



Revista de Psicología

ISSN: 0716-8039

revista.psicologia@facso.cl

Universidad de Chile

Chile

Bahamondes Cvietkovich, Makarena; Palacios, Sussan Miranda; Avendaño Alarcón,
Sergio; Estrada Goic, Claudia

Bienestar psicológico en mujeres que desempeñan profesiones tradicionalmente
masculinas

Revista de Psicología, vol. 26, núm. 1, 2017, pp. 1-13

Universidad de Chile

Santiago, Chile

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26452899011>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Bienestar psicológico en mujeres que desempeñan profesiones tradicionalmente masculinas

Psychological well-being in women performing traditionally male occupations

Makarena Bahamondes Cvietkovich, Sussan Miranda Palacios, Sergio Avendaño Alarcón,
& Claudia Estrada Goic
Universidad de Magallanes, Punta Arenas, Chile

El presente estudio analiza la relación existente entre la percepción de discriminación por ejercer actividades poco tradicionales y los niveles de bienestar psicológico subjetivo. Participaron 81 mujeres voluntarias que desempeñan profesiones y oficios definidos por ellas mismas, y por jueces externos, como tradicionalmente masculinos, con edades comprendidas entre 18 a 52 años, con una media de 34 años. Todas de ellas desarrollan su actividad laboral en la ciudad de Punta Arenas, Chile. El muestreo fue no aleatorio intencionado y se utilizó un diseño no experimental transversal correlacional. Se utilizaron cuestionarios para medir tanto el bienestar psicológico como la percepción de discriminación. Los resultados respecto al bienestar psicológico indican que el promedio se sitúa dentro del percentil 55 comparado con normas regionales según género. Respecto a la percepción de discriminación, el promedio global indica que perciben niveles de discriminación cercanos a niveles intermedios de la escala teórica. Los análisis de correlación señalan la existencia de una asociación negativa entre ambas variables. La asociación negativa entre el bienestar y la discriminación ocurre particularmente para el caso de la percepción de discriminación manifiesta. Se discuten estos resultados en términos de los costos de la puesta en cuestión de los roles tradicionales y sus implicancias para las nuevas generaciones.

Palabras clave: bienestar psicológico, prejuicio percibido, estereotipo femenino, roles tradicionales, identidad laboral.

This study focuses on the existing relation between perceptions of discrimination for performing non-traditional activities and the subjective psychological wellbeing levels. 81 volunteer women who exercise works, defined by themselves and by external judges as traditionally played by men, participated (aged between 18 to 52 years, with an average of 34 years.). All of them develop their work in the city of Punta Arenas, Chile. An intentional nonrandom sample and non-experimental cross-correlation design were used. Questionnaires were used to measure both, psychological well-being and perception of discrimination. The results for psychological well-being suggest that the observed average of the sample falls within 55 percentile compared with regional standards by gender. Regarding the perception of discrimination, the global average indicates that perceived levels of discrimination are in intermediated levels compared to the theoretical scale, in others words; they show intermediate levels of discrimination perception because of their jobs. The correlation's analyses indicate the existence of a negative association between both variables. To assess the relationship between well-being and the perception of subtle discrimination, this association becomes marginally significant, while the correlation in the case of blatant discrimination is particularly high. These results are discussed in terms of the costs of questioning traditional roles and their implications for the new generations.

Keywords: Psychological well-being, perceived bias, female stereotype, traditional roles, work identity.

Contacto: C. Estrada Goic. Escuela de Psicología, Universidad de Magallanes, Av. Bulnes 01855, 6200000. Punta Arenas, Chile.
Correo electrónico: claudia.estrada@umag.cl

Citar como: Bahamondes Cvietkovich, M., Miranda Palacios, S., Avendaño Alarcón, S., & Estrada Goic, C. (2017). Bienestar psicológico en mujeres que desempeñan profesiones tradicionalmente masculinas. *Revista de Psicología*, 26(1), 1-13.
<http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2017.46717>

Introducción

En las últimas tres décadas se ha producido un aumento significativo de la participación de la mujer en la fuerza laboral activa en América Latina. En Chile, esta participación alcanzó el 43,9 % en 2009 y sigue la misma tendencia de otros países de la región (Instituto Nacional de Estadísticas [INE], 2009). Este fenómeno ha sido comúnmente asociado a la superación de la pobreza, así como también a la disminución de las tasas de fecundidad, el aumento de los niveles educacionales, y el ejercicio de roles que se adscriben tradicionalmente a la masculinidad (Abramo & Valenzuela, 2006). Estos cambios en el papel de las mujeres en el terreno del empleo han tenido un progreso desigual en el sentido de que la presencia de la mujer es mayor en profesiones y actividades laborales consideradas tradicionales para su género. Aún en países considerados como desarrollados, la presencia en trabajos no vinculados tradicionalmente al género femenino es escasa y suele bordear el 7% (Asociación de Hombres por la Igualdad de Género [Ahige], 2001). Estas tareas responden a habilidades, actitudes y preferencias correlacionadas al rol de género femenino, basadas en creencias socialmente compartidas respecto al ideal occidental de mujer que durante décadas han dominado la visión de lo femenino, en un lento proceso de cambio (Diekman & Eagly, 2000). A estos esquemas mentales de creencias preestablecidas sobre el rol que deberían cumplir típicamente las mujeres se les ha denominado estereotipo femenino (Barberá & Martínez, 2004). Estos estereotipos se configuran a través de un proceso de socialización que está guiado por ideas respecto a la diferenciación sexual de las personas. Una de sus consecuencias es que operan determinando las oportunidades de aprendizaje y los marcos de comprensión de la experiencia, pudiendo conducir a generalizaciones resistentes a nueva información (Baron & Byrne, 2005; Worchel, Cooper, Goethals, & Olson, 2002). Desde la psicología social, la teoría de la congruencia del rol de Eagly (1987; ver también Eagly, Wood, & Diekman, 2000), propone que los roles de género contienen *normas descriptivas*, esto es, expectativas consensuadas respecto de las conductas típicas de hombres y mujeres, y *normas prescriptivas*, entendidas como

conductas deseables o admiradas de cada sexo. Características “deseables” femeninas como la dedicación a otros, habilidades domésticas, honestidad y habilidades manuales calificarían a las mujeres para ocupaciones comúnmente consideradas femeninas como: enfermera, peluquera, costurera, secretaria, vendedora, etc. Características contraestereotípicas (es decir, de lo masculino), tales como la inclinación para dirigir a otros, el uso de la fuerza física, la habilidad en matemática y ciencias, la disposición para viajar y para enfrentar peligro físico darían lugar a que se desempeñen en ocupaciones tales como: gerente, supervisora, científica, arquitecta, ingeniera, matemática, oficial, trabajadora aérea o marítima, chofer de medio de transporte, bombera, policía y guardia de seguridad (Valenzuela & Reinecke, 2000). Resulta planteable, en consecuencia, que elegir o desempeñar una actividad no tradicional conduciría a la percepción de incongruencia o desajuste del estereotipo femenino, dado que este estaría siendo transgredido (Eagly, Karau, & Makhijani, 1995; ver también Godoy & Mladinic, 2009).

Desde un punto de vista intrasubjetivo, la construcción de la identidad femenina se gesta en la temprana infancia y adquiere gran relevancia a partir de la pubertad. El participar desde pequeñas en el ámbito doméstico, en las relaciones interpersonales con predominio de la afectividad y con el acento puesto en las emociones cálidas (alegría, cariño, ternura, etc.) serían incompatibles con el mundo del trabajo masculino, donde los vínculos humanos se caracterizarían por un máximo de racionalidad, y por emociones frías, distancia afectiva, indiferencia, etc. (Burín, 1996). Sin embargo, estos roles asignados han entrado en crisis, puesto que en la sociedad occidental actual ha ocurrido una trasformación paradigmática del sistema de géneros derivada de cambios en las regulaciones sobre la subjetividad femenina y masculina; esto conlleva a situaciones de crisis identificatorias y oscilaciones en el sentido de padecer o protagonizar estas variaciones identitarias (Burín & Melé, 2009). Paralelamente, si bien en nuestra sociedad se han producido notables cambios en el rol de la mujer y consecuentemente del estereotipo de género asociado (Sczesny, Bosak, Diekman, & Twenge, 2008), la mujer cuya ocupación no se corresponde con activida-

des tradicionalmente adscritas a su género puede desencadenar mecanismos de control social que se manifiesten en ser objeto de prejuicio y discriminación, así como en la emergencia de un malestar subjetivo por estar vulnerando un imperativo identitario. Las mujeres que intentan conjugar deseos aparentemente contradictorios (que no se dan en lo masculino), como el deseo de reconocimiento social y prestigio, al mismo tiempo que deseos maternales y de responsabilidad de la intimidad familiar, suelen pagar un alto precio en desmedro de su bienestar general (Burin, 2008).

Estudios recientes sobre estereotipo de género en el ámbito laboral que han medido el impacto del uso de títulos en su forma femenina, han indicado que resulta en una evaluación menos favorable en términos de competencia de la profesional que lo sustenta (Budziszewska, Hansen, & Bilewicz, 2014); que las expectativas sobre el líder son más favorables cuando su género es congruente con quien típicamente ocupa ese rol (Cabrera, Sauer, & Thomas-Hunt, 2009); y que la representatividad del género en las diferentes actividades productivas continúa siendo dispar (Ko, Kotrba, & Roebuck, 2015). Otros estudios, sin embargo, han mostrado que designar roles idénticos a subgrupos de hombres y mujeres reduce la percepción de diferencias sexuales (Steinmetz, Bosak, Sczesny, & Eagly, 2014).

Discriminación

El concepto de prejuicio fue acuñado por Allport (1954) y ha sido ampliamente estudiado desde entonces. Este autor señaló que tanto el prejuicio como la discriminación se anclan en el desprecio, desagrado, miedo o aversión; en “pensar mal de otras personas sin motivo suficiente” (Allport, 1962, p. 21). Los prejuicios son entendidos como actitudes desfavorables hacia un grupo social y sus miembros, actitudes que presentan una fuerte base emocional, lo que puede traducirse en manifestaciones negativas frente a individuos que pertenecen a categorías sociales desvalorizadas, fenómeno denominado discriminación (Moscovici, 1993). Aunque ambos fenómenos se relacionan, no todo prejuicio conduce a la discriminación, aunque sí toda discriminación encierra un prejuicio (Leyens & Yzerbyt, 1997). Los actos de discriminación han evolucionado en el tiempo y no se manifiestan de la forma tan abierta y di-

recta que era posible observar hasta unas décadas atrás. Se ha vuelto políticamente incorrecto el expresar abiertamente tanto el prejuicio como los actos de discriminación. Numerosas teorías fueron desarrolladas en Estados Unidos para explicar lo que ha sido denominado el racismo moderno, es decir, las nuevas formas de discriminación hacia grupos definidos como de “razas diferentes” (Dovidio & Gaertner, 1986). Básicamente se describen dos grandes corrientes: la que plantea que el racismo ha cambiado su expresión (la más pesimista) y la que sostiene que aquél se activa solo frente a determinadas situaciones tales como el estrés social o el conflicto intergrupal. Pettigrew & Meertens (1995) adhieren al primer enfoque del problema y han postulado la distinción entre el prejuicio manifiesto y el sutil. El prejuicio manifiesto sería equiparable al concepto original de Allport (1954), definido como una actitud antagónica y de desconfianza explícita hacia un grupo, constituyendo como elementos centrales de este un pensamiento sesgado y el rechazo abierto hacia el contacto cercano con miembros de tal agrupación. El prejuicio sutil se manifestaría como un intento de preservar los valores tradicionales del endogrupo, exagerando las diferencias culturales con el otro grupo y también en la dificultad de percibir emociones positivas hacia sus miembros. Estudio recientes realizados en Chile indican que ambos tipos de prejuicio, con sus manifestaciones respectivas en el comportamiento de discriminación, se encuentran presentes como fenómenos importantes de las relaciones intergrupales, con relación a grupos considerados como minoritarios tales como homosexuales y mapuches (Cárdenas, Music, Contreras, Yeomans, & Calderón, 2007; Merino, Quilaqueo, & Saiz, 2008). Las consecuencias de ser objeto de prejuicio son variables (deterioro de la salud física, mental, bienestar, autoestima, desempeño académico adaptación social), aunque existe cierto consenso respecto a que las personas cuentan con mecanismos que le permiten enfrentarlo protegiendo su autoestima y su adaptación social (Crocker, Cornwell, & Major, 1993; Taylor, Wright, Moghaddam, & Lalonde, 1990). Pese a la variabilidad individual, los estudios son consistentes al señalar que cuando una persona se percibe a sí misma como objeto de la discriminación, esto es vivenciado como una situación estresante (Gibbons, Gerrard, Cleveland, Wills, & Brody,

2004; Mak y Nesdale, 2001; Mendoza-Denton, Page-Gould, & Pietrzak, 2006; Pascoe & Smart Richman, 2009)

En cuanto al prejuicio y discriminación de género, las mujeres que detentan aspectos del estereotipo masculino en el ejercicio de funciones laborales pueden ser consideradas un grupo minoritario y contranormativo, por lo que son susceptibles de ser objeto de discriminación. Autores tales como Burin (1996) refieren que algunas manifestaciones de esta condición serían: la doble exigencia en comparación a sus pares varones, afrontar mayor riesgo de acoso sexual, soportar el escrutinio de sus vidas privadas. Al mismo tiempo, se les perdonan menos las equivocaciones, y cuando cometan alguna falta, estos no son atribuidos a su competencia profesional, sino al hecho de ser mujeres.

La cuestión de si las mujeres son, en general, peor evaluadas que los hombres ha sido motivo de interés por al menos los últimos 40 años, observándose resultados contradictorios en los que hombres y mujeres han sido aventajados por el otro género (para una revisión ver Eagly, Mladinic, & Otto, 1991). Sin embargo, una de las explicaciones a este fenómeno apunta a que ciertos tipos o subtipos de mujeres pueden ser evaluadas más negativamente (Deaux, Winton, Crowley, & Lewis, 1985). Es posible que la evaluación de las cualidades femeninas en el ámbito de lo relacional (e.g., gentil, emocional, cálida, comprensiva) resulte más positiva que si la evaluación se realiza en contexto de ciertos tipos de trabajos (Eagly et al., 1991). Estas teorías implícitas sobre la personalidad femenina o masculina también se manifiestan en expectativas respecto a otros elementos tales como habilidades cognitivas (hombres mejores para las matemáticas), intereses (mujeres más interesadas en los bebés), pasatiempos (mujeres tejiendo crochet y hombres en la mecánica), y elecciones ocupacionales (Diekman & Eagly, 2000). En otros términos, en nuestra sociedad predomina la tendencia a presuponer que los roles de género reflejan disposiciones internas, inherentes al sexo biológico, que debiesen ser compatibles con el rol profesional o actividad laboral escogido o desempeñado, y que cuando existen inconsistencias, ello conlleva al surgimiento de comportamientos de control social (Godoy & Mladinic, 2009).

Estudios sobre liderazgo femenino y discriminación muestran que cuando se percibe a una mujer en una posición de liderazgo, se activa una captación de incongruencia entre este rol y el de género, y que este proceso influencia el surgimiento del prejuicio hacia ellas (García-Retamero & López-Zafra, 2006). Esta incongruencia dependería de quienes ocupan de forma más común el rol o actividad laboral y de la asociación entre personalidad y las tareas que se asumen son necesarias para dicho trabajo (Cejka & Eagly, 1999).

Bienestar psicológico

El bienestar puede ser entendido como el grado en el que una persona juzga en términos favorables su vida (Barrientos, 2005; Díaz et al., 2006). Esta temática ha sido abordada desde diferentes perspectivas clasificables en dos tradiciones generales: la hedónica y la eudamónica (Ryan & Deci, 2001). Mientras la hedónica se centra en los conceptos de felicidad y placer, en lo que ha sido denominado bienestar subjetivo (Diener, 1984, 1998), la eudamónica se ocupa del concepto de bienestar psicológico centrándose en el desarrollo de las plenas capacidades del individuo (Ryff, 1989). El bienestar psicológico ha sido definido como aquel funcionamiento psicológico óptimo que persigue el desarrollo y el crecimiento de la persona (Ryff, 1989). Ambas tradiciones han dado origen a instrumentos de evaluación, que en el caso del bienestar subjetivo se han concentrado en la medición de la felicidad, y en el caso del bienestar psicológico, ha predominado como constructo a la base el modelo multidimensional de Ryff (1989). Dicho modelo de bienestar psicológico se encuentra constituido por seis dimensiones: control de situaciones, aceptación de sí mismo, vínculos psicosociales, autonomía, proyectos y crecimiento personal.

La primera dimensión es el control de las situaciones, esto es la capacidad para manejar de forma efectiva los factores del medioambiente y la propia vida, lo que se manifiesta en el sujeto por medio de la habilidad para producir cambios en su entorno y poder de esta forma asegurar la satisfacción de sus necesidades y motivaciones (Díaz et al., 2006; Castro Solano, 2002).

La dimensión de aceptación de sí mismo se caracteriza por una apreciación positiva de todos los aspectos, de orden positivo como negativo,

que componen al sujeto (Díaz et al., 2006; Gálvaro & Salazar, 2010). Aceptación que se relaciona de manera profunda con el autoconocimiento individual (Ryff & Keyes, 1995). De hecho, una persona con una alta aceptación de sí mismo muestra conformidad con su cuerpo, con su forma de ser, con su pasado y acepta sus equivocaciones, sintiéndose impulsado a mejorar (Castro Solano, 2002).

La dimensión de vínculos psicosociales engloba las cualidades de ser capaz de construir vínculos de confianza con otras personas, así como el ser empáticos y afectivos. Por esta razón, se le ha llamado también el factor de las relaciones positivas (Baumeister & Leary, 1995). La dimensión autonomía se evidencia por medio de la capacidad para tomar decisiones de forma independiente, resistiéndose a la influencia grupal y expresándose aquello que se piensa (Ryff & Keyes, 1995). Por su parte, la dimensión proyectos se manifiesta por medio de la experiencia de sentir que la vida tiene propósito y significado, pues tener metas y proyectos confiere estructura y sentido a la vida (Barrientos, 2005). Una sexta dimensión también ha sido descrita: crecimiento personal. Es una dimensión que se expresa por la inversión que cada persona hace en su vida para madurar y desarrollar sus potencialidades.

El instrumento que utiliza la presente investigación considera como basamento central la propuesta de Ryff (1989), a la que se agrega la felicidad. Esta hace referencia a un estado psicológico que contempla un aspecto emocional y otro cognitivo, y que se configuraría como un factor protector frente al surgimiento de fenómenos psicopatológicos (Moyano Díaz & Ramos Alvarado, 2007). Además, considera diferentes dominios en los que estas dimensiones pueden expresarse: laboral, material, subjetivo y las relaciones interpersonales (Sánchez-Cánovas, 1998).

Discriminación y bienestar psicológico

Sentirse integrado socialmente es necesario para el bienestar (Simon, 1999) por lo que el rechazo social, en forma de discriminación, tiene un impacto negativo sobre la calidad de vida de las personas que la sufren. Aunque en la discusión de esta afirmación se citan estudios que indican que la discriminación puede no mostrar consecuencias directas gracias a las técnicas de afrontamiento de las que disponen las personas (Quinn & Olson,

2003), la repercusión negativa de la discriminación sobre el bienestar psicológico cuenta con numerosa evidencia empírica (Mays & Cochran, 2001; Schmitt, Spears, & Branscombe, 2003). Tales resultados han sido observados sobre la autoestima (Schmitt et al., 2003), el aumento de la ansiedad (Baumeister & Tice, 1990), la depresión (Frable, 1993), y sobre el sentido de la propia vida (Williams, Shore, & Grahe, 1998). Un estudio realizado en estudiantes extranjeros confirma que la percepción de discriminación tiene efectos negativos en el bienestar psicológico y la autoestima (Schmitt et al., 2003). Por su parte, estudios realizados en minorías sexuales indican que la percepción de discriminación incide directamente tanto en la disminución de su calidad de vida como en el aumento de la prevalencia de enfermedades psiquiátricas (Mays & Cochran, 2001), y sobre enfermedades asociadas al alza de presión sanguínea y la disminución del control psicológico (Matheson, Gill, Kelly, & Anisman, 2008).

En el caso de la discriminación por género su influencia sobre el bienestar psicológico de las mujeres tiende a acentuarse debido a las características particulares de este tipo de proceso: suele ocurrir en ambientes sociales diversos, también puede provenir del círculo social cercano, y además tiende a cronificarse (Quinn & Olson, 2003). En este contexto investigadores como Croizet & Leyens (2003) señalan que, al percibir la discriminación, los individuos poseen mecanismos cognitivos de enfrentamiento que determinan que la medición de la discriminación individual tienda a mostrar una magnitud menor que cuando la medición se realiza respecto del grupo. Lo anterior no implica que sus consecuencias sean menos importantes sobre los individuos que sobre los grupos, sino que, cognitivamente, tiende a ser representado como de menor cuantía.

El presente estudio se enmarca dentro de este campo conceptual en tanto se interesa en abordar el estudio de la relación de las variables presentadas anteriormente, bajo la suposición de que las mujeres que se desempeñan en áreas laborales no adscritas tradicionalmente a su género percibirían discriminación proveniente de su ambiente psicosocial inmediato, lo que se traduciría en una disminución en su bienestar psicológico subjetivo. En términos operacionales, el objetivo de esta investigación estriba en determinar una relación

negativa hipotética entre el bienestar psicológico y la percepción de discriminación.

Es de relevancia observar que los cambios recientes en las elecciones de actividades laborales, estudios y profesiones etiquetadas como “mascu- linas” dan cuenta de la crisis de los roles y estereotipos de género prescritos tradicionalmente (Barberá & Martínez, 2004), ocurriendo paulatinamente una incorporación creciente de mujeres a categorías de ocupaciones no tradicionalmente femeninas (Reinecke & Valenzuela, 2000). Lógicamente los efectos de estos cambios culturales pueden traducirse en discriminación y, en consecuencia, afectar el bienestar psicológico de dichos individuos.

Método

Participantes y diseño

La muestra seleccionada mediante un muestreo no aleatorio intencional estuvo compuesta por 81 mujeres magallánicas (ciudad de Punta Arenas, Chile) que desempeñan profesiones tradicionalmente masculinas, con edades comprendidas entre 18 y 52 años, con una media de 34 años ($DE = 9,3$). Según nivel de escolaridad el 58% alcanzó enseñanza media, seguida del 34,6% que cursó enseñanza superior y el 7,4% enseñanza básica. En cuanto a su situación socioeconómica la moda fue el nivel socioeconómico medio con 91% de representación. Se utilizó un diseño no experimental, transversal, correlacional. El criterio de inclusión fue el que las participantes se vieran a sí mismas como ejerciendo una profesión considerada culturalmente como masculina. Igualmente, para determinar la “masculinidad” de la profesión se realizó un pretest de asociación entre actividades laborales y género. Estos dos criterios fueron elegidos ya que el estudio se centra en aspectos subjetivos tanto del bienestar como de la percepción de discriminación. La muestra se conformó, entonces, por mujeres que ejercieran actividades tradicionalmente masculinas, las que se caracterizan por presentar rasgos considerados típicamente pertenecientes al género masculino tales como inclinación para dirigir a otros, fuerza física, habilidad en matemática y ciencias, disposición para viajar, para enfrentar peligro físico, usar la fuerza y con afectos puestos en juego mediante emociones frías. Respecto a

las profesiones, la moda se concentró en el oficio de guardia de seguridad con 29,6%, seguido por la locomoción colectiva (chofer de taxis compartidos) con 17,2%, policías con 16,1%, y 11,1% que desempeña profesiones universitarias tales como ingeniería. Referente a los años trabajando en dicho oficio, 61,7% de la muestra lleva trabajando entre uno y tres años, siendo la media de dos años.

Instrumentos

Escala de Percepción de Discriminación Sutil y Manifiesta. Adaptado de Pettigrew & Meertens (1995), para la población femenina de este estudio y con la intención de medir “prejuicio percibido”. Compuesta por 13 afirmaciones que se responden sobre una escala Likert de cinco puntos (1: *Totalmente desacuerdo* a 5: *Totalmente de acuerdo*). Mide dos categorías de prejuicio percibido en el que las personas deben indicar que su categoría social es objeto o no de prejuicio en sus dos formas: Manifiesto, compuesta por las subescalas de rechazo y amenaza, y de relaciones íntimas; y Sutil compuesta por las subescalas de valores tradicionales, de diferencias culturales, y de sentimientos positivos. Se realizó un pretest con el objetivo de garantizar indicadores psicométricos básicos en el uso de esta adaptación (validez de contenido y confiabilidad). En este estudio la confiabilidad fue ,83 (alfa). Ejemplos de ítems adaptados: “*Las demás personas encuentran menos atractivas a las mujeres que ejercen profesiones poco tradicionales*” (percepción de prejuicio manifiesto); “*Muchas personas creen que las mujeres que ejercen profesiones poco tradicionales tienen valores diferentes a las otras mujeres*” (percepción de prejuicio sutil).

Cuestionario de bienestar psicológico (Estrada & Avendaño, 2009). Cuestionario que mide el nivel de bienestar psicológico que las personas experimentan respecto de sus vidas. Fue construido integrando dos modelos distintos de bienestar: dominios de bienestar (subjetivo, laboral, relaciones interpersonales y material); y dimensiones de bienestar (control de situaciones, aceptación de sí mismo, vínculos psicosociales, proyectos, autonomía y felicidad). El instrumento compuesto por 44 ítems, en el que cada afirma-

ción mide un dominio y una dimensión simultáneamente se responden con base en una escala Likert de cinco puntos que va desde el 1: *Nunca*, hasta el 5: *Siempre*. Posee normas regionales y confiabilidad ,85 (alfa) en este estudio.

Cuestionario de evaluación de percepción de “vistas como diferentes”. Está compuesto por un solo ítem, que está validado por triangulación de jueces expertos. La pregunta indaga respecto a la metapercepción de la diferencia con otras mujeres que ejercen profesiones tradicionalmente femeninas. Se plantea en términos de qué tan diferentes perciben ser evaluadas por las personas en general, por ejercer profesiones poco tradicionales en comparación a aquellas mujeres con profesiones típicas de lo culturalmente considerado femenino: “*Qué tan diferentes creen las personas que son las mujeres que ejercen profesiones poco tradicionales de las que no lo hacen*”.

Procedimiento

Se informó a las participantes que se trataba de una investigación para conocer su percepción sobre la manera en que la sociedad ve y trata a las mujeres que ejercen profesiones poco tradicionales. Firmaron un formulario de participación informada consentida. Cada participante contestó los instrumentos de forma individual de forma autoaplicada. Finalmente, se respondieron sus preguntas y se le agradeció por su participación.

Resultados

Percepción de discriminación

El puntaje promedio de percepción de discriminación en la escala total fue de 2,7 ($DE = 0,89$). Este promedio se encuentra cercano al rango intermedio de acuerdo con la escala Likert de cinco puntos, indicando que su nivel de percepción de discriminación es mediano $M = 3$, $t_{(80)} = -1,48$; $p = ,15$. En otros términos, globalmente las participantes se manifiestan mediamente de acuerdo con la presencia de actos de discriminación en su vida cotidiana que son asignables a su actual actividad laboral.

Los puntajes de las subescalas de prejuicio manifiesto ($M: 2,8$, $DE: 0,7$) y sutil ($M: 2,6$, $DE: 0,6$), muestran un comportamiento similar en cuanto a su ubicación cerca del punto neutro de la

escala. Los puntajes de las subescalas de prejuicio manifiesto ($M = 2,5$; $DE = 0,7$) y sutil ($M = 2,7$; $DE = 0,6$) muestran un comportamiento similar en cuanto a su ubicación cerca del punto neutro de la escala, aunque se diferencian de dicho punto ($M = 3,0$; $t_{(80)} = -6,89$; $p < ,0001$; $M = 3,0$; $t_{(80)} = -3,60$; $p < ,001$, respectivamente). Al compararlas entre sí se observa una diferencia significativa entre ellas, la que privilegia la Escala de Prejuicio Sutil ($t_{(80)} = 2,79$; $p < ,007$); esto es, las participantes perciben ser objeto de mayor prejuicio sutil que manifiesto.

Percepción de ser vistas como diferentes

En cuanto a la pregunta “¿Qué tan diferentes, según Ud., creen las personas que son las mujeres que ejercen profesiones poco tradicionales de las que no lo hacen?”, 56% piensa que son algo o muy diferentes. La mayoría de las participantes opina que las mujeres que ejercen actividades de este tipo son vistas como poseyendo características singulares que las diferencian de las otras.

Bienestar psicológico

El puntaje promedio total en la Escala de Bienestar fue de 4,4 ($DE: 0,40$). Según las normas regionales disponibles para este instrumento, dicha media se sitúa en el percentil 55, es decir, dentro de lo considerado típico para la población local.

Percepción de discriminación y de ser vistas como diferentes

La percepción de diferencia correlaciona positivamente con la percepción de discriminación total $r_{(81)} = ,48$; $p = ,05$, es decir que mientras más perciben que son vistas como diferentes, más también perciben ser discriminadas, y viceversa.

Bienestar y percepción de discriminación

Con relación a los dominios (laboral, material, relacional y subjetivo) de la Escala de Bienestar Psicológico, se observa la presencia de una relación negativa con todos ellos a excepción del relacional $r_{(81)} = -,16$; $p = 0,15$. La asociación más fuerte se da con el dominio subjetivo ($r_{(81)} = -,35$; $p < ,05$), seguido por aquella con el dominio material ($r_{(81)} = -,25$; $p < ,05$); y finalmente con el dominio laboral, la que resulta marginalmente significativa ($r_{(81)} = -,20$; $p = ,07$). Al establecer las relaciones entre la subescala de prejuicio sutil

y los dominios, se observa un perfil similar al observado para la percepción de discriminación total, mientras que en el caso del prejuicio manifiesto los efectos se intensifican, en particular para el dominio laboral en el que la asociación aumenta su significación (tabla 1).

Con relación a las dimensiones del bienestar, mientras que la percepción de discriminación manifiesta se correlaciona negativamente con todas ellas (marginalmente con “felicidad”), la sutil se asocia negativamente con “control de situaciones”, “aceptación de sí mismo” y “subjetiva”. El incremento en percepción de discriminación sutil no parece vincularse ni con el deterioro de los vínculos psicosociales ni con la autonomía. La discriminación total, incluyendo la sutil y la

manifiesta, no muestra asociación negativa con el bienestar del dominio de los vínculos psicosociales, pero sí respecto de los otros cuatro (tabla 2).

El bienestar total y la percepción de discriminación se asocian negativamente, ($r_{(81)} = -.29$; $p < ,05$), indicando que a mayor percepción de discriminación, en cualquiera de sus formas, menor es el bienestar subjetivo. La fuerza de esta relación aumenta al tratarse de la percepción de discriminación manifiesta ($r_{(81)} = -.37$; $p < ,05$), y se vuelve marginal en el caso de la discriminación sutil ($r_{(81)} = -.21$; $p = ,07$). En otros términos, la percepción de discriminación manifiesta se asocia de manera inversa con el bienestar con mayor intensidad que la percepción de discriminación sutil.

Tabla 1
Correlaciones entre dominios del bienestar y percepción de discriminación

Dominios	Discriminación		
	Sutil	Manifiesta	Total
Laboral	-,19	*,-,26	-,21
Material	*,-,26	*,-,28	*,-,25
Subjetiva	*,-,30	*,-,40	*,-,35
Interpersonal	-,13	-,13	-,16

* Correlación significativa al nivel ,05.

Tabla 2
Correlaciones entre dimensiones del bienestar y percepción de discriminación

Dimensiones	Discriminación		
	Sutil	Manifiesta	Total
Control de situaciones	*,-,32	*,-,44	*,-,40
Aceptación de sí mismo	*,-,26	*,-,31	*,-,30
Vínculos psicosociales	-,08	*,-,24	-,15
Autonomía	-,15	*,-,32	*,-,23
Proyectos	*,-,17	*,-,29	*,-,23
Felicidad	-,02	-,21	-,09

* Correlación significativa al nivel ,05.

Discusión y conclusión

El propósito de este estudio se centró en conocer la relación entre el prejuicio percibido en mujeres magallánicas que desempeñan actividades tradicionalmente masculinas y las condiciones de su bienestar psicológico. La hipótesis de trabajo fue que aquellas mujeres que perciben discriminación experimentarían niveles menores

de bienestar psicológico a diferencia de aquellas cuya percepción fuese menor.

Los resultados indican que las participantes reportan niveles intermedios de percepción de prejuicio tanto sutil como manifiesto. La ausencia de un promedio mayor en la percepción de discriminación puede deberse básicamente a que, como lo señalan Croizet y Leyens (2003), los grupos estigmatizados suelen activar estrategias

de afrontamiento del prejuicio y la discriminación. Dentro de esas estrategias se encuentra la *minimización*, la cual consiste en percibir que es el grupo como entidad total el que es objeto de la discriminación y no el propio sujeto. Esto tendría como consecuencia que la percepción de discriminación con relación a sí mismo sea captada en forma mitigada. Una segunda explicación de este resultado dice relación con que el fenómeno de la discriminación de género asociado a una actividad laboral no sea importante o vivida como significativa.

Sin embargo, estudios recientes tales como los desarrollados por Merino et al. (2008) y Barrientos et al. (2007) muestran que la población chilena detenta altos niveles de prejuicio tanto manifiesto como sutil, lo que ha sido constatado particularmente al tratarse de prejuicio asociado al género. Además, las características culturales de la población local hacen suponer una acentuación del fenómeno de discriminación de género dado que esta proviene tanto de Croacia como de la isla de Chiloé (segunda y tercera generación), y habrían arraigado aquí sus costumbres y valores paternalistas, tradicionales y machistas a lo largo de las generaciones que podrían continuar ejerciendo influencia hasta la actualidad, lo que redundaría en una menor tolerancia frente a mujeres que desempeñan laborales tradicionalmente masculinas (Martinic et al., 2010). Además, la cultura chilena aún presenta un modelo de familia que ha sido llamado “moderno-industrial”, en el que mientras las mujeres permanecen en la casa a cargo del cuidado y crianza (lo doméstico), los hombres son quienes, mayoritariamente, trabajan por un salario, lo que se ve reflejado en las políticas públicas (Valdés, 2007). Aunque esto ha ido cambiando, solo el 42% de las mujeres trabaja hoy por un salario en Chile, aumentando apenas 9% los últimos 25 años (Brega, Durán, & Sáez, 2015).

Un dato interesante es que la mayoría de las participantes considera que desempeñarse laboralmente en este tipo de actividades las convierte en personas diferentes de aquellas que desempeñan oficios tradicionalmente femeninos. Este resultado va en la dirección de lo planteado por Godoy & Mladinic (2009) que indican que la sociedad ejerce mecanismos de control social cuando las personas asumen roles profesionales contranormativos. Los mecanismos de control

social son percibidos e internalizados por aquellos grupos que son objeto de este tipo de prejuicios. En tal sentido, se encontró que el aumento en la percepción de discriminación se acompaña de un aumento en la percepción de ser vistas como diferentes a otras mujeres.

En cuanto al bienestar psicológico, las mujeres evaluadas reportaron puntajes de bienestar normales, tanto en las dimensiones como en los dominios que componían la escala. Este resultado es explicable por la tendencia general de la población a señalar buenos niveles de bienestar. Cada persona tiende a buscar una mayor o menor aprobación social en función de la situación en vistas a preservar una autoimagen positiva (Cabañeros, García Cueto, & Lozano, 2003), con el fin de protegerse ante eventuales cuestionamientos, en este caso el tipo de ocupación laboral que han elegido. En este sentido, Croizet & Leyens (2003) señalan que la activación de mecanismos de afrontamiento del prejuicio y la discriminación tienen efectos positivos que se manifiestan en adecuados niveles de autoestima.

El resultado central que vincula las variables percepción de discriminación y bienestar psicológico muestra la existencia de una relación negativa, que se acentúa en el caso del prejuicio manifiesto. La excepción se sitúa en el bienestar asociado a las relaciones interpersonales, que no resulta significativa. La razón por la que este dominio no parece ser afectado por la percepción de discriminación podría originarse en que el estigma que portan las participantes las ubica como un grupo minoritario en el ámbito laboral. Siendo el plano interpersonal una medición de los vínculos y relaciones cercanas, campo en el que estas mujeres probablemente desarrollan comportamientos congruentes con el género (amigas, madres, esposas, etc.). A esto se suma el hecho de que estas mujeres probablemente se habrían desarrollado y/o se encontrarían insertas en ambientes facilitadores, basados en la construcción de vínculos positivos estables y de confianza, que las hacen menos vulnerables a las amenazas externas. Como lo expresa Winnicott (1996), de un ambiente facilitador surge la estructura y fortalezas yoicas necesarias para desarrollarse saludablemente. Lo anterior podría explicar los puntajes en las dimensiones de control de situaciones y autonomía del bienestar psicológico, sin embargo, cuando existe percepción de discriminación, am-

bas se ven afectadas, puesto que estas mujeres podrían experimentar estrés al sentir que no poseen los recursos necesarios para satisfacer las necesidades del entorno y decidir sobre qué hacer, y la forma de realizarlo (Gallardo & Salazar, 2010).

Con respecto al dominio subjetivo, la mayor percepción de prejuicio se acompaña de menores niveles de bienestar interno o sentido. Es posible sostener –tal como lo expresa Winnicott (1996)– que esta relación negativa no necesariamente supone dejar de “disfrutar de la vida”, sino que tales experiencias implican también vivenciar las tensiones asociadas a esta realidad. Esta sería una explicación tentativa del por qué los niveles de bienestar global de la muestra no son diferentes a los medidos en otras poblaciones no minoritarias (Pallahuala, Avendaño, & Estrada, 2011).

Una limitación importante de nuestro estudio radica en el uso de instrumentos que no fueron creados para medir percepción de prejuicio. Resulta necesario generar mediciones más precisas de las variables estudiadas por lo que se espera abordar esta problemática de manera más efectiva en estudios posteriores.

Otra de las limitaciones centrales reside en que la muestra seleccionada no fue estratificada en variables relevantes tales como el nivel socioeconómico, el nivel educacional, edad, entre otros. Desde esta perspectiva resultaría interesante que futuras investigaciones se ocuparan de replicar este estudio con personas de diversas generaciones, con el propósito de conocer las reacciones que genera en ellos la presencia de una mujer que incorpora rasgos asociados tradicionalmente al género masculino en sus elecciones laborales, y así indagar de qué forma el estereotipo y el metaestereotipo femenino ha ido modificándose. También comparar diversos niveles educacionales que permitan determinar el rol de la variable “valoración social” del trabajo realizado permitirá profundizar en la comprensión de este fenómeno moderno.

Inversamente, resultaría interesante estudiar a hombres en ocupaciones no tradicionales para su género, y de esta manera conocer en qué medida el contexto social actual favorece o dificulta la generación de esquemas genéricos más flexibles o adaptativos.

Referencias

- Abramo, L. & Valenzuela, M. (2006). Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina. En L. Abramo (Ed.), *Trabajo decente y equidad de género en América Latina* (pp. 9-62). Santiago, Chile: Organización Internacional del Trabajo.
- Allport, G. (1954). *The nature of the prejudice*. Cambridge, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Allport, G. (1962) *La naturaleza del prejuicio*. Buenos Aires, Argentina: Eudeba.
- Asociación de Hombres por la Igualdad de Género. (2001). *Trabajos sexistas: hombres y mujeres rompiendo rol*. España. Recuperado de <https://goo.gl/dmoTMV>
- Barberá, E. & Martínez, I. (2004). *Psicología y género*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Baron, R. & Byrne, D. (2005). *Psicología social*. Madrid, España: Prentice Hall.
- Barrientos, J. (2005). *Calidad de vida. Bienestar subjetivo, una mirada psicosocial*. Santiago, Chile: Universidad Diego Portales.
- Barrientos, J., Meza, P., Gómez, F., Catalán, S., Longueira, J., & Silva, J. (2007). *Política, derechos, violencia y diversidad sexual: primera encuesta marcha del orgullo y diversidad sexual*. Santiago, Chile: Instituto de Medicina Social.
- Baumeister, R. F. & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529. Recuperado de <https://goo.gl/rmiGaC>
- Baumeister R. F. & Tice, D. M. (1990). Anxiety and social exclusion. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 9, 165-195.
- Brega, C., Durán, G., & Sáez, B. (2015). *Mujeres Trabajando: una exploración al valor del trabajo y la calidad del empleo en Chile*. Santiago, Chile: Fundación Sol. Recuperado de <https://goo.gl/aPZPxV>
- Budziszewska, M., Hansen, K., & Bilewicz, M. (2014). Backlash over gender-fair language: The impact of feminine job titles on men's and women's perception of women. *Journal of Language and Social Psychology*, 33(6), 1-11. <http://dx.doi.org/10.1177/0261927X14544371>
- Burin, M. (1996). *Género, Psicoanálisis y Subjetividad*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós.
- Burin, M. (2008). Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. *Género, subjetividad y globalización. Anuario de Psicología*, 39(1), 75-86. Recuperado de <https://goo.gl/bxT8k2>

- Burin, M. & Meler, I. (2009). *Varones: género y subjetividad masculina*. Buenos Aires, Argentina: Librería de Mujeres Editoras.
- Cárdenas, M., Music, A., Contreras, P., Yeomans, H., & Calderón, C. (2007). Las nuevas formas de prejuicio y sus instrumentos de medida. *Revista de Psicología*, Vol. XVI(1), 69-96.
Recuperado de <https://goo.gl/kqQ3ho>
- Cabañeros, J., García Cueto, E., & Lozano, L. M. (2003). *El efecto de la deseabilidad social en preguntas sobre temas comprometidos*. Trabajo presentado en la IX Conferencia Española de Biometría, La Coruña, España.
- Cabrera, S. F., Sauer, S. J., & Thomas-Hunt, M. C. (2009). The evolving manager stereotype: The effects of industry gender typing on performance expectations for leaders and their teams. *Psychology of Women Quarterly*, 33(4), 419-428.
<http://doi.org/fksc5p>
- Castro Solano, A. (2002). Investigaciones argentinas sobre el bienestar psicológico. En M. Casullo (Comp.), *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica* (pp. 29-52). Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Cejka, M. A. & Eagly, A. H. (1999). Gender-stereotypic images of occupations correspond to the sex segregation of employment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(4), 413-423.
<http://dx.doi.org/10.1177/0146167299025004002>
- Croizet, J-C. & Leyens, J-P. (2003). *Mauvaise réputations: Réalités et enjeux de la stigmatisation sociale*. Paris, France: Armand Colin.
- Crocker, J., Cornwell, B., & Major, B. (1993). The stigma of overweight: Affective consequences of attributional ambiguity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(1), 60-70.
Recuperado de <https://goo.gl/JT1Hyg>
- Deaux, K., Winton, W., Crowley, M., & Lewis, L. (1985). Level of categorization and content of gender stereotypes. *Social Cognition*, 3(2), 145-167.
<https://doi.org/10.1521/soco.1985.3.2.145>
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C., & Van Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572-577.
Recuperado de <https://goo.gl/zLTmn4>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
Recuperado de <https://goo.gl/mj6USh>
- Diener, E. (1998). Subjective well-being and personality. En D. F. Barone & M. Hersen (Eds.), *Advanced personality; The Plenum series in social/clinical psychology* (pp. 311-334) New York, New York: Plenum Press.
- Diekman, A. B. & Eagly, A. H. (2000). Stereotypes as dynamic constructs: Women and men of the past, present, and future. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 6(10), 1171-1188.
Recuperado de <https://goo.gl/GB3kUG>
- Dovidio, J. & Gaertner, S. (1986). *Prejudice, discrimination, and racism*. New York, New York: Academic Press.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behaviour: Social-role interpretation*. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Eagly, A. H., Karau, S. J., & Makhijani, M. G. (1995). Gender and the effectiveness of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 117(1), 125-145.
Recuperado de <https://goo.gl/KsJ1ny>
- Eagly, A. H., Mladinic, A., & Otto, S. (1991). Are women evaluated more favorably than men? An analysis of attitudes, beliefs, and emotions. *Psychology of Women Quarterly*, 15(2), 203-216.
<http://doi.org/ddvq2w>
- Eagly, A. H., Wood, W., & Diekman, A. B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. En T. Eckes & H. M. Trautmer (Eds.), *The developmental social psychology of gender* (pp. 123-174). Mahwah, New Jersey: Erlbaum.
- Estrada, C. & Avendaño, S. (2009). Cuestionario de bienestar psicológico. Sin publicar.
- Frable, D. (1993). Dimensions of marginality: Distinctions among those who are different. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 19(4), 370-380.
<http://dx.doi.org/10.1177/0146167293194002>
- Gallardo, I. & Salazar, C. (2010). Bienestar psicológico en adolescentes escolarizados maullinos. En E. Moyano (Ed.), *Calidad de vida y psicología en el bicentenario de Chile*. Talca, Chile: Universidad de Talca.
- García-Retamero, R. & López-Zafra, E. (2006). Congruencia del rol de género y liderazgo: el papel de las atribuciones causales sobre el éxito y el fracaso. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 38(2), 245-257.
Recuperado de <https://goo.gl/hkdnQY>
- Gibbons, F., Gerrard, M., Cleveland, M., Wills, T., & Brody, G. (2004). Perceived discriminations and substance use in African American parents and their children: A panel study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(4), 517-529.
<http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.86.4.517>
- Godoy, L. & Mladinic, A. (2009). Estereotipos y roles de género en la evaluación laboral y personal de hombres y mujeres en cargos de dirección. *Psykhe*, 18(2), 51-64.
Recuperado de <https://goo.gl/4ExVnf>

- Instituto Nacional de Estadísticas. (2009). Indicadores Económicos. Recuperado de <https://goo.gl/3edum5>
- Leyens, J.-P. & Yzerbyt, V. (1997). *Psychologie sociale*. Bruxelles, Belgique: Mardaga
- Ko, I., Kotrba, L., & Roebuck, A. (2015). Leaders as males? The roles of industry gender composition. *Sex Roles*, 72(7), 294-307.
<http://dx.doi.org/10.1007/s11199-015-0462-4>
- Mak, A. & Nesdale, D. (2001). Migrant distress: The role of perceived racial discrimination and coping resources. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(12), 2632-2647.
<http://doi.org/cbsqk3>
- Martinic, M., Morello, F., Díaz, M., Makuc, M., Tobar, D., & Junge, P. (2010). *Identidad regional y desarrollo para Magallanes*. Punta Arenas, Chile: Universidad de Magallanes.
- Matheson, K., Gill, R., Kelly, O., & Anisman, H. (2008). Cortisol and cardiac reactivity in the context of sex discrimination: The moderating effects of mood and perceived control. *The Open Psychology Journal*, 1, 1-10.
Recuperado de <https://goo.gl/Tafgzs>
- Mays, V. & Cochran, S. (2001). Mental health correlates of perceived discrimination among lesbian, gay, and bisexual adults in the United States. *American Journal of Public Health*, 91(11), 1869-1876.
Recuperado de <https://goo.gl/uW41ES>
- Mendoza-Denton, R., Page-Gould, E., & Pietrzak, J. (2006). Mechanism for coping with status-based rejection expectations. En S. Levin & C. Van Laar (Eds.), *Stigma and group inequality* (pp. 151-168). London, United Kingdom: Lawrence Erlbaum.
- Merino, M. E., Quilaqueo, D., & Saiz, J. L. (2008). Una tipología del discurso de discriminación percibida en mapuches de Chile. *Revista Signos*, 41(67), 279-297.
<http://doi.org/b9wn7h>
- Moscovici, S. (1993). *Psicología social II: psicología social y problemas sociales*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Moyano Díaz, E. & Ramos Alvarado, N. (2007). Bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la región del Maule. *Universum*, 2(22).
<http://doi.org/bst99j>
- Pallahuala U., S., Avendaño A., S., & Estrada G., C. (2011). De la tradición y la evolución: bienestar psicológico en hombres patagónicos contemporáneos. *Magallania*, 39(1), 71-81.
<http://doi.org/c82f6p>
- Pascoe, E. A. & Smart Richman, L. (2009). Perceived discrimination and health: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 135(4), 531-554.
Recuperado de <https://goo.gl/Bq8DQT>
- Pettigrew, T. F. & Meertens, R. W. (1995). Subtle and blatant prejudice in Western Europe. *European Journal of Social Psychology*, 25(1), 57-75.
<http://dx.doi.org/10.1002/ejsp.2420250106>
- Quinn, K. A. & Olson, J. M. (2003). Framing social judgement: Self-ingroup comparison and perceived discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(2), 228-236.
<http://doi.org/bxz3zh>
- Reinecke, G. & Valenzuela M. E. (2000). La calidad del empleo: un enfoque de género. En M. E. Valenzuela & G. Reinecke (Eds.), *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países en el MERCOSUR y en Chile* (pp. 29-58). Santiago, Chile: Organización Internacional del Trabajo.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
<http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
Recuperado de <https://goo.gl/4cBtjT>
- Ryff, C. D. & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
Recuperado de <https://goo.gl/kSJHS5>
- Sánchez-Cánovas, J. (1998). *EBP. Escala de bienestar psicológico*. Madrid, España: TEA Ediciones.
- Schmitt, M., Spears, R., & Branscombe, N. (2003). Constructing a minority group identity out of shared rejection: The case of international students. *European Journal of Social Psychology*, 33(1), 1-12.
<http://dx.doi.org/10.1002/ejsp.131>
- Sczesny, S., Bosak, J., Diekman, A. B., & Twenge, J. M. (2008). Dynamics of sex-role stereotypes. En Y. Kashima, K. Fiedler, & P. Freytag (Eds.), *Stereotype dynamics. Language-based approaches to the formation, maintenance, and the transformation of stereotypes* (pp. 135-161). New York, New York: Lawrence Erlbaum.
- Simon, B. (1999). A place in the world: Self and social categorization. En T. R. Tyler, R. M. Kramer, & O. P. John (Eds.), *The psychology of the social self* (pp. 47-69). Mahwah, New Jersey: Erlbaum.

Taylor, D. M., Wright, S. C., Moghaddam, F. M., & Lalonde, R. N. (1990). The personal/group discrimination discrepancy: Perceiving my group, but not myself, to be a target of discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin, 16*(2), 254-262.

Recuperado de <https://goo.gl/ge7t3Y>

Valenzuela, M. E. & Reinecke, G. (2000). *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*. Santiago, Chile: Organización Internacional del Trabajo.

Williams, K. D., Shore, W. J., & Grahe, J. E. (1998). The silent treatment: Perceptions of its behaviors and associated feelings. *Group Processes and Intergroup Relations, 1*(2), 117-141.
<http://dx.doi.org/10.1177/1368430298012002>

Winnicott, D. (1996). *El hogar nuestro punto de partida: Ensayos de un psicoanalista*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.

Worchel, S., Cooper, J., Goethals, G., & Olson, J. (2002). *Psicología social*. México D. F., México: Color S.A. de C.V.

Fecha de recepción: 14 de septiembre de 2016

Fecha de aceptación: 5 de julio de 2017