que primero se realiza el cambio a nivel mental, se evalúan las posibilidades para su exitoso desarrollo y se materializa la idea. Cuando el individuo ve el resultado del proceso creativo, este se siente autorrealizado puesto que consigue los objetivos con los que se desarrolla a nivel humano y social.

MASLOW²² señala que la autorrealización consta de una serie de fases para que la persona se sienta realizada de manera efectiva y definitiva. Este proceso se lleva a cabo durante toda la vida, ya que conforme el sujeto crece, se originan nuevas necesidades. Es posible determinar que la autorrealización se consigue de forma progresiva, conforme las necesidades se generen en los individuos, deberán ser cubiertas para sentir satisfacción y felicidad consigo mismos: mientras que un joven

20 RONALD HERNÁNDEZ y RENZO CARRANZA ESTEBAN. "Felicidad, optimismo y autorrealización en estudiantes de un programa de educación superior para adultos", en *Interdisciplinaria*, vol. 34, n.º 2, 2017, disponible en: [<https://www.redalyc.org/pdf/180/18054403005.pdf>].

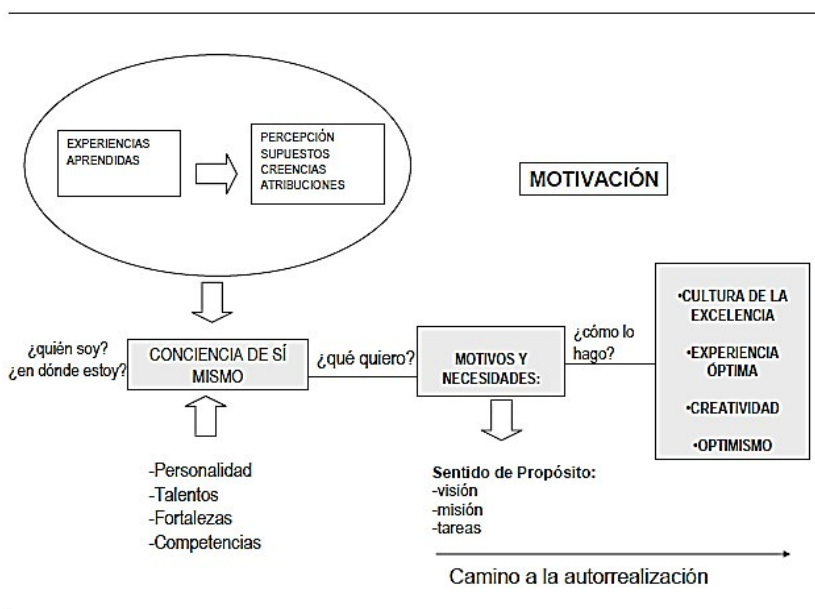
21 GUADALUPE DE LA CRUZ AGUILAR SALMERÓN. "Desarrollo humano y creatividad. Una aproximación humanística", en *El Artista*, n.º 15, México, 2018, disponible en: [<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87457958002>].

22 ABRAHAM H. MASLOW. *El hombre autorrealizado: Hacia una psicología del ser*, Barcelona, Edit. Kairós, 2016.

desea desarrollarse en el ámbito profesional, un adulto maduro suele desear establecer una familia, con lo que se evidenciaría la diferencia jerárquica respecto a la aparición de las necesidades y su cumplimiento para lograr la autorrealización personal.

Con esto se afirma que la autorrealización se logra de manera escalonada, es decir, progresiva; al satisfacer primero las necesidades básicas para poder desarrollar una actitud de conciencia que permita el crecimiento personal y la importancia del individuo en la sociedad.

Figura 2
La motivación personal y su influencia en la autorrealización



Fuente: LILIANA GALVÁN ORÉ. "Motivación: Estrategia de aprendizaje y autorrealización", en *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria (RIDU)*, vol. 4, n.º 1, 2008.

LILIANA GALVÁN²³ indica que la motivación personal influye de manera notable en el desarrollo de la autorrealización. Para desarrollarla, primero se debe forjar una conciencia positiva de sí mismo, es decir, trabajar en su personalidad, talentos, fortalezas y competencias, lo que

23 LILIANA GALVÁN ORÉ. "Motivación: Estrategia de aprendizaje y autorrealización", en *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria (RIDU)*, vol. 4, n.º 1, 2008.

ayudará a determinar qué es y para qué se encuentra en el mundo; además, estos factores se relacionan con las experiencias aprendidas, las cuales desarrollan la percepción, los supuestos, las creencias y las atribuciones personales, todo esto genera una conciencia integral de sí mismo; sin embargo, esta conciencia es desarrollada de manera integral en base a las motivaciones y necesidades de las personas, las cuales se ven orientadas a partir de los propósitos que se tengan de la vida, es decir, la visión, misión y tareas personales. El cumplimiento y realización de los factores señalados orientan a las personas a autorrealizarse en todos los ámbitos de la vida, al cubrir la necesidad de sentirse realizado, se desarrollan otras características relacionadas a la autorrealización: cultura de excelencia, experiencia óptima, optimismo y creatividad.

Tener metas claras y definidas, desde la perspectiva conceptual, viene a ser el límite que marca hasta dónde se quiere llegar. Muchas veces las personas marcan una dirección, de manera inconsciente, las cosas que va haciendo, incluso sin planificarlas, ayudarán a alcanzar los objetivos, pero en la vida se deben tomar decisiones sobre algo que trabaja en pro de la meta. Por eso es tan importante sentir y saber cuál es la meta que se desea alcanzar, y esto permitirá tener conceptos claros en el interior, visualizados e integrados, todo lo que se mueve a nuestro alrededor, en pro de convertir sueños en realidades y lograr satisfacción.

1. Autoestima

CABALLO *et al.* señalan que es difícil conceptualizar la autoestima. Sin embargo, todas las definiciones acerca de esta se refieren al amor que se tiene una persona hacia sí mismo, e indica lo siguiente:

Esa perspectiva (de globalidad y estabilidad) no descarta entender también la multidimensionalidad de la autoestima. Podemos tener una actitud tanto hacia un objeto en su totalidad como hacia una parte específica de él (una "faceta" del objeto), sólo que, en el caso de la autoestima, el objeto es el mismo sujeto²⁴.

24 VICENTE CABALLO, ISABEL SALAZAR, CÉSAR ANTONA, PILAR BAS, MARÍA IRURTIA, JOSÉ PIQUERAS y CARLOS SALAVERA. "La autoestima y su relación con la ansiedad social y las habilidades sociales", en *Psicología Conductual = Behavioral Psychology: Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, vol. 26, n.º 1, 2018, p. 24.

Desarrollar autoestima genera una sensación de estabilidad emocional, además de satisfacción personal con las características particulares de sí mismo. Además, la autoestima se centra en la actitud que se tiene acerca de la faceta de uno mismo, cómo este se observa en la sociedad y el valor que ha adquirido de sí con el paso del tiempo. Por otro lado, CABALLO *et al.* afirman lo siguiente:

La persona posee una autoevaluación de referencia o estándar, pero puede tener fluctuaciones situacionales en función de los roles que desempeña, las expectativas, las actuaciones, las respuestas de otros, etc. Así, alguien que tiene generalmente actitudes favorables hacia sí mismo, se respeta a sí mismo y se considera una persona valiosa, puede, en ciertos días y en situaciones particulares, sentirse mejor o peor consigo mismo respecto al modo habitual²⁵.

La autoestima se relaciona con la evaluación que se tiene de uno mismo y los roles que desempeña, es decir, su eficiencia y la efectividad con la que logra sus objetivos, además de que está influenciada por la respuesta de los otros hacia sí mismo. Es decir, si se tienen resultados favorables de personas ajenas al individuo, en base a los logros alcanzados, se desarrollará un sentimiento mayor de valoración y respeto hacia él mismo. Esta cualidad permite la autorrealización.

2. Autoconcepto

El autoconcepto hace referencia a la percepción y la idea que tiene el individuo sobre sí mismo. Es decir, la formación cognoscitiva que tiene acerca de sí mismo a partir de la imagen que el individuo cree tener, lo que desea ser y lo que manifiesta de sí mismo en los demás. Al respecto, GARCÍA y MÉNDEZ señalan que:

El autoconcepto de una persona es un factor muy importante en su conducta en cuanto que puede determinar unas acciones u otras. En este sentido, el autoconcepto se forma a través de la percepción que el sujeto tiene de las reacciones de los demás ante su conducta. Por tanto, en el ámbito educativo, el autoconcepto de los estudiantes tiene una importancia decisiva al ser un

25 CABALLO, SALAZAR, ANTONA, BAS, IRURTIA, PIQUERAS y SALAVERA. "La autoestima y su relación con la ansiedad social y las habilidades sociales", cit., p. 25.

factor en la personalidad del sujeto, influir en su propia conducta, así como en sus relaciones con los demás, y determinar su salud mental²⁶.

Se le da una mayor importancia al autoconcepto que el individuo tiene a partir de la adolescencia, ya que es en esta etapa donde se busca la aceptación personal y social. De esta manera forma una imagen de acuerdo a la manera en la que se percibe y cómo lo perciben los demás para poder desenvolverse e integrarse en un grupo social que comparta sus intereses, aficiones y deseos.

Conforme un individuo crece, puede cambiar el concepto que tiene acerca de sí mismo, pero en relación a lo que esperan los demás, ya que la imagen que proyecta de sí mismo puede variar conforme esta se realice a nivel personal. Tener un autoconcepto positivo permite que la persona se sienta autorrealizada, lo cual cubriría la necesidad señalada en la jerarquía de MASLOW, respecto a la autorrealización, en base a la satisfacción y el bienestar individual.

3. Autoimagen

El concepto de autoimagen suele ser confundido con el autoconcepto ya que ambos se refieren a la concepción del individuo sobre sí mismo. Sin embargo, la autoimagen es la representación mental de los detalles que están a la vista, así como de las cualidades que caracterizan al individuo a nivel personal. Este concepto también se puede ver influenciado por la opinión que tengan los demás sobre el individuo, sin embargo, depende del individuo mismo forjar una autoimagen positiva que le permita superar sus inseguridades sociales.

Es decir que la autoimagen es una fotografía interna del individuo sobre sí mismo, la cual caracteriza lo que es. En general, ésta suele representar características falsas, lo que causa distorsión en la autoimagen, perjudica el alcance de la felicidad por parte de la persona, y con ello, cubrir su necesidad de autorrealización. De igual modo, la autoimagen es el factor fundamental para que un individuo triunfe o fracase

26 DAVID JOSÉ GARCÍA GUILLAMÓN e INMACULADA MÉNDEZ MATEO. "Autoconcepto y conductas antisociales en alumnos de secundaria", en JOSÉ JESÚS GÁZQUEZ LINARES *et al.* (comps.). *Investigación en el ámbito escolar: Un acercamiento multidimensional a las variables psicológicas y educativas*, vol. II, España, Asociación Universitaria de Educación y Psicología, 2016, p. 36.

se, porque él mismo es el resultado de su imaginación. Es imposible ir más lejos de la imagen que tiene de sí mismo.

Lo mismo ocurre en el trabajo o profesión. El individuo tiene que verse mentalmente solucionando problemas, sobresalir, siendo admirado y hasta puede encontrar las soluciones a los problemas. Por supuesto, nada funciona sin acción, hay que prepararse y trabajar para cumplir los objetivos. La manera de adquirir autoconfianza es sólo a través de la preparación. Si se logra adquirir una autoimagen positiva, la persona se autorrealizará de manera positiva también, adquiriendo bienestar general.

4. Autoconfianza

Otra de las características de la autorrealización es la autoconfianza, la cual se define como el convencimiento personal que tiene el individuo sobre sí mismo para realizar con éxito determinadas actividades que le sean encomendadas. Hay tareas o misiones que se le presentan a las personas para las cuales siente que no está preparado o, por la magnitud del problema, deben potenciar sus capacidades para poder solucionarlo, esto sólo se logrará al generar confianza personal, lo que permitirá que se tomen decisiones favorables para resolver el problema en cuestión o enfrentar de manera positiva la situación.

De esta manera, la autoconfianza depende del desarrollo de habilidades en base a la solución de desafíos, es decir, se relaciona de forma directa a la cuestión subjetiva del sujeto, ya que si una persona logra enfrentar efectivamente los obstáculos, genera una idea positiva sobre sí mismo. De igual forma, el desarrollo positivo de la autoestima, el autoconcepto, la autoimagen y la autoconfianza permite que los individuos se sientan satisfechos con sus logros, su imagen personal, y con la forma en que enfrentan los diversos problemas que surgen a lo largo de su vida, lo cual genera la sensación de autorrealización, y con ello, el bienestar personal. Por otro lado, para que el individuo pueda autorrealizarse es necesario tener un plan de vida, con los objetivos que se desean alcanzar conforme crece y adquiere mayores expectativas. El plan de vida está determinado por los siguientes elementos:

- Las metas fijadas
- Las expectativas

- El esfuerzo
- El alcance de las metas
- Experiencias vividas
- Aprendizaje logrado en el proceso

Cuando un individuo se fija metas establece el menester de cubrir ciertas necesidades a lo largo de su vida, las cuales se basan en las aficiones y expectativas que le permitan sentirse satisfecho a nivel personal al final de su vida. Para alcanzarlas, los individuos deben esforzarse, dejar de lado ciertas actividades de ocio para obtener resultados positivos. Sólo el esfuerzo y el interés de la persona generarán el logro de las metas propuestas. Visto desde las aspiraciones que tienen las personas, los logros no siempre desencadenan en que la persona sienta satisfacción personal, ya que no siempre consigue lo que se estableció en un primer momento en su plan de vida, sino que consigue logros que no se relacionan directamente con sus aspiraciones. Por ello, es necesario establecer y cumplir los logros más importantes que han sido establecidos de acuerdo al plan de vida que se desea alcanzar, para sentir cierto grado de satisfacción a partir de su cumplimiento, si quiere, a nivel parcial.

Entonces, las metas, los objetivos y las aspiraciones son piezas fundamentales para obtener satisfacción personal, a partir del bienestar que se genera y, con ello, cubrir la necesidad personal de sentirse autorrealizado, puesto que no cumplirlas, generaría sentimientos de fracaso y frustración. Además, se deben tener en cuenta los recursos que se pueden emplear para alcanzar los objetivos planteados, el tiempo que se tiene para su realización, el método que se debe emplear en base a su efectividad, entre otros. De igual modo, para que las personas pueden autorrealizarse es necesario adoptar responsabilidad social y aceptar hechos inevitables, atendiendo los siguientes aspectos:

- Impedir culparse o culpar a otros por errores que no se han podido evitar.
- Aceptar que se puede generar un cambio, producto de la conciencia, responsabilidad y voluntad de la persona.

Satisfacción personal y tiempo de vida de las mujeres que laboran...

- Aceptar la posibilidad de mejorar a partir del desarrollo de capacidades.
- Cambiar los pensamientos destructivos y transformarlos a partir del sentimiento de autoconfianza.
- Revisar las normas y valores sociales.
- Replantear una nueva metodología para cambiar un estado de vida negativo, transformando de forma positiva el plan de vida señalado, sin cambiar la esencia del mismo.
- Utilizar la creatividad y la capacidad de resiliencia para enfrentar los obstáculos que se presentan a lo largo de la vida, aprender de estos para superar, en base a la experiencia, los problemas que surjan a futuro.
- Implementar una vida más humana, empática, que permita ponerse en la posición del otro para poder ayudar a los demás.
- Retar al miedo, ya que con el tiempo generará frutos que permitan aumentar el autoconcepto positivo que se tiene de uno mismo, así como la autoimagen y la autoconfianza.
- Vigilar los sentimientos y pensamiento negativos, ya que ello impedirá la autorrealización.
- Adoptar hábitos saludables, dejar de lado la influencia negativa de la sociedad, así como las estructuras sociales que solo impiden el desarrollo personal y generan insatisfacción de forma innecesaria.

Para sentir que se ha obtenido una vida digna, en la que se controla el mundo exterior en base a las emociones y los logros alcanzados, es necesario dejar de lado los pensamientos e influencias negativas, y aceptar la realidad del entorno en la que se encuentra el individuo. En síntesis, ESTRADA afirma que:

El hombre está impulsado por una tendencia hacia la autorrealización: este postulado responde a la influencia del humanismo norteamericano, pues para MASLOW la autorrealización es una tendencia innata que está ligada a la libertad, pues esta me acerca o me aleja. De acuerdo con el autor, las características de una persona autorrealizada por la confianza, la honestidad, la libertad y la conciencia...²⁷.

Todos los seres humanos buscan autorrealizarse a partir del logro de los objetivos de su plan de vida, los cuales están relacionados con el ámbito profesional, emocional, familiar, etc., es decir, buscan alcanzar muchos objetivos a lo largo de su vida; sin embargo, las personas suelen usar su tiempo de forma poco productiva, lo que impide cumplir el plan de vida. Por ello, es indispensable que se valore el tiempo de vida y que se use de manera provechosa, lo que permitirá la autorrealización a partir de la sensación de satisfacción al cubrir todas sus necesidades.

II. TIEMPO DE VIDA

La edad es la periodización de etapas de la vida humana durante los años vividos en un determinado espacio, en relación con su entorno, lo cual también se puede catalogar como el tiempo que lleva de existencia una persona desde el momento de su nacimiento. Esto se relaciona con el tiempo de vida que tiene una persona, sin embargo, en la actualidad, el concepto de tiempo de vida también se relaciona al modo en el que se emplea el tiempo para alcanzar los objetivos propuestos en el plan de vida, de acuerdo a la edad que tenga el sujeto en cuestión. Es decir, conforme un individuo crece, genera una serie de necesidades: mientras que un niño necesita principalmente de juegos y actividades recreativas para sentirse satisfecho, un adulto requiere de realización profesional y un mayor sueldo para sentirse pleno y satisfecho consigo mismo.

CURIOSO y NAVARRO²⁸ resaltan la característica particular del tiempo, es decir, su dinamismo y cómo influye en la vida de las personas,

27 LAURA ESTRADA. *Teorías y métodos - Humanismo. Eje 2: analicemos la situación*, Bogotá, Fundación Universitaria del Área Andina, 2017, disponible en: [https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/2425/RP_eje2.pdf?sequence=1&isAllowed=y], p. 7.

28 FERNANDO CURIOSO y JOSÉ NAVARRO. "Cambios horarios y diarios en la motivación laboral: ¿Influye el tiempo objetivo en la motivación en el trabajo?", en *Psychologica*, vol. 62, n.º 1, 2019, disponible en: [https://impactum-journals.uc.pt/psychologica/article/view/1647-8606_62-1_13].

quienes también adquieren características en base a su desarrollo cambiante o fluctuante en el tiempo. Conforme este avanza, el hombre desarrolla una variable de independencia, desapegándose del núcleo familiar y estableciendo su propia familia, además, de tener otras responsabilidades como el cuidado de los padres por parte de los hijos, los cambios biológicos, las nuevas responsabilidades, entre otras características que serán adquiridas en el curso del tiempo, pero el individuo debe tener cierto grado de motivación para adquirir y desarrollarse efectivamente permitiéndole alcanzar sus objetivos en un tiempo establecido para que así pueda aprovechar y gozar de sus logros a una edad significativa.

En la actualidad, para aprovechar el tiempo y convertirlo en un tiempo de vida provechoso, las personas se centran en alcanzar tanto sus objetivos profesionales como los emocionales, que están ligados a la familia y los amigos. Sin embargo, no todas las personas pueden alcanzar con la misma facilidad que otras los objetivos que se hayan propuesto en su plan de vida, ya que, en el caso del género, las mujeres deben centrarse en las labores del hogar, así como en sus labores profesionales, mientras que los hombres suelen centrarse en el desarrollo profesional y no tener tiempo para la familia. Ambas situaciones generan dificultades para conseguir un tiempo de vida saludable, sin embargo, si la persona se enfoca en lograr sus objetivos a pesar de los obstáculos que se le presenten, esta se sentirá satisfecha a nivel personal.

A. Tiempo

El tiempo, por lo general, es entendido como el día a día, es decir, las fracciones de segundos, horas o días en los que se realizan determinadas actividades; lo cual hace que las personas lleven una vida mucho más agitada, caracterizada por el avance inmediato del tiempo y los acontecimientos que suceden en este, además de los participantes de estos sucesos. Sin embargo, en la actualidad, el tiempo no es solo conceptualizado por las labores que se realizan en un determinado momento, sino como el aprovechamiento que se le da a lo largo de la vida.

El tiempo es conceptualizado de diversas maneras, en el ámbito de la física se le relaciona con la duración entre dos acontecimientos, los que permite ordenar los sucesos de acuerdo al tiempo en el que surgieron, es decir, en presente, pasado y futuro. Sin embargo, el tiempo, a

nivel social, se toma como un recurso dinámico, el cual debe ser dedicado la familia, el ocio, las labores profesionales, etc. GARCÍA, AGUIRRE y CARRASCO señalan que:

Los enfoques económicos dominantes, con su tratamiento del tiempo como “recurso escaso” con características de linealidad y homogeneidad, legitiman esta situación. Los problemas de asignación del tiempo derivados de su concepción de recurso escaso, se resuelven a través de una mera elección personal entre las cantidades dedicadas a trabajo mercantil y ocio (como hacen los modelos simples del análisis del mercado laboral) o introduciendo la diferencia entre trabajo mercantil, ocio y trabajo doméstico, de esta manera, los tiempos se nos presentan como intercambiables, aunque el tiempo de trabajo remunerado, como fuente importante de la obtención de beneficio, es el único que se mercantiliza y, en consecuencia, asuma la forma de dinero²⁹.

Entonces, el tiempo es visto como un recurso homogéneo, el cual es brindado a las personas para que hagan uso de este de acuerdo a sus necesidades. En la edad adulta, un individuo reparte su tiempo entre las actividades laborales y el ocio, ya que debe mantener un equilibrio entre sus logros profesionales y su calidad de vida social relacionada a los lazos familiares, al amor y al tiempo para uno mismo. De igual modo, el tiempo libre o tiempo de ocio es el tiempo individual que le dedica una persona a las actividades que no están relacionadas con carga laboral, es decir, es el tiempo en el que se puede reposar de las responsabilidades y dedicarse a actividades que guste y diviertan a nivel individual o grupal. Al respecto, MORENO, BORRÁS y TRINIDAD señalan que “el tiempo libre, cuando se percibe como tiempo de ocio, aparece como un oasis obligado en medio de la nada, una vía de escape para ocupar la mente o desconectarse³⁰”.

Por otro lado, el uso del tiempo tiene una relación importante con los cambios sociales de la actualidad. TOMÁS CANO afirma que “los cambios sociales experimentados en las últimas décadas han modificado

29 ROSARIO AGUIRRE, CRISTINA GARCÍA SAINZ y CRISTINA CARRASCO. “El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad”, *Serie Mujer y Desarrollo*, n.º 65, Santiago de Chile, Naciones Unidas, 2005, disponible en: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5942/S055367_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y], pp. 52 y 53.

30 SARA MORENO-COLOM, VICENT BORRÀS CATALÀ y ALBERT TRINIDAD JIMÉNEZ. “Ni escuela, ni trabajo: El tiempo libre como un oasis obligado en medio de la nada”, en *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, vol. 4, 2017, p. 109.

los usos del tiempo de los individuos. Sin embargo, cómo se emplea el tiempo viene condicionado por la posición que se ocupa en la estructura social³¹. Sin embargo, es necesario detallar que, conforme la persona sea más exitosa y alcance un trabajo que le permita tener mayor flexibilidad de horarios o cubrir necesidades terciarias, como realizar viajes por un largo periodo de tiempo a lugares con un alto costo de vida, entre otras, permite evidenciar que la persona ha hecho uso de su tiempo de manera efectiva lo que le ha permitido alcanzar sus objetivos y escalar a nivel social, ya que puede gozar de la ventaja de disfrutar de su familia y de otras actividades de entretenimiento que no podría alcanzar una individuo que no haya hecho uso de manera eficiente del tiempo otorgado. Por ello, en la actualidad, el tiempo es una herramienta fundamental para desarrollarse de manera efectiva, tanto a nivel individual como a nivel social, ya que en base al buen uso de este, es más viable conseguir el éxito que se desea alcanzar.

B. Tiempo de vida

El tiempo de vida está relacionado con la edad, es decir, con el tiempo que vive un ser desde su nacimiento hasta su muerte. La edad es un período que puede ser fragmentado en días, semanas, meses o años, lo cual cataloga el tiempo en el que una persona existe en el mundo. La edad de una persona permite posicionarla en una etapa de la vida, respecto a su desarrollo humano, ya sea niñez, juventud, adultez o vejez, lo que permite estudiar sus características e integrarse en un grupo de acuerdo a su edad. Así mismo, la edad es la periodización en la que puede dividirse cada período en que se considera la vida humana durante los años vividos en un determinado espacio, en relación con su entorno, también se puede catalogar como el tiempo que lleva de existencia una persona o ser vivo desde su nacimiento. NURIA RODRÍGUEZ conceptualiza la edad, relacionada al tiempo de vida, de la siguiente manera:

31 TOMÁS CANO. "Tiempo y desigualdad en las dinámicas laborales y familiares", en *Revista Internacional de Sociología*, vol. 75, n.º 1, 2017, disponible en: [<http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/669/815>], p. 1.

La edad es un concepto lineal y que implica cambios continuos en las personas, pero a la vez supone formas de acceder o perdida de derecho a recursos, así como la aparición de enfermedades o discapacidades. Pero uno de los cambios más relevantes es la llegada a la edad de jubilación y el proceso de adaptación a la nueva etapa es un tema destacado de estudio y aplicación de nuevos programas de formación dirigidos a este colectivo de personas³².

Entonces, gracias a los estudios que se realizan en cuanto a la variable edad, se pueden evidenciar los cambios físicos, sociales y culturales que sufre un sujeto de acuerdo a su nivel de desarrollo. A esto se le denomina edad cronológica, la cual se basa en la medida de tiempo establecida en el calendario, en el que la persona interactúa con el medio ambiente, es decir, con su entorno. De esta manera, la edad cronológica se asocia de forma directa con el crecimiento biológico, del cual también se tiene una edad. FILARDO señala lo siguiente:

La edad biológica es la que corresponde al paso del tiempo en los cuerpos, la cual aún con variaciones medioambientales y genéticas, suponen cierta constancia en la especie humana, así como en otras especies. Marca por ejemplo “la edad de fertilidad” de las mujeres, como algo “naturalmente” atado a esa doble condición que otorga el sexo y la edad³³.

La edad biológica es el tiempo de vida y las características biológicas del ser humano. Esta se relaciona con la esperanza de vida de las personas, así como con las particularidades a nivel biológico de estas. El avance de la ciencia ha permitido que se puedan determinar los cambios biológicos que surgen a partir de la edad, lo que permite realizar estudios acerca de la medida de esperanza de vida, la supervivencia poblacional, las enfermedades o trastornos a los que son propensos los individuos en determinada edad, entre otras cosas. Además, el estudio de la edad biológica permite relacionar los resultados con el fondo de pensiones, sistemas de salud, etc. La edad cronológica y la edad biológica no siempre se encuentran en sincronía, ya que esta puede variar

32 NURIA RODRÍGUEZ ÁVILA. “Envejecimiento: Edad, salud y sociedad”, en *Horizonte Sanitario*, vol. 17, n.º 2, 2018, disponible en: [<http://www.scielo.org.mx/pdf/hs/v17n2/2007-7459-hs-17-02-00087.pdf>], p. 88.

33 VERÓNICA FILARDO. “Juventud, juventudes, jóvenes: Esas palabras”, en *Última Década*, vol. 26, n.º 50, 2018, disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22362018000300109], p. 113.

en alrededor 12 años, de acuerdo a las características fisiológicas de la población.

Otra medida del tiempo de vida y su relación con la edad cronológica es la edad social, la cual, de acuerdo con FILARDO, es definida de la siguiente manera:

La edad social conlleva las normas, mandatos y roles sociales; gran parte de las instituciones están definidas por las edades de quienes las integran o para los cuales definen su función. Por edad subjetiva se hace referencia a la autoimagen, identidad negociada y estrategias desplegadas para regularla, vale decir para regularse como perteneciente a una determinada clase de edad³⁴.

La edad social está relacionada con las circunstancias de vida de las personas, y sus características particulares respecto a la etapa vivida en la sociedad. Es decir, si una persona tiene alrededor de 60 años, y, por cuestiones sociales, se convierte en alguien que ya no es productiva y eficaz en su centro de labores, ya que atraviesa por problemas fisiológicos que dificultan cumplir con sus objetivos laborales, por ello, este individuo es apartado de este grupo social e incluido en el grupo social de los jubilados; mientras que, para cubrir su puesto de trabajo, se requiere de una persona que se encuentra en una edad alrededor de los 30 años, lo cual la convierte en una persona efectiva y útil para el trabajo. Por lo anterior, se puede establecer que la edad social tanto de manera positiva como negativa a nivel individual, dependerá de la edad por la que atraviesen los individuos y su valor a nivel social.

Además, otro tipo de edad relacionada con la edad cronológica es la edad burocrática. Esta se conceptualiza como los derechos y deberes que se tienen a determinada edad y que fueron promulgados por el Estado. FILARDO señala que la edad burocrática es:

Aquella que el Estado, y las instituciones establecen para la adquisición de determinados derechos y obligaciones, así como para distribución de cargas y beneficios. Así la edad para adquirir los derechos civiles, como el votar y ser votado(a) –las edades pueden diferenciarse en función del cargo electivo que se ocupe–, la edad para ingresar al sistema educativo, o para empezar a trabajar en forma remunerada, para participar de determinados programas públicos, etc.³⁵.

34 FILARDO. "Juventud, juventudes, jóvenes: Esas palabras", cit., p. 113.

35 Ídem.

La edad burocrática se caracteriza por las medidas brindadas por el aparato administrativo y la administración pública impartida por el Estado, además de las obligaciones y beneficios políticos que se brindan o se retiran de las personas, de acuerdo a la edad en que se encuentra. En el caso de las personas jóvenes, estas adquieren el derecho al voto, pueden demandar normas que los beneficien, entre otros, en el caso de los niños, estos tienen derecho a la educación, la recreación, y el Estado se enfoca en la defensa de su integridad por su vulnerabilidad; mientras que en el caso de las personas de la tercera edad, quienes en su juventud tenían la obligación de aportar a un sistema de pensiones, cuando se jubilan pueden acceder al cobro de este fondo de pensiones. Es decir, la edad burocrática se relaciona directamente con las normas impuestas por el Estado en base a edades determinadas.

Por último, se encuentra la edad histórica, también denominada como etapas históricas, la cual se centra en el estudio de la historia y el tiempo en el que se desarrollaron hechos particulares que fueron determinantes en la sociedad de la época, y que dejaron enseñanzas para las generaciones futuras. Respecto a la edad histórica, VERÓNICA FILARDO señala que “cobra sentido incluir la edad histórica, implicando que lo que se intenta sincronizar con una edad cronológica también depende del momento histórico-social³⁶”. La edad histórica, como lo señala su denominación, se relaciona directamente con el estudio de la historia y los cambios sociales, políticos, culturales, etc., que se originaron en determinada edad.

El tiempo de vida y cómo se emplea depende de la jerarquía que le de cada individuo a sus necesidades. En el caso de la mujer, esta se enfoca en el desarrollo integral de su familia, su mantenimiento y cuidado; sin embargo, no suele tener el tiempo necesario para dedicarse a su familia y a su desarrollo profesional, lo que produce un estrés perjudicial para su vida. CANO manifiesta lo siguiente:

La cuestión central aquí, en realidad, es imposible de discernir: no podemos saber si el estrés y/o la fuerte orientación a lo laboral lleva a pasar menos tiempo en familia (o directamente no tenerla) o si se produce al revés. Es decir, no podemos definir con certeza la dirección de la causalidad con los datos actualmente disponibles³⁷.

36 FILARDO. “Juventud, juventudes, jóvenes: Esas palabras”, cit., p. 113.

37 CANO. “Tiempo y desigualdad en las dinámicas laborales y familiares”, cit., p. 4.

El estrés generado en las mujeres, a partir del objetivo de cubrir sus necesidades en el tiempo que poseen, resulta perjudicial para su salud, así como para su desarrollo profesional, lo que se evidencia en dolores de cabeza, envejecimiento prematuro, surgimiento de enfermedades relacionadas al sistema digestivo, entre otras. Por otro lado, las mujeres deciden formar una familia de acuerdo al contexto situacional, en el que se toman en cuenta los factores económico y social, y la relación con su pareja. La edad promedio para el establecimiento de una familia es alrededor de los 30 años, ya que es una edad en la que un individuo adquiere cierto grado de madurez. De acuerdo a ello, VERÓNICA FILARDO señala lo siguiente:

Dos de cada tres mujeres universitarias en caso que tengan hijos, lo tendrán superados los 30 años; edad a la que una gran proporción de mujeres de menores niveles educativos ya son abuelas. Esto implica que la forma en que se ha vivido y los roles que se han desempeñado hasta los 30 años para algunos jóvenes, sostiene diferencias abismales con otros; a la misma edad que unas ya han gestado, parido y criado varios hijos y probablemente tengan varios nietos; otras han invertido tiempo en capital educativo (han sido estudiantes)³⁸.

La edad en la que la mujer conforma una familia, o decide tener hijos, depende, en su mayoría, de la escala social en la que se encuentre y el nivel educativo que haya recibido, sobretodo el relacionado a la educación sexual. Mientras que las mujeres universitarias tienen hijos luego de haberse establecido a nivel profesional, las mujeres que no pueden acceder a una educación superior, son las que forman una familia a muy temprana edad, ya que las circunstancias sociales en las que se encuentran, y el poco interés del Estado en brindarles conciencia respecto a la planificación familiar, propicia que dejen sus aspiraciones y se encarguen, en principio, de su familia. Esto repercute en la edad en que las mujeres se hacen cargo de los nietos, ya que mientras más jóvenes se conforme una familia, más jóvenes serán las abuelas, quienes tendrán que apoyar a sus hijos en esta nueva etapa de su vida, al dividir su tiempo entre familia y trabajo para poder mantener a la familia lo mejor posible.

38 FILARDO. "Juventud, juventudes, jóvenes: Esas palabras", cit., p. 112.

Respecto al tiempo de vida, los beneficios de estar en una posición social más alta y su relación con la autorrealización personal, PUJOL *et al.* indican lo siguiente:

Estimar el tiempo por vivir a cada edad tiene algunas ventajas, que se hacen especialmente valiosas para los que se encuentran en la parte alta de la pirámide. Invita al individuo a pensar en el tiempo de vida restante, y a mirar por tanto a la probable fecha de su muerte y no a la cierta de su nacimiento. Permite a los interesados adecuar conductas y hábitos de vida, planificar actividades, desarrollar comportamientos apropiados de ahorro e inversión, prevenir los costes de salud que suelen ser crecientes en los últimos años de vida³⁹.

Es necesario que los individuos piensen en qué harán en el tiempo de vida, es decir, deben establecer un plan de vida para poder utilizar su tiempo de manera óptima y efectiva. Además, si una persona se encuentra en una posición social más alta, esta tendrá diversos beneficios, entre ellos, poder mantener una vida saludable, lo cual implementará en su plan de vida para poder tener una vida más larga que le permita alcanzar sus objetivos, y disfrutar de ellos durante un mayor tiempo. El que las personas se enfoquen en mantener una vida saludable, organizándola y manteniendo su salud, es positivo, ya que minimiza los cuidados que deberá mantener a futuro, así como los de su familia, lo que a la larga, reduce sus gastos públicos en cuanto a salud, disminuye el tiempo que debe dedicar al cuidado de los padres y a su vez, la carga familiar.

Es necesario precisar los cambios que se producen en cada una de las etapas de la vida, y los aspectos en los que se hace uso del tiempo acorde a la edad cronológica de la persona.

1. Adulto joven

Esta etapa comienza alrededor de los 20 años y concluiría a una edad aproximada a los 34 años, en esta, la persona se hace cargo de una serie de responsabilidades, a las cuales, muchas veces no sabe hacerle frente.

39 ROGELIO PUJOL, ALBA AYALA, ANTONIO ABELLÁN, JULIO PÉREZ y DIEGO FARIÑAS. "Hasta cuándo vivirá tu generación. Años de vida restante según edad y sexo", en *Informes Envejecimiento en Red*, n.º 23, 2019, disponible en: [<http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/enred-tiempovidarestante-inf23.pdf>], p. 5.

VERÓNICA GAETE afirma que este período se caracteriza por las competencias sociales y emocionales que desarrolla, e indica lo siguiente:

Los procesos previos se verán facilitados por la aparición del pensamiento abstracto. Durante las diversas fases de la adolescencia el joven irá experimentando una serie de cambios a nivel psicológico, cognitivo, social, sexual y moral –que repercuten entre sí y a la vez están influidos por el desarrollo físico (incluyendo el cerebral)– los cuales le permitirán ir logrando progresivamente las tareas antes descritas. La familia se verá sometida a tensiones durante esta etapa, siendo importante que favorezca que el joven consolide una identidad propia y se haga independiente. Si todo ha evolucionado favorablemente, a fines de la adolescencia el individuo estará en buena situación para enfrentar las tareas de la adultez joven. Si no es así, puede presentar problemas en las etapas posteriores del desarrollo⁴⁰.

Este período tiene rasgos de la pubertad, así como de la poca madurez a nivel psicosocial que se asocian a esta, lo cual dificulta que la persona cumpla sus responsabilidades de manera eficiente, dándole más importancia a actividades superfluas que a aquellas que ayudarán a su desarrollo personal. Además, puesto que en esta etapa el adolescente aun busca su identidad y consolidarse en un grupo social, brinda más importancia a aspectos poco relevantes, a pesar de que desee conseguir autonomía psicológica, independencia financiera, entre otras cosas, las cuales se obtendrán, tarde o temprano, siempre y cuando el adolescente se centre en desarrollar capacidades que le permitan alcanzar sus objetivos, de acuerdo a la realidad social en la que se encuentre y que permita acceder a las oportunidades.

En el caso de la mujer, esta etapa se caracteriza por asumir tanto el rol familiar como el social, es decir, hacerse responsable de su vida y de las personas que se encuentran en su entorno familiar. Las decisiones que se tomen en esta etapa repercutirán en su salud a futuro, así como en su desarrollo profesional y el establecimiento de relaciones interpersonales, ya que no se tiene una madurez completa y es fácilmente influenciable sobre las decisiones que tome para su vida.

Sin embargo, esta etapa también se caracteriza por poder potenciar el desarrollo intelectual, emocional y físico, lo que se evidencia

40 VERÓNICA GAETE. "Desarrollo psicosocial del adolescente", en *Revista Chilena de Pediatría*, vol. 86, n.º 6, 2015, disponible en: [<https://scielo.conicyt.cl/pdf/rcp/v86n6/art10.pdf>], p. 442.

en la salud de las mujeres, ya que en la edad adulta joven, gozan, en su mayoría de una buena salud. No obstante, se encuentra influenciada por la imagen que se comparte en los medios de comunicación, y que desean obtener, perjudicando su nutrición y su seguridad a nivel personal, lo que puede desencadenar, a futuro, en problemas psicológicos y físicos. Por último, esta es la etapa crítica del desarrollo humano para potencializar su inteligencia, ya que se enfoca en los problemas y en la búsqueda de soluciones, así como en la evaluación de los resultados; además de desarrollar la inteligencia social, lo que aumenta su valor en la etapa adulta madura, ya que en esta gozará de los beneficios que obtenga a partir de la elección de su vida relacionada al mundo laboral, o viceversa.

2. Adulto maduro

La etapa de adulto maduro, en la que también se encuentra la etapa de adulto medio, se caracteriza por el proceso de envejecimiento, en el que se ven los resultados de las decisiones tomadas y el estilo de vida que se ha llevado en el pasado y en el presente. A nivel intelectual, en esta etapa se desarrolla el pensamiento formal, además de que se integra el pensamiento objetivo y analítico con el pensamiento subjetivo y simbólico, centrándose más en la interpretación.

Al inicio de esta etapa se mantiene una condición física y psicológica saludable, así como una situación económica estable. Además, se pone en práctica el desarrollo de habilidades que puedan contrarrestar el efecto de la edad, al mantener una vida organizada y una alimentación saludable. A pesar de las repercusiones físicas que sufren las personas en esta etapa y la disminución de habilidades motoras, no es sinónimo de desempeño deficiente, ya que pueden hacerse cargo de sus responsabilidades laborales sin mayor dificultad.

En el caso de las mujeres, en esta etapa se produce un evento biológico importante: el cese de la menstruación y el inicio de la menopausia. Estos cambios no solo afectan a la persona a nivel biológico, sino también a nivel psicológico, ya que, en muchos casos, la mujer resalta el valor reproductivo que tiene, y al perder esta característica particular, genera insatisfacción en el nuevo proceso de desarrollo.

3. Adulto mayor

Esta es la última etapa del desarrollo humano, la que se comprende desde los 60 años y se caracteriza por los problemas en torno a la salud, las enfermedades que surgen por el estilo de vida que se ha llevado a lo largo de los años y, de acuerdo a este, serán efectos de mayor o menor intensidad en la senectud. Por lo general, las personas que se encuentran en la tercera edad son consideradas como sabias, por la experiencia que han adquirido a lo largo de su vida y la madurez que han desarrollado, lo cual genera un mayor nivel de confianza hacia ellos.

ESMERALDAS *et al.*⁴¹ afirman que el proceso de envejecimiento que se desarrolla en esta etapa se enfoca, en principio, en el orden biológico y psicológico, pero también a nivel social, ya que en esta las personas de tercera edad adquieren a un rol relacionado a la creencia de su poca productividad, por ello son jubilados de sus puestos de trabajo y enviados a descansar de sus responsabilidades laborales. Por su parte, MARTÍNEZ *et al.* resaltan las diferencias de género que se presentan en esta etapa, y señalan lo siguiente:

Existe una asociación directa entre la sobrecarga de los diferentes roles de género asignados a la mujer en su vida cotidiana, las relaciones de familia y laborales con la aparición de la sintomatología del síndrome climatérico de percepción variable en su intensidad, así como el estilo de vida pueden influir negativamente en la calidad de vida⁴².

En las mujeres, el surgimiento del climaterio provoca diversos malestares en la salud y, a diferencia de los hombres, deben contrarrestar sus efectos y seguir un tratamiento efectivo que les permita disminuir los malestares corporales. Además, a pesar de que la mujer se encuentre en una etapa crónica a nivel biológico, no pierde el rol de administradora del hogar, ya que aún debe mantener la armonía de su entorno

41 ESTHER ESMERALDAS, MARIANA FALCONES, MARIÁNGEL VÁSQUEZ y JOSÉ SOLÓRZANO. "El envejecimiento del adulto mayor y sus principales características", en *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, vol. 3, n.º 1, 2019, disponible en: [<https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/357/562>].

42 YSIS MARTÍNEZ, MIGUEL SARDUY, LEYSI RODRÍGUEZ, MANUEL RODRÍGUEZ y BÁRBARA IGLESIAS. "Síntomas climatéricos según el estilo de vida en mujeres de edad mediana", *Revista Cubana de Obstetricia y Ginecología*, vol. 42, n.º 3, 2016, disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-600X2016000300005], p. 297.

familiar, así como buscar la forma para aportar económicamente en el hogar, lo que provoca situaciones de mayor estrés que en la edad joven. Estos cambios nuevos influyen de manera negativa en su satisfacción personal, ya que no se desarrolla la calidad de vida esperada, a pesar de haberse dedicado mucho tiempo a ámbitos laborales, lo cual se repercutiría en la necesidad de cubrir su autorrealización. Además, se afrontan diversos problemas socio-biológicos, como la vejez de los padres, preocupaciones relativas a la viudez, la jubilación y la salud, así como a los cambios físicos propios del envejecimiento que se operan, con sus inevitables consecuencias en el estilo de vida.

Este es un proceso que de igual forma atraviesan las mujeres, donde cada período de vida en particular es difícil, ya que se producen en ellas importantes cambios neuroendocrinos que condicionan el tránsito de la fase no reproductiva de su ciclo biológico: el climaterio y la menopausia, eventos que ocasionan un desequilibrio de sus procesos biológicos y que obligan a su organismo a la readaptación de todas sus funciones. De tal forma, en esta etapa, la mujer experimenta susceptibilidades específicas asociadas con su biología, y tiene además que asumir el desgaste adicional de energía que representa el ejercicio del “invisible” trabajo doméstico, lo que puede favorecer la aparición de sentimientos de impotencia, baja autoestima, frustración de las aspiraciones y la insatisfacción personal.

Sin embargo, el estrés en la vejez, así como los efectos negativos que este conlleva, como el desarrollo de depresión, ansiedad, y demás trastornos que son difíciles de tratar en esta etapa de la vida, propicia el pensamiento de que no se utilizó el suficiente tiempo en el desarrollo familiar y las relaciones interpersonales, ya que se acrecienta una sensación de soledad social. CANO afirma lo siguiente:

La cuestión central aquí, en realidad, es imposible de discernir: no podemos saber si el estrés y/o la fuerte orientación a lo laboral lleva a pasar menos tiempo en familia (o directamente no tenerla) o si se produce al revés. Es decir, no podemos definir con certeza la dirección de la causalidad con los datos actualmente disponibles⁴³.

43 CANO. “Tiempo y desigualdad en las dinámicas laborales y familiares”, cit., p. 4.

Por ello, es necesario utilizar el tiempo de vida en ámbitos que vayan a tener efectos positivos a futuro, es decir, que ayuden a desarrollar bienestar general en las etapas finales de la vida, así como la sensación de autorrealización personal, lo cual desencadenará en la sensación de satisfacción personal positiva.

C. Desigualdades de género y el uso del tiempo

El tiempo, como se señaló con anterioridad, es un recurso escaso utilizado por las personas para desarrollar diversas actividades, que considere necesarias en un determinado momento. Respecto a este concepto, CANO indica:

El tiempo es a su vez un recurso inmaterial. Es el único recurso del que todos los individuos disponen exactamente de la misma cantidad diaria: 24 horas. Así, el tiempo es el único recurso que los individuos en situaciones desaventajadas pueden tener gratuitamente. Sin embargo, la forma en la que las personas usan y controlan su tiempo depende de su posición social. Por lo tanto, el tiempo puede ser estudiado de manera empírica para revelar su relación con las estructuras de poder y desigualdad⁴⁴.

Es decir, cada persona es libre de escoger qué hará durante el día, semanas o meses, sin embargo, no todas tienen las mismas posibilidades de satisfacer sus necesidades en base a sus deseos, ya que cargan con otras responsabilidades. Si bien es cierto, estas responsabilidades deben ser repartidas entre los miembros de una familia de forma igualitaria, pero no siempre suele ocurrir así, lo cual genera desigualdad social.

Para entender el concepto de desigualdad social, es necesario conceptualizar la igualdad social. ARCE *et al.* afirman lo siguiente:

Se conoce como igualdad social al contexto o situación donde las personas tienen los mismos derechos y las mismas oportunidades en un determinado aspecto o a nivel general. Todo ello es importante al igual que también lo es lo que se conoce como igualdad de oportunidades. Con ella lo que se establece es que para que una sociedad tenga un sistema justo este debe permitir que todos los individuos tienen que tener los mismos derechos políticos y civiles.

44 CANO. "Tiempo y desigualdad en las dinámicas laborales y familiares", cit., p. 2.

Pero no sólo eso, además todos tienen que contar con idénticas posibilidades para poder acceder a lo que sería el bienestar social⁴⁵.

La igualdad social es una característica positiva que adquiere un individuo al tener los mismos derechos y oportunidades que sus semejantes, es decir, cuando este no se encuentra excluido en ningún aspecto, ya sea la ley, el trabajo, la educación, etc., dentro de la sociedad. Cuando una persona adquiere esta característica desarrolla un grado de satisfacción positiva, ya que siente que alcanza sus objetivos de manera justa, por lo que su reconocimiento y valoración es bien merecido.

Sin embargo, aun en nuestros días, una de las principales evidencias de la desigualdad social es la desigualdad de género, ya que, a pesar de que tanto hombres como mujeres puedan acceder a las mismas oportunidades laborales, no siempre tienen la misma igualdad en cuanto al uso del tiempo que cada uno gasta en dos aspectos importantes de la vida: el ámbito familiar y el laboral, lo que permite el desarrollo a nivel social y profesional, respectivamente. En base a ello, GARCÍA, AGUIRRE y CARRASCO manifiestan lo siguiente:

La discusión sobre los tiempos de trabajo (en los distintos trabajos) para mujeres y hombres que viven en pareja pone en evidencia que las desigualdades entre ambos sexos poco tienen que ver con la cantidad total de trabajo a realizar o la situación mercantil de los cónyuges, sino que sencillamente es consecuencia de relaciones patriarcales. El análisis por franjas horarias nos acerca al perfil de trabajo de mujeres y hombres, reflejándonos un comportamiento distinto para cada sexo: ellos centrados en el trabajo de mercado y ellas repartiendo su tiempo entre ambos trabajos⁴⁶.

La desigualdad entre ambos géneros, masculino y femenino, no se refleja en las oportunidades de trabajo, ya que, hoy en día, las mujeres pueden acceder a los mismos puestos de trabajo que los hombres en la especialidad que prefieran, sin embargo, la desigualdad se evidencia en las responsabilidades entorno a la vida familiar y el trabajo, puesto

45 Y. ARCE, A. GUILLÉN, M. H. BADI, D. CASTILLO y J. L. ABREU. "Situación de la mujer en término del trabajo, delitos y sustentabilidad", en *Daena: International Journal of Good Conscience*, vol. 13, n.º 2, 2018, disponible en: [[http://www.spentamexico.org/v13-n2/A6.13\(2\)103-131.pdf](http://www.spentamexico.org/v13-n2/A6.13(2)103-131.pdf)], p. 112.

46 AGUIRRE, GARCÍA SAINZ y CARRASCO. "El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad", cit., p. 77.

que la mujer divide su tiempo entre ambos aspectos, mientras que el hombre se dedica en esencia a sus responsabilidades laborales.

A nivel histórico, se evidencia la desigualdad del uso del tiempo en base al género, ya que las mujeres cargan con mayor número de responsabilidades, lo que generó que dividieran su tiempo de manera óptima, y jerarquiza las necesidades que se desean cubrir con mayor rapidez. GARCÍA, AGUIRRE y CARRASCO señalan lo siguiente:

Las personas pasan a lo largo de su vida por periodos diferentes en relación a sus disponibilidades y distribución del tiempo, según las responsabilidades que asumen de cuidados de personas dependientes. El hecho de tener niñas(os) pequeñas, o personas mayores o enfermas que cuidar, naturalmente, limita las posibilidades de disponer de tiempo para otras actividades, en particular, si estas actividades tienen horarios o jornadas poco compartibles con las tareas de los cuidados⁴⁷.

Si bien es cierto, en la actualidad, tanto hombres como mujeres realizan actividades relacionadas a las labores del hogar, no obstante, es la mujer quien se encarga principalmente de estas, lo cual impide en cierto grado que realice actividades que permitan su desarrollo personal y profesional, ya que deben brindar un tiempo considerable al mantenimiento de la familia, educación de los hijos, cuidado de los padres, entre otros.

El análisis del ciclo vital, al comparar los datos de género en torno a las labores del hombre con las labores realizadas por la mujer, en cuanto al comportamiento laboral, el tiempo del género masculino no se ve afectado, ya que este no cubre de manera primaria las necesidades del cuidado en el ambiente familiar, sin embargo, la mujer es quien suele hacerse cargo, a pesar de que también tenga un trabajo, lo que, en algunos casos, afecta su productividad.

Por otro lado, respecto a la desigualdad de responsabilidades a nivel social y sus consecuencias a nivel laboral, EDUARDO CAAMAÑO indica que:

Existen innumerables dificultades que deben enfrentar las mujeres que trabajan para poder conciliar sus responsabilidades familiares, lo que genera

47 AGUIRRE, GARCÍA SAINZ y CARRASCO. "El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad", cit., p. 56.

un peligroso círculo vicioso de discriminación y de exclusión que la legislación laboral no ha logrado revertir; limitándose –como de hecho lo hace– a reconocer la mera igualdad formal entre hombres y mujeres en el empleo sin avanzar en la concreción afectiva de esta igualdad, lo que para indudablemente por construir un nuevo equilibrio en los roles de género de hombre y mujeres⁴⁸.

La mujer, a causa de las responsabilidades familiares, puede verse limitada en su desarrollo profesional, puesto que debe dividir un tiempo limitado en ambos ámbitos, lo que origina que deje de lado sus ambiciones personales.

A pesar de que el género masculino no siempre tiene las mismas responsabilidades que una persona del género femenino, ambos deben cumplir el mismo tiempo laboral semanal (48 horas en el caso del Perú), lo que dificulta que la mujer se realice a plenitud tanto en lo familiar como en lo laboral, por ello, las mujeres suelen trabajar a tiempo parcial, lo que le permite pasar más tiempo con la familia y cerciorarse que todo vaya bien en torno a esta.

Un factor importante respecto a la desigualdad de género y el tiempo, es la flexibilidad, CLAWSON y GERSTEL, citados por CANO⁴⁹, señalan que existen dos tipos de flexibilidad: la laboral, la cual se relaciona a la organización del tiempo laboral de acuerdo a las funciones que se realicen en el trabajo y la demanda de estas, y la familiar, la cual se asocia con la capacidad de la persona para afrontar de manera eficaz y efectiva los problemas y presiones familiares, es decir, el poder compartir la carga familiar con la pareja o los demás miembros de la familia para poder ocuparse de los cuidados que requieren los más vulnerables de su entorno (hijos, padres, entre otros).

No obstante, por lo general esta flexibilidad no es igualitaria en relación al género y la clase social. Por un lado, las mujeres son las que se encargan de la mayor carga doméstica (el aseo, el cuidado de los hijos, entre otras) puesto que no cuentan con una pareja o con el apoyo de esta para dividir con igualdad las labores domésticas, lo cual provocaría que no puedan incorporarse o mantenerse en puestos de traba-

48 EDUARDO CAAMAÑO ROJO. “Mujer y trabajo: Origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora”, en *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, n.º 34, n.º 1, 2010, disponible en: [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3262618>], p. 205.

49 CANO. “Tiempo y desigualdad en las dinámicas laborales y familiares”, cit.

jo con gran demanda de tiempo, lo que originaría que sea el hombre quien acceda a estos con un mayor salario, lo que resulta en ser visto por la sociedad como el género que más aporta en la familia. Por ello, es imprescindible que ambos géneros puedan disponer y realizar con mayor eficacia la flexibilidad, esto les permitirá a ambos desarrollarse personal y profesionalmente.

Por otro lado, se encuentran los factores sociales: el género femenino de clase alta, y en ocasiones de clase media, puede escoger si desea dividir su tiempo en el ámbito doméstico y el laboral, o escoger solo uno de ellos; sin embargo, las mujeres de clase baja se encuentran en la necesidad de trabajar para poder mantener a la familia y darles una calidad de vida digna, por lo que acceden a puestos de trabajo que no les brindan horarios flexibles para poder dedicar un tiempo prudente a las labores domésticas, lo que dificulta su efectividad en los dos entornos, por lo que, en este caso, las mujeres de clase trabajadora se enfrentan a una falta de flexibilidad en ambos aspectos: el trabajo y la familia.

Otra de las características que influyen en el uso del tiempo y la desigualdad de género son los cambios sociodemográficos. Al respecto, CANO afirma lo siguiente:

Los cambios sociodemográficos de las últimas décadas han modificado sin precedente nuestros usos del tiempo: el hecho de que la gente viva más tiempo, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo o el aumento sin cesar del ocio han alterado nuestra disponibilidad temporal. Las batallas por el tiempo entre empleadores y empleados o entre distintas clases sociales tienen consecuencias determinantes no solo para los que libran dichas batallas sino para los que nunca eligieron librarlas: los niños⁵⁰.

Como señala el autor, las constantes migraciones y los cambios en el mundo globalizado en el que se encuentra la sociedad en la actualidad, han provocado que las mujeres sean incorporadas en todo tipo de puesto de trabajo, sin embargo, así como ellas desean evolucionar a nivel profesional, también desean poder disfrutar de su tiempo libre y acceder a las actividades de ocio que le sean de su agrado, pero el tiempo con el que disponen, aparte del tiempo laboral y el tiempo doméstico, para las actividades de ocio no suelen estar disponibles para

50 CANO. "Tiempo y desigualdad en las dinámicas laborales y familiares", cit., p. 6.

este género. Por ello, es necesario que el sector empresarial y el Estado acuerden y brinden posibilidades de flexibilidad laboral para sus empleados, y que estos puedan dedicarles a sus familias el suficiente tiempo para poder desarrollarse a cabalidad a nivel personal.

Por último, se debe señalar que existen tres dimensiones de la desigualdad social entre los sexos que afectan la salud reproductiva de las mujeres: la división social del trabajo, la construcción de la identidad femenina en torno a la maternidad y el control social de la sexualidad.

- La división social del trabajo son las diferencias respecto a las cargas de trabajo, es decir, la responsabilidad de cuidar y educar a los hijos, de llevar una remuneración suficiente para cubrir las necesidades básicas o superfluas de su familia, se traduce para las mujeres en jornadas intensas y extensas, ya que deben cubrir un tiempo de trabajo que no les permite cerciorarse de la manera que quisieran acerca del desarrollo familiar, el descanso y las satisfacciones reducidas, lo cual impide que desarrollen sus capacidades relacionadas a tiempos de ocio, de acuerdo a las aficiones que tengan y los conflictos entre demandas de trabajo, ya que deben tener una ocupación que permita mantener de forma efectiva a su familia, y del cuidado de los hijos quienes requieren de un tiempo exclusivo para evidenciar si existen problemas en el desarrollo familiar. Todo esto afecta de manera múltiple su salud reproductiva, ya que a partir del estrés generado, no pueden quedar embarazadas o, al evidenciar todo el trabajo que lleva mantener a una familia, pausan el proceso para establecer una, lo que resulta, en muchos casos, con la decisión de no conformar una familia para dedicarse en plenitud al desarrollo profesional.
- La identidad de las mujeres se define de modo que todos sus deseos, necesidades y fantasías confluyen hacia el matrimonio y la maternidad. Si bien es cierto, no todas las mujeres tienen el deseo de ser madres, sin embargo, la valoración subjetiva y social de la feminidad, aun en nuestros días, se sitúa en el logro de la función reproductora. Esto conduce a que las mujeres jóvenes busquen en la procreación una manera de lograr o afianzar uniones maritales y ejerzan la anticoncepción y la maternidad con ambivalencia y conflicto. A partir de esta dimensión se puede reconocer que las

mujeres forman un autoconcepto de sí misma a partir del cumplimiento de las características sociales que creen que deben alcanzar a una edad debida, ya que, si no lo hacen, repercutiría un rechazo por parte del grupo social en el que se encuentre. Es necesario cambiar la concepción de que la mujer solo estará realizada en base al establecimiento de una familia o su capacidad reproductiva, puesto que, esto genera que la mujer se obligue a aceptar a una pareja que puede abusar de ella y de sus esfuerzos para mantener su rol de madre y esposa como lo exige la sociedad.

- La dimensión social de la sexualidad femenina se expresa en normas que proscriben la sexualidad no procreativa en mujeres solteras. Impulsan, además, la maternidad temprana y el desconocimiento de las mujeres sobre su cuerpo y su sexualidad, legitiman la poligamia masculina y la violencia sexual y doméstica. Este es un concepto errado al que deben enfrentarse las mujeres, aun en la actualidad, para poder cubrir la quinta necesidad señalada por MASLOW, es decir, la necesidad de autorrealización. Es imprescindible que las pertenecientes al género femenino impulsen el desarrollo de una autoestima positiva, que les permita impulsarse socialmente no sólo como madres, sino como personas capaces de aportar al crecimiento colectivo.

Por último, MIGUEL GARCÍA-CESTO, en cuanto a la desigualdad de género y su relación son el entorno laboral, manifiesta lo siguiente:

En un entorno laboral tan duro, parece difícil avanzar en la igualdad de oportunidades, lo que nos lleva a la primera gran conclusión: no se puede desligar la problemática de igualdad de oportunidades de la del trabajo digno. Parece claro que ningún empleador va a hacer esfuerzos por cuidar a su personal en un entorno donde sobra mano de obra y eso va a penalizar a cualquier persona en situación de vulnerabilidad, ya sean jóvenes, mujeres o inmigrantes. Los objetivos de trabajo digno e igualdad entre hombres y mujeres corren en paralelo⁵¹.

51 MIGUEL GARCÍA-CESTO ROMERO. "El contexto socio-demográfico de la inserción de la mujer en el trabajo fuera del hogar", en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 6, n.º 4, 2018, disponible en: [http://adapt.it/wp/wp-content/uploads/2018/12/garcia_cesto_n4_2018_def.pdf], p. 16.

Es indispensable que la sociedad se enfoque en ofrecer oportunidades de manera igualitaria en los ámbitos laborales, familiares y personales, y que permitan que una persona utilice su tiempo de vida en actividades que le conceda sentir satisfacción personal y, con ello, la autorrealización.

III. LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL

A lo largo de la historia, la mujer se ha visto inmersa en constantes cambios políticos, sociales y culturales. En la antigüedad, no era considerada como un recurso útil para dedicarse a las labores agrícolas, tal como lo hacían los hombres, sino que era conceptualizada como el género que debía dedicarse únicamente a la reproducción, a las actividades relacionadas a esta y las labores domésticas.

Con el pasar del tiempo, la mujer se ha incorporado de forma paulatina en el ámbito laboral: al inicio de este proceso, recibía un salario muy por debajo del salario del género masculino, además, no podía acceder a los puestos de trabajo que accedían los hombres; sin embargo, en la actualidad, esto cambió, lo mismo que recibir un sueldo justo e igualitario. No obstante, el papel de la mujer, en otros ámbitos, no ha cambiado de manera significativa, lo que dificulta que se desarrolle a nivel profesional. Respecto a la evolución de la mujer y su relación con el trabajo, RIDAURA y NÚÑEZ afirman lo siguiente:

Las mujeres destinan mayor tiempo al trabajo no remunerado en la esfera de la reproducción y, por tanto, ven condicionado su bienestar y la forma en la que se incorporan al mercado de trabajo, limitando sus oportunidades y su participación en las esferas de representación de la sociedad⁵².

En la actualidad, el papel de la mujer es relacionado, fundamentalmente, con la reproducción y las labores domésticas, lo cual interfiere de forma negativa en su desarrollo profesional, lo que provoca que no se encuentre satisfecha a nivel personal, puesto que no puede acceder con facilidad a las oportunidades que se le brindan, lo que hace que se mantenga la conceptualización estereotipada de la mujer. Por otro

52 MAR RIDAURA LÓPEZ y PILAR NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS. "Un trabajo digno: Mujer, desigualdad y pobreza", en *Revista de Fomento Social*, n.º 281, 2016, p. 227.

lado, para solucionar este problema que afecta de forma grave a las mujeres, RIDAURA y NÚÑEZ manifiestan:

Es fundamental que se consideren los cambios en las estructuras familiares y que se adopten medidas sociales destinadas a reducir la carga de trabajo no remunerado que soportan las mujeres a través de servicios de cuidado infantil, de mayores, flexibilidad horaria, permisos parentales que permitan a las mujeres una mayor disponibilidad para incorporarse a trabajos remunerados y decentes. Medidas que ayuden a las familias a compensar los costes de la crianza de los hijos y del cuidado de las personas dependientes⁵³.

Si se realizan cambios a nivel social que permitan variar la estructura familiar en la que la mujer se dedica de manera directa en la actualidad, al cuidado del hogar, los hijos, etc., lo cual permitiría que puedan desarrollar una mayor satisfacción personal, ya que podrán acceder a las oportunidades laborales y dedicar su tiempo de manera más efectiva, dividiéndolo con la pareja para cada una de las diferentes actividades.

Hoy en día, para poder cambiar la estructura social y, con ella, el papel de la mujer, es necesario que todos los sectores implementen las medidas necesarias. De acuerdo a esto, ARCE *et al.* afirman lo siguiente:

Actualmente muchas empresas juegan un papel determinante en el contexto de la mujer de hoy, haciendo que aquellas que son madres profesionistas se topen con obstáculos para encontrar posiciones para emplearse o para equilibrar los asuntos profesionales y los familiares, enfrentando incluso la discriminación salarial. Sin embargo, la idiosincrasia de muchas sociedades ha apuntado hacia una mejor práctica de valores, considerando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres un pilar esencial para el bienestar en general⁵⁴.

En principio, es deber del sector empresarial tomar o implementar las medidas que imponga el gobierno para lograr un cambio en la sociedad actual. Sin embargo, no solo depende de estos sectores que los cambios se produzcan, sino que la misma sociedad debe tomar conciencia para

53 RIDAURA LÓPEZ y NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS. "Un trabajo digno: Mujer, desigualdad y pobreza", cit., p. 228.

54 ARCE, GUILLÉN, BADIL, CASTILLO y ABREU. "Situación de la mujer en término del trabajo, delitos y sustentabilidad", en *Daena: International Journal of Good Conscience*, vol. 13, n.º 2, 2018, disponible en: [[http://www.spentamexico.org/v13-n2/A6.13\(2\)103-131.pdf](http://www.spentamexico.org/v13-n2/A6.13(2)103-131.pdf)], p. 115.

generar este cambio, que debe estar enfocado en la igualdad o equidad de género en los ámbitos laboral, familiar y personal, ya que esta resultará afectada o beneficiada a partir de los cambios estructurales que se hagan en el entorno familiar, lo que repercutirá en el grado de satisfacción personal que desarrolle la sociedad.

A. Roles de la mujer

Históricamente, a nivel social, el rol de la mujer se ha transformado, en su mayoría, en forma positiva. Mientras que en la antigüedad se dedicaba a actividades como la recolección o el mantenimiento de los hijos y del hogar, hoy la mujer es pieza fundamental en la economía familiar, así como en el desarrollo integral de los miembros de la familia. De esta manera, en América Latina, el papel de la mujer se caracteriza por lo siguiente:

- La capacidad de organización social de las mujeres
- Los problemas de equidad que la afectan
- La ideología patriarcal

Estas tres características son elementos que impiden el desarrollo de la mujer a cabalidad, ya que deben enfrentar la idea machista en cuanto al rol de género que les permitan recibir un trato igualitario en la sociedad. Por ello, es necesario reconocer los roles de la mujer, en la actualidad, para evidenciar la valoración que debe brindarse a la realización de sus responsabilidades en base a la estructura social actual: madre, pareja, administradora del hogar, apoyo emocional, trabajadora, y el mismo rol que adquiere por ser mujer y la importancia que le da al desarrollo de sus capacidades.

1. Primer rol: la mujer y la sociedad

En el curso de la historia, a nivel social, la mujer ha cambiado de manera notable: primero, con su inserción en el mundo laboral, luego con el derecho de igualdad académica, seguido de su inclusión en el sistema político, entre otros aspectos, todos estos derechos y oportunidades surgieron en base de la búsqueda de satisfacción personal por parte del género femenino.

ILIA ROSARIO⁵⁵ señala que la mujer, conforme fue cambiando la sociedad, tuvo la necesidad de prepararse, de demostrar que tiene las mismas capacidades y la misma efectividad que el género masculino, y de competir contra los hombres en el mundo laboral, lo cual permitiría que a se le considerara como una pieza económica fundamental, junto a la pareja, para el mantenimiento del hogar; lo que acrecentó su valor en la sociedad. Además, el desarrollo académico de la mujer permitió que se involucrara en el área educativa, el principal gestor de conocimiento de las futuras generaciones; las leyes y la política, al generar normas que permitan el acceso igualitario de oportunidades de ambos géneros, y expresiones culturales, donde mujeres son líderes de diversos grupos sociales que permiten el avance de la comunidad a la que pertenecen. Además, las mujeres no sólo han buscado el desarrollo intelectual, sino que también han buscado su desarrollo social, físico y psicológico, y así lograr su autorrealización.

Al respecto, se afirma que las mujeres son más propensas a sufrir las consecuencias de la violencia o el acoso sexual, lo cual desencadenaría en trastornos de salud mental, neuropsiquiátricos, traumas, demencia, etc., lo que ha provocado que luchen por obtener y mantener un bienestar psicológico, lo que les permitiría cubrir la segunda, tercera y cuarta necesidad de la jerarquía de MASLOW, es decir, se sentirían seguras, queridas y valoradas. En la actualidad, la mujer lucha en contra a la estigmatización de su género, y para poder contrarrestar los efectos que esto produzca en ella.

Por otro lado, la organización y participación de la mujer ha generado un proceso colectivo en cuanto a la acción social, es decir, ha desarrollado una conciencia participativa en las mujeres, quienes han debido exigir al Estado normas y leyes que les permitan el desarrollo personal sin mayores complicaciones y con la igualdad con la que lo hacen los hombres, sobretodo en el ámbito laboral. Si bien es cierto que la lucha de las mujeres contra los estereotipos sociales y la estigmatización aún tiene mucho camino por recorrer, la iniciativa y las características de las mujeres al luchar por sus derechos y contra los abusos sociales permiten evidenciar su valor en la sociedad.

55 ILIA CRISTINA ROSARIO NIEVES. *Mujer: Cinco roles de la sociedad actual puertorriqueña*, Ponce, Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico, 2016.

2. Segundo rol: la mujer en el ámbito laboral

El segundo rol que caracteriza a la mujer es su desempeño y su papel en el ámbito laboral. En la actualidad, a partir de una serie de luchas sociales donde la mujer buscó su inserción en el mundo laboral, al fin logró posicionarse como pieza fundamental en el sector empresarial, ya que ha demostrado un alto nivel de productividad y eficacia. Así mismo, el trabajo hace alusión a toda acción realizada por el hombre, independiente de sus características o circunstancias, lo que significa realizar múltiples actividades de las que el hombre es capaz y a las que está predispuesto por la naturaleza misma en virtud de su humanidad.

Las condiciones positivas de trabajo son aquellas que permiten que haya compañerismo y trabajo en equipo permitiendo buenos resultados; ya que normalmente estimula el entusiasmo para que salgan bien las tareas encomendadas. Así mismo, se deben respetar las reglas, estas reglas proporcionan a cada individuo una base para predecir el comportamiento de los demás y preparar una respuesta apropiada. El cumplir las reglas y el respeto mutuo entre los trabajadores hará que se sientan satisfechos.

Por otro lado, el asumir riesgos incluye responsabilidad y decisión, ya que no hay oportunidades si no se aceptan riesgos. El riesgo se halla indefectiblemente unido al concepto de oportunidad. Sin embargo, a pesar de que la mujer ha luchado por obtener los derechos y el reconocimiento que posee hoy, aún existen dificultades que se le presentan para posicionarse en el campo laboral. Al respecto, ROSARIO manifiesta que:

Aún persisten en ciertos sectores empresariales reticencias hacia un cambio de mentalidad, perpetuándose una mirada sexista para el desarrollo de ciertos quehaceres a nivel laboral, considerando trabajos de modo exclusivo para hombres y otros sólo para mujeres. Con la incursión de la mujer en el campo laboral fuera del hogar, se ha hecho necesario el surgimiento de un cambio de mentalidad que ha llevado a poner en práctica algunas características consideradas de exclusividad femenina, tales como: empatía, tenacidad y afecto; las cuales, al ser tomadas en cuenta a la hora de administrar, negociar, liderar, dan resultados útiles para tales fines⁵⁶.

56 ROSARIO NIEVES. *Mujer: Cinco roles de la sociedad actual puertorriqueña*, cit., p. 103.

Uno de los principales generadores de obstáculos para el desarrollo personal y positivo de la mujer es el sector empresarial, ya que este suele preferir al género masculino, con la idea errada de que son más productivos y eficientes que las mujeres; sin embargo, existen empresas que reconocen las capacidades femeninas y las características propias de este género que ayudan a la mejora de la organización a la que pertenecen. Hoy en día, se ha demostrado que no existen puestos de trabajo exclusivos para un género, ya que ambos pueden desarrollarse de manera eficiente en cualquiera de ellos, este concepto, debe ser comprendido y aceptado por todos los sectores del país para que se pueda generar un cambio social significativo que permita la igualdad. Respecto a la evolución de la mujer y su rol en el ámbito laboral, GARCÍA-CESTO señala lo siguiente:

La incorporación masiva de las mujeres al trabajo fuera del hogar multiplicó la presión demográfica sobre el mercado laboral. Los cambios en la legislación y los anticonceptivos hicieron posible que las mujeres se incorporaran al trabajo fuera del hogar y lo hicieron de forma masiva, aunque el entorno era adverso porque la población había aumentado y ya había muchas personas buscando empleo⁵⁷.

El avance científico impulsó la inserción de la mujer en el sector empresarial ya que tiene la capacidad de controlar el momento de su vida en el que desea procrear, permitiéndole organizarse a nivel personal para no perjudicar su avance profesional y desarrollarse con plenitud en todos los aspectos de su vida. Por otro lado, en la actualidad, en base a los derechos de igualdad de género casi el 20% de las mujeres cuentan con alguna profesión universitaria y no universitaria y ocupan puestos laborales importantes en diferentes instituciones. Sin embargo, esta brecha se viene cortando, al tener en la actualidad mujeres en actividad laboral en las diferentes instituciones públicas del país y en calidad de nombradas y contratos CAS.

Hoy en día, la mujer es una pieza vital para el desarrollo económico mundial, ya que gracias a sus capacidades y rasgos particulares permiten que las organizaciones de las que son miembros puedan alcanzar sus objetivos o posicionarse en el mercado globalizado, lo que permite

57 GARCÍA-CESTO ROMERO. "El contexto socio-demográfico de la inserción de la mujer en el trabajo fuera del hogar", cit., p. 13.

reconocer la capacidad productiva y eficaz de la mujer como recurso humano de la empresa, caracterizándola como capital humano y social dentro de la misma.

3. Tercer rol: la mujer y la familia

Desde el inicio de los tiempos, el valor de la mujer se ha relacionado, fundamentalmente, con su rol en la familia, ya que es pieza fundamental para el desarrollo integral de la misma. Por un lado, se encarga de la reproducción y la educación de sus hijos, y por otro, se enfoca en mantener el lazo afectivo con su pareja, al mantener un ambiente de armonía dedicando tiempo de calidad a su familia. ROSARIO manifiesta que una de las características más importantes de la mujer es la maternidad ya que es la única capaz de concebir a un bebé y acrecentar la familia, por lo que ella debe:

Ser apoyada y protegida por los códigos civiles y legislación vigente. En la familia, la mujer suele ser considerada como un miembro no sólo fundador de este sistema, sino fundamental para la transmisión de valores, identidad, cultura y sentimientos; siendo eje principal en la vida de las nuevas generaciones. La mujer, en su rol de madre, mostrará constante preocupación por el bienestar de los hijos, ayudándolos y acompañándolos en el transitar hacia una sana autonomía; al no existir la presencia de la mujer en el hogar, este corre el riesgo de disolverse totalmente⁵⁸.

La importancia de la mujer en la procreación debe ser protegida por el Estado, implementándose normas y derechos que les permitan cumplir este rol de manera segura, confiable y cuando ellas lo decidan. Además, la mujer es apreciada por su influencia en la adquisición de valores para sus hijos, lo que determina un desarrollo social positivo en las demás generaciones. En Perú, el promedio según el estado civil se viene incrementado, es así que el número de mujeres que no desean un compromiso formal se observó, en especial, en el sector urbano y luego en sectores rurales; donde el 45% son solteras y cuyas edades están entre los 20 y 35 años y, donde la proporción de solteras sin ningún compromiso y sin hijos oscila en un 18% y las que son convivientes solteras con hijos un 27%.

58 ROSARIO NIEVES. *Mujer: Cinco roles de la sociedad actual puertorriqueña*, cit., p. 104.

Es necesario resaltar la relación que tiene la mujer con su pareja; puesto que ambas personas pertenecen a familias distintas, con diferencias de costumbres e idiosincrasia, deben buscar adaptarse de la mejor manera a la convivencia mutua y el desarrollo de la familia. Ambos integrantes de la pareja deben apoyarse y ofrecerse a compartir la carga doméstica, generar un ambiente del hogar saludable, señalar un espacio propio que excluya a los demás, sin dejar de lado su interacción con el entorno social, pero de manera secundaria. Si bien es cierto que la mayoría de mujeres ha desarrollado características maternales, no todas las pertenecientes a este género se sentirán realizadas al ser madres, ni tienen el objetivo de formar una familia, eso no disminuye su importancia en el ámbito familiar, ya que la mujer se enfoca en el cuidado de los padres, el establecimiento de una pareja, etc., lo que permite resaltar su rol a nivel familiar.

Existen diversos modelos fundamentales para la denominación de una pareja:

- *Pareja patriarcal*: Este tipo de pareja se caracteriza por el desigual corte que tienen al compartir las responsabilidades del hogar, la cual está regida de forma estricta por el género masculino. El marido es el que ocupa un cargo de superioridad, puesto que es quien cubre las necesidades económicas del hogar, es decir, la función primordial de él es trabajar y solo cubrir esta función lo convierte en cabeza de familia. Por otro lado se encuentra la mujer, quien estaría en una escala jerárquica, por debajo de su marido ya que sus "únicas" responsabilidades son el mantenimiento del hogar, la crianza de los hijos en base a valores que forjen ética personal, y la educación de los mismos. Debido a la incorporación de la mujer al mercado laboral, este tipo de pareja se transforma ya que ambos miembros son vistos como iguales, lo cual forja la capacidad de negociación entre ambas personas para dividir las responsabilidades del hogar, tanto a nivel económico como doméstico, que les permitan convivir en un ambiente saludable en el hogar en cuestión.
- *Pareja postmoderna*: Este tipo de pareja sienta sus bases en el pensamiento hedonista, es decir, en el placer que se puede generar en ambos miembros de la pareja. Este placer se relaciona de forma directa a la sexualidad, la cual se habría convertido en la necesi-

dad fundamental para el desarrollo positivo de la pareja. Además, también se enfoca en el placer que generan los viajes, el tiempo de ocio en el que ambos pueden desarrollarse de manera integral, la práctica de deportes de manera conjunta, entre otras actividades que permitan compartir tiempo de placer con la pareja. Así mismo, este tipo de pareja suele retrasar el establecimiento de una familia, es decir, el punto de llegada de los hijos, ya que se centran en todo lo que pueden disfrutar en la juventud y a lo que no podrían acceder si se tienen que hacer cargo de una familia. Además, esta pareja concibe la posibilidad de separación, si es que llegan a establecer la familia, ya que ponen en primer lugar su autorrealización personal, es decir, sentir satisfacción personal y bienestar general con la pareja escogida y, a falta de esta, prefieren separarse sin mayor dificultad. A comparación de la pareja patriarcal, en este tipo de pareja no existen grandes rasgos de desigualdad en base al género, por el contrario, en su mayoría, es la mujer quien adquiere un papel más relevante en el mantenimiento de la familia, lo que aumenta su valoración social en el mundo actual.

Por otra parte, existen diversos pilares que permiten la supervivencia positiva de una pareja:

- *Motivación*: Este pilar está relacionado a la actitud positiva de ambos miembros de la pareja para mantener la relación. Con el paso de los años, la pareja deja de estar inmersa en la fase del enamoramiento, del entusiasmo del uno por el otro, puesto que creen ya conocer todo del otro, entre otras cualidades que se pierden en esta fase. Sin embargo, es deber de los miembros de la pareja mantener la motivación mutua, para así fomentar una buena relación que permita su permanencia.
- *Afecto y sexualidad*: Ambos miembros deben dar y recibir amor, es decir, disfrutar de las relaciones sexuales de manera igualitaria, de una vida sexual sana y plena, ya que, si no se forja en este aspecto una buena relación de pareja, está destinada al fracaso a causa de la insatisfacción sexual.

- *Comunicación:* Mantener un diálogo constante, equilibrado, donde ambos puedan expresar sus ideas de forma abierta y positiva, permite encontrar soluciones a los problemas que se generen, esto beneficiará al establecimiento de la pareja y al desarrollo de un futuro juntos.
- *Respeto y confianza:* Es imprescindible respetar el espacio personal del otro, además de procurar un cuidado recíproco. Generar un ambiente de confianza y respeto hacia la otra persona permite que se desarrollen los pilares de afecto y sexualidad, así como una comunicación efectiva, que permita cubrir las necesidades propias de la pareja.
- *Empatía:* Otro de los pilares que se deben fomentar para mantener una buena relación de pareja es la empatía, es decir, ponerse en el lugar del otro y ser comprensivo con la persona.
- *Cooperación:* Ambos miembros deben compartir las tareas que los involucren, es decir, las del hogar (cuidado de los hijos, aporte económico, entre otras), para desarrollar un ambiente saludable que permita la perpetuidad de la pareja.

En base a los pilares señalados, la pareja debe crear una relación consciente, en la que se evidencie el esfuerzo mutuo para mantener la relación, recordando que mantener de un hogar es cuestión de dos personas, y no solo del esfuerzo de una, lo que permitirá desarrollar las siguientes cualidades:

- *Respeto mutuo,* se produce a partir de la aceptación de la pareja tal cual es. Esta cualidad se caracteriza por la valoración que se tienen hacia el otro.
- *Confianza,* relacionada directamente a los celos. La pareja debe confiar en que su pareja no le será infiel a pesar de las circunstancias que pasen. Obtener esta cualidad les permitirá desarrollar una relación sana en base a la confianza mutua.

- *Sinceridad*, esta cualidad está ligada de forma directa a la confianza, ya que se debe exponer la verdad a la pareja para la confianza se recíproca.
- *Apoyo de pareja*, tanto en los buenos como en los malos momentos, lo cual generará una relación sana, en la que se puedan compartir tanto las alegrías como las penas.
- *Justicia e igualdad*, esta cualidad hace referencia a la alternancia al cubrir las necesidades del otro, mantener el equilibrio entre ambos, sin establecer una jerarquía basada en el género o en el aporte económico, permite que la pareja se establezca de manera saludable, ya que no se busca imponerse ante la voluntad del otro.
- *Identidades distintas*, puesto que los integrantes de la pareja tienen costumbres distintas, es necesario comprender al otro y ceder en los casos donde el desarrollo de determinada actividad ofenda los valores y principio del otro. Es decir, los miembros de la pareja deben ser uno solo.
- *Buena comunicación*, cualidad importante que debe adquirir una pareja ya que ambos tienen ideas diferentes, además de expresar sus emociones de manera diferenciada: mientras las mujeres suelen usar indirectas, los hombres suelen ser un poco más abiertos. Por lo cual, se debe manejar una comunicación eficaz para que las diferencias en el intercambio de ideas no afecten de manera grave a la pareja.

4. Cuarto rol: la mujer como administradora del hogar

Este rol se relaciona de forma directa con el rol de la mujer en el ámbito laboral, ya que producto de su trabajo, obtiene un ingreso importante para mantener a la familia, el cual debe administrar de manera efectiva para cubrir las necesidades del hogar, como la educación, la salud, las actividades recreativas, etc. De acuerdo con ILIA ROSARIO, el cuarto rol de la mujer se caracteriza por la aportación económica significativa que hace ella en la familia, la cual ha sido:

Rastreada desde los siglos XVIII y XIX; lamentablemente siendo invisibilizada y casi no reconocida por los pensadores de la época. Esto motivó a la autora, a realizar una investigación valorando la labor realizada por las mujeres en el hogar, tanto de aquellas que se dedican a ser amas de casa a tiempo completo, como las que laboran fuera del hogar y regresan a casa para seguir con el trabajo de las tareas domésticas⁵⁹.

A pesar de la falta de importancia que se le ha dado al valor de la mujer y su aporte económico en el hogar, este es reconocido en la actualidad, aunque no con la magnitud que se debería, ya que se cree que ellas aportan menos que los hombres. Sin embargo, es necesario resaltar el trabajo no remunerado que desempeñan las mujeres en el hogar, puesto que se encargan del orden y la limpieza de la casa, del cuidado y la enseñanza de valores a sus hijos, entre muchos más.

En síntesis, la mujer utiliza su tiempo en dos aspectos que considera fundamentales para su desarrollo como persona: el ámbito personal, que está ligado en forma directa con el bienestar psicológico que brinda a los miembros de su familia, lo que hace que se sienta segura, valorada y realizada, y el ámbito laboral, donde su desarrollo profesional la hará sentirse útil y productiva. Como se puede evidenciar, la mujer cumple con diversos roles en la sociedad, entre los que resaltan el rol de la mujer a nivel social, en el ámbito laboral, en la familia y como administradora del hogar; estas facetas demuestran la valía de la mujer en la sociedad, ya que su papel en todos los ámbitos señalados es crucial para el desarrollo efectivo de cada uno de ellos. Por esto, es necesario reconocer sus particularidades y su valor en la estructura social.

B. Asedios en torno a la mujer y el trabajo

Los cambios constantes en la sociedad, a nivel político, social, cultural y económico, han permitido que la mujer se inserte en el mundo laboral, no obstante, conseguir esta introducción en el sector empresarial y ser considerada como un recurso humano de igual importancia que los hombres fue un logro alcanzado, pero que atravesó por numerosas dificultades. DE LA CRUZ *et al.*⁶⁰ señalan que las mujeres tuvieron que

59 ROSARIO NIEVES. *Mujer: Cinco roles de la sociedad actual puertorriqueña*, cit., p. 104.

60 ANDREA DE LA CRUZ, SHADIA OROZCO y LUDMILA SARÁ. *La mujer y el trabajo: evolución del rol de la mujer en el campo laboral*, 2016, disponible en: [<https://www.researchgate.net/>]

arriesgarse y romper esquemas, puesto que el pensar de manera diferente al molde social en el que se encontraban, las motivó para luchar por la obtención de los derechos que les permitan el desarrollo de manera igualitaria al género contrario.

En la actualidad, las mujeres gozan de un reconocimiento especial por lograr en un proceso lento y progresivo el alcance sus objetivos: la igualdad de oportunidades y su valoración social, lo que ha permitido construir una sociedad justa, en la que las mujeres no son reconocidas solo por el hecho de ser mujer, sino por las capacidades y rasgos particulares que posee cada una de ellas y su aporte a la sociedad. Cambiar la realidad social en la que vive ha permitido que adquiera o denote el valor y el rol fundamental que cumple dentro de cada país, región, ciudad o pueblo en el que se encuentra.

Por su parte, FLORES y JUÁREZ indican que, aunque la mujer ha logrado ser vista como capital humano y social dentro de las organizaciones, estas no toman en cuenta los otros roles que cumple una mujer en la sociedad, como el de ser miembro fundamental para el establecimiento, mantenimiento y cuidado de la familia y los hijos. Además, estos autores expresan lo siguiente:

En el mercado laboral las mujeres son consideradas fuerza de trabajo, por lo cual se encuentran incluidas en diferentes modalidades contractuales, a menudo precarizadas. Sin embargo, no se excluyen las jornadas completas o parciales, contratos temporales o acuerdos particulares que requieren su presencia en labores domésticas donde en muchos casos el pago por su trabajo es en negro. Algunas de éstas características contractuales se comparten con los varones, pero donde no vemos coincidencia es en la efectiva distribución de cargos de poder y de acceso al dinero⁶¹.

Ambos géneros, es decir, tanto hombres como mujeres, suelen obtener contratos de trabajo en los que no se evidencia, en cuestiones salariales, la valoración que le da la empresa a su aporte en la producción de

[profile/Andrea_De_La_Cruz/publication/331134551_La_mujer_y_el_trabajo_evolucion_de_la_mujer_en_el_campo_laboral/links/5c66f4c792851c1c9de44904/La-mujer-y-el-trabajo-evolucion-de-la-mujer-en-el-campo-laboral.pdf](https://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/aljaba/article/view/1809)].

61 MARTA FLORES y CARMEN JUÁREZ. "Las mujeres y el trabajo: diálogos que denuncian desigualdad de género", en *La Aljaba. Segunda época. Revista de Estudios de la Mujer*, vol. 18, 2014, disponible en: [<https://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/aljaba/article/view/1809>], p. 107.

la misma. Sin embargo, no se toma en cuenta en los contratos laborales actuales el tiempo que debe dedicar la mujer a la administración del hogar (cuidado de los hijos, enseñanza de valores, educación, alimentación, bienestar psicológico, entre otros), lo que dificulta su desarrollo en ambos aspectos de la vida, sentir satisfacción personal y con esta la autorrealización de la mujer al cubrir todas sus necesidades, expuestas en la pirámide de MASLOW.

El Informe del Desarrollo Humano de las Naciones Unidas, citado por DE LA CRUZ *et al.*⁶², expone que más de la mitad de las mujeres a nivel mundial, el 52%, realizan trabajos remunerados. Si bien es cierto, en este resultado estadístico se evidencia que apenas poco más de la mitad de la población mundial femenina trabaja y es remunerada, sin embargo, esta es una cifra significativa respecto a la evolución positiva en el último siglo, que permite resaltar la lucha de la mujer por la igualdad y los logros que ha obtenido con ello.

Estas luchas no han sido fáciles para las mujeres, ya que sufren de estereotipos machistas que impiden que la sociedad las acepte y que valore sus capacidades. La justicia y la igualdad de oportunidades que ha conseguido la mujer en la actualidad, ha sido fruto de constantes luchas sociales, donde debían defender su importancia y obtener reconocimiento social, cosa que no fue sencilla dentro de una sociedad altamente influenciada por los estereotipos sociales.

La Organización Internacional del Trabajo –OIT–, citada por AVOLIO y DI LAURA⁶³, indica que, a pesar de que la brecha impuesta históricamente entre los hombres y las mujeres, respecto a su participación en el campo laboral, en la actualidad, ha disminuido considerablemente, ya que las mujeres pueden acceder a las mismas oportunidades que los hombres, lo cual ha afectado la participación del hombre en el campo laboral. Sin embargo, aunque algunas organizaciones resaltan la importancia de la mujer, existen otras donde aún se mantienen las diferencias de género, evidenciada en la diferencia salarial o el acceso a

62 DE LA CRUZ, OROZCO y SARÁ. *La mujer y el trabajo: evolución del rol de la mujer en el campo laboral*, cit.

63 BEATRICE AVOLIO ALECCHI y GIOVANNA DI LAURA MENDOZA. "Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur", *Revista de la CEPAL*, n.º 122, 2017, disponible en: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42031/1/RVE122_Avolio.pdf].

puestos de trabajo, lo cual perjudica el avance la sociedad de manera justa e igualitaria.

C. Carrera y etapas biológicas

Las personas, conforme avanza su edad, presentan cambios a nivel biológico, lo cual suele afectar de manera negativa al desarrollo personal, ya que el individuo no es capaz de cumplir sus objetivos por diversos factores físicos, como el desarrollo de estrés, enfermedades, trastornos psicológicos, entre otras. VARGAS y ESPINOZA señalan que los seres vivos se caracterizan por sus estructuras y por sus procesos a nivel biológico, lo cual provoca constantes cambios producto del desarrollo humano por el que pasan todas las personas. Además, los autores señalan:

Estos procesos poseen diversas fases o etapas como la segmentación, la gastrulación y la organogénesis. En el organismo ya nacido, y en especial en el hombre como veremos, encontramos otras fases como la infancia, pubertad, adultez, vejez, etc. A todas estas fases, y en especial a las del organismo ya nacido, son las que llamamos “edades”. Edad es así sinónimo de fase del desarrollo. Ahora bien, en biología del desarrollo se suele entender el tiempo no como edad, sino como la “distancia” temporal entre una fase y otra. Así, si se comparan las especies en sus relaciones filogenéticas pueden encontrarse diferencias en los tiempos de desarrollo somático y reproductivo⁶⁴.

Los cambios biológicos se relacionan directamente con la edad de la persona, ya que en cada fase se producen diversos cambios. En la juventud, la cantidad de responsabilidades pueden generar estrés o trastornos de ansiedad en el individuo, lo cual repercute en sus actividades laborales, ya que no pueden ser totalmente eficientes y productivos como sus empleadores lo demandan. Además, en la juventud, la mujer ya es capaz de establecer una familia, producto del aumento hormonal que beneficia su capacidad reproductiva, lo que también influencia su vida laboral ya que deben brindar un tiempo mayor al cuidado de su embarazo y, luego del bebé. Al respecto, MOREIRA *et al.* indican que las mujeres en edad fértil, y las características particulares que este pro-

64 ESTEBAN VARGAS y RICARDO ESPINOZA. “Tiempo y edad biológica”, en *ARBOR. Ciencia, Pensamiento y Cultura*, vol. 189, n.º 760, 2013, disponible en: <http://arbor.revistas.csic.es/index.php/arbor/article/view/1563/1619>, p. 6.

ceso conlleva, no solo define su bienestar en ese momento, sino que también define el de las generaciones venideras; al respecto, los autores afirman lo siguiente:

Estas féminas en edades entre los 15 a los 49 años de edad representan, sin lugar a dudas un grupo etario fundamental en el logro de la salud global, lo que lleva a hacer énfasis en el logro de una buena etapa pre-concepcional femenina. De ahí, la importancia que tienen los cuidados ginecológicos, entendidos como un instrumento básico indispensable para prevenir o detectar numerosas patologías femeninas, este tipo de intervenciones médicas forman parte fundamental en la exploración clínica y permiten orientar hacia un posible diagnóstico, desarrollado, a partir de la actividad sexual de la mujer y aplicado cada año de manera periódica⁶⁵.

Si una mujer decide procrear a una edad muy temprana, esta puede no tener las facilidades ni la capacidad necesaria para educar a sus hijos, producto de la poca madurez que se tiene en la adolescencia temprana. Esto perjudica de manera directa a la generación a la que está dando origen, ya que no tendría formas de acceder a las oportunidades que lo lleven a la autorrealización personal. Por ello, en la actualidad, existen facilidades para brindar cuidados ginecológicos a las mujeres, que les permitan planificar cuando no desean establecer una familia, así como detectar posibles patologías que puedan causar daños irreparables en la salud de la mujer o en la de su hijo.

Por su parte, VARGAS y ESPINOZA manifiestan lo siguiente:

Es lo que se llama el “ciclo de vida”. Sin embargo, esto requiere ser meditado. Si pudiésemos ver la sucesión de fases de un organismo “individual” no notamos, en general, una repetición de ellas. Por ejemplo, a la juventud sigue la vejez, pero no suele suceder lo contrario y menos en forma periódica. Para entender el ciclo de la vida es menester poner atención a una distinción que se da con mayor claridad en la mayoría de los organismos pluricelulares⁶⁶.

65 LEURYS MOREIRA PLAZA, VIVIANA MOREIRA QUIROZ, ADRIANA ROMERO VEGA, MAYTEÉ GUERRERO CABRERA, FABIÁN MOREIRA RIVADENEIRA y GIANCARLO CAÑARTE BAQUE. “Prevención y cuidados ginecológicos de la mujer en edad fértil”, en *Revista Científica de Investigación actualización del mundo de las Ciencias*, vol. 3, n.º 3, 2018, disponible en: [<https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/383/585>], p. 1.304.

66 VARGAS y ESPINOZA. “Tiempo y edad biológica”, cit., p. 4.

El ciclo de vida, desde el punto de vista de la edad biológica, es el periodo en el que se desarrolla biológicamente una persona. Este proceso consta de diversas fases, de acuerdo a la edad de la persona y, en algunos aspectos, es diferente, ya que a pesar de que el organismo humano sea igual, el funcionamiento y desarrollo de este no se produce a la vez en todas las personas; sin embargo, si se producen todos los cambios en ellas, de acuerdo al proceso de funcionamiento biológico que tenga cada uno de ellos.

Por un lado, se encuentra la etapa fértil de la mujer, y por otro, el proceso de envejecimiento, ambos producen efectos relevantes en su carrera laboral, puesto que obstaculiza, en algún grado, el desarrollo personal de la mujer, y con ello, cubrir su necesidad de autorrealización personal, a partir de la insatisfacción personal. SANZ *et al.* señalan lo siguiente:

La menopausia es una etapa fisiológica normal en la vida de una mujer. Por lo general las mujeres no conocen los cambios que se producen en su organismo en esta etapa, pero lo ven como algo negativo por la pérdida de la juventud y por la cantidad de problemas que acarrea esta etapa de la vida, por lo tanto, el personal sanitario es el encargado de abordar estos problemas desde atención primaria y ginecología desde la prevención⁶⁷.

El proceso de transición entre la etapa madura y la vejez conlleva numerosos cambios a nivel fisiológico, ya que se presentan una serie de problemas físicos que impiden el desarrollo normal de las actividades. Entre los síntomas que se podrían considerar más leves se encuentran la sensación de bochorno, la sensación aumentada de ansiedad, dolores de cabeza, entre otros. Mientras que, entre los problemas más graves, se encuentra el surgimiento de enfermedades cardiovasculares, vulnerabilidad fisiológica, cáncer, etc.

Todos estos cambios producen variaciones en la vida laboral, ya que la mujer no puede ser igual de productiva o dedicar las horas que debería a cumplir con sus labores en la organización, puesto que debe pedir permiso para sus constantes chequeos médicos, y tomarse más tiempo

67 SILVIA SANZ MARTÍNEZ, FÁTIMA MONTOYA GEA, ALBERTO RIVAS ANDRADES, EZEQUIEL BERENGUEL ANTEQUERA y PABLO NAVARRO HERNÁNDEZ. "Prevención de la menopausia en la mujer", en MARÍA DEL MAR MOLERO JURADO (coord.). *Salud y cuidados durante el desarrollo*, España, Asociación Universitaria de Educación y Psicología, 2017, p. 242.

para realizar sus actividades cotidianas, así como tener mayores cuidados en relación con su salud. A partir de los cambios que origina la vejez, socialmente, estos son aislados de la vida laboral, es decir, son jubilados para que se centren en los cuidados que le brinden mayor bienestar general en cuanto a su realización personal y su salud. Todo ello a partir de la necesidad de las personas por sentirse satisfechos en la vida.

CAPÍTULO TERCERO

MARCO METODOLÓGICO

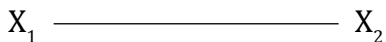
I. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación se centró en recoger información de la realidad, que permita enriquecer los conocimientos científicos; además, se orientó al descubrimiento de principios y leyes, puesto que se buscó la generalización de resultados para desarrollar un modelo teórico-científico.

De acuerdo al tiempo de realización de la investigación, esta es de tipo *ex post facto*, puesto que relaciona causas de las manifestaciones de la realidad actual. Así mismo, es de tipo transversal y correlacional, puesto que buscó determinar la subsecuente entre ambas variables de estudio (satisfacción y tiempo de vida).

II. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Fue no experimental y transaccional, de acuerdo al siguiente esquema:



Dónde:

X_1 : Medición de satisfacción personal

X_2 : Medición de tiempo de vida

III. SISTEMA DE VARIABLES

- *Variable independiente:* satisfacción personal
- *Variable dependiente:* tiempo de vida (edad)

IV. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población y la muestra las conformaron todas las trabajadoras (53 mujeres) del área administrativa de la Universidad Nacional de Huancavelica, en Perú.

Por otro lado, la selección de la muestra se realizó mediante el muestreo no probabilístico aleatorio simple por conveniencia, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- *Criterio de inclusión:* mujeres nombradas o contratadas que laboraron, al realizar la investigación, en el área administrativa de la Universidad Nacional de Huancavelica.
- *Criterio de exclusión:* mujeres practicantes en el área administrativa de la Universidad Nacional de Huancavelica.

V. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El método de recolección de datos fue la entrevista. La técnica de recolección de datos aplicada fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue la guía de entrevista (anexo 1). Así mismo, se realizaron las siguientes actividades para la recolección de datos:

- Selección de la muestra de estudio
- Aplicación de las guías de encuesta a la muestra seleccionada
- Tratamiento estadístico de los resultados
- Contrastación de hipótesis de acuerdo a los resultados
- Representación gráfica de los resultados mediante tablas, histogramas
- Análisis e interpretación de datos

CAPÍTULO CUARTO

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Luego de la aplicación del instrumento de medición, se realizó el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos de las variables en el estudio de la satisfacción personal y el tiempo de vida en las mujeres trabajadoras de la Universidad Nacional de Huancavelica. Se organizaron los datos recolectados para la representación de los mismos con el uso del paquete estadístico IBMSPSS Statistics 21.0 y Microsoft Excel 2010; se toma en cuenta que los datos obtenidos fueron variables cualitativas (categorías de cada variable). Además, para la contratación de hipótesis se utilizó la estadística inferencial, al tomar la decisión de aplicar la prueba estadística paramétrica de correlación de Pearson de acuerdo a la prueba de normalidad.

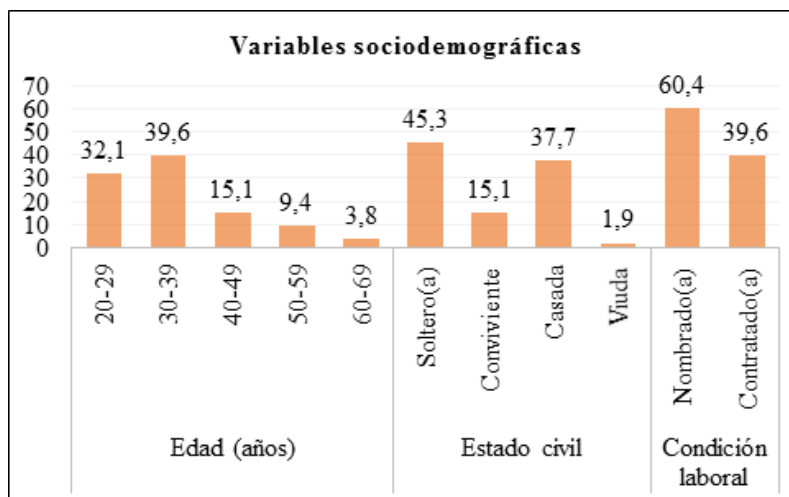
I. PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Tabla 1
Características sociodemográficas de las trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Huancavelica

Variables sociodemográficas	Categorías	fi	f%
Edad (años)	20 - 29	17	32,1
	30 - 39	21	39,6
	40 - 49	8	15,1
	50 - 59	5	9,4
	60 - 69	2	3,8
Total		53	100,0

Estado civil	Soltero(a)	24	45,3
	Conviviente	8	15,1
	Casada	20	37,7
	Viuda	1	1,9
Total		53	100,0
Condición laboral	Nombrado(a)	32	60,4
	Contratado(a)	21	39,6
Total		53	100,0

Figura 3
Características sociodemográficas de las trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Huancavelica



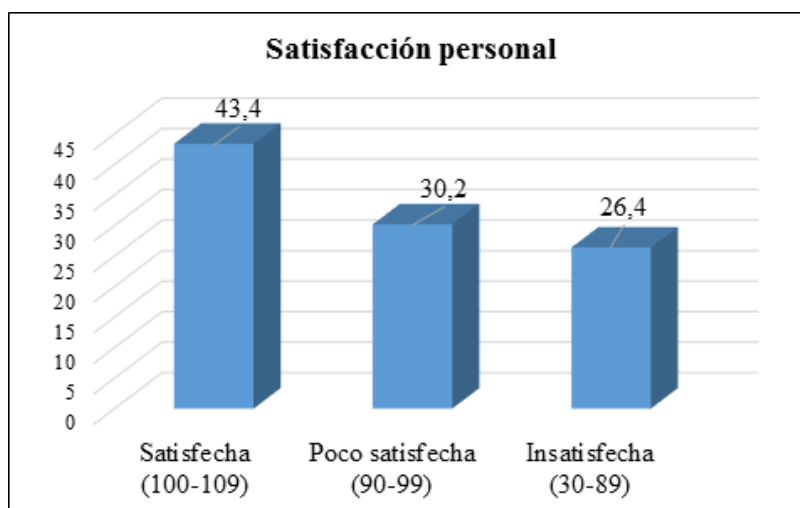
Interpretación: En los datos mostrados se observó que el 39,6% de las trabajadoras del área administrativa de la Universidad Nacional de Huancavelica tienen edades que oscilan entre los 30 y 39 años; mientras que el 32,1% tienen edades entre los 20 y 29 años; así mismo, el 15,1% de ellas tienen edades que oscilan entre los 40 y los 49 años; en tanto, el 9,4% tienen edades entre 50 y 59 años y solo el 3,8% tienen edades entre los 60 y 69 años.

Por otro lado, respecto al estado civil de las trabajadoras del área administrativa de la universidad señalada, el 45,3% son solteras; el 37,7%, casadas; el 15,1% tiene convivientes y solo el 1,9% son viudas. Por último, según su condición laboral, el 60,4% de son nombradas y el 39,6% son contratadas.

Tabla 2
Satisfacción personal en las trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Huancavelica

Satisfacción personal	fi	f%
Satisfecha (100-109)	23	43,4
Poco satisfecha (90-99)	16	30,2
Insatisfecha (30-89)	14	26,4
Total	53	100,0

Figura 4
Satisfacción personal en las trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Huancavelica

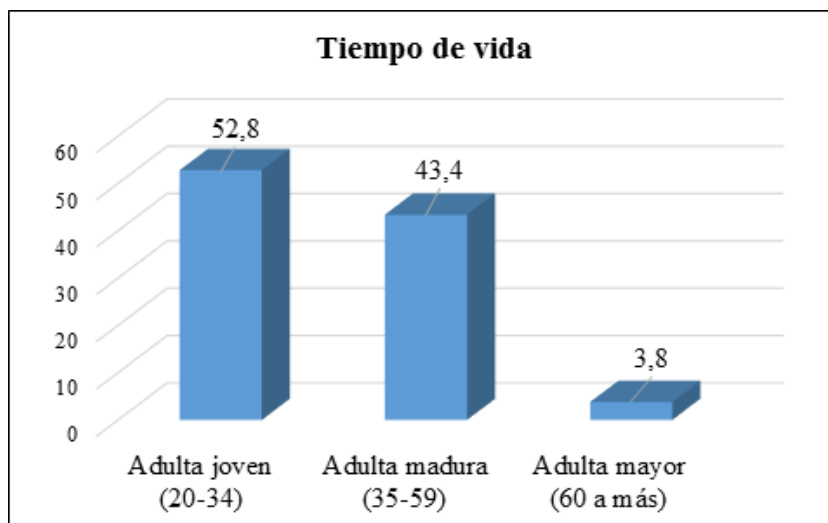


Interpretación: En los datos presentados se observó que el 43,4% de las trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Huancavelica se encuentran satisfechas a nivel personal, en tanto un 30,2% se encuentran poco satisfechas y el 26,4% se encuentran insatisfechas.

Tabla 3
Tiempo de vida de las trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Huancavelica

Etapa de vida	fi	f%
Adulta joven (20-34)	28	52,8
Adulta madura (35-59)	23	43,4
Adulta mayor (60 a más)	2	3,8
Total	53	100,0

Figura 5
Tiempo de vida de las trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Huancavelica

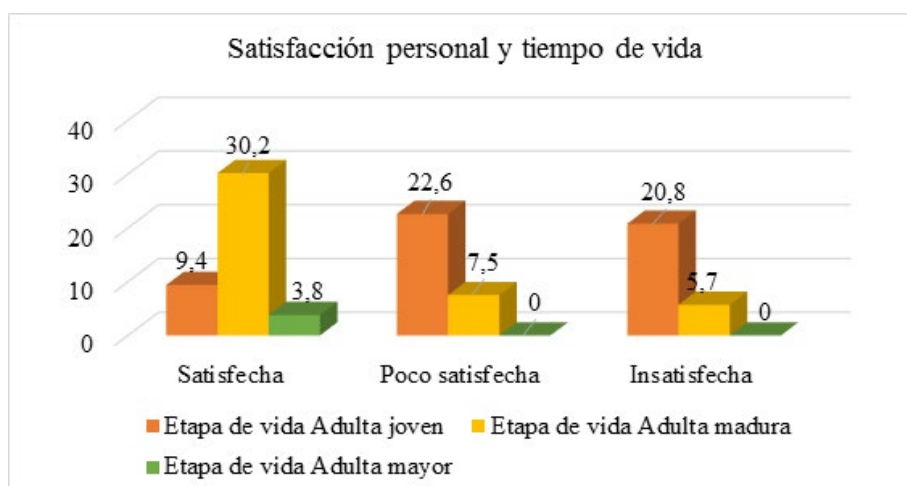


Interpretación: En los datos presentados se observó que del 100% de la muestra conformada por las trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Huancavelica, el 52,8% son adultas jóvenes; mientras que el 43,4% corresponde a adultas maduras, y solo el 3,8% corresponden a adultas mayores.

Tabla 4
Satisfacción personal y tiempo de vida en las trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Huancavelica

Satisfacción personal	Etapa de vida						Total	
	Adulta joven		Adulta madura		Adulta mayor			
	fi	f%	fi	f%	fi	f%	fi	f%
Satisfecha	5	9,4	16	30,2	2	3,8	23	43,4
Poco satisfecha	12	22,6	4	7,5	0	0,0	16	30,2
Insatisfecha	11	20,8	3	5,7	0	0,0	14	26,4
Total	28	52,8	23	43,4	2	3,8	53	100,0

Figura 6
Satisfacción y tiempo de vida en las trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Huancavelica



Interpretación: En los datos obtenidos, en los que se correlacionan los resultados respecto a la satisfacción personal y el tiempo de vida de la muestra representada por las trabajadoras del área administrativa de la Universidad Nacional de Huancavelica, el 43,4% de ellas se encuentran satisfechas de las cuales el 30,2% son adultas jóvenes, en tanto que el 9,4% son adultas maduras y solo el 3,8% son adultas mayores. Por otro lado, se observó que un 30,2% de las trabajadoras se encontraron poco satisfechas, de las cuales el 22,6% son adultas jóvenes y solo el 7,5% corresponden a adultas maduras, dentro de las cuales ninguna se encontraba satisfecha en cuanto a su realización personal. Al final se pudo establecer que el 26,4% de las trabajadoras están insatisfechas, donde el 20,8% corresponde a adultas jóvenes y solo el 5,7% son adultas mayores.

II. ANÁLISIS INFERENCIAL

- H_i : Sí existe relación entre satisfacción personal y tiempo de vida en las mujeres trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.
- H_o : No existe relación entre satisfacción personal y tiempo de vida en las mujeres trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.

Prueba de normalidad

La prueba de normalidad se llevó a cabo para poder establecer el estadístico a utilizar en las pruebas de hipótesis de la investigación mencionada con anterioridad. Se considera para esta prueba que se acepte la hipótesis alterna de normalidad cuando el p-valor sea menor 0,05 para pruebas no paramétricas y cuando el p-valor sea mayor al 0,05 para pruebas paramétricas.

Tabla 5
Prueba de normalidad

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción personal de la mujer	,868	53	,102
Tiempo de vida	,912	53	,089

Corrección de significación de Lilliefors

Conforme a esta prueba se tendrá en consideración el número de la muestra que fue superior a 50, se hará énfasis en el estadístico de Kolmogorov - Smirnov, dando valores de ,868 y ,912 y un nivel de significancia de 0,102 y 0,089 mayor al 0,05. Por lo tanto, al ser el p-valor mayor al 0,05 en ambas variables se indica que las distribuciones de los datos fueron normales, por ende, se aplicarían pruebas paramétricas.

En vista de que el propósito del trabajo es conocer la correspondencia entre las variables se empleará el estadístico de Pearson.

Tabla 6
Interpretación del coeficiente de correlación r de Pearson

Coeficiente	Tipo de correlación
- 1,00	Correlación negativa perfecta
- 0,90	Correlación negativa muy fuerte
- 0,75	Correlación negativa considerable
- 0,50	Correlación negativa media
- 0,25	Correlación negativa débil
- 0,10	Correlación negativa muy débil
0,00	No existe correlación alguna entre variables
+ 0,10	Correlación positiva muy débil
+ 0,25	Correlación positiva débil
+ 0,50	Correlación positiva media
+ 0,75	Correlación positiva considerable
+ 0,90	Correlación positiva muy fuerte
+ 1,00	Correlación positiva perfecta

Prueba de hipótesis

- H_i : Sí existe relación entre satisfacción personal y tiempo de vida en las mujeres trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.
- H_o : No existe relación entre satisfacción personal y tiempo de vida en las mujeres trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.

Considerando que:

Sig. $< 0,05$, se rechaza la H_o .

Sig. $> 0,05$, no se rechaza la H_o .

Tabla 7
Correlaciones de variables de hipótesis

		Satisfacción personal de la mujer (agrupada)	Tiempo de vida (agrupada)
Satisfacción personal de la mujer (agrupada)	Correlación de Pearson	1	,456
	Sig. (bilateral)		,000
	N	53	53
Tiempo de vida (agrupada)	Correlación de Pearson	,456	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	53	53

Interpretación: De acuerdo al estadístico de correlación de Pearson se puede verificar un coeficiente de 0,456 correspondientes a una correlación positiva débil y un nivel de significancia menor al 0,05 planteada en la investigación. Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se afirma que existe correlación directa y significativa entre las variables.

III. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A. Características sociodemográficas

El 39,6% de las mujeres que laboran en el área administrativa de la Universidad Nacional de Huancavelica tienen edades que oscilan entre los 30 y 39 años, el 32,1% de ellas tienen edades que oscilan entre los 20 y 29 años, mientras que el 15,1% tienen edades entre los 40 y 49 años, el 9,4% están entre los 50 y 59 años y solo el 3,8% tienen edades entre los 60 y 69 años, por lo cual se puede deducir que existe un mayor porcentaje de mujeres trabajadores jóvenes cuyas edades oscilan entre los 20 y 39 años de edad. Estos resultados se pueden confirmar con lo señalado por ARILHA et al.⁶⁸, al afirmar que, a nivel laboral, la distribución por grupos de edad indica que de cada 100 mujeres, 83 de ellas laboran, y entre estas, 40 son mujeres jóvenes, 38 son adultas y solo cinco tienen 65 años o más. Es decir, el 57% de la población femenina es eminentemente joven.

Por otro lado, respecto al estado civil, el 45,3% de las mujeres que laboran en el área administrativa de la Universidad Nacional de Huancavelica son solteras, mientras que el 37,7% son casadas, el 15,1% son convivientes y solo el 1,9% son viudas. Estos datos se confirman con lo expuesto por HÉCTOR BAYARRE *et al.*⁶⁹, quienes señalan que el promedio, según el estado civil en el Perú, se ha incrementado. Además, respecto al número de mujeres que no desean un compromiso formal se observó que son aquellas que se encuentran en el sector urbano las que prefieren no establecer ningún compromiso, mientras que las del sector rural las secundan. Además, indica que el 45% de mujeres se encuentran solteras, cuyas edades están entre los 20 a 35 años y, dentro de ésta, la proporción de solteras sin ningún compromiso y sin hijos

68 MARGARETH ARILHA, RALPH HAKKERT, NIEVES ANDINO, AIDA DÍAZ TENDER y DANIEL LEONARD. *Salud sexual y reproductiva de la mujer adulta mayor: Un campo por explorar y evidenciar*, Madrid, Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2003, disponible en: [http://americatlatinagenera.org/newsite/images/cdr-documents/publicaciones/doc_836_ssr_adultamayor.pdf].

69 HÉCTOR BAYARRE VEA, REBECA ALONSO GONZÁLEZ y LETICIA ARTILES VISBAL. "Construcción de un instrumento para medir la satisfacción personal en mujeres de mediana edad", en *Revista Cubana Salud Pública*, vol. 30, n.º 2, 2004, disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662004000200006].

oscila en un 18%, mientras que el promedio de mujeres que tienen convivientes o son madres solteras es del 27%.

Así mismo, BLANCO⁷⁰ menciona que la mujer firme, segura, intrépida, exigente y competitiva que tuvo que enfrentar al hombre para abrirse paso dentro de las sociedades patriarcales, adquirirá un nuevo estatus social conforme pasen los años. En la actualidad, el nuevo mundo se perfila femenino, y las mujeres, todavía enfrentadas en competencia con el hombre, deberán redescubrir su verdadera naturaleza para lograr un equilibrio social, algo que se ha perdido siglos atrás, por ello relegan el tiempo para su maternidad y compromiso matrimonial, para enfocarse en su competencia laboral con el hombre y acceder a las oportunidades de trabajo que se le ofrecen.

Por último, según su condición laboral, el 60,4% de las mujeres que laboran en el área administrativa de la Universidad Nacional de Huanavelica son nombradas, mientras que el 39,6% son contratadas. BAYARRE *et al.*⁷¹ realizaron un recuento en forma progresiva sobre la evolución de la fuerza laboral de la mujer, e indican que hoy en día, en alguna medida, las mujeres han logrado estabilidad en los diferentes ámbitos del campo laboral. Por ello, en el año 2010, 15 millones de personas aproximadamente, contaban con un trabajo en el Perú; en base a esta cantidad, solo el 35% representó al género femenino. Por un lado, en cuanto a las categorías de ocupación, gran parte de las mujeres se encontraban excluidas de posiciones de jefatura en las empresas, ya que el 77,8% de gerentes o jefes de área eran varones. En cambio, las mujeres principalmente se desarrollan en posiciones de practicantes pre profesionales, o sea, personal subempleado, el 5,7% de las mujeres que laboraban eran trabajadoras de familia no remunerada, mientras que el resto se dividían como recursos humanos de las micro o pequeñas empresas. En cuanto a la labor para las que son más solicitadas, empleadas domésticas o trabajadoras de familia, aun en nuestros días son las más representativas en esta ocupación, ya que el 93,7% de la fuerza laboral femenina se dedica a esto; el 60% de las mujeres se dedican a

70 JUAN ANTONIO BLANCO. "Ética y civilización: Apuntes para el Tercer Milenio", en *Puerto Rico Health Sciences Journal*, vol. 16, n.º 3, 1997, disponible en: [<http://prhsj.rcm.upr.edu/index.php/prhsj/article/viewFile/2185/1231>].

71 BAYARRE, ALONSO y ARTILES. "Construcción de un instrumento para medir la satisfacción personal en mujeres de mediana edad", cit.

la actividad comercial, y dentro de esta, el 65% se desempeñan como vendedoras. Además, en cuanto al rubro del trabajo independiente, la mayoría de resultan ser varones, en promedio el 76%, mientras que una minoría pertenece a las mujeres, solo el 24%. Esta brecha se corta al tener en la actualidad el 40% de las mujeres en actividad laboral en las diferentes instituciones públicas del país y en calidad de nombradas y contratos CAS.

Los aspectos sociodemográficos como edad, estado civil y condición laboral, son características esenciales que todo investigador, enfocado al estudio de poblaciones, debe recolectar y conocer, lo que le permitiría abordar de manera efectiva etapas de estudios subsecuentes, para que no se presenten limitaciones de estudio y sean viables.

B. Satisfacción personal

La distribución de resultados del componente satisfacción arrojó los siguientes resultados. El 43,4% (23) se encuentran satisfechas, en tanto un 30,2% (16) se encuentran poco satisfechas y finalmente el 26,4% (14) se encuentran insatisfechas. Según los resultados obtenidos, y de acuerdo con lo señalado por BAYARRE *et al.*⁷², la satisfacción personal puede adquirir un valor particular en un punto medio de la vida, es decir, en la edad madura, ya que en esta etapa se revisan los valores propios, adquiridos en la primer etapa, así como la importancia de las personas significativas en su vida, enfocándose en lo que deseen para sentirse realizados personalmente, siguiendo sus aspiraciones y cuestionando sus errores, lo que le permite posicionar en la sociedad y demostrar su valor social.

Al generar un ambiente de bienestar y sentirse seguro con su entorno, se cubrirá la necesidad que se encuentra en la cúspide de la pirámide jerárquica de necesidades propuesta por MASLOW: autorrealización. GINES⁷³ indica que, para sentirse satisfechos a manera personal, la gente debe buscar métodos y prácticas que le permitan compartir sus ideales con los que se encuentren en su entorno y desarrollarse a nivel afectivo con estas, lo que les permitirá obtener una mayor satis-

72 BAYARRE, ALONSO y ARTILES. "Construcción de un instrumento para medir la satisfacción personal en mujeres de mediana edad", cit.

73 VERA GINES. *Satisfacción personal*, Edit. Icaria, 2009.

facción personal, a partir de los motivos que tenga para expresarse. Además, afirma que para lograr la sensación satisfactoria personal, intervienen diferentes factores siendo uno de ellos el éxito en la vida, pero esto variará dependiendo de cada una de las personas. Por lo cual, el éxito es una característica importante, ya que lograr los objetivos propuestos en el plan de vida genera una sensación de bienestar y felicidad que no es comparable, puesto que, a base de esfuerzo, se llega a la meta estipulada, lo cual determina el nivel de satisfacción de la persona a lo largo de su vida. Además, esta autora sostiene que algunas personas aun habiendo alcanzado logros importantes en su vida no se sienten lo suficientemente satisfechos, o nada satisfechos consigo mismos, ya que para conseguir sus objetivos tuvieron que romper con sus principios, perder tiempo valioso con su familia, lo cual puede generar consecuencias irreparables, y que se visualizan en la sensación de insatisfacción constante, lo que determinaría que el individuo no ha logrado autorrealizarse.

C. Tiempo de vida

Los resultados del componente tiempo de vida (edad). El 52,8% (28) son adultas jóvenes, así mismo el 43,4% (23) corresponde a adultas maduras, y solo el 3,8% (2) corresponden a adultas mayores. Estos resultados se reafirman con lo señalado por ARILHA *et al.*⁷⁴, quienes expresan la distribución de grupos en cuanto a la edad, e indican que, de cada 100 mujeres, 40 son jóvenes, 38 son adultas y cinco tienen 65 años o más; por lo cual, este estudio resalta que el 57% de la población del género femenino es, en esencia, joven. Del mismo modo, GONZÁLEZ⁷⁵ manifiesta aspectos relacionados a la edad del individuo en función del tiempo transcurrido desde el nacimiento, la cual es denominada como edad, es una medición temporal en la que se pueden resaltar aspectos cruciales que transcurrieron en la vida personal o los cambios del mundo que afectaron a determinada generación.

Además, la variable edad es un valor social o legal, ya que, de acuerdo a su edad, la persona goza de una serie de beneficios o se le elimi-

74 ARILHA, HAKKERT, ANDINO, DÍAZ y LEONARD. *Salud sexual y reproductiva de la mujer adulta mayor: Un campo por explorar y evidenciar*, cit.

75 E. GONZÁLEZ. *Proyecto de vida y la edad*, Universidad Santa María, 2009.

nan ciertos derechos, por otro lado, las características biológicas son diferentes en cada individuo, ya que el ritmo de envejecimiento no es igual para todas las personas, a pesar de tener la misma edad. RICHÓ⁷⁶ sostiene que la edad es la periodización en la que puede dividirse cada etapa en que se considera en la vida humana durante los años vividos en un determinado espacio temporal, en relación a su entorno, lo cual también puede ser catalogado como el tiempo que existe un ser vivo desde su nacimiento hasta su muerte.

*D. Correlación de variables:
satisfacción de la mujer y el tiempo de vida*

En este resultado de correlación se apreció que el 43,4% de las trabajadoras se encuentran satisfechas, entre ellas el 30,4% son adultas jóvenes, el 9,4% son adultas maduras y solo el 3,8% son adultas mayores. Por otro lado, se obtuvo que un 30,2% de trabajadoras se encuentran poco satisfechas, de las cuales, el 22,6% son adultas jóvenes y solo el 7,5% corresponden a adultas maduras, sin tener a ninguna adulta mayor poco satisfecha. Por último, se encontró que el 26,4% de las funcionarias están insatisfechas, donde el 20,8% corresponde a adultas jóvenes y solo el 5,7% son adultas mayores.

De los resultados observados en la correlación de la variable de satisfacción laboral, tiempo de vida y edad, se puede señalar que el resultado que predomina es la satisfacción de la trabajadora con un 43,4% de promedio, este se encuentra reflejado en las mujeres adultas maduras, lo que demuestra la relación que existe entre la satisfacción personal y el tiempo de vida de las trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Huancavelica. BAYARRE *et al.*⁷⁷ sostienen que, así como existen personas con logros importantes en su vida y bajos niveles de satisfacción personal, también existen personas sin logros relevantes y con gran satisfacción personal, ya que alcanzaron las metas esenciales que buscaban en la vida lo cual generó la anhelada satisfacción.

76 DAVID RICHÓ. *Cómo llegar a ser un adulto*, España, Desclée De Brouwer, 1998.

77 BAYARRE, ALONSO y ARTILES. "Construcción de un instrumento para medir la satisfacción personal en mujeres de mediana edad", cit.

Por otro lado, BAYARRE *et al.*⁷⁸ y SAGRERA⁷⁹ manifiestan que en cada período de vida, las mujeres experimentan importantes cambios neuroendocrinos que desencadenan un desequilibrio biológico, lo que produce que el cuerpo tenga que readaptarse a los cambios hormonales producidos por la menopausia. A esto, se añade que las mujeres jóvenes asisten y cuidan a los adultos mayores, además de encargarse de la administración del hogar y la educación de los hijos, y mantener su importancia en la sociedad, lo cual también evidencia la vulnerabilidad de la mujer a lo largo de su vida.

El desgaste de energía de la mujer, el estrés que padece y la alta cantidad de responsabilidades, desfavorecen aspectos biológicos en ella, además de dejar de lado su autorrealización personal, ya que el trabajo doméstico que realiza es poco valorado, lo que ocasiona que desarrolle sensaciones negativas, como la frustración, la falta de autoestima, impotencia e insatisfacción personal. Así mismo, estos resultados se reafirman con lo indicado por LEONELLI⁸⁰ quien señala que para el desarrollo de la satisfacción personal, es necesario tener una imagen positiva de uno mismo, metas claras, objetivos definidos y disposiciones para enfrentar y asumir riesgos que le permitan alcanzar su plan de vida.

Por otro lado, es necesario señalar que la satisfacción personal se relaciona en forma directa con el estado de salud y la prevención de enfermedades, lo cual está ligado con las necesidades de segunda jerarquía propuesta en la pirámide de MASLOW, ya que los individuos desean tener una mejor calidad de vida para poder aprovechar de los placeres de la misma y sentirse satisfechos a nivel personal. Por ello, las mujeres se centran en tener una vida saludable, regular su alimentación y realizar actividad física constante. No fumar, beber poco, hacer deporte, comer bien, son acciones que permiten que las personas alarguen su tiempo de vida y esto se refleja en el sentimiento de satisfacción que se tienen de uno mismo, en el campo personal y profesional.

Cuando se sabe reaccionar bien ante los problemas y tareas diarias, es señal de buena salud. Además, no involucrarse en el estrés y tener

78 BAYARRE, ALONSO y ARTILES. "Construcción de un instrumento para medir la satisfacción personal en mujeres de mediana edad", cit.

79 SAGRERA, MARTÍN. *El mito de la maternidad en la lucha contra el patriarcado*, Argentina, Rodolfo Alonso Editor, 1972.

80 ELISABETTA LESLIE LEONELLI. *Más allá de los labios: Guía al misterio femenino*, España, Noguera Ediciones, 1990.

siempre una agenda ordenada en la mente para saber los quehaceres y las obligaciones que se deben realizar en el transcurso del día o del mes, pero sin que esto suponga un desgaste psicológico. De poco sirve hacer una dieta equilibrada si comemos de pie en la barra de un bar en pocos minutos, ya que se necesita de un espacio físico y una tranquilidad mental, porque ese momento repercute en el desempeño laboral posterior.

Según ÁLVAREZ⁸¹, las mujeres adquieren una satisfacción significativa a partir de su desarrollo profesional, ya que esto les permite demostrar sus proyectos de superación y enriquecimiento intelectual, además de su poder adquisitivo en el entorno familiar. En su mayoría, las mujeres obtienen altos grados académicos y mantienen un desarrollo excepcional en el ámbito profesional como en el familiar, ya que dividen su tiempo entre el hecho de ser madres y sus estudios académicos.

A pesar de que las mujeres buscan desarrollarse a nivel profesional, en su mayoría, esto no impide que quieran enfocarse en su realización familiar. Al respecto, FERNÁNDEZ⁸² afirma que la maternidad es un eje esencial en la identidad femenina, ya que muchas de ellas se sienten realizadas al entregarse al cuidado de los hijos, sacrificarse en torno a la familia, entregarse de manera incondicional a la pareja, encargarse de las labores domésticas y ser el lazo dinámico para mantener el equilibrio del hogar.

En relación a la insatisfacción de la mujer en la edad madura, BECKER⁸³ sostiene que la mujer tiende a priorizar su rol en el ámbito familiar, ya que por ello deja de lado sus ambiciones particulares, en relación a los estudios, las aficiones, lo social, etc., si no siente que ha conseguido que sus hijos o su familia prospere, no siente que deba ser valorada y se convierte en una persona infeliz a falta de autorrealizarse personalmente, sin embargo, si la mujer tiene éxito en el cuidado familiar, y todo lo relacionado a este ámbito de su vida, se generará en ella un sentimiento de autovaloración, ya que es lo que socialmente se espera de ella.

81 Y. ÁLVAREZ AGUILERA. "Mujer profesional: los retos hacia un cambio" (tesis de grado), Cuba, Universidad de la Habana, 1998.

82 ANA MARÍA FERNÁNDEZ (comp.). *Las mujeres en la imaginación colectiva: Una historia de discriminación y resistencias*, Buenos Aires, Paidós, 1992.

83 CAROL BECKER. *El drama invisible: La angustia de las mujeres ante el cambio*, México, Edit. Pax, 2008.

Por último, es necesario ahondar en el tema de la autoimagen de la mujer. Al respecto, FULLER⁸⁴ afirma que gran parte de las mujeres en edad joven y edad madura tienen un concepto deformado de la mujer, y la imagen corporal que se espera de ella en la sociedad, producto de la publicidad exagerada propagada por los medios de comunicación, en la que se muestra a mujeres corporalmente perfectas, lo que genera insatisfacción personal en la mujer desde la pubertad, ya que empieza a compararse con las demás en base a sus diferencias físicas. Por ello es necesario trabajar en la autoimagen de la mujer, para que esta no desarrolle inseguridades que puedan limitar su vida a futuro.

Al hacer una comparación con los antecedentes del estudio, se puede afirmar que los resultados obtenidos con la investigación realizada por CLEMENTE, MOLERO y GONZÁLEZ⁸⁵ demuestran que la satisfacción de la persona aumenta conforme esta crece, es decir, conforme envejece, ya que, es en esta etapa donde se aprecia lo alcanzado en la vida y se siente cubierta la necesidad de sentirse autorrealizado.

84 NORMA FULLER OSORES. "Maternidad e identidad femenina", en SOLUM DONAS BURAK (comp.). *Adolescencia y juventud en América Latina*, Costa Rica, Libro Universitario Regional, 2001.

85 ANTONIO CLEMENTE CARRIÓN, ROSA MOLERO MAÑES y FRANCISCO GONZÁLEZ SALA. "Estudio de la satisfacción personal según la edad de las personas", en *Anales de Psicología*, vol. 16, n.º 2, 2000, [<https://www.redalyc.org/pdf/167/16716208.pdf>]

CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se concluye que:

- La mayoría de las mujeres trabajadoras en el área administrativa de la Universidad Nacional de Huancavelica son adultas jóvenes y adultas mayores.
- De acuerdo a su condición laboral, la mayoría de las mujeres son nombradas, esto por la mayor apertura que se tiene hoy en día en las diferentes instituciones públicas, sin ser ajena a esta realidad la Universidad Nacional de Huancavelica.
- En relación a la satisfacción personal, las mujeres maduras se encuentran satisfechas, lo que se ve reflejado en sus logros laborales y académicos. Mientras que un porcentaje menor se encuentran insatisfechas, lo que se atribuye al logro de la satisfacción en el campo laboral, pero dejan de lado el aspecto familiar.
- Las mujeres adultas jóvenes en un porcentaje mayor, se encuentran poco satisfechas e insatisfechas en relación con el tiempo de vida. Esto debido al poco reconocimiento a la labor que realizan y los bajos salarios que perciben, sumado a la inestabilidad en sus relaciones de pareja.
- Las mujeres adultas mayores son satisfechas en relación a su tiempo de vida, esto por los logros alcanzados tanto en el aspecto laboral como en el aspecto familiar.

RECOMENDACIONES

- Fortalecer las relaciones entre las trabajadoras administrativas y las autoridades de la universidad para mejorar el clima organizacional y lograr un ambiente laboral acogedor y adecuado que permita su desarrollo personal y profesional.
- Que, a través de la dirección de bienestar universitario, se planifiquen estrategias de desarrollo personal y profesional dirigidas al personal administrativo, lo que permite lograr cambios y mejorar su desempeño laboral y que esto se traduzca en lograr la satisfacción de cada una de las mujeres que conforman el personal administrativo.
- A las instituciones formadoras en todos los niveles, se sugiere que diseñen e implementen la realización de proyectos de vida en los estudiantes. Esto permitirá establecer metas y objetivos a largo y mediano plazo, lo que contribuirá de manera positiva en su desarrollo personal y profesional logrando la satisfacción personal.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR SALMERÓN, GUADALUPE DE LA CRUZ. “Desarrollo humano y creatividad. Una aproximación humanística”, *El Artista*, n.º 15, México, 2018, disponible en: [<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87457958002>].
- AGUIRRE, ROSARIO; CRISTINA GARCÍA SAINZ y CRISTINA CARRASCO. “El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad”, *Serie Mujer y Desarrollo*, n.º 65, Santiago de Chile, Naciones Unidas, 2005, disponible en: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5942/S055367_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y].
- ÁLVAREZ AGUILERA, Y. “Mujer profesional: los retos hacia un cambio” (tesis de grado), Cuba, Universidad de la Habana, 1998.
- AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION. *APA. Diccionario conciso de psicología*, México, Editorial El Manual Moderno, 2010.
- ARCE, Y., A. GUILLEN, M.H. BADI, D. CASTILLO y J.L. ABREU. “Situación de la mujer en término del trabajo, delitos y sustentabilidad”, en *Daena: International Journal of Good Conscience*, vol. 13, n.º 2, 2018, pp. 103 a 131, disponible en: [[http://www.spentamexico.org/v13-n2/A6.13\(2\)103-131.pdf](http://www.spentamexico.org/v13-n2/A6.13(2)103-131.pdf)].
- ARILHA, MARGARETH; RALPH HAKKERT, NIEVES ANDINO, AIDA DÍAZ TENDER y DANIEL LEONARD. *Salud sexual y reproductiva de la mujer adulta mayor: Un campo por explorar y evidenciar*, Madrid, Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2003, disponible en: [http://americalatinagenera.org/newsite/imagenes/cdr-documents/publicaciones/doc_836_ssr_adultamayor.pdf].
- AVOLIO ALECCHI, BEATRICE E. y GIOVANNA FRANCESCA DI LAURA MENDOZA. “Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur”, *Revista de la CEPAL*, n.º 122, 2017, pp. 35 a 62, disponible en: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42031/1/RVE122_Avolio.pdf].

Satisfacción personal y tiempo de vida de las mujeres que laboran...

- BAYARRE VEA, HÉCTOR; REBECA ALONSO GONZÁLEZ y LETICIA ARTILES VISBAL. “Construcción de un instrumento para medir la satisfacción personal en mujeres de mediana edad”, en *Revista Cubana Salud Pública*, vol. 30, n.º 2, 2004, disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662004000200006].
- BECKER, CAROL. *El drama invisible: La angustia de las mujeres ante el cambio*, México, Edit. Pax, 2008.
- BERÁSTEGUI PEDRO-VIEJO, ANA. “Familia y trabajo: Condiciones laborales y vida familiar”, en *Sal terrae: Revista de teología pastoral*, t. 105, n.º 1.219, 2017, pp. 163 a 178.
- BLANCO, JUAN ANTONIO. “Ética y civilización: Apuntes para el Tercer Milenio”, en *Puerto Rico Health Sciences Journal*, vol. 16, n.º 3, 1997, pp. 295 a 300, disponible en: [<http://prhsj.rcm.upr.edu/index.php/prhsj/article/viewFile/2185/1231>].
- CAAMAÑO ROJO, EDUARDO. “Mujer y trabajo: Origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora”, en *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, n.º 34, n.º 1, 2010, pp. 179 a 209, disponible en: [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3262618>].
- CABALLO, VICENTE E.; ISABEL C. SALAZAR, CÉSAR ANTONA, PILAR BAS, MARÍA J. IRURTIA, JOSÉ A. PIQUERAS y CARLOS SALAVERA. “La autoestima y su relación con la ansiedad social y las habilidades sociales”, en *Psicología Conductual = Behavioral Psychology: Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, vol. 26, n.º 1, 2018, pp. 23 a 53.
- CANO, TOMÁS. “Tiempo y desigualdad en las dinámicas laborales y familiares”, en *Revista Internacional de Sociología*, vol. 75, n.º 1, 2017, disponible en: [<http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/669/815>].
- CASAS BAHAMONDE, MARÍA EMILIA. “Distribución irregular de la jornada, flexibilidad del tiempo de trabajo y tiempo de vida personal y familiar”, en *Revista Jurídica de la Universidad de León*, n.º 4, 2017, pp. 3 a 24, disponible en: [<http://revpubli.unileon.es/index.php/juridica/article/view/5283>].
- CASTILLO ALONSO, JUAN JOSÉ y PABLO LÓPEZ CALLE. “La juventud entre categoría social y coartada ideológica”, en *Sociología del Trabajo*, n.º 149, 2018, disponible en: [<https://eprints.ucm.es/58799/1/CastilloLopezLajuventudentrecategorasocialycoartadaideologica.pdf>].
- CHIANG VEGA, MARGARITA; ANTONIO NÚÑEZ PARTIDO y MARÍA JOSÉ MARTÍN RODRIGO. *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*, Madrid, Universidad Pontificia Comillas, 2010.

- CLEMENTE CARRIÓN, ANTONIO; ROSA MOLERO MAÑES y FRANCISCO GONZÁLEZ SALA. “Estudio de la satisfacción personal según la edad de las personas”, en *Anales de Psicología*, vol. 16, n.º 2, 2000, pp. 189 a 198, disponible en: [<https://www.redalyc.org/pdf/167/16716208.pdf>].
- CURIOSO, FERNANDO y JOSÉ NAVARRO. “Cambios horarios y diarios en la motivación laboral: ¿Influye el tiempo objetivo en la motivación en el trabajo?”, en *Psychologica*, vol. 62, n.º 1, 2019, pp. 253 a 272, disponible en: [https://impactum-journals.uc.pt/psychologica/article/view/1647-8606_62-1_13].
- DE LA CRUZ, ANDREA CAROLINA; SHADIA OROZCO y LUDMILA SARÁ. *La mujer y el trabajo: evolución del rol de la mujer en el campo laboral*, 2016, disponible en: [https://www.researchgate.net/profile/Andrea_De_La_Cruz/publication/331134551_La_mujer_y_el_trabajo_evolucion_de_la_mujer_en_el_campo_laboral/links/5c66f4c792851c1c9de44904/La-mujer-y-el-trabajo-evolucion-de-la-mujer-en-el-campo-laboral.pdf].
- DOIS CASTELLÓN, ANGELINA y CAROLINA SALINAS SUÁREZ. “¿Son pobres las familias que viven en condiciones de pobreza?”, en *Revista Cubana de Medicina General Integral*, vol. 33, n.º 1, 2017, pp. 55 a 76, disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252017000100006].
- ESMERALDAS VÉLEZ, ESTHER ELIZABETH; MARIANA ROSALÍA FALCONES CENTENO, MARIÁNGEL GABRIELA VÁSQUEZ ZEVALLOS y JOSÉ ADOLFO SOLÓRZANO VÉLEZ. “El envejecimiento del adulto mayor y sus principales características”, en *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, vol. 3, n.º 1, 2019, pp. 58 a 74, disponible en: [<https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/357/562>].
- ESTRADA, LAURA. *Teorías y métodos - Humanismo. Eje 2: analicemos la situación*, Bogotá, Fundación Universitaria del Área Andina, 2017, disponible en: [https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/2425/RP_eje2.pdf?sequence=1&isAllowed=y].
- FERNÁNDEZ, ANA MARÍA (comp.). *Las mujeres en la imaginación colectiva: Una historia de discriminación y resistencias*, Buenos Aires, Paidós, 1992.
- FILARDO, VERÓNICA. “Juventud, juventudes, jóvenes: Esas palabras”, en *Última Década*, vol. 26, n.º 50, 2018, pp. 109 a 123, disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22362018000300109].
- FLORES, MARTA y CARMEN JUÁREZ. “Las mujeres y el trabajo: diálogos que denuncian desigualdad de género”, en *La Aljaba. Segunda época. Revista de Estudios de la Mujer*, vol. 18, 2014, pp. 107 a 124, disponible en: [<https://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/aljaba/article/view/1809>].

Satisfacción personal y tiempo de vida de las mujeres que laboran...

- FULLER OSORES, NORMA. "Maternidad e identidad femenina", en SOLUM DONAS BURAK (comp.). *Adolescencia y juventud en América Latina*, Costa Rica, Libro Universitario Regional, 2001.
- GAETE, VERÓNICA. "Desarrollo psicosocial del adolescente", en *Revista Chilena de Pediatría*, vol. 86, n.º 6, 2015, pp. 436 a 443, disponible en: [<https://scielo.conicyt.cl/pdf/rcp/v86n6/art10.pdf>].
- GALVÁN ORÉ, LILIANA. "Motivación: Estrategia de aprendizaje y autorrealización", en *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria (RIDU)*, vol. 4, n.º 1, 2008.
- GARCÍA LÓPEZ, JAVIER. "Publicidad, necesidades y decrecimiento. Hacia una comunicación publicitaria menos comercial", en *Chasqui. Revista Latinoamericana de Comunicación*, n.º 134, 2017, pp. 127 a 142, disponible en: [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5974558>].
- GARCÍA GUILLAMÓN, DAVID JOSÉ e INMACULADA MÉNDEZ MATEO. "Autoconcepto y conductas antisociales en alumnos de secundaria", en JOSÉ JESÚS GÁZQUEZ LINARES et al. (comps.). *Investigación en el ámbito escolar: Un acercamiento multidimensional a las variables psicológicas y educativas*, vol. II, España, Asociación Universitaria de Educación y Psicología, 2016.
- GARCÍA-CESTO ROMERO, MIGUEL. "El contexto socio-demográfico de la inserción de la mujer en el trabajo fuera del hogar", en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 6, n.º 4, 2018, pp. 8 a 25, disponible en: [http://adapt.it/wp/wp-content/uploads/2018/12/garcia_cesto_n4_2018_def.pdf].
- GÁZQUEZ LINARES, JOSÉ JESÚS; MARÍA DEL CARMEN PÉREZ-FUENTES, MARÍA DEL MAR MOLERO JURADO y ROCÍO PARRA CODINA (comps.). *Investigación en el ámbito escolar: Un acercamiento multidimensional a las variables psicológicas y educativas*, vol. II, España, Asociación Universitaria de Educación y Psicología, 2016.
- GINES, VERA. *Satisfacción personal*, Edit. Icaria, 2009.
- GONZÁLEZ, E. *Proyecto de vida y la edad*, Universidad Santa María, 2009.
- HERNÁNDEZ, RONALD M. y RENZO FELIPE CARRANZA ESTEBAN. "Felicidad, optimismo y autorrealización en estudiantes de un programa de educación superior para adultos", en *Interdisciplinaria*, vol. 34, n.º 2, 2017, pp. 307 a 325, disponible en: [<https://www.redalyc.org/pdf/180/18054403005.pdf>].
- HUILCAPI MASACON, MAGDALENA R.; GABRIELA A. CASTRO LÓPEZ y GEORGINA A. JÁCOME LÁRA. "Motivación: Las teorías y su relación en el ámbito empresarial", en *Dominio de las Ciencias*, vol. 3, n.º 2, 2017, pp. 311 a 333, disponible en: [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>].

- LEONELLI, ELISABETTA LESLIE. *Más allá de los labios: Guía al misterio femenino*, España, Noguer Ediciones, 1990.
- MARTÍNEZ CHANG, YSIS MARGARITA; MIGUEL SARDUY NÁPOLES, LEYSI RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, MANUEL RODRÍGUEZ MOLINA y BÁRBARA IGLESIAS GONZÁLEZ. "Síntomas climaterios según el estilo de vida en mujeres de edad mediana", en *Revista Cubana de Obstetricia y Ginecología*, vol. 42, n.º 3, 2016, pp. 295 a 308, disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-600X2016000300005].
- MASLOW, ABRAHAM H. *El hombre autorrealizado: Hacia una psicología del ser*, Barcelona, Edit. Kairós, 2016.
- MOLERO, R. "Una perspectiva evolutiva de la satisfacción personal", (tesis de licenciatura), España, Universidad de Valencia, 1998.
- MOLERO JURADO, MARÍA DEL MAR (coord.). *Salud y cuidados durante el desarrollo*, España, Asociación Universitaria de Educación y Psicología, 2017.
- MOREIRA PLAZA, LEURYS BEATRIZ; VIVIANA DEL ROCÍO MOREIRA QUIROZ, ADRIANA CAROLINA ROMERO VEGA, MAYTEÉ CELINA GUERRERO CABRERA, FABIÁN XAVIER MOREIRA RIVADENEIRA y GIANCARLO CRISTÓBAL CAÑARTE BAQUE. "Prevención y cuidados ginecológicos de la mujer en edad fértil", en *Revista Científica de Investigación actualización del mundo de las Ciencias*, vol. 3, n.º 3, 2018, pp. 1.303 a 1.322, disponible en: [<https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/383/585>].
- MORENO-COLOM, SARA; VICENT BORRÀS CATALÀ y ALBERT TRINIDAD JIMÉNEZ. "Ni escuela, ni trabajo: El tiempo libre como un oasis obligado en medio de la nada", en *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, vol. 4, 2017, pp. 99 a 111.
- NAVARRO MARTÍNEZ, JOSÉ ÁNGEL. *La pirámide de Maslow*, 21 de octubre de 2019, disponible en: [<https://www.mheducation.es/blog/la-piramide-de-maslow>].
- PUJOL RODRÍGUEZ, ROGELIO; ALBA AYALA GARCÍA, ANTONIO ABELLÁN GARCÍA, JULIO PÉREZ DÍAZ y DIEGO RAMIRO FARIÑAS. "Hasta cuándo vivirá tu generación. Años de vida restante según edad y sexo", en *Informes Envejecimiento en Red*, n.º 23, 2019, disponible en: [<http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/enred-tiempovidarestante-inf23.pdf>].
- RICHO, DAVID. *Cómo llegar a ser un adulto*, España, Desclée De Brouwer, 1998.
- RIDAURA LÓPEZ, MAR y PILAR NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS. "Un trabajo digno: Mujer, desigualdad y pobreza", en *Revista de Fomento Social*, n.º 281, 2016, pp. 225 a 228.

Satisfacción personal y tiempo de vida de las mujeres que laboran...

- RODRÍGUEZ ÁVILA, NURIA. "Envejecimiento: Edad, salud y sociedad", en *Horizonte Sanitario*, vol. 17, n.º 2, 2018, disponible en: [<http://www.scielo.org.mx/pdf/hs/v17n2/2007-7459-hs-17-02-00087.pdf>].
- RODRÍGUEZ BRAVO, ANA EVA; FERNANDO LÓPEZ-NOGUERO y ÁNGEL LUIS GONZÁLEZ OLIVARES. "El ocio de los jóvenes vulnerables: Importancia, satisfacción y autogestión", en *Pedagogía Social: Revista Interuniversitaria*, n.º 31, 2018, pp. 81 a 92, disponible en: [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6278346>].
- ROSARIO NIEVES, ILIA CRISTINA. *Mujer: Cinco roles de la sociedad actual puertorriqueña*, Ponce, Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico, 2016.
- SAGRERA, MARTÍN. *El mito de la maternidad en la lucha contra el patriarcado*, Argentina, Rodolfo Alonso Editor, 1972.
- SALDARRIAGA LÓPEZ, SANTIAGO y SEBASTIÁN VARGAS GIRALDO. *Satisfacción personal, satisfacción laboral, balance vida-trabajo y emprendimiento. Evidencias para economías emergentes*, 2018, disponible en: [http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9827/1/SaldarriagaSantiago_2018_SatisfaccionTrabajoEconomias.pdf].
- SANIZACA MUÑOZ, BLANCA ALEJANDRA. "Reflexiones acerca de la motivación", en *Mapa Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*, vol. 2, n.º 8, 2018, pp. 223 a 233, disponible en: [<http://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/61>].
- SANZ MARTÍNEZ, SILVIA; FÁTIMA MONTOYA GEA, ALBERTO JAVIER RIVAS ANDRADES, EZEQUIEL BERENGUEL ANTEQUERA y PABLO NAVARRO HERNÁNDEZ. "Prevención de la menopausia en la mujer", en MARÍA DEL MAR MOLERO JURADO (coord.). *Salud y cuidados durante el desarrollo*, España, Asociación Universitaria de Educación y Psicología, 2017.
- TURIENZO, RUBÉN. *El pequeño libro de la motivación*, España, Planeta, 2016.
- VARGAS, ESTEBAN y RICARDO ESPINOZA. "Tiempo y edad biológica", en *ARBOR. Ciencia, Pensamiento y Cultura*, vol. 189, n.º 760, 2013, disponible en: [<http://arbor.revistas.csic.es/index.php/arbor/article/view/1563/1619>].
- VERA RAMÍREZ, JULIE CAROL. "La teoría de las necesidades como elemento clave en los estudios de desarrollo", en *Revista Electrónica Conocimiento Libre y Licenciamiento (CLIC)*, año 10, n.º 20, 2019, pp. 46 a 57.
- WARD, SARAH J. y LAURA A. KING. "Poor but happy? Income, happiness, and experienced and expected meaning in life", en *Social Psychological and Personality Science*, vol. 7, n.º 5, 2016, pp. 463 a 470.

ANEXOS

I. GUÍA DE ENTREVISTA

Objetivo: Identificar la satisfacción personal de las mujeres trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Introducción: Estimada señora, venimos realizando un trabajo de investigación para determinar la satisfacción personal, por lo que solicitamos a usted tenga la amabilidad de responder a las siguientes preguntas de forma clara y veraz; por lo cual le estaremos agradecidos infinitamente.

Toda información que nos proporcione será manejada de manera confidencial, ya que la entrevista es anónima.

I. Datos generales

1. Edad _____

2. Religión _____

3. Estado civil _____

Tabla 8
Guía de entrevista

N.º	Ítems	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	Pienso que aún tengo una buena apariencia				
2	Los síntomas de la menopausia afectan mi vida diaria				
3	Espero que algunas cosas placenteras me hagan feliz en el futuro				
4	En mi casa el trabajo doméstico se comparte entre todos				
5	Me haría feliz compartir mi vida con una pareja				
6	Enfrento las dificultades diarias con seguridad y confianza en mis capacidades				
7	Mi sueño es tranquilo y reparador				
8	Mi pareja y yo tenemos metas comunes que alcanzar				
9	Me complace ocuparme de mis familiares en el hogar				
10	Disfruto de la sexualidad con mi pareja				
11	Me siento satisfecha con la familia que he logrado formar				
12	Tengo buena vitalidad y ganas de hacer las cosas				
13	Confío en que podré lograr próximos éxitos en mi vida				
14	Durante el día me asigno un tiempo para hacer lo que deseo				
15	Mantengo buena comunicación con mi pareja				
16	Me satisface desempeñar mi trabajo como parte importante de mi vida				
17	Mi estado de ánimo es alegre				

18	Creo que aún tengo muchas cosas que hacer en la vida				
19	Me satisface realizar el trabajo doméstico				
20	He pensado que con otra pareja sería más feliz				
21	Estoy satisfecha con la imagen que tienen otros de mi				
22	Me siento irritable e inquieta y aun no sé explicar lo que me pasa				
23	Pienso que mi desarrollo personal aún puede continuar				
24	Las responsabilidades domésticas y familiares logran agotarme				
25	Estoy satisfecha con las relaciones que mantengo con mi pareja				
26	Me siento bien de salud				
27	Me he propuesto realizar actividades como: tejer, leer, hacer ejercicios u otro entrenamiento que enriquezca mi tiempo libre				
28	En el hogar puedo disfrutar de un tiempo personal				
29	Mi pareja y yo compartimos las responsabilidades familiares y tareas del hogar				
30	Me siento satisfecha con lo que en la vida he podido lograr				

Figura 7
Trabajadora respondiendo la encuesta



Figura 8
Trabajadora respondiendo la encuesta

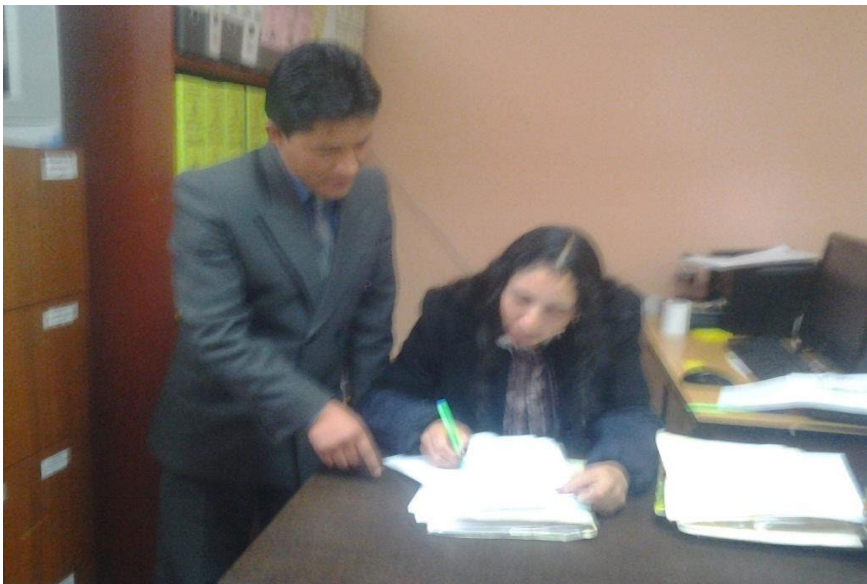


Figura 9
Trabajadora respondiendo la encuesta

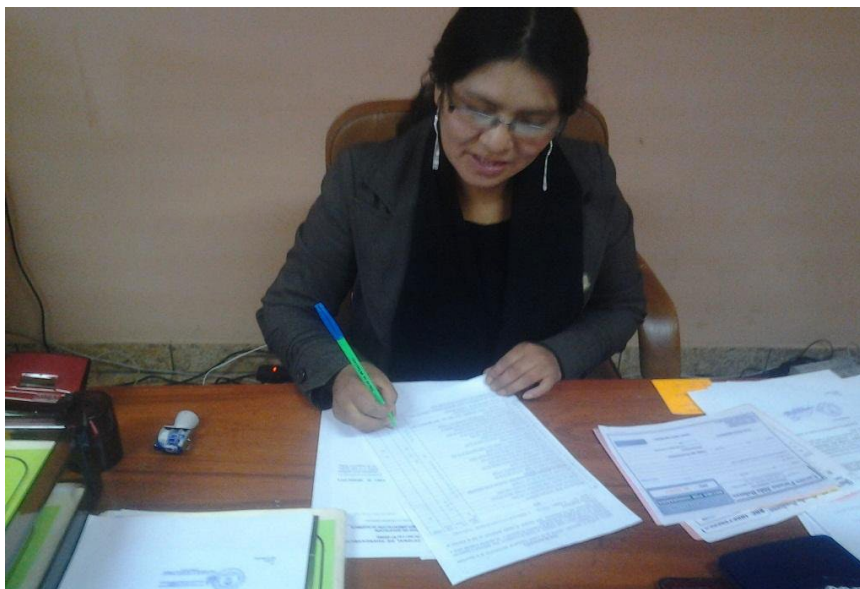


Figura 10
Trabajadora respondiendo la encuesta



LOS AUTORES

ARNALDO VIRGILIO CAPCHA HUAMANI
arnaldocapchahuamani@gmail.com

Licenciado en Enfermería por la Universidad Nacional de Huancavelica. En el año 2000 inició el ejercicio de la docencia universitaria en la Universidad Nacional de Huancavelica, desempeñándose como gestor en diferentes unidades, como director de la Escuela de Enfermería, jefe de la Unidad de Investigación, director de la Unidad de Posgrado de la FEN-UNH. Es miembro del comité editorial de la *Revista Visionaria en Ciencia y Tecnología* de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

En 2010 fue becado por Erasmus Mundus para seguir estudios de maestría en la Universidad de Santiago de Compostela, en España. Alcanzó el doctorado en la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, obteniendo la mención en Ciencias de la Enfermería. Actualmente se desempeña como docente principal en la Universidad Nacional de Huancavelica.

LIZBETH KARINA ÁLVAREZ GAMARRA
karina24_58@hotmail.com

Licenciada en Enfermería. Maestra en Administración y Gerencia en Servicios de Salud. Docente en la Universidad Nacional de Huancavelica y en la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt. Su línea de investigación aborda el área clínica, en salud del adulto y del anciano. Obtuvo una beca por pertenecer al tercio superior en la Universidad Federal de Minas Gerais de Brasil, donde se formó como Licenciada en enfermería, posteriormente estudió la maestría en la Universidad Nacional de Huancavelica, con mención en Administración y Gerencia en Servicios de Salud. El doctorado lo realizó en la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, con mención en Ciencias de la Enfermería. La segunda especialidad de Enfermera Intensivista la obtuvo en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Satisfacción personal y tiempo de vida de las mujeres que laboran...

Actualmente trabaja en el Hospital Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, en el área de Unidad de Cuidados Intensivos. Desde hace dos años tiene la Jefatura de Enfermería. Así mismo, se desempeña como docente en la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

MERY LUZ CAPCHA HUAMANI

merychsalud@gmail.com

Es Licenciada en enfermería por la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Tiene un máster universitario en Gestión de Cuidado de Enfermería, por la Universidad Nacional Pública de Navarra, gracias la beca de Erasmus Mundus. Su línea de investigación se refiere al área clínica de crecimiento y desarrollo del niño. En el 2018 inició el ejercicio de la docencia universitaria en la Universidad Nacional de Huancavelica. Se desempeñó como gestora en las diferentes unidades, así como en la dirección de la Unidad de Investigación y Jefe de Proyección y Extensión Social. Actualmente, es docente auxiliar en la Universidad Nacional de Tayacaja Daniel Hernández Morillo.



Editado por el Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–,
en agosto de 2020

Se compuso en caracteres Cambria de 12 y 9 pts.

Bogotá, Colombia