



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MÉXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA
CARRERA DE PSICOLOGÍA

EL EFECTO DEL TECHO DE CRISTAL SOBRE LA SATISFACCIÓN
LABORAL EN MÉDICAS DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA

TESINA

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

PRESENTA:

CUEVAS CRUZ ITZEL NAYELI

JURADO DE EXAMEN

TUTOR: DR. SERGIO ANTONIO BASTAR GUZMÁN

COMITÉ: DRA. ALBA ESPERANZA GARCÍA LÓPEZ

LIC. EDUARDO ARTURO CONTRERAS RAMÍREZ

MTRA. SILVIA MERCADO MARÍN

DRA. FABIOLA ITZEL VILLA GEORGE



MÉXICO, DF.

ABRIL 2015



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

A mis padres... Mamá, Papá gracias por haberme brindado su apoyo incondicional, todo su amor y por compartir la felicidad que hoy llega, al culminar una meta más, son más de lo que hubiera deseado y sin ustedes ninguno de mis logros habría sido posible. Los amo infinitamente!

A mi hermano por estar siempre presente, por su preocupación, por ser mi confidente y enseñarme tanto, y por el gran ejemplo que eres para mí. Te amo por siempre Héctor.

A mi Abue, por considerarme una hija, cuidarme, procurarme tantos años y por cada enseñanza de vida que me formo.

A cada uno de mis tías y tíos que siempre estuvieron al pendiente de que fuera una profesionalista y que hoy comparten este logro.

A ti Eduardo, gracias por haberte cruzado en mi camino, por haber estado en todos los momentos de locura por los que pase, por apoyarme, alentarme, y tomarme de la mano para caminar juntos en este sueño compartido. Gracias por confiar en mí cuando yo no lo hacía... Love U!

A Aurora, Nayeli, Ernesto, Gabriel, Fer, porque a pesar de la distancia, siempre estuvieron para presionarme con esta titulación, por su amistad incondicional e historias que escribimos durante tantos años.

A Eli, Viry, Angy, Mariana, Norma, por el camino compartido en la Universidad y haber hecho una mágica experiencia llena de aprendizajes.

A las personas que ya no están, por coincidir.

A la Universidad Nacional Autónoma de México, por haberme abierto las puertas al conocimiento y formarme como profesionalista, por haber sido mi segundo hogar durante todo este tiempo. Orgullosa de ser Azul y Oro.

Al Dr. Sergio por confiar e interesarse en este proyecto, gracias por todo su tiempo invertido en mi formación, y contagiarme su pasión por la Psicología Organizacional.

Al Lic. Eduardo por soportarme con cada duda y haber sido parte de mi formación y haberme brindado su tiempo.

A la Dra. Alba por ser un ejemplo para mí, por su valioso tiempo e interés con mi proyecto, y contagiarme su pasión y amor por los Estudios de Género.

A la Mtra. Silvia y a la Dra. Fabiola por tomarse unos minutos para leer y opinar.

A las 10 Ginecólogas que me regalaron su valioso tiempo y espacio para poder hacer este proyecto.

Dedicatoria

Especialmente a mi familia, quienes sin su apoyo no hubiera sido posible; y para todos aquellos que me alentaron moralmente y estuvieron al pendiente de la realización de esta titulación.

A quienes me inspiraron... Aquellas mujeres que han luchado por que tengamos un mejor lugar para vivir y convivir, que se han enfrentado a una sociedad patriarcal y han podido sobresalir, a las pioneras en las organizaciones que luchan por romper el techo de cristal, las que han logrado traspasarlo y las que día a día luchan por la equidad de género sin saberlo, así como a las mujeres que me he encontrado a lo largo de mi vida, por enseñarme: lo que quiero, lo que no quiero y lo que puedo llegar a ser.

Infinitas gracias a todos ustedes.

"Yo no deseo que las mujeres tengan poder sobre los hombres, sino sobre ellas mismas".

Mary Wollstonecraft.

Índice

MARCO TEÓRICO	8
1.- SATISFACCIÓN LABORAL	8
1.1 DEFINICIONES.....	8
1.2 ANTECEDENTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL.....	12
1.3 TEORÍAS	13
1.3.1 TEORÍA DE DOS FACTORES DE HERZBERG.....	13
1.3.2 TEORÍA DE MASLOW.....	14
1.3.3 TEORÍA DE EDWIN LOCKE	15
1.3.4 TEORÍA DE LAS EXPECTATIVAS DE VROOM.....	17
1.3.5 TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE LOGRO.....	17
1.3.6 TEORÍA DE AJUSTE AL TRABAJO.....	17
1.4 FACTORES QUE INFLUYEN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL	18
2.- TECHO DE CRISTAL	20
2.1 ANTECEDENTES.....	20
2.2 DEFINICIÓN	23
2.3 ELEMENTOS QUE CONSTITUYEN EL TECHO DE CRISTAL	25
3.- METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	27
3.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	27
3.2 OBJETIVO.....	27
3.2.1 OBJETIVO PARTICULAR	27
3.3 TIPO DE ESTUDIO.....	27
3.4 POBLACIÓN	27
3.5 MUESTRA	27
3.6 INSTRUMENTO	27
3.7 PROCEDIMIENTO.....	28
3.8 ANÁLISIS DE DATOS.....	28
3.9 RESULTADOS.....	29
4.- DISCUSIÓN	56
5.- CONCLUSIÓN.....	61
6.- BIBLIOGRAFÍA	63
7.- ANEXOS	69
7.1 ANEXO 1	70
7.2 ANEXO 2	75
7.3 ANEXO 3	76

Introducción

El presente trabajo pretende abordar el tema de satisfacción laboral, debido a que si el propósito de la organización es crecer, debe tomar en cuenta que tan satisfechos están sus trabajadores, y de ser que no lo estén del todo, en que dimensiones puede mejorar o cambiar la organización, eliminando así uno de los mayores problemas dentro de las organizaciones, como lo es la rotación del personal debido a la insatisfacción o frustración que presentan algunos trabajadores.

En el primer capítulo la definición de satisfacción laboral, y cuáles son las propuestas que los autores presentan para después poder tomar una postura propia. Posteriormente se verán los antecedentes de la satisfacción laboral y dar paso a las teorías que la sustentan, conociendo así las teorías de Herzberg, Maslow, Locke, Vroom, la teoría de las necesidades de logro y la de ajuste al trabajo. Finalmente se podrá ver los factores que influyen en la satisfacción laboral.

En el segundo capítulo se abordará el concepto del “techo de cristal” para contextualizar el por qué se decidió hacer una investigación con mujeres, y que recomendaciones hay para investigaciones futuras.

Para la evaluación de la satisfacción laboral se utilizó el “Job Descriptive Index” (JDI), Este instrumento mide la satisfacción laboral en cinco áreas: tipo de trabajo, salario, oportunidades de promoción, supervisión y compañeros de trabajo; cada una de estas se compone de adjetivos o frases cortas. Después se aplicara el cuestionario “Job Descriptive Index” a las ginecólogas, la aplicación del instrumento tuvo lugar en la oficina de Obstetricia de un hospital del sector salud, en el 4º piso y con una duración aproximadamente de 5 minutos, posteriormente se hizo el vaciado de datos. El análisis de datos que se utilizó en esta investigación fue la estadística descriptiva, ya que permite recolectar y presentar un conjunto de datos con el fin de describir apropiadamente las características que dio este conjunto de datos y detectar tanto un patrón de comportamiento general como apartamientos del mismo.

Cuando el trabajador tiene satisfacción laboral se favorece el desarrollo de las actividades y procesos dentro de una organización, influyendo en gran medida la productividad y la calidad de vida de cada trabajador. Por lo que, es importante conocer si existe satisfacción laboral en el trabajador desde su perspectiva. Locke (1976) definió la satisfacción laboral como un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto" (Medina Tornero, García Montalvo, & Romero Medina, 1999, pág. 147).

No se trata de una actitud específica, sino de una actitud resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados. La satisfacción laboral hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo; aspectos como la relación con el supervisor, las relaciones interpersonales y las oportunidades de ascenso, entre otras.

El presente trabajo, está enfocado en averiguar la satisfacción laboral en las mujeres que se encuentran con el fenómeno llamado “techo de cristal”. El concepto de techo de cristal, es llamado así por ser invisible y es utilizado para analizar la carrera laboral de las mujeres que, contando con una carrera profesional y un nivel de calificación alto en sus lugares de trabajo, en determinado momento de sus carreras se topaba con un freno, siendo esto una derivación de una discriminación de género por la que atraviesan las mujeres en el ámbito laboral. (Andersen, 1997)

El foco de atención no se dirige a reivindicar los derechos fundamentales que poseen las mujeres, ni tampoco a analizar los obstáculos que se interponen en su desarrollo profesional; si no saber si las mujeres al analizar y conocer el concepto de techo de cristal influirá en su satisfacción laboral. Ambos conceptos (satisfacción laboral y techo de cristal) deben ser considerados por las organizaciones ya que es vital para estas saber si sus trabajadoras están satisfechas laboralmente, debido a que repercute directamente en su desempeño dentro de una organización. Estas mujeres que se encuentran con este fenómeno ¿Cómo lo solucionan?, ¿Son conscientes de este fenómeno?, ¿Qué tan satisfechas están las que no han podido ascender? Estas preguntas son algunos de los objetivos a cubrir y que se pretenden abordar en el presente trabajo. La relevancia de este proyecto es poder identificar si las mujeres cuentan con satisfacción laboral aun cuando su condición de género no se los permita a todas.

Es pertinente estudiar esta problemática porque la equidad de género influye en que las mujeres se sientan satisfechas con su entorno, con el lugar donde trabajan y los compañeros que tienen. Si hay equidad, el ambiente laboral sin duda será mejor, es por este motivo que debe ser importante para el sector salud buscar una equidad entre todos sus trabajadores, ya que este sector, la mayoría de los profesionistas son mujeres y son muy pocas las que alcanzan un lugar de poder, las instituciones deben aspirar a ser incluyentes, y evolucionar en la equidad de género.

Marco Teórico

1.- Satisfacción Laboral

Cuando el propósito de la organización es crecer, se debe conocer a las personas que laboran dentro de ella, lo que implica valorar el capital humano. Para ello es importante saber el punto de vista del trabajador y el grado de satisfacción laboral que experimenta. De acuerdo con Spector (2002), la satisfacción laboral produce importantes aspectos vinculados con los empleados y las organizaciones, desde el desempeño laboral hasta la salud y la longevidad.

La satisfacción en el trabajo está asociada a múltiples variables en el escenario del trabajo. La persona puede derivar mayor o menor satisfacción dependiendo de la dificultad de la tarea o por el contrario puede aburrirse si la tarea es muy sencilla y rutinaria. Se pueden identificar otras variables asociadas a la tarea y su satisfacción por ejecutarla. Entre otras: la relación con el supervisor, relaciones interpersonales, oportunidades de ascenso, criterio propio para tomar decisiones, estímulos visuales del ambiente, decoración, nivel e intensidad de la luz, autonomía, cohesión de grupo y centralidad del trabajo. De acuerdo con Wanous & Lawler (1972) *“La satisfacción laboral en el empleo es la perspectiva favorable o desfavorable que el empleado tiene de su trabajo. Expresa el grado de concordancia que existe entre las expectativas de la persona con respecto al empleo y las recompensas que éste le ofrece.”* (Carbajal Guerra & Ortega Hernández, 2005, pág. 16).

No solo estos autores han propuesto una definición para la satisfacción laboral, por lo que en el siguiente apartado se resume en una lista los conceptos que varios autores dan para la satisfacción laboral.

1.1 Definiciones

Las definiciones que se presentaran a continuación, se dividirán en dos grupos de autores: El primer grupo se caracteriza por definir a la satisfacción laboral como una emoción o una respuesta afectiva, el segundo grupo define a la satisfacción laboral como un conjunto de actitudes.

Primer Grupo

El concepto de satisfacción laboral ha sido definido de múltiples formas, existe una serie de definiciones que hacen referencia a la satisfacción laboral como estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas (Chiang Vega, Martín Rodrigo, & Núñez Partido, 2010)

Smith, Kendall y Hulin (1969) la definen como “*Sentimientos o respuestas afectivas referidas a facetas específicas de la situación laboral*” (pág. 49)

Locke (1976) plantea que es un estado emocional positivo o placentero que es resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales que pueda tener la persona.

Mueller y McCloskey (1990) la definen como una orientación afectiva positiva hacia el empleo

Muchinsky (1993) la define como una respuesta emocional o respuesta afectiva hacia el trabajo

Newstrom y Davis (1993) la señala como un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con las que los empleados ven su trabajo.

Dentro de esta primera lista podemos ver que todos los autores refieren a la satisfacción laboral como una emoción o un sentimiento hacia cómo ven su trabajo.

Segundo Grupo

Este grupo de autores consideran a la satisfacción laboral de la siguiente manera

Porter (1962) la define como la diferencia que existe entre la recompensa percibida como adecuada por parte del trabajador y la recompensa efectivamente recibida.

Beer (1964) menciona que es una actitud de los trabajadores hacia aspectos concretos del trabajo tales como la compañía, el trabajo mismo, los compañeros y otros objetos psicológicos del contexto de trabajo.

Schneider y Snyder (1975) una actitud generalizada ante el trabajo.

Blue (1976) es el resultado de las varias actitudes que tiene el trabajador hacia su trabajo y los factores relacionados con él y hacia la vida en general.

Harpaz (1983) las personas que trabajan usualmente desarrollan un conjunto de actitudes compuestas por los elementos; afectivo, cognitivo y conductual y que estos pueden variar en consistencia y magnitud. Pueden ser obtenidos de diferentes fuentes y cumplen distintas funciones para el individuo que puede ser descrito por el término general de satisfacción laboral.

Peiró (1984) considera que la satisfacción laboral es una actitud general resultante de muchas actitudes específicas relacionadas con diversos aspectos del trabajo y de la organización.

Griffin y Baternan (1986) es un constructo global logrado a través de facetas específicas de satisfacción como son el trabajo, sueldo, la supervisión, los beneficios, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, los compañeros y las prácticas de la organización.

Michael Nash (1988) la define como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, esta actitud está basada en las creencias y los valores que el trabajador desarrolla de su trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto, así como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que debería ser, como las comparaciones sociales con otros empleados, las características de empleos anteriores y los grupos de referencia.

Newstro y Davis (1993) la definen como una actitud, para poner de relieve que es el elemento afectivo de la actitud el que predomina en este constructo.

Garmendia y Parra Luna (1993) la satisfacción está en función de que las necesidades sean cubiertas de remuneración: afiliación, logro y autorrealización. Menciona que el trabajador estará satisfecho con su trabajo cuando, como consecuencia del mismo, experimente sentimientos de bienestar por ver cubiertas adecuadamente las necesidades de cierto nivel sobre la base de los resultados conseguidos, considerados como recompensa aceptable a la ejecución de la tarea.

Bravo, Peiro y Rodríguez (1996) la definen como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia el trabajo en general, o hacia facetas específicas del mismo.

Brief (1998) y Brief & Weiss (2001) es una combinación entre lo que influye en los sentimientos y la cognición. Tanto la cognición como lo que influye en los sentimientos, contribuyen a la satisfacción laboral. Es como un estado interno que se expresa de forma afectiva o cognitiva.

La satisfacción como actitud es un constructo hipotético que se pone de manifiesto en cada una de estas dos formas.

Davis y Newstrom (2002) considera que los estudios de satisfacción se encuentran concentrados principalmente, en las partes más importantes de la organización, ya que las actitudes relacionadas con el trabajo predisponen a que el trabajador se comporte de cierta manera.

Robbins (2004) la define como la actitud general del individuo hacia su trabajo. Una persona con gran satisfacción con el trabajo tiene actitudes positivas, mientras que aquella que se siente insatisfecha, alberga actitudes negativas. En el trabajo ideal influyen factores del propio empleado como: sus necesidades, valores, rasgos personales y sus habilidades. Llegan a afectar a estas variables, aspectos del empleo como: la comparación con otros empleados, las condiciones de trabajo, los empleos anteriores, grupos de referencia e identidad entre otros.

En este segundo grupo, podemos concluir que para ellos la satisfacción laboral va más allá de las emociones y le dan una importancia a las conductas laborales. Estos autores conciben a la satisfacción laboral como una actitud generalizada ante el trabajo.

Para fines de este proyecto la definición se ve más orientada a el segundo grupo, donde se ve a la satisfacción laboral como una actitud, por lo cual defino a la satisfacción laboral como “ El conjunto de actitudes (las cuales cuentan con componentes, siendo éstos los que define Rodríguez en 2001), que toman en cuenta las conductas laborales, las actitudes ante el trabajo y las situaciones que lo componen”. Se decidió tomar esta definición, ya que si bien la primera lista de autores la refieren a un estado emocional o respuestas afectivas, no tiene un mayor alcance.

Teniendo en cuenta lo anterior, los componentes de las actitudes propuestos por Rodríguez (2001) que se mencionaron anteriormente y que afectan los sentimientos de las personas hacia su trabajo son los siguientes:

- Componente Cognitivo: Son los procesos de pensamiento como, las percepciones, opiniones y creencias.
- Componente Afectivo: Es aquel que condiciona nuestros sentimientos y tiene un carácter de aprendizaje precedente de nuestra familia, amigos, y gente que nos rodea.

- Componente Conductual: Hace referencia a una predisposición a comportarse de cierta manera con alguien o hacia algo.

Para poder entrar al tema de satisfacción laboral, debemos entender que las necesidades toman un papel importante, dentro de éstas, está la motivación, la cual sucede en el interior de la persona producto de un necesidad, por lo que, no se puede observar, pero si se puede distinguir de acuerdo a una conducta desencadenada.

1.2 Antecedentes de la Satisfacción Laboral

Según Landy y Conte (2005) indican que Elton Mayo introdujo el concepto de emoción en la corriente de la Psicología Organizacional, pensaba que el trabajo en las fábricas tenía como resultado emociones negativas como la ira y el miedo, entre otras. A principio de los años 30 se realizaron dos proyectos de investigación que infundieron una nueva visión al concepto de satisfacción laboral. La primera fué de Hoppock en 1935 quien realizó una de las primeras investigaciones sobre la satisfacción laboral en la cual se realizó un análisis profundo en la ciudad de New Hope, Pensilvania; tuvo en cuenta no sólo las diferencias individuales, sino las posibles diferencias existentes entre distintos grupos ocupacionales. Hoppock informó que más del 90%, de un grupo de quinientos maestros gozaban de sus trabajos, mientras que el 98% de jóvenes empacadores de fábricas textiles odiaban su empleo. En el estudio hecho en Pensilvania, encontró mayor descontento en los trabajadores obreros no calificados y la satisfacción laboral iba en aumento según el nivel profesional. En los estudios de Hoppock se concluye, que es de esperar que haya satisfacción laboral con un trabajo intelectualmente estimulante, recompensas equitativas y condiciones favorables. Ya que los trabajadores tienden a preferir puestos en los cuales tengan la oportunidad de aplicar sus habilidades, capacidades y ofrezcan variedad de tarea.

Los estudios de Hawthorne realizados en 1930, dieron a la gerencia una nueva forma de pensar, en donde, los empleados tienen sentimientos y actitudes hacia su trabajo y esto repercute en la eficiencia en sus laborales.

El segundo proyecto de investigación fue en la planta de Hawthorne de la Western Electric Company en Illinois a finales de los años veinte y perduró hasta los años 30. El propósito de la investigación fue establecer la relación entre diversos aspectos físicos del trabajo y el ambiente laboral: como la iluminación, la duración de la jornada laboral, el tiempo de descanso y la influencia en la productividad. El estudió que el comportamiento y los sentimientos están

estrechamente relacionados, que las influencias del grupo afectan mucho el comportamiento individual, que los parámetros del grupo establecen la producción del trabajador individual, y que el dinero es un factor menos importante que las normas, los sentimientos del grupo y la seguridad para determinar la producción. La mejora en las actitudes de los trabajadores hacia los supervisores dio como resultado un incremento de la productividad. Con esto se introduce el nuevo término “El efecto Hawthorne” que significa un cambio en la conducta o en las actitudes como resultado del incremento en la atención.

Entre los años 1935 y 1955 la investigación sobre satisfacción laboral tomó mucho auge, principalmente porque se pensaba que ésta se vinculaba con dos resultados muy importantes: la prevención del descontento laboral en forma de huelgas y la productividad (Cano Olvera & Centeno Vega, 2013). A finales de los años cincuenta, se llevaron a cabo dos revisiones de investigaciones que llegaron a conclusiones muy diferentes. Por un lado Brayfield y Crockett (1955) concluyeron que había muy poca evidencia de la relación entre la satisfacción y el desempeño. Por otro lado Herzberg, Mausner, Peterson y Capwell (1957) concluyeron que existe una relación entre la satisfacción y por lo menos algunas conductas laborales principalmente el ausentismo y la rotación. Esto permitió la introducción de las primeras teorías modernas sobre la satisfacción laboral.

1.3 Teorías

1.3.1 Teoría de dos Factores de Herzberg

La primera teoría que es conocida por tratar el tema de satisfacción, es la teoría de los dos factores de Herzberg, la cual plantea que la satisfacción y la insatisfacción laboral en realidad proceden de distintas fuentes. Herzberg basa su estudio en entrevistas en más de doscientos ingenieros y contadores; pidiéndoles que le dijeran las situaciones que les produjeron más satisfacción en su trabajo y las situaciones que les produjeron menos satisfacción en el trabajo. Con la información obtenida pudo establecer dos elementos de la motivación.

- El primer grupo que son denominados “de higiene”, entre los cuales se encuentran: el tipo de supervisión, las remuneraciones, las relaciones humanas y las condiciones físicas del trabajo. Estos primeros factores producen efectos negativos en el trabajo si no son cubiertos, pero ello no asegura que necesariamente el trabajador se sienta satisfecho por el trabajo realizado.

- El segundo grupo se localizan los “motivadores”, donde se encuentran las posibilidades de logro personal, promoción, reconocimiento y trabajo interesante. Estos son factores cuya satisfacción si motivan a trabajar para desplegar un esfuerzo mayor. Los resultados de sus estudios demuestran que los factores motivacionales impulsan la satisfacción del trabajo.

1.3.2 Teoría de Maslow

Maslow introdujo el concepto de Jerarquía de Necesidades, señalando que las personas tienen necesidades a satisfacer y se basa en que cuando un nivel de necesidades no se satisface, se convierte en el foco de atención sin poder pasar al siguiente nivel, afectando su conducta.

Maslow (1943) clasificó a las necesidades humanas de la siguiente manera:

1. Necesidades Fisiológicas: Estas son las necesidades básicas del organismo, como son: el alimento, el agua, el sueño, el sexo, entre otras. Estas necesidades son también llamados impulsos fisiológicos. En el ámbito laboral se busca un salario para poder satisfacer estas necesidades.
2. Necesidades de Seguridad: Para Maslow, son las dirigidas a la autoconservación, buscando un medio donde no peligre su seguridad, de tener una existencia generalmente ordenada, en un medio estable que esté relativamente libre de amenazas que ponga en peligro la seguridad de la existencia de la persona, estas puede ser: la seguridad, estabilidad, dependencia, protección, ausencia de miedo, ansiedad, necesidad de una estructura, de orden, de ley y límites entre otras. Estas necesidades buscarán la autoprotección actual y futura. En el trabajo la satisfacción a estas necesidades pueden lograrse con la seguridad de un puesto en la organización.
3. Necesidades sociales y de pertenencia: Se refiere a relacionarse afectivamente y ser aceptado por los demás, contando así con un lugar que lo reconozca como miembro del grupo. Estas surgen en tanto las necesidades fisiológicas como las de seguridad están bien satisfechas, éstas son las necesidades de relaciones afectivas con otros individuos y la necesidad de ser aceptados por sus semejantes, supone dar y recibir afecto. Estas necesidades son las que permiten brindar y recibir amistad, buscar compañerismo, o la asociación con los miembros de la sociedad y organización.

4. Necesidades de estimación o ego: Maslow describió dos versiones de necesidades de estima, una baja y otra alta. La baja es la de respeto de los demás, la necesidad de: estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, estima, autoconfianza, reputación, apreciación, dignidad e incluso dominio. La alta comprende las necesidades de respeto por uno mismo, incluyendo sentimientos tales como competencias, logros, maestría, independencia y libertad. Todas las personas tienen la necesidad o deseo de una valoración generalmente alta de sí mismos, con una base firme y estable; tiene necesidad de autorrespeto o de autoestima y de la estima de otros. El individuo busca ser independiente, recibir la amistad, tener poder y posesiones materiales por ejemplo: un ascenso, un coche como prestación.
5. Necesidad de Autorrealización o Auto actualización: Maslow también la ha llamado motivación de crecimiento y necesidades de ser, refiriéndose al deseo de desarrollar el potencial y la capacidad personal. Una vez logradas, continúan haciéndose presentes. Se refiere al deseo de la persona por la autosatisfacción, a saber, la tendencia en ella de hacer realidad lo que ella es en potencia. Esta tendencia se podría expresar como el deseo de llegar a ser cada vez más lo que uno es de acuerdo de su idiosincrasia, llega a ser todo lo que uno es capaz de llegar a ser, la necesidad de lograr plenamente la capacidad personal para actuar. Este tipo de necesidades son las que hace que el individuo utilice al máximo todas las capacidades, busque su desarrollo y sea creativo. (Howell, 1979)

Para Maslow los puestos capaces de satisfacer una mayor cantidad de las necesidades, serán los que darán como resultado una mayor satisfacción por parte de los empleados (Schultz, 1982) por lo que un trabajo satisfactorio está relacionado con la satisfacción general de vida.

1.3.3 Teoría de Edwin Locke

La tercera teoría es la de Edwin Locke, donde propone que la satisfacción laboral es la consecuencia del ajuste que existe entre los resultados del trabajo y los deseos del individuo; esto quiere decir que a mayor ajuste, mayor satisfacción laboral. Locke también destaca aquellos aspectos del trabajo que podrían modificarse para que aumente la satisfacción laboral (Cuaya, 2007)

El nivel de satisfacción o insatisfacción del trabajador con su trabajo dependerá de la obtención de las metas. Estas metas tienen tres dimensiones.

1.- La dificultad de las metas, que es el grado de conflicto que tienen los trabajadores para poder llegar a la meta “Las personas que sienten que pueden alcanzar una meta, probablemente estarán más motivadas que aquellas que consideran que no es posible hacerlo” (Zempoaltécatl, 2004).

2.- La aceptación de la meta, que significa venderle la idea al trabajador para que tome la idea como suya y realice su mejor esfuerzo para alcanzarlo.

3.- Especificidad o claridad de la meta, es el grado en que el esfuerzo para alcanzar la meta se puede medir, este tipo de metas motivan más los trabajadores que aquellas metas que no están especificadas.

Rodríguez (1999) señala que es importante cuantificar la satisfacción de los empleados de las organizaciones, y menciona las dos razones por las cuales se debe hacer.

1.- Conocer las actitudes de los empleados en relación a su trabajo es una fuente de información importante. Si hay un mal ambiente de trabajo se dan situaciones como desinterés y apatía por el trabajo, estrés laboral o conductas de evasión.

2.- Estudiar la satisfacción en el trabajo, puede ser una estrategia de comunicación ascendente, ya que permite a los empleados expresar sus opiniones con respecto a su situación laboral.

Un estudio realizado por Locke (1976) reveló que existen 7 condiciones de trabajo que conducen a la satisfacción laboral, a la mayoría de las personas.

1.- Trabajo que desafíe mentalmente con el cual el individuo pueda lidiar exitosamente.

2.- El interés del personal por el trabajo.

3.- Recompensas por actuaciones que estén directamente relacionadas con las aspiraciones del personal que sea justas y entendibles.

4.- Trabajo que no sea físicamente desgastante.

5.- Condiciones de trabajo que sean compatibles con las necesidades físicas y metas laborales del empleado.

6.- Alta autoestima por parte del empleado.

7.- Ayuda a obtener trabajo, paga y promociones interesantes y minimizar la ambigüedad y conflicto.

1.3.4 Teoría de las expectativas de Vroom.

Esta teoría sugiere que la gente no sólo está dirigida por necesidades sino que también hace elecciones sobre lo que harán o no harán. La teoría de las expectativas de Vroom de 1964, sugiere que tanto las variables situacionales como las de personalidad producen satisfacción laboral. Esta teoría predice que un empleado realiza un esfuerzo elevado si percibe que hay una fuerte relación entre esfuerzo y resultado, resultado y recompensa y recompensa y satisfacción de objetivos personales (Díez de Castro, García del Junco, Martín Jiménez, & Periañez Cristobal, 2001)

1.3.5 Teoría de las necesidades de logro.

De acuerdo con Schultz (1991) la necesidad de logro se refiere al deseo de conseguir algo, logrando hacer bien las cosas, siendo la motivación para destacar en cuanto emprende. Citando a Mc Clelland "Las personas con esta necesidad como primordial, buscan situaciones donde puedan tomar la responsabilidad en la solución de problemas, tomar riesgos calculados y se fijan metas moderadas, asumen tareas de dificultad media, buscan retroalimentación sobre sus adelantos". El concluye que las personas difieren en su necesidad de logro, pero que estos niveles están sujetos a cambio mediante adiestramiento, como la probabilidad de éxito aprendida y la retroalimentación obtenida anteriormente. La importancia para el éxito organizacional radica en esta teoría, demostrando que el crecimiento económico y de la sociedad está relacionado con la necesidad de logro de las personas.

Esta necesidad se encuentra también en la de Motivación e Higiene. Se ha encontrado que en varios estudios hechos por Howell, menciona que esta necesidad puede ser un factor importante en el tipo de tarea a iniciar, durante su realización y el grado de satisfacción que experimenta la persona cuando termina la tarea. (Arellano, 2004)

1.3.6 Teoría de Ajuste al Trabajo

Un enfoque que permite explicar la satisfacción laboral es la Teoría de Ajuste al trabajo de Minnesota de Dawis & Lofquist en 1992, éste se basa en los métodos de la psicología sobre las diferencias individuales y el análisis estadístico para explicar la variación, reconoce que cada persona es diferente una de la otra, y que el medio ambiente en que se desenvuelve también es

diferente para cada una. El principio sobre el cual descansa esta teoría es el siguiente: “Cada individuo busca lograr y mantener correspondencia con el medio ambiente “(Dawis & Lofquist, 1992, p.54). La teoría del ajuste al trabajo pertenece a las teorías del binomio: persona, y ambiente. Estas teorías utilizan dos construcciones para detonar la combinación de la persona y el ambiente: el ajuste y la interacción. Con base en esta teoría, el trabajador tiene necesidades y habilidades. El ambiente tiene reforzadores y requisitos de la habilidad. El trabajador se percibe en interacción continua con el ambiente y la correspondencia refleja el grado en el que cada uno resuelve los requisitos del otro. Cuando las necesidades del trabajador son cumplidas en su totalidad por el ambiente laboral, se considera un trabajador satisfecho, cuando el individuo llena los requisitos (Patrón, 2010)

De las habilidades del medio ambiente es denominado como un trabajo satisfactorio, lo que significa que el ambiente laboral muestra ser satisfactorio hacia la persona.

La satisfacción es un indicador interno y el nivel de satisfacción es un indicador externo de la correspondencia. Ambos dan lugar a la permanencia que es el principal indicador del trabajador en el ambiente laboral.

La teoría del ajuste al trabajo ha conducido al desarrollo de instrumentos, materiales y monografías para la investigación. Los instrumentos construidos para estos fines son: el cuestionario de importancia de Minnesota (MIQ), que se utiliza para identificar el grado de presencia de seis valores: el estatus, comodidad, seguridad, altruismo, logro y autonomía. La escala de satisfacción de Minnesota (MSS) que establece el grado en que un trabajador puede satisfacer las necesidades de un empleador. El cuestionario de satisfacción de Minnesota (MSQ) que mide el grado en el que los requerimientos del trabajador son satisfechos por el ambiente de trabajo, y por último el cuestionario de descripción del trabajo (MJDQ), que determina las habilidades requeridas, en términos generales, para desempeñar un trabajo determinado

1.4 Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral

Ya que se ha tomado a la satisfacción laboral, como un conjunto de actitudes para tener un mayor alcance en este proyecto. La satisfacción dependerá de factores como son: el clima laboral, la comunicación con sus jefes, edad, salud y relaciones familiares entre otras.

La satisfacción en el empleo se relaciona con algunas variables como: la rotación de personal, ausentismo, edad, nivel ocupacional y el tamaño de la organización en la que se trabaja.

Rotación del Personal: Se refiere a que entre menos rotación exista dentro del sitio de trabajo, mayor será la satisfacción del trabajador, al igual que entre más satisfechos están los trabajadores tenderán más a permanecer en sus puesto de trabajo y viceversa (Mobley & Horner, 1978). Steers y Rhodes en 1978 propusieron la existencia de una fuerte relación entre la satisfacción y el puesto, y que cuando sube el nivel de satisfacción laboral, se reduce la tasa de rotación.

Ausentismo: los trabajadores entre más insatisfechos se encuentran con su trabajo tienden a faltar con mayor frecuencia, esto sucede sin planearse, simplemente a la primera oportunidad que tienen faltan, debido a lo insatisfechos que se encuentran (Steers & Rhodes, 1978).

Edad: A medida que la edad aumenta, los trabajadores, tienen a mostrarse ligeramente más satisfechos en su trabajo, para ésto existen varias, razones ya que estos empleados tienen menos expectativas y mejor adaptación en su situación de trabajo, debido a la experiencia adquirida en el mismo trabajo. Sin embargo, los empleados más jóvenes tienen a sentirse menos satisfechos porque abrigan grandes expectativas y porque no están tan bien adaptados, además de la existencia de otras causas (Gleen, Taylor, & Weaver, 1977). El hombre a cierta edad, debe poseer ciertos bienes y debe estar colocado en un determinado puesto jerárquico, de acuerdo con su circunstancia social. El no alcanzar estas metas significa una frustración, un fracaso. Un estudio realizado por Sánchez y Quiroga se encontró que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con la edad. Mientras que Gibson y Klein en 1970 encontraron que existe una relación positiva entre la edad y la satisfacción en el trabajo. La satisfacción más baja la tiene el personal que es más joven, debido a que sus expectativas son las más altas, la posible explicación es que los jóvenes decepcionados abandonan los empleos para lograr su realización personal, por otro lado, un sentido de realidad tiende a presentarse en la personalidad cuando el trabajador va envejeciendo.

Nivel ocupacional: las personas que tienen ocupaciones de más alto nivel tienden a sentirse más satisfechas con sus empleos, ya que por lo general reciben un mejor pago, disfrutan de mejores condiciones de trabajo y aprovechan de forma más plena sus capacidades, por lo tanto se sienten más satisfechos.

Reconocimiento: Dessler en 1980 menciona que el grado de satisfacción de este factor está en función de los elogios que reciben por un buen desempeño, el crédito que se le otorga al individuo y de las críticas ya sean buenas o malas (Ortega, 1996)

Nivel Jerárquico: Smith en 1989 encontró que la satisfacción mejora a medida que se asciende a la escala jerárquica. Esta relación es explicada debido a que los puestos en las clasificaciones más altas, facilitan la satisfacción de las necesidades que se encuentran cerca de la cima jerárquica de las necesidades de Maslow, aumentando la posibilidad de que el empleado experimente la satisfacción del puesto (Schultz, 1991).

Clima laboral: Un estudio realizado por Ortega en 1996 con 695 empleados de la planta de servicios públicos en donde se analizó el clima junto con algunas dimensiones de satisfacción, demostró que hay una relación significativa entre el clima de la organización y la satisfacción en el trabajo (Ortega, 1996).

2.- Techo de Cristal

La perspectiva de género ha puesto de relieve que ni el incremento vertiginoso en el nivel formativo ni tampoco la participación generalizada de mujeres en el mercado del trabajo ha generado un incremento proporcional en posiciones de poder y puestos laborales con la capacidad de decisión. Incluso en el caso de muchas mujeres bien preparadas que han tenido el privilegio de acceder a una profesión con el estatus y reconocimiento social, resulta desconcertante observar cómo, en un determinado momento, se estancan y encuentran barreras en la promoción de sus carreras. La exclusión de la mujer en la estructura patriarcal han sido motivo de análisis para los estudios de género desde los años 60 acentuándose en la década de los 70.

Burín menciona que la cultura ha identificado a las mujeres en tantos sujetos con la maternidad, la construcción de la subjetividad femenina desde el punto de vista de los estudios de género ha sufrido transformaciones a lo largo del tiempo y en distintos grupos de mujeres. La discriminación ejercida sobre las mujeres en el ámbito laboral les exige el doble en su desempeño que a sus pares masculinos

2.1 Antecedentes

A finales del siglo XIX, la mujer pensaba que el derecho al sufragio era el principio que abriría otras puertas para conseguir más reformas a su situación social, la cual, la había confinado primordialmente a ser madre. A finales de los años 60 se intensificaron las voces feministas que dejaron huella en la historia contemporánea. El uso de la píldora anticonceptiva, favoreció

el poder de algunos sectores de mujeres, sin embargo, en la actualidad el acceso a las mismas oportunidades que disfrutaban los hombres, en el ámbito de lo público, sigue siendo limitado. En el ámbito laboral, la Organización Internacional del Trabajo ha pronosticado que se logrará la igualdad laboral hasta dentro de 465 años (Flores, 2005).

Somavia (2002, en Wirth, 2002.) reporta modelos discriminatorios de actitudes e instituciones, que siguen excluyendo a la mujer de determinados empleos y que obstaculizan su desarrollo profesional, que persisten en la segregación ocupacional por razón de género, y en políticas sociales basadas en un modelo tradicional donde el hombre es tomado como cabeza de familia.

Money (1955) propuso el término “rol de género” para describir el conjunto de conductas atribuidas al hombre y a la mujer. Por su parte Stoller (1968, en Burín, 1996) hace la diferencia entre los conceptos de sexo y género, donde sexo se refiere al hecho biológico de que la especie humana se reproduce a través de la diferenciación sexual, mientras que género se relaciona con los significados que cada sociedad le atribuye a tal hecho.

Desde el punto de vista de la Psicología, la estimulación que rodea al sujeto es parte determinante de su formación y dentro de este conjunto de estímulos se deben incluir creencias culturales que formarán patrones y esquemas de conducta en el individuo, determinando la vida de las personas como la historia familiar, oportunidades educativas, nivel socioeconómico y otros, lo cual dificulta precisar de una forma pura, la noción de género. Desde la teoría de género, se enfatizan los rasgos con que la cultura patriarcal deja sus marcas en la constitución de la subjetividad femenina o masculina.

Cuestionar y cambiar estos papeles tradicionales han resultado doloroso para la mujer, porque se siente culpable por no seguir haciendo lo que la cultura y ella misma han esperado de su función, algunas logran acceder al ámbito de lo público, otras continúan en sus roles socialmente asignados. Respecto del empleo femenino, éste contribuye al bienestar de la familia, le permite a ella la autorrealización, es una actividad productiva y creativa tanto en lo particular como en lo público. No obstante la mujer no accede a los espacios mencionados en igualdad de circunstancias, ya que existen barreras invisibles que lo impiden, el “Techo de Cristal” , bloquea el acceso de las mujeres a los puestos de dirección y se presenta en todas las instancias de poder, académica, en la política y negocios entre otras (Hierro, 2000).

Virginia Valian (1999) apunta que en la década de los 40 la situación para la mujer con un trabajo remunerado era mucho más complicada, por lo que se refiere que el techo era de

mármol no de cristal, ya que muchas compañías negaban cualquier posibilidad de que ocupara posiciones de responsabilidad o autoridad permaneciendo al margen de cualquier tipo de toma de decisiones.

Las mujeres suelen tener que optar entre el poder explícito y los afectos, los varones no suelen vivir en esa disyuntiva, pues en su rol tradicional, ellos son los agentes en el mundo público y poco o nada participan en el mundo privado. Cuando las mujeres trabajan no solo hacen eso sino que conviven con alguien y suelen tener que cuidarles, eso les acarrea una doble jornada. Sin embargo, cuando los varones conviven, a ellos no se les exige ese papel de cuidadores. Por eso la convivencia les beneficia a ellos y perjudica a las mujeres cuando asumen cargos de relevancia y poder. En muchos casos las mujeres que han accedido a puestos de responsabilidad y poder, son personas que están separadas, solteras o sin compromisos maternos ni familiares (Elvira, 2007).

La lucha del movimiento feminista en los diferentes países y el enfoque de género, entre otros han favorecido cambios en las diferentes prácticas y políticas públicas, que han permitido que el “Techo de Cristal” empiece a romperse. Esto ha contribuido al empoderamiento de la mujer en el conocimiento y reclamo de sus derechos, para que los países se sensibilicen y lleven a la práctica los acuerdos derivados de las Conferencias Mundiales sobre la mujer y sus formas de discriminación convocadas por la ONU (Bustos, 2002). Forman parte de estas conferencias las realizadas en la Ciudad de México (1975), Copenhague (1980) , Nairobi (1985) y Beijing (1995), en esta última se acentuó la igualdad de género, se constituyó un programa a favor del empoderamiento de la mujer y en su elaboración se tuvo en cuenta el documento clave de política mundial sobre igualdad de género. Estas conferencias mundiales sobre la mujer dieron como resultado a una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 esferas cruciales:

1. La mujer y la pobreza
2. Educación y capacitación de la mujer
3. La mujer y la salud
4. La violencia contra la mujer
5. La mujer y los conflictos armados

6. La mujer y la economía
7. La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones
8. Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer
9. Los derechos humanos de la mujer
10. La mujer y los medios de difusión
11. La mujer y el medio ambiente
12. La niña

En la plataforma de acción 7; el objetivo principal es tomar medidas para asegurar el acceso equitativo de las mujeres y su plena participación en las estructuras y toma de decisiones, así como aumentar la capacidad de las mujeres para participar par en la toma de decisiones y liderazgo. Algunas de las acciones a realizar por parte de los gobiernos, órganos nacionales, del sector privado, partidos políticos, sindicatos, organizaciones no gubernamentales e internaciones y de las instituciones educativas son:

Que se apliquen criterios transparentes para los puestos de toma de decisiones y garantizar que los órganos selectivos tengan una composición equilibrada de ambos sexos; proporcionar capacitación con perspectiva de género para mujeres y hombres para promover no la no discriminación en el trabajo y el respeto por la diversidad en los estilos de trabajo y de gestión.

Esta declaración y Plataforma de Beijín, es un apunte al futuro, donde como veremos aún falta mucho que recorrer, y más en nuestro país, ya que la mayoría de las estrategias planteadas, no se ven cumplidas. La plataforma de Beijín nos ayuda a entender la discriminación de género, de la que son víctimas las mujeres y nos da un antecedente del techo de cristal, y otras formas de inequidad.

2.2 Definición

El “Techo de Cristal” es un término acuñado en la década de los 70 en los Estados Unidos, para describir las barreras artificiales e invisibles creadas por las actitudes discriminatorias, así como por los prejuicios de las organizaciones que bloquean a las mujeres en su intento de obtener puestos de dirección. Las barreras reflejan las desigualdades de género en el empleo, que a la

vez existen en los ámbitos económico, político y social para que haya una discriminación en el trabajo (Wirth, 2002).

En un principio el concepto de “Techo de Cristal” fue empleado para explicar por qué la mujer no lograba ascender a puestos de dirección, aún cuando contara con títulos profesionales y un alto nivel de desempeño en el lugar de trabajo, encontrándose con un tope, el cual fue atribuido a la cultura patriarcal androcéntrica, que deriva en una discriminación de género. Así en estos momentos, muy pocas mujeres ocupan cargos o puestos de más alto nivel en instituciones, empresas u organizaciones (Bustos, 2003).

Bustos (2003) destaca que al hablar de “Techo de Cristal”, se espera que existan tres condiciones inherentes, que señalen su existencia:

1. Hay barreras invisibles, más que hablar de una discriminación abierta. Es decir que en la organización no existe la limitante determinada que impida que la interesada ascienda en su carrera laboral.
2. Estas barreras no desaparecen por si solas ni con el paso del tiempo. Es indispensable reconocer que existen y modificar las condiciones establecidas, para poder generar un cambio en las estructura.
3. El término sugiere que la ejecución del trabajo de la mujer es al menos igual que el del hombre, por lo que, las diferencias objetivas en cuanto a ejecución resultan insuficientes para explicar las diferencias de salario, estatus laboral, así como los porcentajes de promociones.

Wirth (2001), muestra las siguientes estadísticas presentadas por la Organización Internacional del Trabajo, para ejemplificar el “Techo de Cristal” en el campo laboral.

- a) Las mujeres solo desempeñan del 1 al 5% de los máximos puestos ejecutivos en las mayores empresas del mundo.
- b) Solo ocho países tienen como jefa de estado a una mujer.
- c) Aunque las mujeres representan casi el 40% de los miembros de las organizaciones sindicales, sólo el 1% de los dirigentes son mujeres.
- d) Las mujeres trabajan más que los hombres en casi todos los países y son ellas quienes realizan la mayor parte del trabajo no retribuido.

Se le denomina “Techo de Cristal” a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos impide seguir avanzando (Soria, 2007), su carácter de invisibilidad esta dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos que impongan a la mujer tal limitación. Inicialmente, el “Techo de Cristal” se utilizó para analizar la carrera laboral de mujeres que habían tenido altas calificaciones en sus trabajos gracias a la formación educativa de nivel superior, y que sin embargo en determinado momento de sus carreras se encuentran con esa superficie invisible.

2.3 Elementos que constituyen el Techo de Cristal

Burin (1996) refiere seis elementos que la cultura ha construido para configurar el “Techo de Cristal”:

1. Las responsabilidades domésticas

Los horarios laborales designados, han sido diseñados para que los ejecute el hombre y no son accesibles para la mujer, dado que ella desempeña generalmente en esos horarios, roles domésticos como madre, esposa y ama de casa esto dificulta su desempeño para cumplir con las actividades asignadas en su trabajo como: juntas a última hora, salidas fuera de la ciudad y horarios prolongados nocturnos entre otros.

Según Burín (1996), algunas mujeres a las que llama “innovadoras”, en su desempeño laboral han reconocido los límites del “Techo de Cristal” y realizan enorme esfuerzos para superar tales limitaciones. La mujer caracterizada como tradicional, encuentra difícil pasar de un vínculo a otro, la mujer innovadora, suele identificarse con el modo de vinculación masculino requerido para seguir en su carrera laboral, estableciendo la dicotomía entre sus vínculos en el ámbito doméstico y el laboral.

El grupo mayoritario es el de la mujer caracterizada como tradicional, que padece las tensiones y conflictos al intentar compatibilizar los dos tipos de vinculación, el predominio afectivo y el predominio racional dentro del ámbito laboral.

2. Nivel de exigencias

En su carrera laboral, a la mujer se le exige el doble que a su par masculino para demostrar su valía. En su mayoría, percibe que en tanto a ella se le exige un nivel de excelencia en su desempeño, a él se le acepta un nivel mediano o bueno a la hora de su evaluación. Esto constituye un ejercicio de discriminación laboral en perjuicio de la mujer.

3. Estereotipos sociales

Algunos estereotipos que constituyen el “Techo de Cristal” son: *“la mujer teme ocupar posiciones de poder, a la mujer no le interesa ocupar puestos de responsabilidades, la mujer no puede afrontar situaciones difíciles que requieren actitudes de autoridad y poder.”*

4. Percepción que tienen de sí misma las propias mujeres

La falta de modelos femeninos lleva a este grupo generacional a sentir inseguridad y temor por su eficacia cuando acceden a trabajos tradicionalmente ocupados por hombres. La mujer que ocupa puestos hasta ahora caracterizados como típicamente masculino, debe enfrentar el doble de exigencias y afrontar más riesgos. Su pertenencia al género femenino opera como categoría para explicar su incapacidad.

5. El principio de logro

Las mujeres suelen mostrar un grado inferior de habilidades extrafuncionales como: planificar su carrera, demostrar intereses ambiciosos, capacitarse para dirigirse a determinados fines. Contrario a ésto se les habilita para contemplar su carrera laboral como algo secundario. Ya que la carrera principal es la de ser madre o esposa.

6. Las ideas juveniles

Los ideales juveniles son cultivados por la mujer al forjar su carrera laboral. Muchas mujeres convalidan los ideales, sociales y familiares que afirman una ética femenina de “asegurarse de hacer lo correcto” donde los medios importan tanto como los fines, esto se contrapone al mandato social que predomina en el mercado laboral donde “el fin justifica los medios” implica el valor supremo de ganar mucho dinero a costa de lo que sea.

Por todo lo expuesto hasta este punto, es interés de la presente investigación abordar la relación que guardan entre sí los conceptos de satisfacción laboral y el techo de cristal en mujeres profesionales.

3.- Metodología de investigación

3.1 Pregunta de investigación

¿Cuáles son los cambios en la satisfacción laboral en mujeres médicas del sector público, antes y después de incorporar el concepto de techo de cristal en la evaluación de la satisfacción laboral?

3.2 Objetivo

Describir los cambios en la satisfacción laboral en mujeres médicas del sector público antes y después de incorporar el concepto de techo de cristal en la evaluación de la satisfacción laboral

3.2.1 Objetivo Particular

Conocer si cambia la percepción de la Satisfacción Laboral después de conocer el concepto de Techo de Cristal.

3.3 Tipo de Estudio

Estudio exploratorio.

3.4 Población

La población fue intencional accidentada, de un Hospital del Sector Salud en la División de Obstetricia.

3.5 Muestra

La muestra se compone de 10 Ginecólogas del 4º piso que se encarga de la segunda mitad del embarazo

3.6 Instrumento

Para medir la satisfacción laboral se utilizó el Job Descriptive Index (JDI) el instrumento fue estudiado y validado por Smith (1961, 1963); Hulin (1961); Hulin, Smith, Kendall y Locke (1963); Macaulay (1961); Macaulay, Smith, Locke, Kendall y Hulin (1963) Kendall (1961); Kendall, Smith, Hulin y Locke (1961); y Locke, Smith y Hulin (1963).

El instrumento mide la satisfacción laboral en cinco áreas: tipo de trabajo, salario, oportunidades de promoción, supervisión y compañeros de trabajo. Cada sección se compone de adjetivos o frases cortas, las cuales deben ser contestadas por el trabajador de acuerdo a las siguientes instrucciones: una S (si) cuando el trabajador considera que la situación refleja la

realidad de su trabajo, N (no) si la situación no representa la realidad de su trabajo y un ? (signo de interrogación) si el trabajador no se puede decidir.

Para calificarlo se necesita la clave del mismo y se otorgan 3 puntos por cada respuesta similar a la clave, 0 puntos si la respuesta es opuesta a la clave y 1 punto por respuesta con signo de interrogación. En las secciones de salario y oportunidades de promoción es necesario que los valores se dupliquen para que se puedan comparar las calificaciones. El resultado se obtiene sumando el monto total obtenido en cada sección.

3.7 Procedimiento

Se utilizó el método de Observación, y la aplicación del Cuestionario Job Descriptive Index (Anexo 1) para medir la satisfacción laboral a cada ginecóloga.

Se aplico de manera individual por separado en la oficina de Obstetricia, del 4° piso en diferentes días, la aplicación individual duró aproximadamente de 5 minutos, durante los cuales no hubo ningún incidente, se realizó una pequeña explicación diciéndoles que se pretendía medir y se les explicó cómo llenar los cuestionarios, por motivos de tiempo por parte de cada doctora, se tuvo que aplicar los cuestionarios en diferentes sesiones a cada una de ellas, se preguntó por algunas dudas que ellas pudieran tener y se resolvieron las dudas.

En una segunda visita se les entrego una hoja en la cual se explicaba el concepto de “Techo de cristal” (Anexo 2) y después de leerlo se les volvió a aplicar el cuestionario Job Descriptive Index. Se preguntó si había quedado claro el concepto de “Techo de Cristal” y si había que aclarar alguna duda, en este punto existieron algunas entrevistas informales. Al finalizar la aplicación se les agradeció su colaboración, y se llevó a cabo el vaciado de datos, para dar como resultado el análisis de datos siguiente.

3.8 Análisis de datos

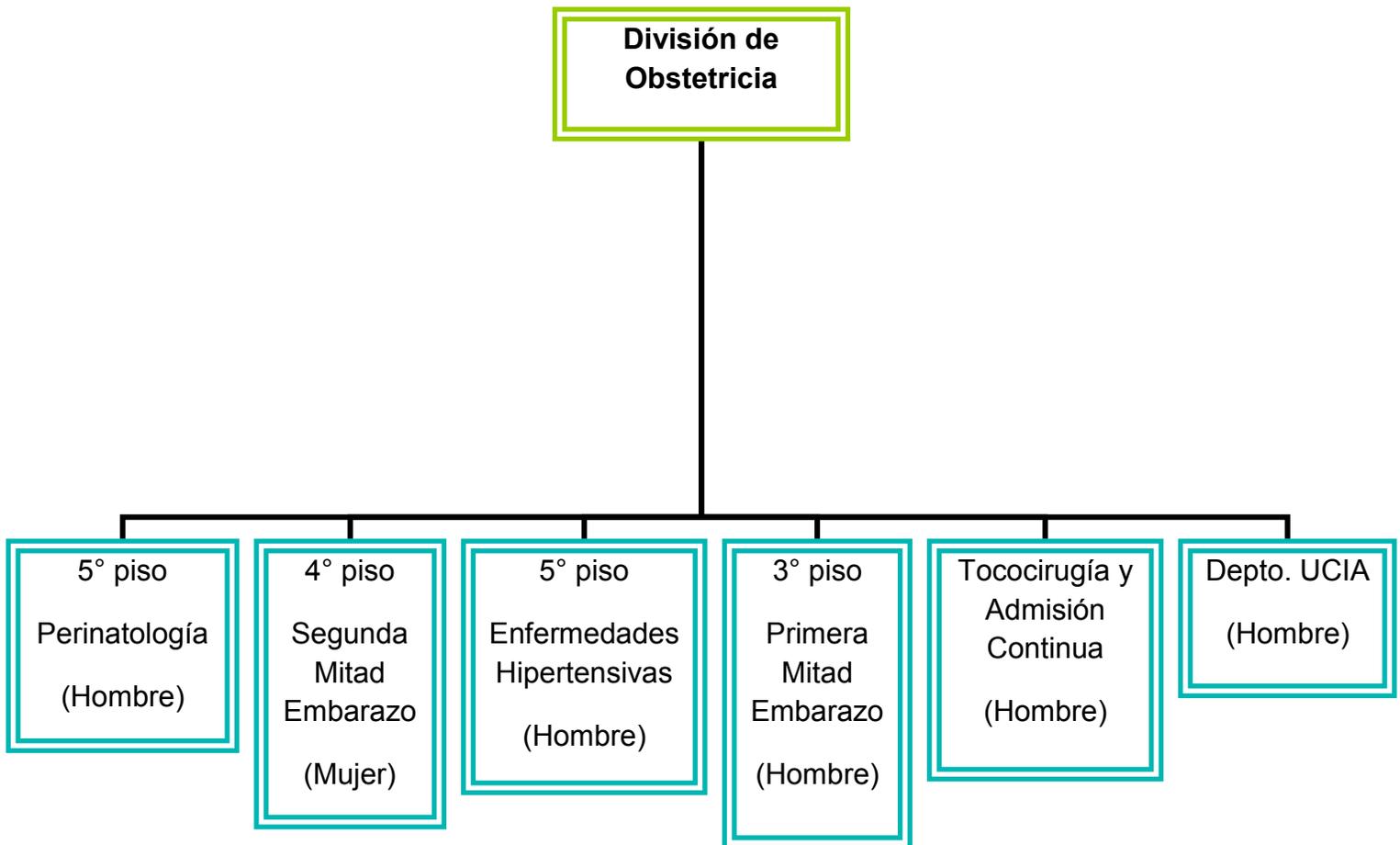
Para la calificación del Instrumento se utilizó la clave de Calificación (Anexo 3). Se procedió a obtener los valores por cada dimensión de acuerdo a las respuestas dadas por las 10 ginecólogas, luego se procedió a sumar la puntuación de cada dimensión en las 10 doctoras a fin de obtener el promedio obtenido por todas ellas en cada dimensión. Dichas puntuaciones se graficaron en barras que a continuación se muestran en las tablas.

3.9 Resultados

Los resultados, los presentaremos en dos partes. En la primera parte se exponen las características de la muestra y en la segunda los de la satisfacción laboral de las 10 doctoras.

1.- Características de la muestra

En esta sección se presentan la edad, la antigüedad, y estado civil que tienen las ginecólogas, de igual manera se muestra un organigrama que muestra la estructura jerárquica del área de Obstetricia y el género de quienes ocupan dichos puestos.

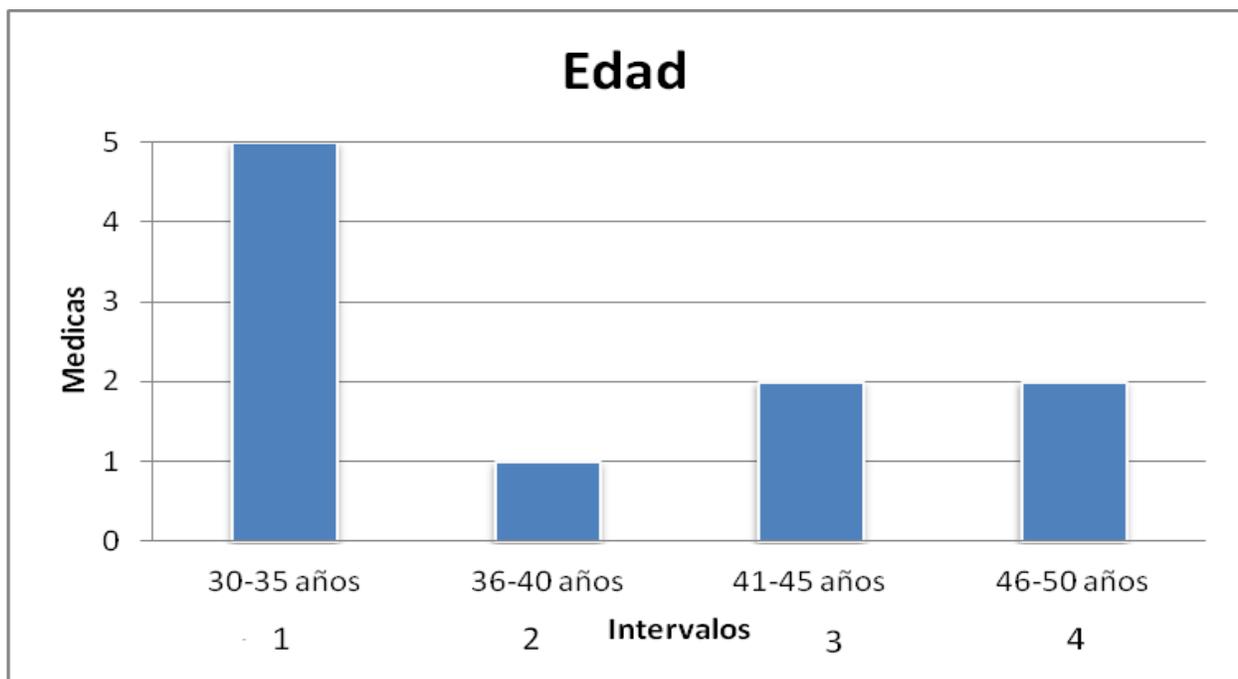


De las 6 áreas que obstetricia tiene, solo una de ellas es manejada por una mujer, y quien está a cargo de la división en general es un varón. El área que está a cargo de una mujer fue donde se aplicaron los cuestionarios a las 10 ginecólogas, contando a ella misma dentro de las participantes, la mayoría de las que están en el 4° piso son mujeres, menos 1 integrante que es

varón, se tomaron 10 ginecólogas que pudieran participar, para hacer este estudio, donde podemos ver los siguientes datos de la muestra.

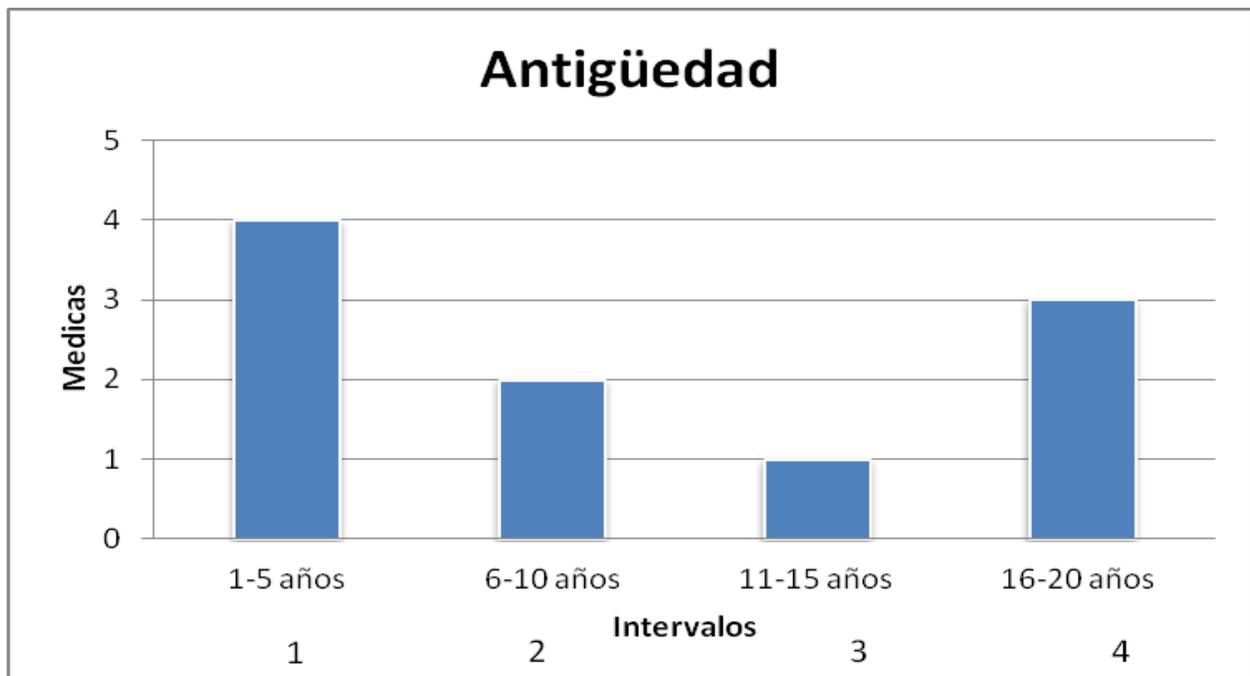
En la gráfica 1 se puede observar la edad de las participantes, dicha variable fue dividida en cuatro intervalos de cinco en cinco, partiendo de los 30 años hasta los 50 años, dentro del primer intervalo de 30-35 es donde se encuentran la mayoría, pues cinco de ellas poseen esa edad, en segundo lugar están empatados los intervalos 3 y 4 y por último el segundo intervalo pues solo una Ginecóloga esta en el rango de 36-40 años.

1 Gráfica de edad



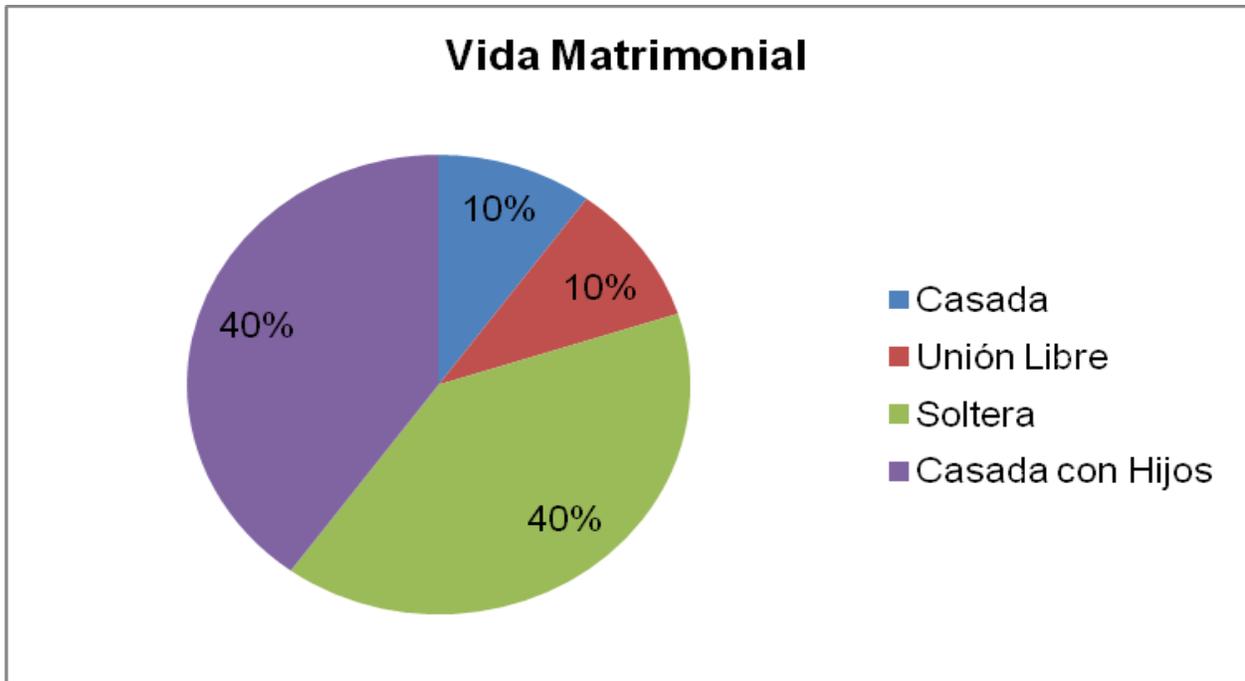
En la gráfica 2 se analizó la antigüedad de 1 a 20 años que poseen las médicas siendo ginecólogas, se dividió en cuatro intervalos para facilitar la presentación, cada intervalo abarca 5 años, se observa que el primer y cuarto intervalo son los que mayor cantidad de ginecólogas concentra, es decir que se encuentran en los extremos de antigüedad: las más jóvenes y las más antiguas y en el intermedio de 6 a 10 y de 11 a 15 años se ubican en el resto de las doctoras.

2 Gráfica de Antigüedad



La gráfica 3 nos muestra los porcentajes de vida matrimonial, teniendo 40% tanto solteras, como casadas con hijos, y el 10% unión libre y casada sin hijos cada una.

3 Grafica Vida Matrimonial



2.- Satisfacción laboral

En este apartado se podrá ver los datos que arrojaron los cuestionarios, en primer lugar se presentará la satisfacción laboral de manera en que se pueda apreciar los promedios de las dimensiones de manera global y posteriormente se darán los resultados de cada uno de los casos, tomando en cuenta el antes y después de la incorporación del concepto de "Techo de Cristal" de igual manera se incluirá el desglose de las cinco dimensiones que componen el cuestionario.

En la gráfica 4, podemos observar la Satisfacción Laboral en general que obtuvieron las 10 Ginecólogas.

Las **oportunidades de promoción**, teniendo un promedio de 30.60 %, siendo esta la más baja.

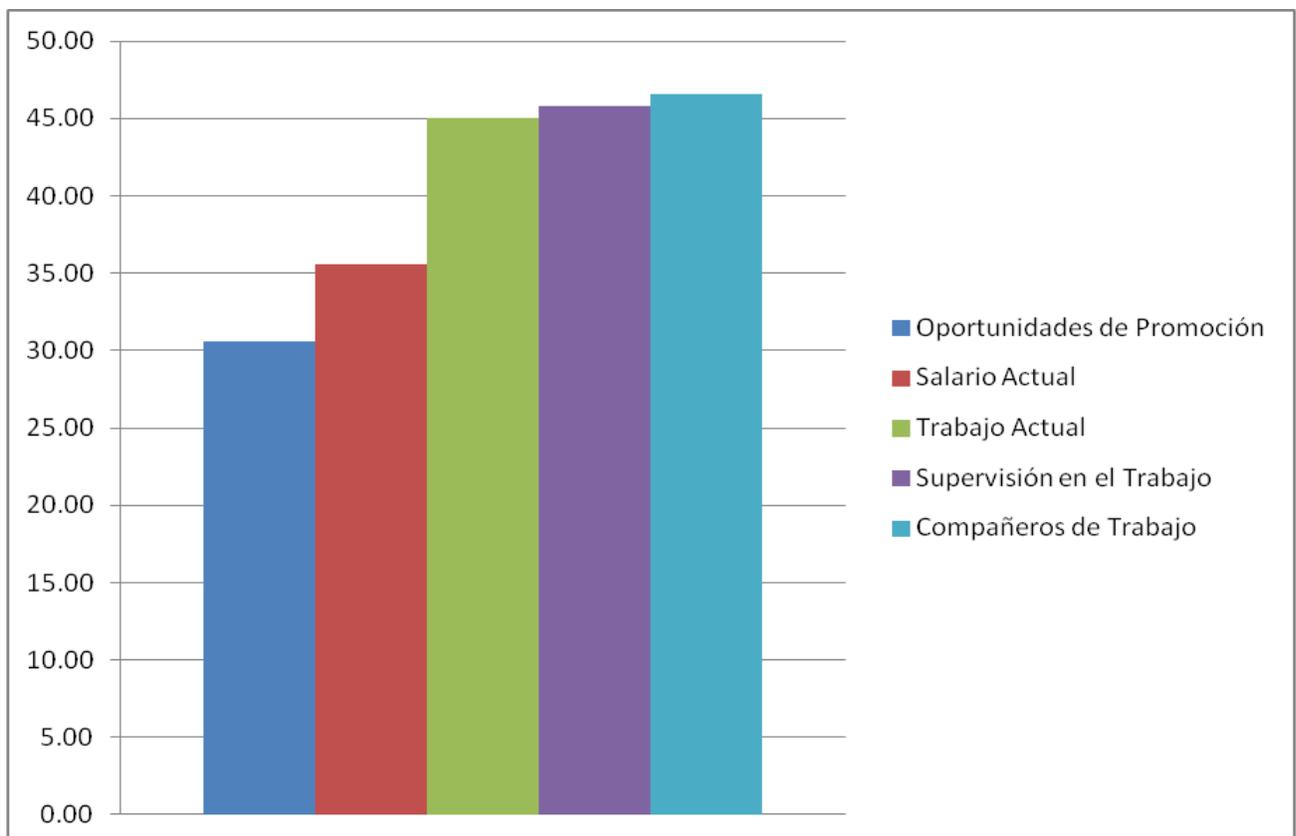
El **Salario Actual** con un promedio de 35.60%, ocupando el cuarto lugar.

El **trabajo actual** con un promedio de 45%, se encuentra en tercer lugar.

La **supervisión en el trabajo** obtuvo un promedio de 45.80%, obteniendo el segundo lugar.

Los **compañeros de trabajo** obtuvieron el mayor puntaje con un 46.60%, siendo este donde mayor satisfacción se encuentran en general

4 Gráfica de Satisfacción Laboral por dimensiones medidas



En la gráfica 5 se puede la incorporación del concepto "Techo de Cristal"

El **salario actual**, pasa de 35 a 31.

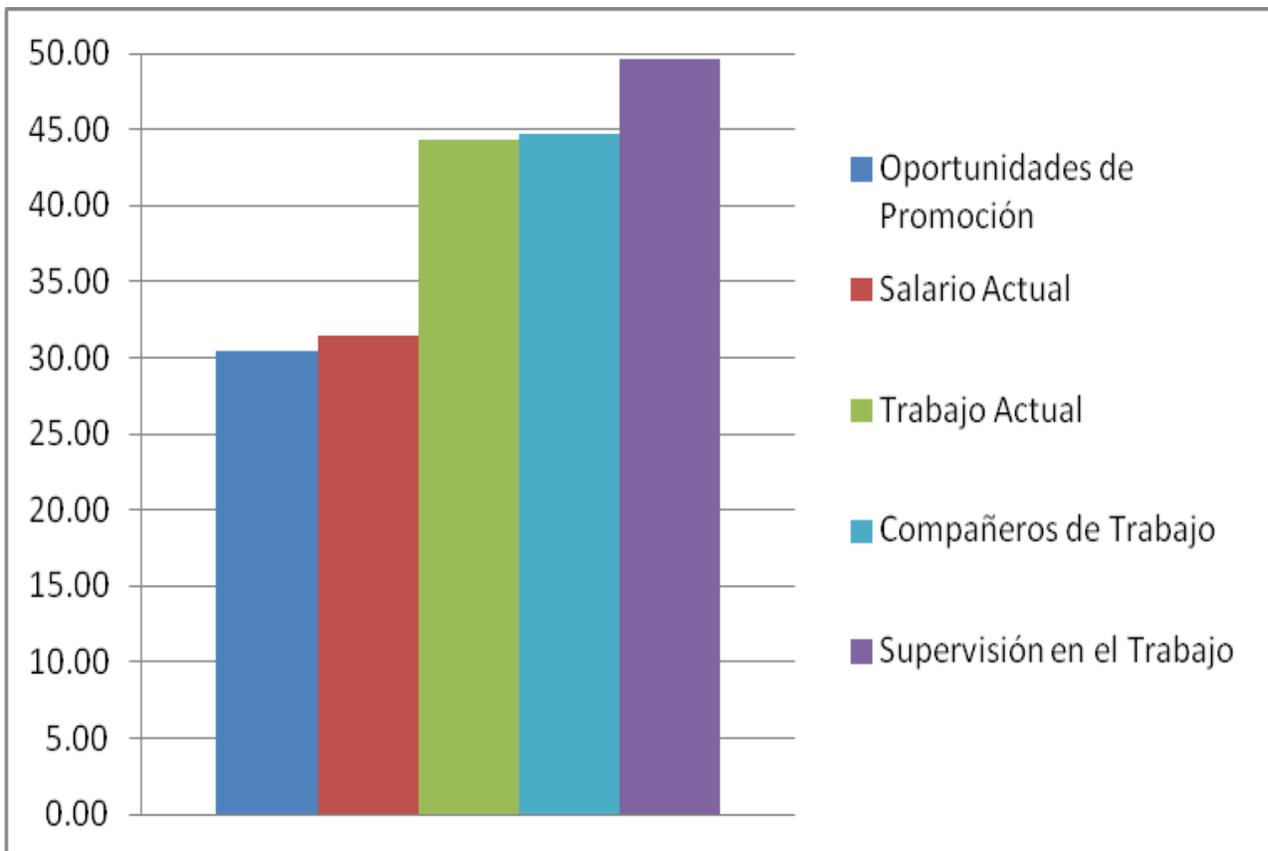
El **trabajo actual** pasa de 45 a 44.

Los **compañeros de trabajo** pasan de 46 a 44.

Las **oportunidades de promoción** descienden tan solo 20 décimas.

La **supervisión en el trabajo** se ve aumentada, ya que a un principio tenía 45.80 y posterior a la incorporación del concepto de techo de cristal aumenta a 49.70.

5 Gráfica de Satisfacción Laboral con el Concepto de "Techo de Cristal"



Datos Específicos de cada una de las participantes

Caso 1 Dra. Dalia

La gráfica 6 nos presenta la satisfacción laboral de la primera médica teniendo como resultados lo siguiente:

Las **oportunidades de promoción** con un promedio de 41% siendo la dimensión más baja.

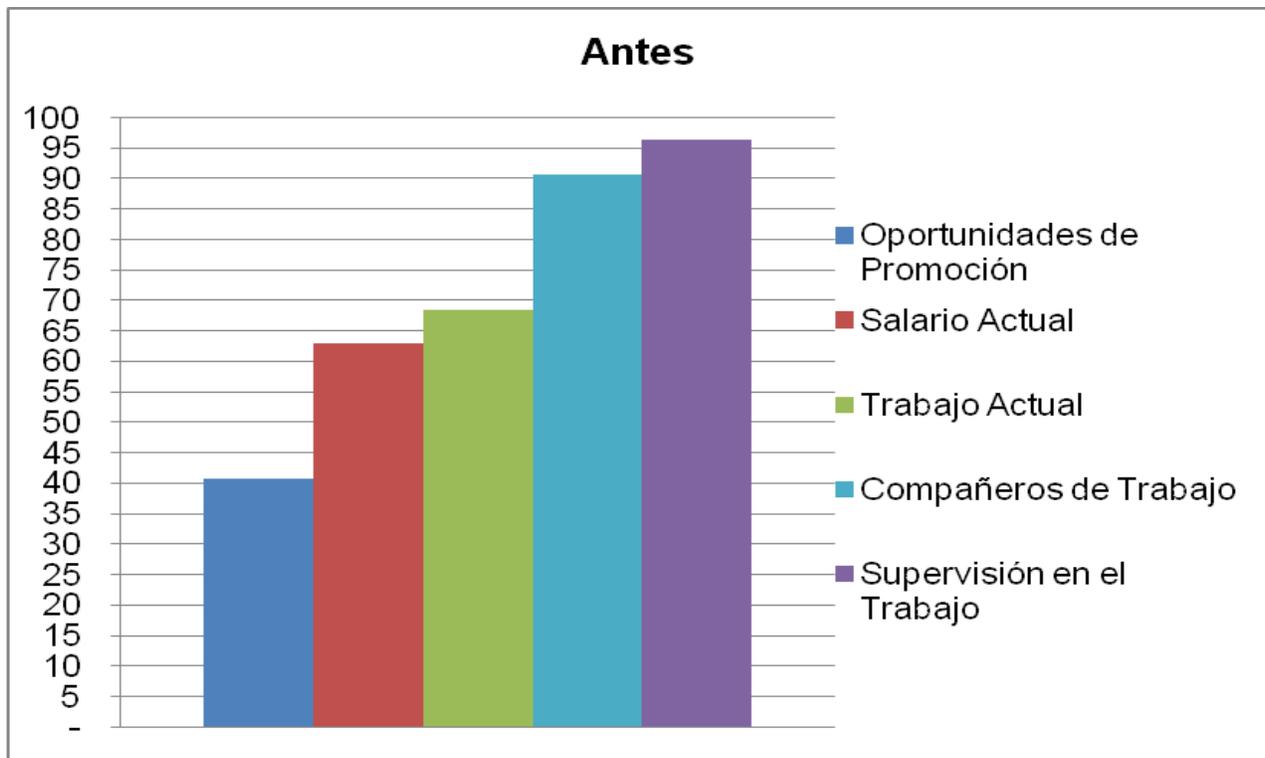
El **salario actual** con 63% ocupando el cuarto lugar de satisfacción laboral.

El **trabajo actual** con 69% tiene el tercer lugar.

Los **compañeros de trabajo** con 91% obtiene el segundo lugar de satisfacción laboral.

La **supervisión en el trabajo** con 96%, es la dimensión con la que mas satisfecha se encuentra.

6 Gráfica de Dra. Dalia



La gráfica 7 nos presenta la satisfacción laboral ya con el concepto de Techo de cristal incorporado. Nos muestra el siguiente cambio:

Las **oportunidades de promoción** con un promedio de 15%.

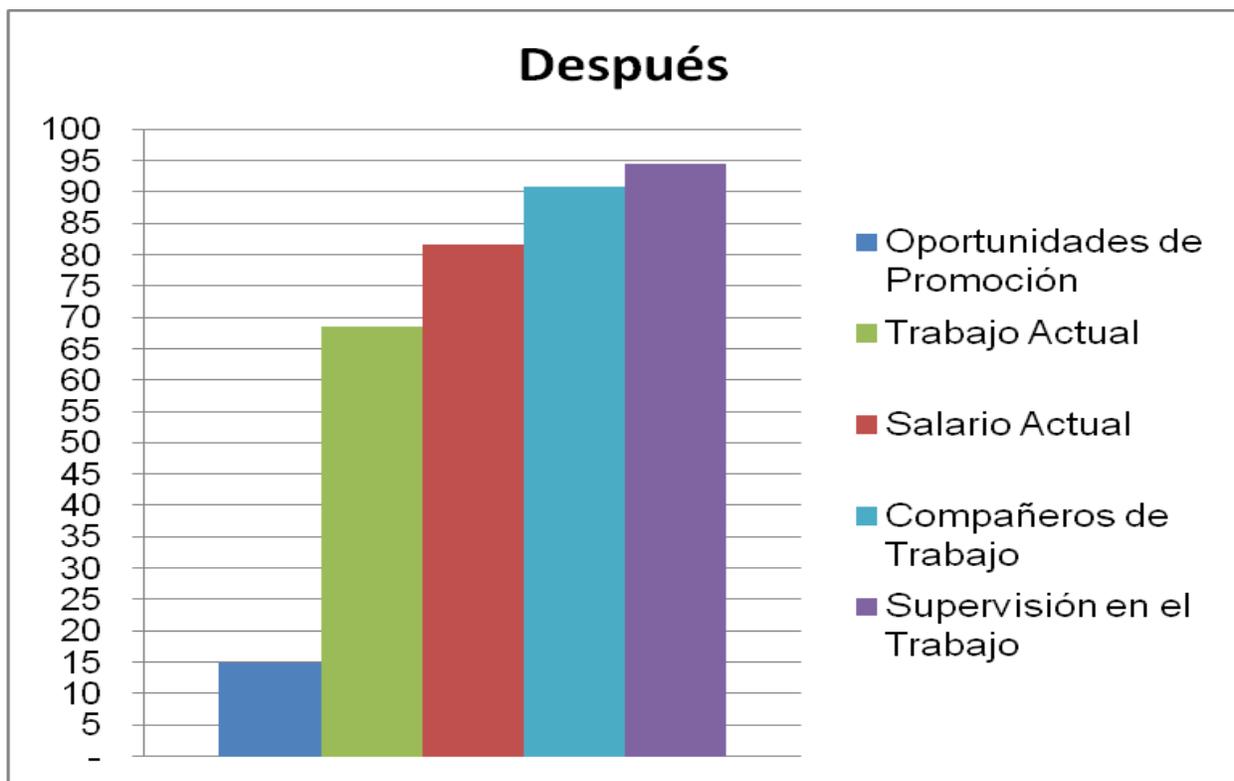
El **trabajo actual** con 69% el cual se mantuvo.

El **salario actual** con 81% esta dimensión se vio aumentada 18 puntos.

Los **compañeros de trabajo** con 91 %.

La **supervisión en el trabajo** con 94 %, la cual bajo 2 puntos.

7 Gráfica de la Dra. Dalia con la incorporación del concepto de "Techo de Cristal"



Caso 2 Dra. Alhelí

La gráfica 8 nos muestra el grado de satisfacción laboral dividido por las dimensiones, donde

El **salario actual** y las **oportunidades de trabajo** están empatados con 44 %.

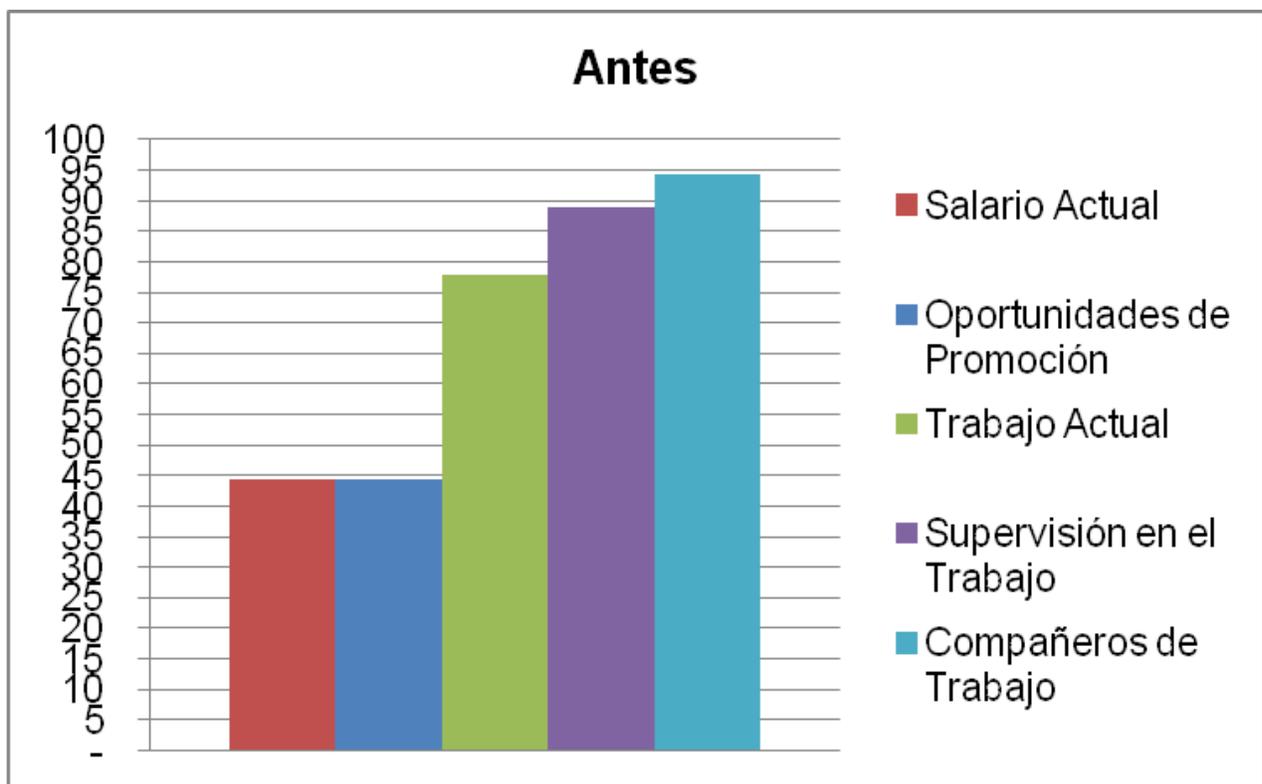
El **trabajo actual** con 78 %.

La **supervisión en el trabajo** con 89 %.

Los **compañeros de trabajo** con 94 %.

Finalmente podemos concluir que la Doctora Alhelí cuenta con una Satisfacción laboral en general del 70 %, para la primera aplicación del cuestionario

8 Gráfica de Dra. Alhelí



En esta gráfica que es la 9 se dan los resultados con la incorporación del concepto de techo de cristal quedando de la siguiente manera:

El **salario actual** disminuyó 11 puntos quedando en 33 %.

El **trabajo actual** con 78 %.

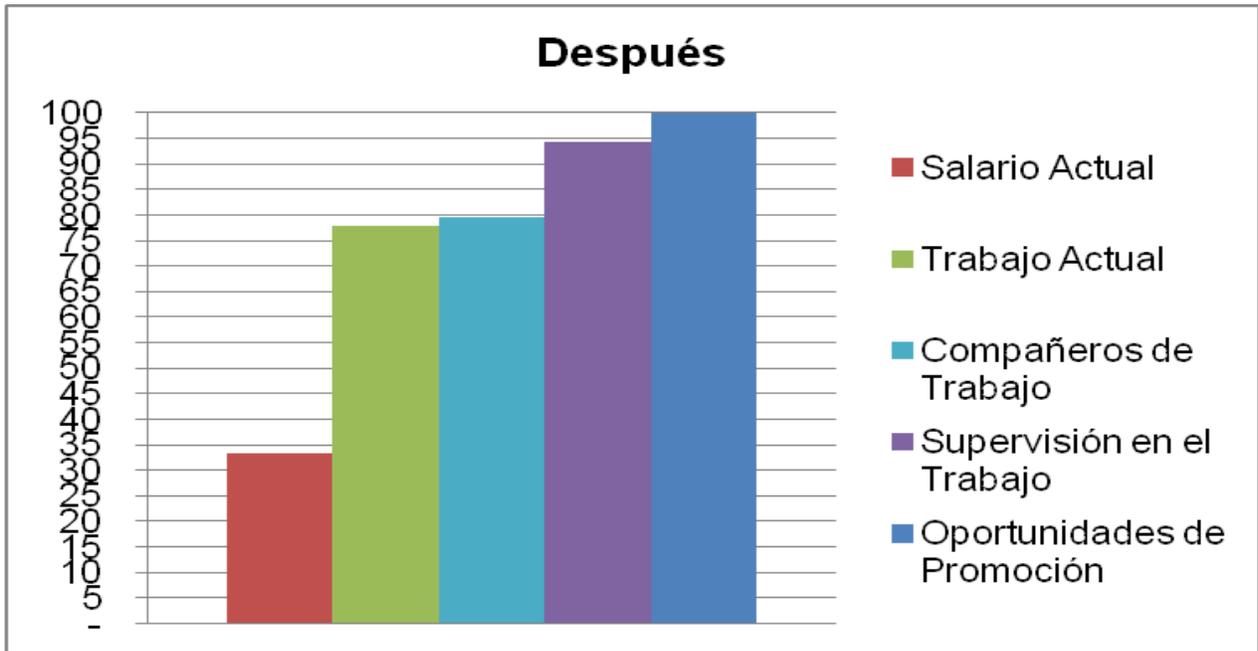
Los **compañeros de trabajo** pasan al tercer lugar con 80%.

La **supervisión en el trabajo** permanece, solo aumentando 5 puntos, quedando con 94 %

Las **oportunidades de promoción** dieron como resultado el 100%, mientras que en la tabla anterior había tenido solo 44%.

Podemos ver que las únicas dimensiones que permanecen en el mismo sitio son el salario actual y la supervisión en el trabajo, aunque el salario disminuye, la supervisión en el trabajo se ve aumentada, mientras que los demás cambian radicalmente, en su mayoría aumentando, y reflejando así un cambio en la incorporación con el concepto, cuestión que se discutirá más adelante.

9 Gráfica de la Dra. Alhelí con la incorporación del concepto "Techo de Cristal"



Caso 3 Dra. Tulipán

Para nuestra siguiente gráfica, se presentarán los resultados de la tercera doctora, en primer lugar con la gráfica antes de la incorporación del concepto del techo de cristal y posteriormente con la noción del concepto, para poder ver si existen cambios.

En la gráfica 10 se muestran las cinco dimensiones que conforman el cuestionario de satisfacción laboral donde se encuentra de la siguiente manera:

Las **oportunidades de promoción** con 30%.

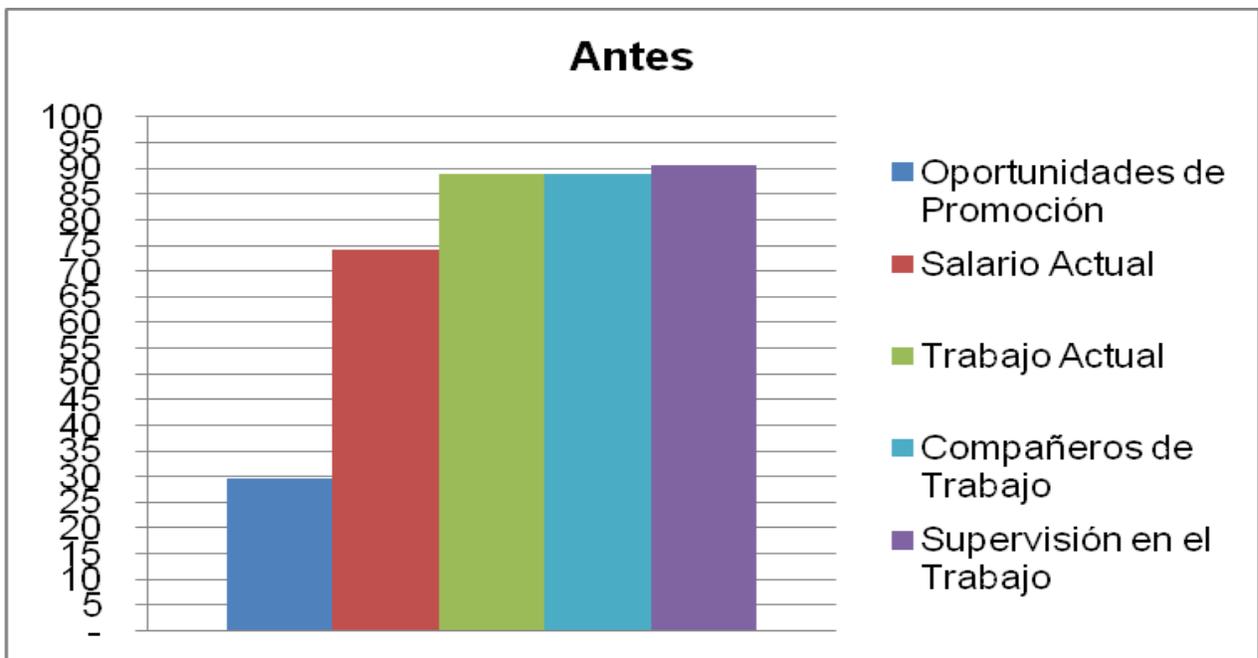
El **salario actual** con 74%.

El **trabajo actual** y Los **compañeros de trabajo** con 89%.

La **supervisión en el trabajo** con 91 %.

La Doctora Tulipán cuenta con una Satisfacción laboral de 74% en general.

10 Gráfica Dra. Tulipán



En la gráfica 11 se muestra las cinco dimensiones que conforman el cuestionario de satisfacción laboral incorporando el concepto de techo de cristal donde se encuentra:

Las **oportunidades de promoción** con 15%.

El **salario actual** con 78%.

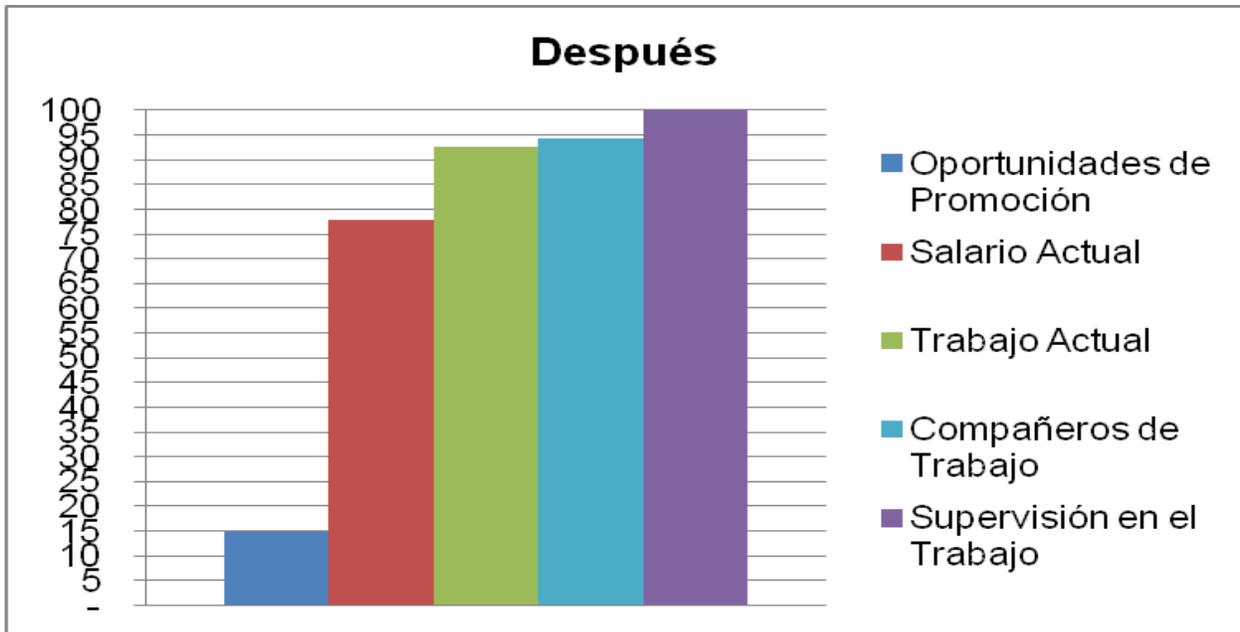
El **trabajo actual** con 93%.

Los **compañeros de trabajo** con 94%.

La **supervisión en el trabajo** con 100%.

Esta segunda grafica nos muestra que no se presentan cambios en la posición de las dimensiones, sin embargo, presenta una disminución del 50 % para la dimensión de oportunidades de promoción, en cambio para las dimensiones de trabajo actual, compañeros de trabajo, y supervisión en el trabajo se ve aumentado el porcentaje.

11 Gráfica de la Dra. Tulipán con la incorporación del concepto de "Techo de Cristal"



Caso 4 Dra. Lila

La siguiente gráfica es de la cuarta doctora, veremos el antes y después de la incorporación de el concepto de techo de cristal y los cambios en su satisfacción laboral.

La gráfica 12 nos muestra el grado de satisfacción laboral dividido en las cinco dimensiones, encontrando:

Las **oportunidades de promoción** con 48%.

El **salario actual** con 70%.

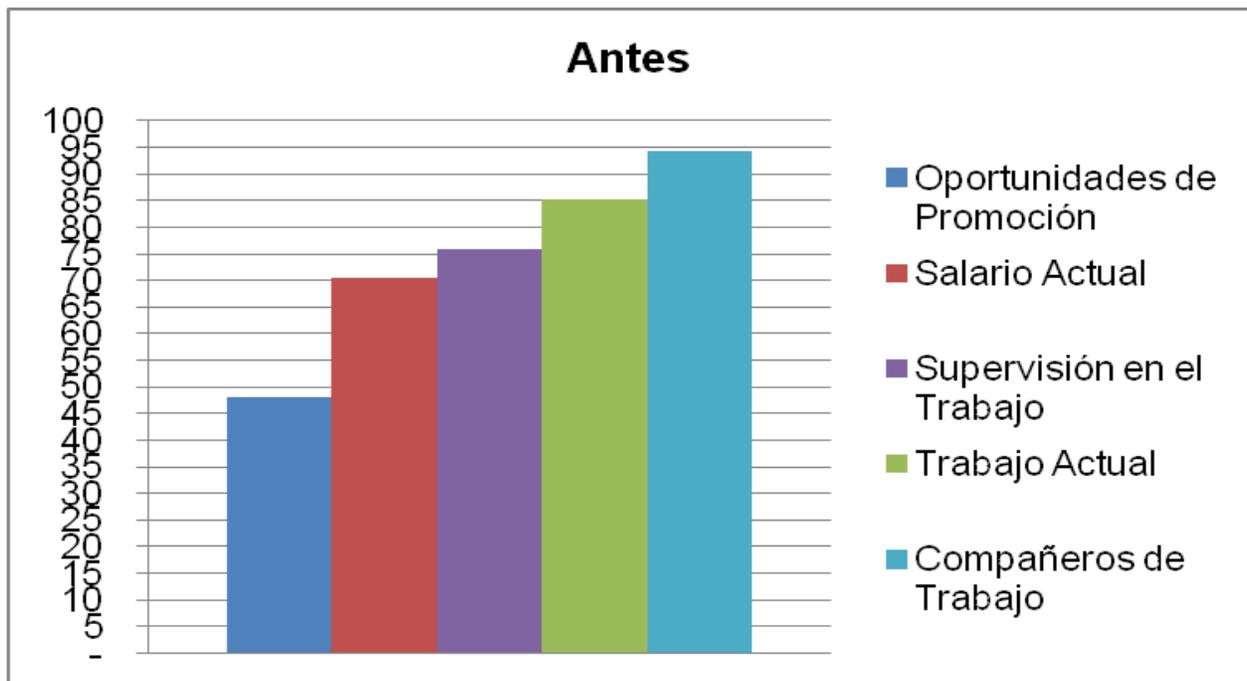
La **supervisión en el trabajo** con 76%.

El **trabajo actual** con 85%.

Los **compañeros de trabajo** resultaron con un 94%.

La Doctora Lila cuenta con 75 % en la primera aplicación.

12 Gráfica Dra. Lila



En la gráfica 13 se aprecian los resultados después de la incorporación del concepto del techo de cristal, teniendo los siguientes cambios:

El **salario actual** con 59%.

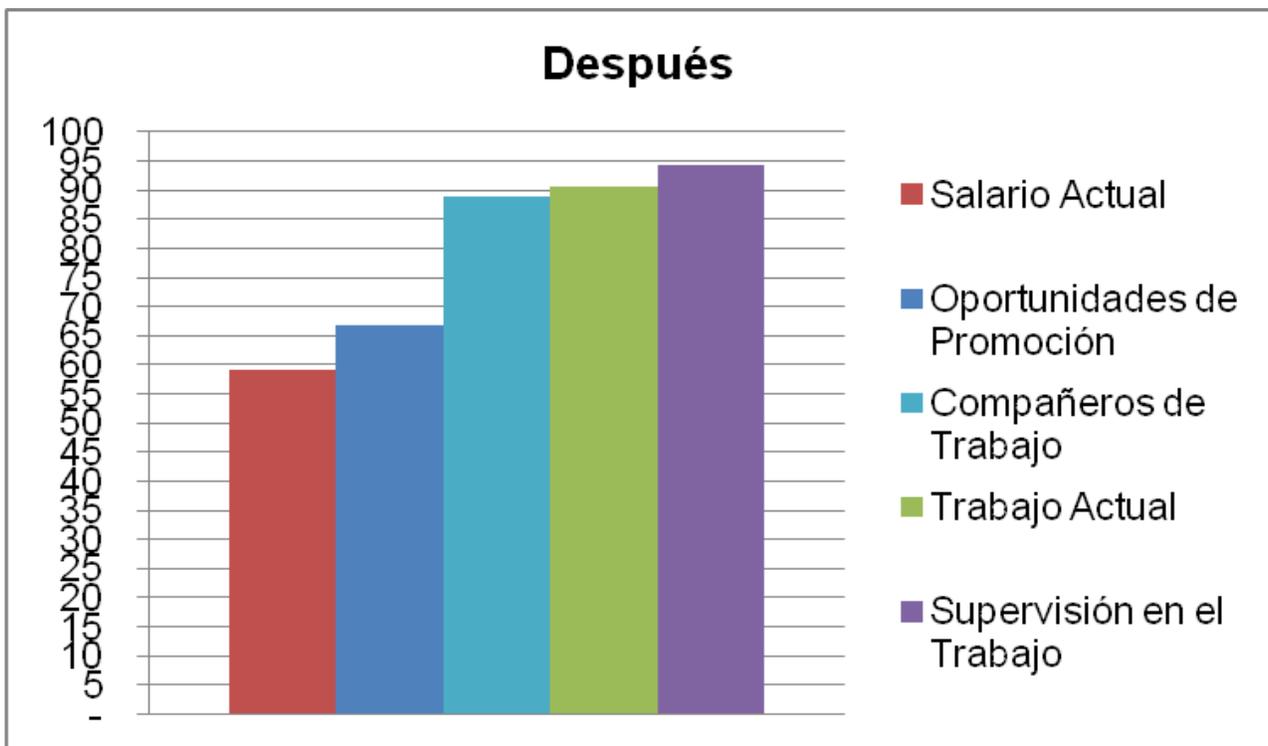
Las **oportunidades de promoción** con 67%.

Los **compañeros de trabajo** con 89%.

El **trabajo actual** con 91% permaneciendo en el mismo sitio.

La **supervisión en el trabajo** obtuvo el primer lugar con 94%.

13 Gráfica de la Dra. Lila con la incorporación del concepto de "Techo de Cristal"



Caso 5 Dra. Girasol

La gráfica 14 nos muestra los resultados de la quinta ginecóloga, siendo estos los siguientes:

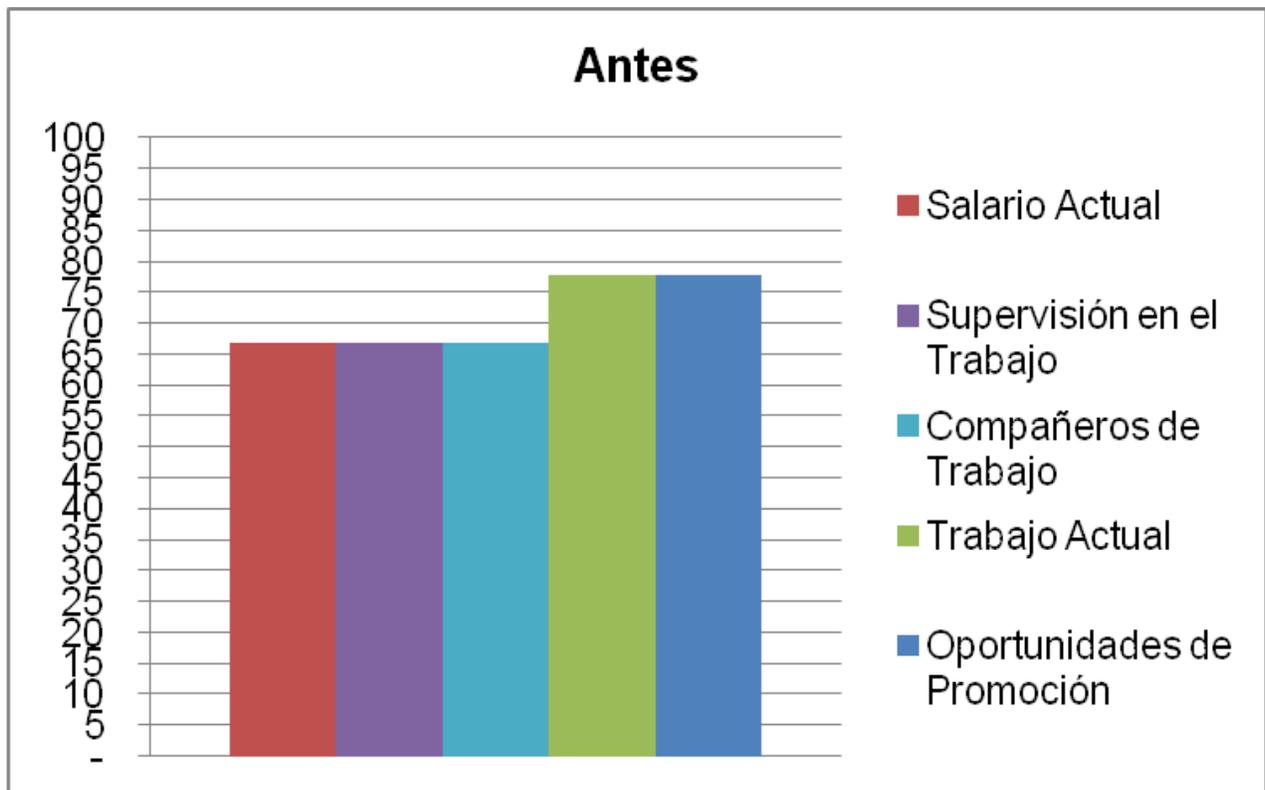
El **salario actual** y Los **compañeros de trabajo** tienen 56%.

El **trabajo actual** tiene 69%.

Las **oportunidades de promoción** permanecieron iguales con 78%.

La **supervisión en el trabajo** paso del penúltimo lugar a la dimensión donde más satisfecha se encuentra con 89%.

14 Gráfica de la Dra. Girasol

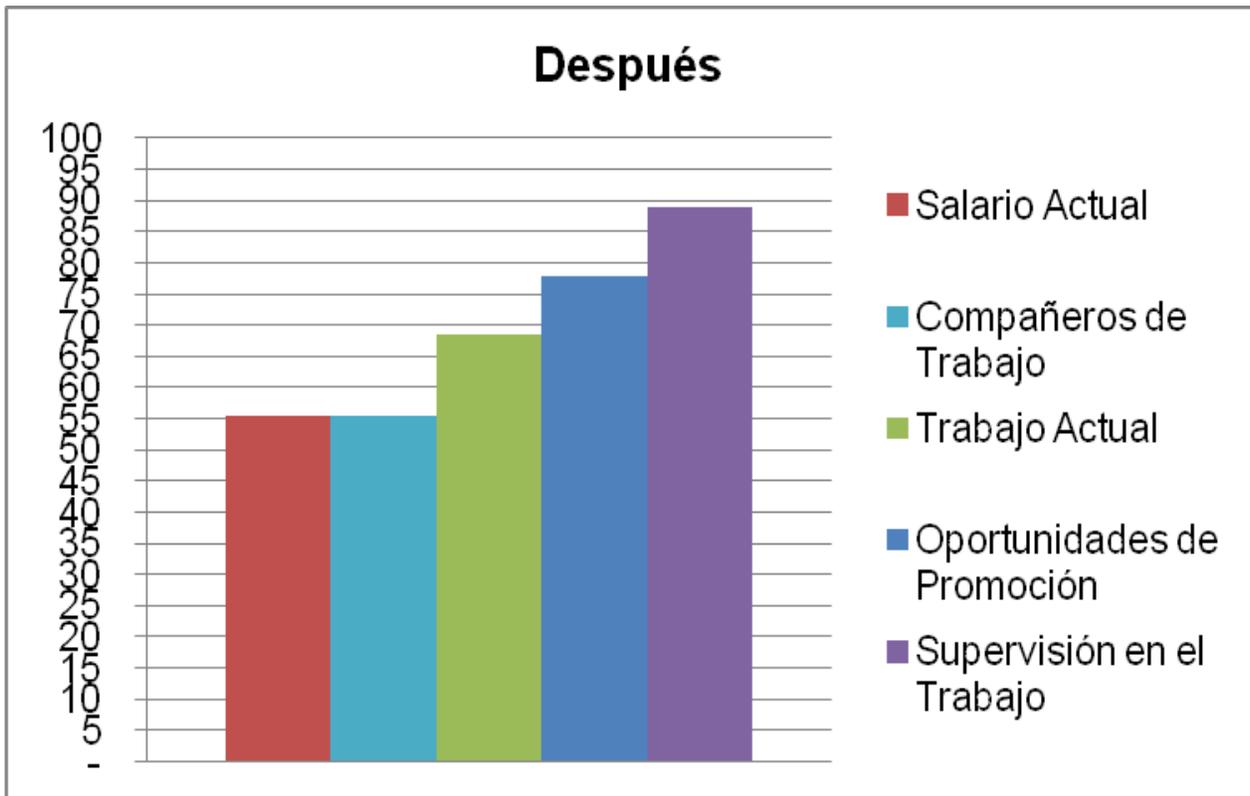


En la gráfica 15 podremos ver los resultados de la incorporación del concepto techo de cristal:

El **salario actual**, La **supervisión en el trabajo** y Los **compañeros de trabajo** tuvieron un 67%.

El **trabajo actual** y Las **oportunidades de promoción** con 78%.

15 Gráfica de la Dra. Girasol con la incorporación del concepto de "Techo de Cristal"



Caso 6 Dra. Azalea

La gráfica 16 nos muestra la satisfacción de la sexta doctora teniendo los siguientes resultados:

Las **oportunidades de promoción** con 10%.

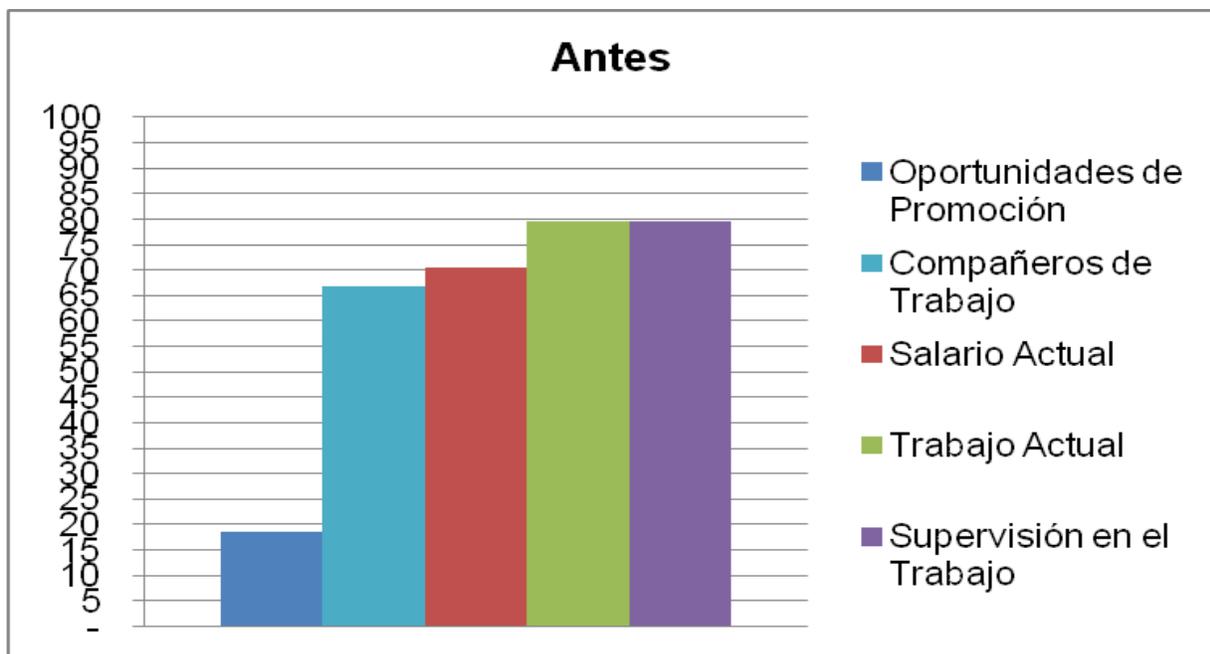
Los **compañeros de trabajo** con 36%.

El **salario actual** con 38%.

El **trabajo actual** y La **supervisión en el trabajo** con 43%.

La Satisfacción Laboral de la Doctora Azalea es de un 63%

16 Gráfica de la Dra. Azalea



La gráfica 17 nos muestra la incorporación del concepto techo de cristal donde podemos ver:

Las **oportunidades de promoción** con 11% continúan siendo la dimensión más baja.

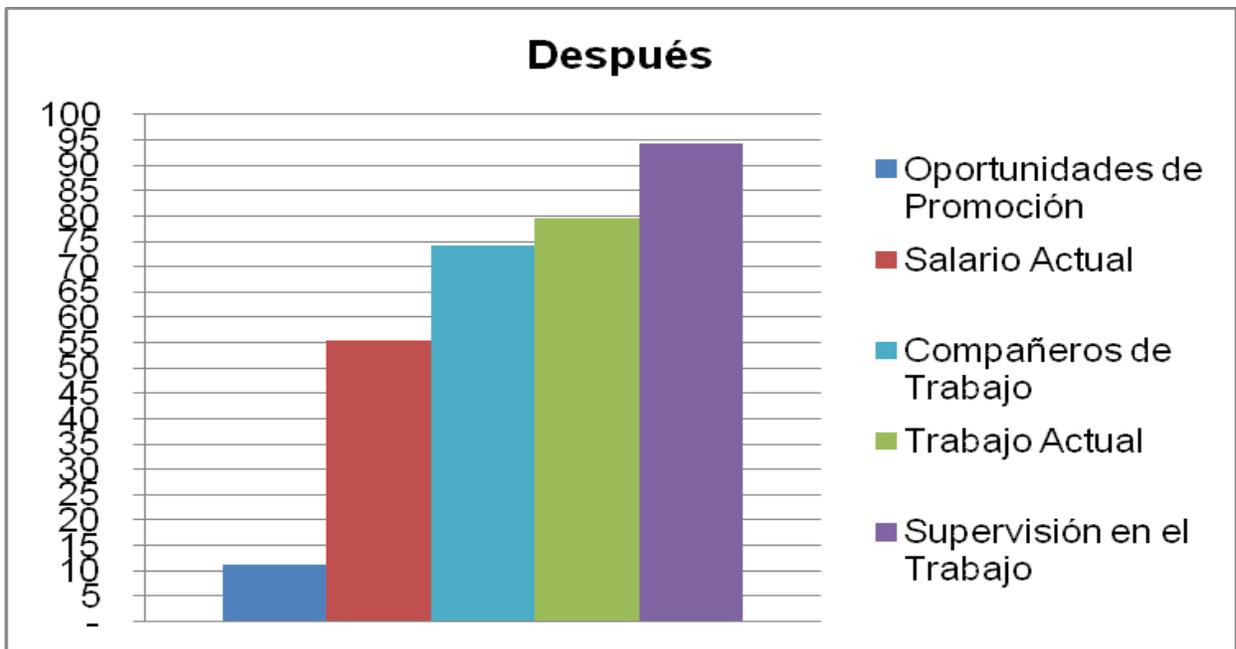
El **salario actual** con 56%.

Los **compañeros de trabajo** con 74%, que aunque aumenta en porcentaje, en posición baja una posición.

El **trabajo actual** queda con el mismo puntaje y en el mismo lugar con 80%.

La **supervisión en el trabajo** sigue siendo la dimensión con la que se siente más satisfecha con 94%.

17 Gráfica de la Dra. Azalea con la incorporación del concepto de "Techo de Cristal"



Caso 7 Dra. Jacaranda

La siguiente ginecóloga da los siguientes resultados en la gráfica 18:

Las **oportunidades de promoción** con 52%.

El **salario actual** con 56%.

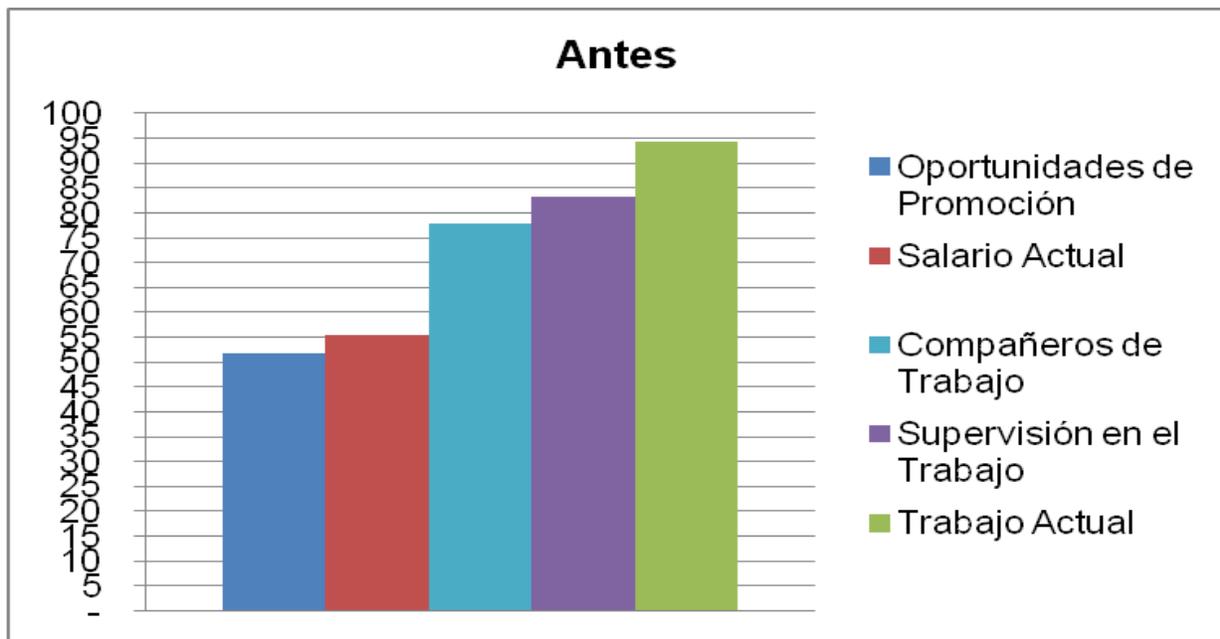
Los **compañeros de trabajo** con 78%.

La **supervisión en el trabajo** con 83%.

El **trabajo actual** con 94%.

La Satisfacción Laboral con la que cuenta la Doctora Jacaranda es de 73%.

18 Gráfica de la Dra. Jacaranda



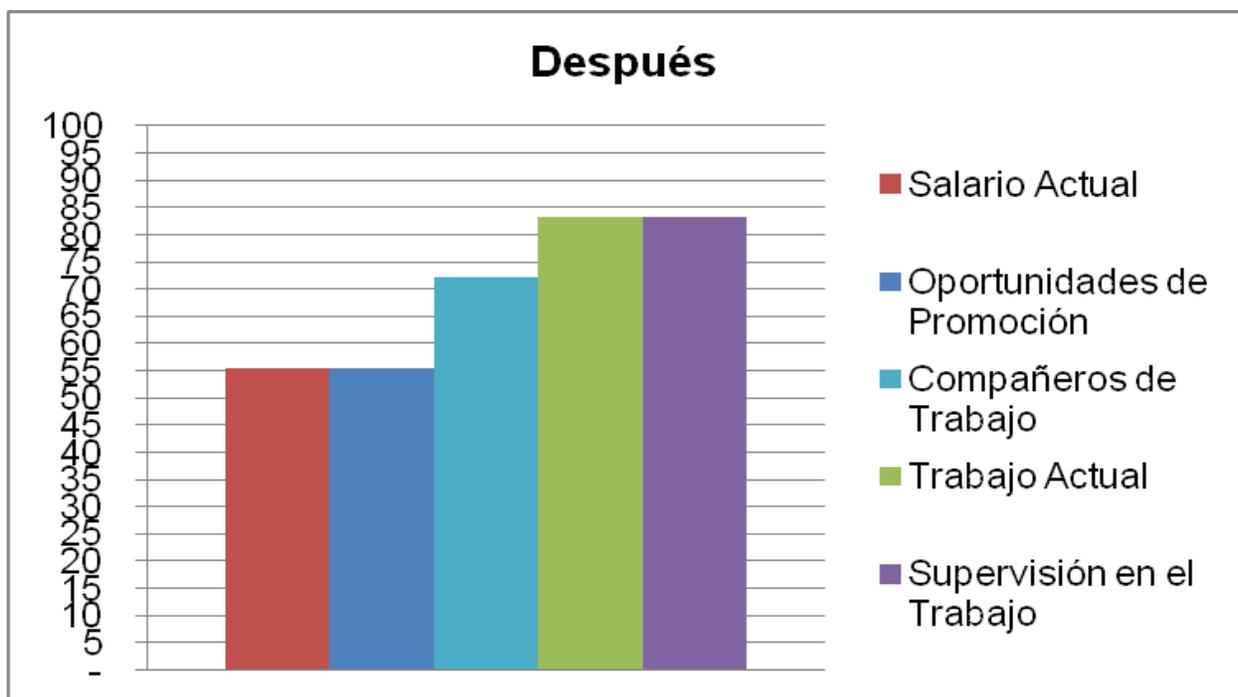
La grafica 19 nos muestra los resultados con la incorporación del concepto de techo de cristal siendo estos los resultados.

El **salario actual** y Las **oportunidades de promoción** con 56%.

Los **compañeros de trabajo** con 72%.

El **trabajo actual** y La **supervisión en el trabajo**, ambos con 83%.

19 Gráfica de la Dra. Jacaranda al incorporar el concepto de "Techo de Cristal"



Caso 8 Dra. Iris

La gráfica 20 nos muestra la satisfacción laboral de la octava ginecóloga donde se puede ver las dimensiones de la siguiente manera:

Las **oportunidades de promoción** con 36%.

El **salario actual** con 38%.

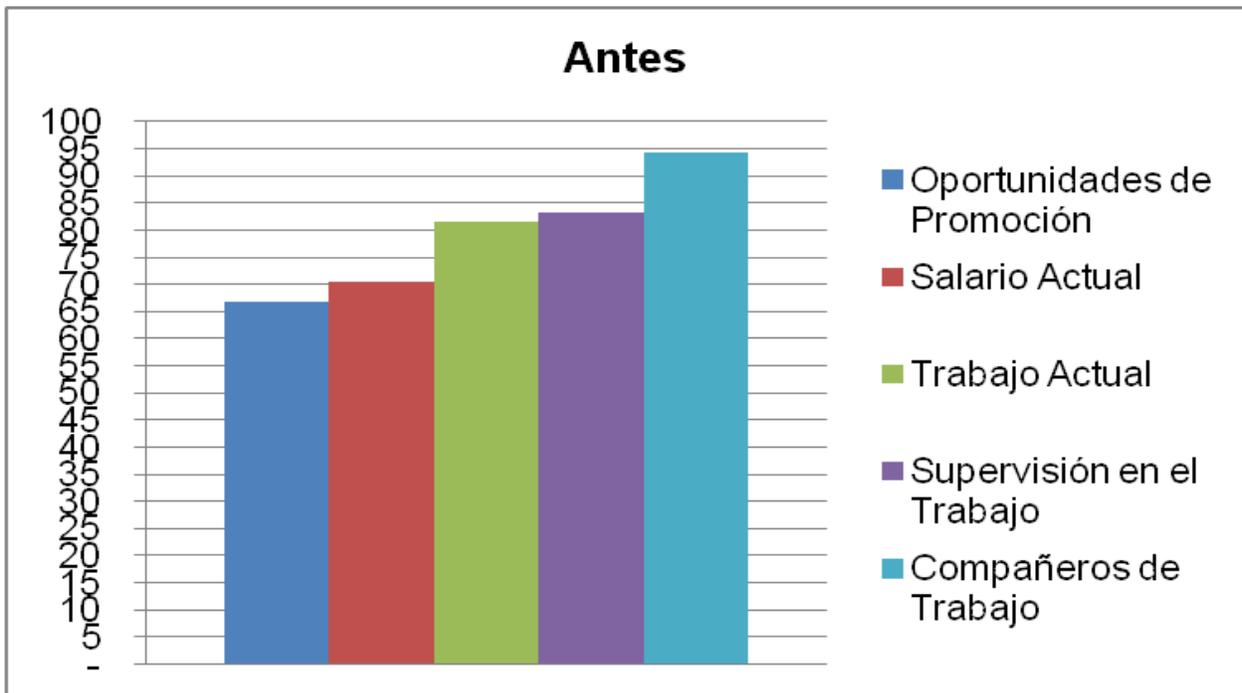
El **trabajo actual** con 44%

La **supervisión en el trabajo** con 45%.

Los **compañeros de trabajo** con 51%.

La Satisfacción laboral de la Doctora Iris es de un 79%.

20 Gráfica de la Dra. Iris



La gráfica 21 nos muestra las dimensiones de la satisfacción laboral después de incorporar el concepto de techo de cristal de la octava ginecóloga, donde podemos ver que :

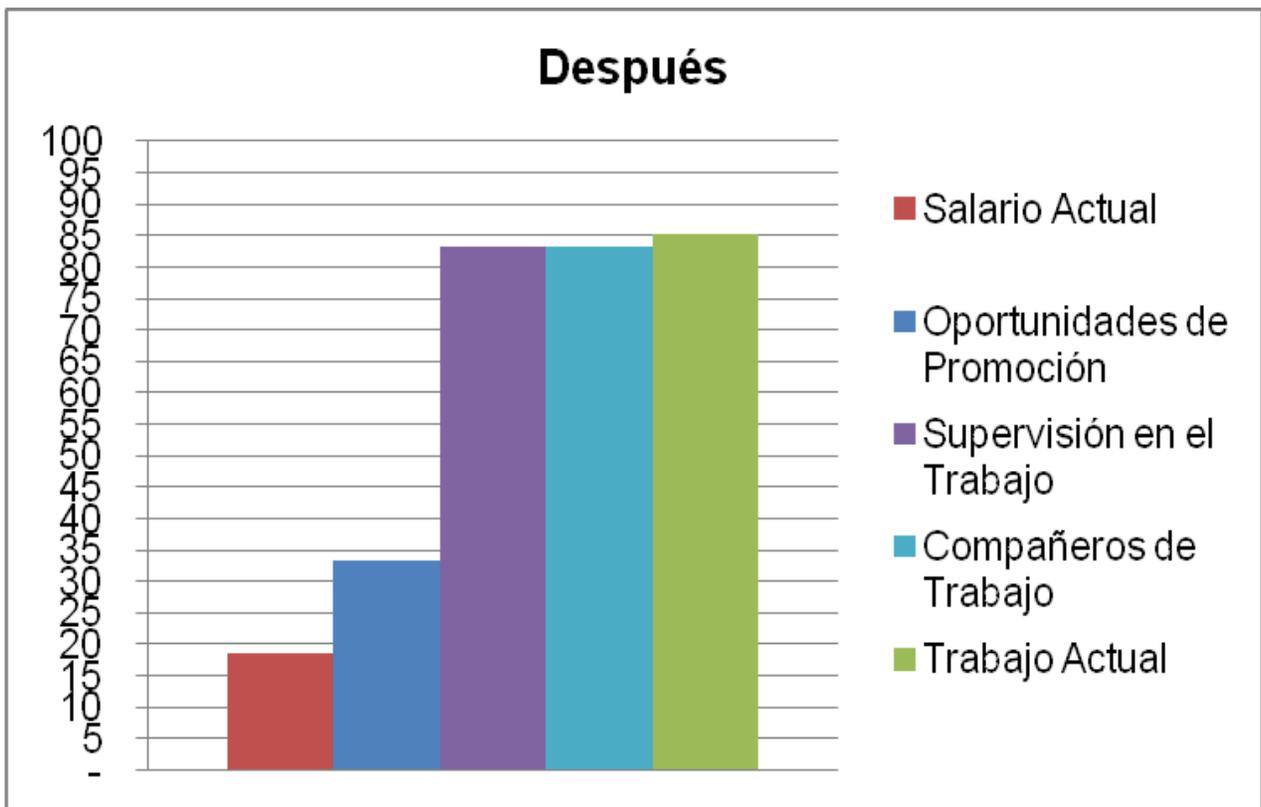
El **salario actual** con 19%.

Las **oportunidades del trabajo** con 33%.

La **supervisión en el trabajo** y Los **compañeros de trabajo** con 83%

El **trabajo actual** es con el que se sienten mayormente satisfecha se encuentra con 85%.

21 Gráfica de la Dra. Iris con la incorporación del concepto "Techo de Cristal"



Caso 9 Dra. Clavel

Los resultados de la novena doctora los podemos ver en la gráfica 22, mostrando:

La ***oportunidad de promoción*** con 48%.

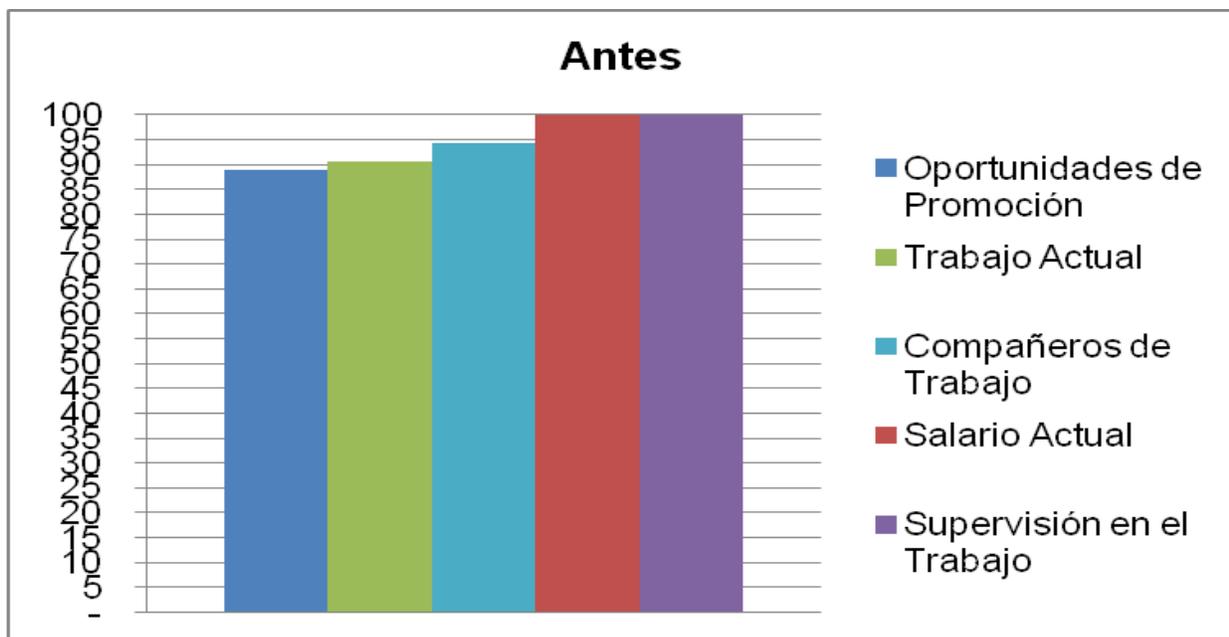
El ***trabajo actual*** con 49%.

Los ***compañeros de trabajo*** con 51%.

El ***salario actual*** y a ***supervisión en el trabajo*** con 54%.

La Doctora Clavel cuenta con una Satisfacción Laboral de 95 %.

22 Gráfica de la Dra. Clavel



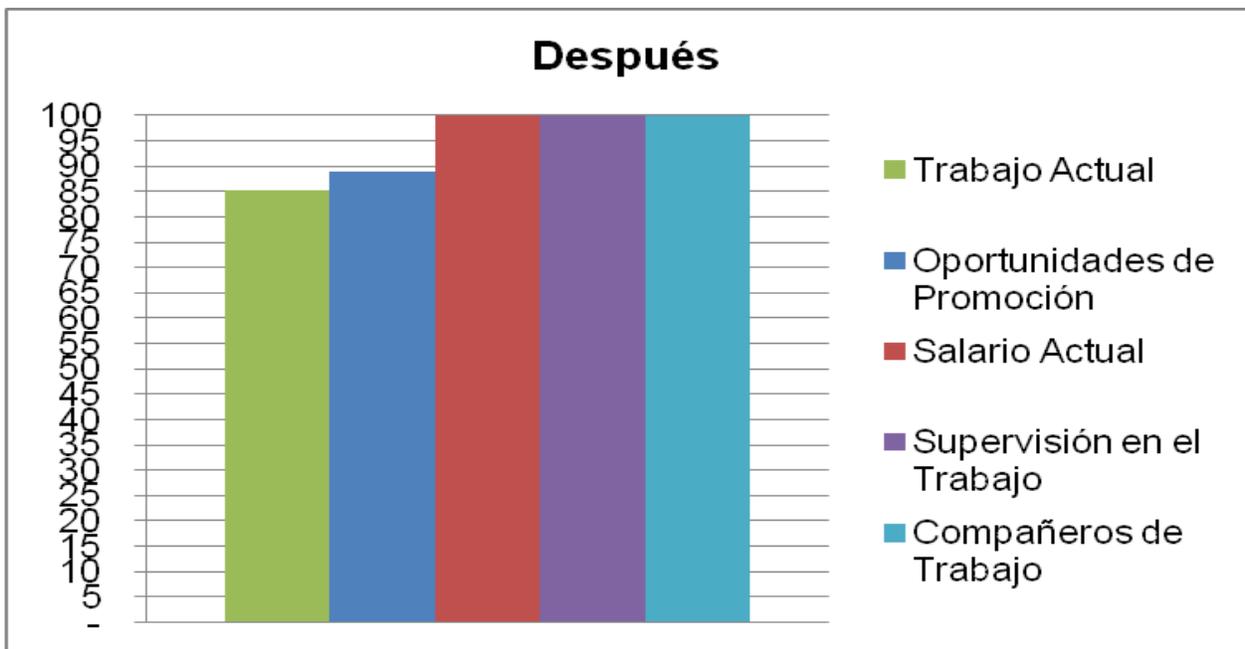
La gráfica 23 nos muestra los resultados de la incorporación del concepto de techo de cristal, siendo estos los resultados:

El **trabajo actual** con 85%.

Las **oportunidades de promoción** con 89%.

El **salario actual**, la **supervisión en el trabajo**, y **compañeros de trabajo** están igualadas a 100%.

23 Gráfica de la Dra. Clavel con la incorporación del concepto "Techo de Cristal"



Caso 10 Dra. Áster

La gráfica 24 nos muestra los resultados de la última ginecóloga, teniendo los siguientes resultados:

El **salario actual** con 44%.

La **supervisión en el trabajo** con 83%.

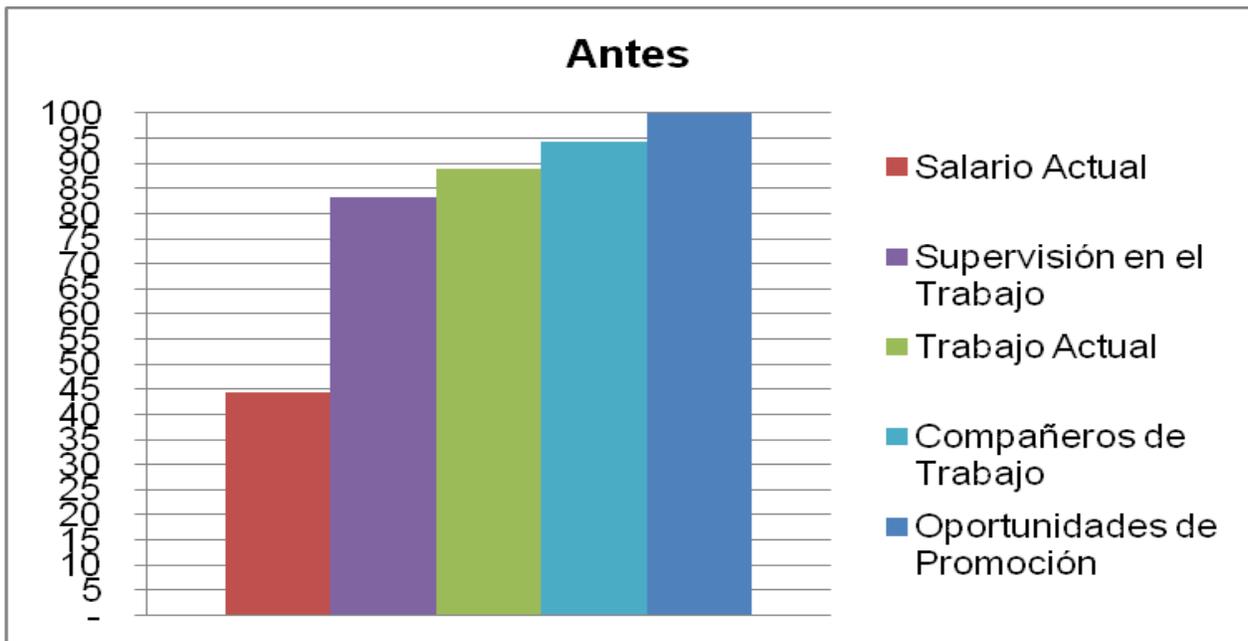
El **trabajo actual** ocupa el tercer lugar con 89%.

Los **compañeros de trabajo** tiene 94%.

Las **oportunidades de promoción** con 100%.

La Satisfacción Laboral de la Doctora Áster es de 82%.

24 Gráfica de la Dra. Áster



La gráfica 25 nos muestra la satisfacción laboral después de la incorporación del concepto techo de cristal, donde podemos ver que el orden de las dimensiones no cambio, solo sus puntajes quedando de la siguiente manera:

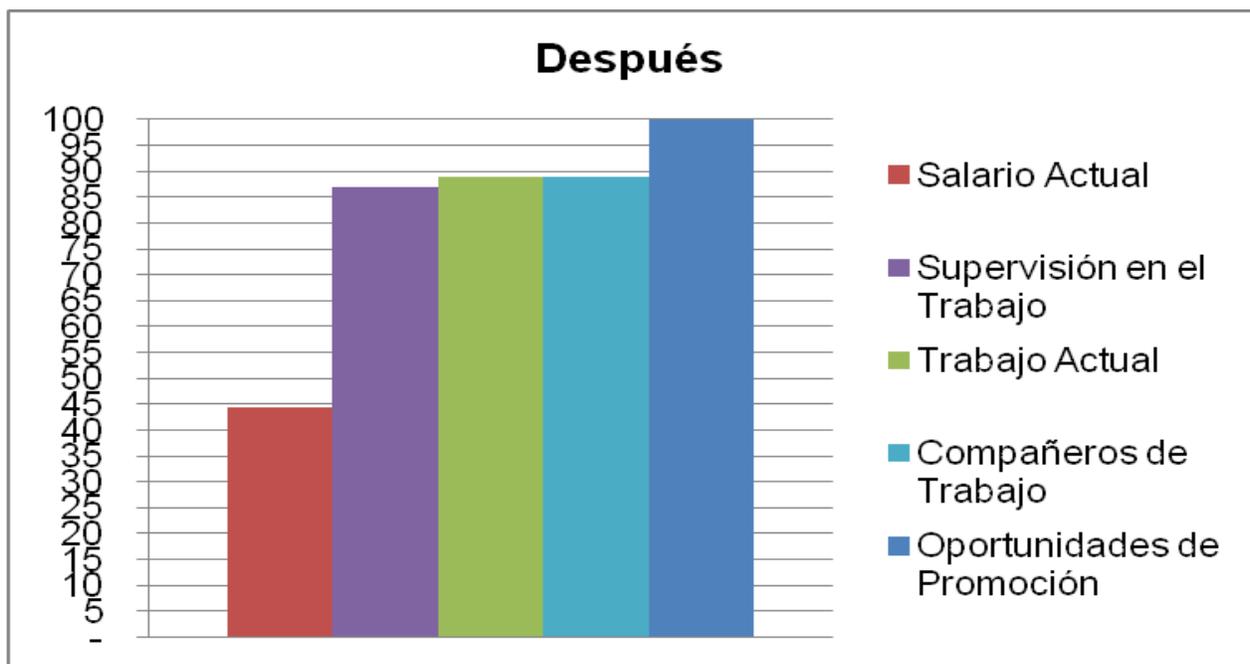
El **salario actual** se mantuvo con 44%.

La **supervisión en el trabajo** obtuvo 87%.

El **trabajo actual** y los **compañeros de trabajo** obtuvieron el mismo puntaje de 89%.

Las **oportunidades de promoción** con 100%.

25 Gráfica de la Dra. Áster con la incorporación del concepto "Techo de Cristal"



Como podemos darnos cuenta con los resultados anteriores, la Doctora con mayor Satisfacción Laboral es la Doctora Clavel con 95 %, también es la que cuenta con menor edad, en cambio la menos satisfecha es la Doctora Azalea con 63%, siendo ella una de las doctoras con mayor edad y mayor antigüedad. Aunque no en todas son contundentes los mismos resultados, se puede apreciar que en sí, la mayoría revela que la dimensión con mayor satisfacción para las doctoras es la supervisión en el trabajo mientras con la que menor satisfacción se encuentra, son las oportunidades de promoción.

Algunas de las doctoras tuvieron el tiempo de dar algunas entrevistas informales que son relevantes para esta investigación que a continuación se expondrán.

Entrevistas Informales

En la segunda aplicación del cuestionario de satisfacción laboral hubo comentarios acerca del techo de cristal, donde se comentaba que *“...pero esto siempre ha existido, es difícil que una mujer ascienda a puestos directivos, de hecho lo podemos ver aquí, solo tenemos una mujer al mando, siempre son hombres quienes están en el poder...”*, *“...que interesante, el concepto que nos mencionas, ¿pero esto es real?, me refiero a que ¿si sucede en las instituciones?, o solamente ¿es una concepto que intenta meter en busca de la equidad de género?...”*, *“...el techo de cristal no se aplica a todas, porque no todas deseamos están en puestos de mando o tener un mejor sueldo, yo estoy feliz con lo que tengo, salgo temprano y me alcanza para comprarme mis cosas, no necesito más...”*, *“...hoy las cosas son diferentes, antes era muy difícil que las mujeres pudieran estudiar, cuando yo entre a la carrera habíamos muy pocas mujeres, pero hoy en día cada vez hay más ginecólogas, las cosas ya han cambiado...”*, *“...te iba a decir que esto no existía, pero es verdad de toda mi área solo soy yo, la única mujer, ¿por qué no hay más?, si todos estudiamos lo mismo, se supone que tenemos las mismas oportunidades, pero no es así...”*.

En la discusión se darán a conocer algunas opiniones de el por qué la supervisión en el trabajo tiene un porcentaje mayor en la satisfacción laboral de la mayoría de las participantes, así como, se retomarán los resultados expuestos comparándolo con el marco teórico que anteriormente se investigó.

4.- Discusión

A lo largo de este apartado, se discutirá los diferentes resultados que se han obtenido con los datos y lo que queda por investigar en este campo.

La presente investigación, se llevó a cabo para identificar el nivel de satisfacción laboral en el que se encuentran las 10 Ginecólogas de la División de Obstetricia, del 4° piso que se encargan de la segunda mitad del embarazo, teniendo a todo este piso al mando de una mujer, las participantes cuentan con una edad que ronda entre los 30 años a los 49 años de edad, primeramente se aplicó el cuestionario sin la noción del concepto de techo de cristal, y posteriormente incorporando el concepto para ver si existía un cambio en los resultados.

En la primera aplicación del cuestionario de satisfacción laboral, la gran mayoría de las participantes reportan que la dimensión con la que menos satisfechas están, es con las oportunidades de promoción, mientras que 5 de las 10 Doctoras se sienten mayormente satisfechas con la supervisión en el trabajo, 2 con los compañeros de trabajo, 2 con el trabajo actual y 1 con las oportunidades de promoción. Tomando en cuenta que la satisfacción laboral la hemos definido para este proyecto como un conjunto de actitudes ante el trabajo, podemos ver que hay varios componentes cognitivos, como son las percepciones que tienen hacia las supervisión y los compañeros de trabajo, entre otros. De igual manera se pudo notar que los factores que intervienen en la satisfacción laboral son significativos, como son la edad y la antigüedad, que de acuerdo a Gibson y Klein (1970) la satisfacción laboral se ve aumentada conforme la edad va aumentando, dentro de nuestras participantes las menos satisfechas son las que tienen mayor edad y antigüedad, mientras que las más satisfechas son las más jóvenes y con muy poca antigüedad; lo cual se explicará a continuación, dentro de este desacuerdo que se ve con lo que Gibson y Klein encontraron, puede tener como explicación que al tener mayor antigüedad, las ginecólogas conocen como se maneja la organización y quienes tienen las oportunidades de promoción. De igual manera quizá su experiencia que han tenido dentro de la organización no ha sido buena con el paso de los años, y han visto que a pesar de los años que llevan en la organización no todos ascienden de puesto, la antigüedad puede estar jugando un papel muy importante dentro de la satisfacción laboral con las participantes, ya que puede ser que hayan cambiado sus expectativas conforme han estado en la organización, y dejaron de

estar esperanzadas en que las cosas cambiarían, ya que su experiencia les permite darse cuenta que de los 6 puestos de mando que hay solo uno está a cargo de una mujer, siendo esto evidencia del techo de cristal, pues teniendo todas las mismas calificaciones profesionales, por lo cual esta teoría que los autores sostienen se ve refutada en esta investigación. ¿Por qué tan solo una mujer está en un puesto de mando?, al contrario de las más jóvenes que no tienen tanto tiempo dentro de la organización, quizá algunas de ellas ya conocía cómo se manejaban las cosas dentro de la institución y sus expectativas fueron más cercanas a lo que les esperaba trabajando en la institución y por ello su satisfacción laboral relacionándolo con la edad y antigüedad no salió tan afectada. Se debe tener en cuenta que la cultura mexicana, influye en la manera en que las mujeres y los hombres se mueven en el ámbito público, no podemos dejar de lado que aun existe el pensamiento machista y que no siempre la mujer querrá acceder a un puesto de mando, ya que no está dentro de los roles que le fueron inculcados en la infancia.

Otros de los factores que se pudieron observar en este estudio es la dimensión de supervisión en el trabajo, que se relaciona al reconocimiento que reciben de sus superiores, los elogios y críticas que éstos puedan aportarles, dentro de nuestro grupo de participantes, la dimensión supervisión en el trabajo ocupó el segundo lugar detrás de los compañeros de trabajo. Considero que los resultados de esta dimensión se vieron beneficiados, ya que la supervisión corre a cargo de una mujer, esto puede ayudar en muchos sentidos, ya que al ser congéneres, tiene noción de los roles que realizan como profesionistas y madres de familia, las limitantes que pueden llegar a tener con respecto a los horarios, entre otras cosas. Otro aspecto podría ser que las participantes la ven como un punto de referencia, de lo que pueden llegar a lograr, y que si se puede llegar a estar en niveles jerárquicos más altos.

Las relaciones con los pares, que fue medida en la dimensión de compañeros de trabajo, nos remonta a la historia donde después de los estudios de Elton Mayo realizados en la Western Electric, se descubrió que las relaciones humanas son de suma importancia para las personas y se ha podido corroborar con nuestras participantes, ya que a pesar de que las dimensiones salario y las oportunidades de promoción son las menos satisfechas, las dimensiones compañeros de trabajo y la supervisión en el trabajo son las más altas, dejando a un lado que el trabajador no solo trabaja por el dinero, lo hace además por la satisfacción de sus necesidades psicológicas y sociales. Si nos remontamos a las necesidades humanas que clasificó Maslow, dentro de ellas están las necesidades sociales y de pertenencia, donde se

busca relacionarse afectivamente y que se le reconozca como miembro del grupo, estas necesidades son las que permiten brindar y recibir amistad, buscar compañerismo, o la asociación con los miembros de la sociedad y organización, de tal forma que nos podría ayudar a explicar porque aun cuando refieren que su salario no es tan bueno, la dimensión en el trabajo forma parte importante de su satisfacción laboral. Habría que tomar en cuenta que la dimensión salario actual, para la gran mayoría no estaba en los primeros lugares de satisfacción, pero podría explicarse, que siempre se desea más de lo que uno tiene, si gozamos de un buen salario, podemos comparar o gozar de lujos que no se tenían, pero con el paso del tiempo nos creamos de esas necesidades, es por ello que mientras más se conoce y más se tiene, más dinero se necesita para poder llegar a satisfacer esos lujos a los que uno se está acostumbrando, y el sueldo que se percibe jamás será el suficiente. Esto podría ser una explicación de por qué la mayoría refiere una satisfacción baja en esta dimensión; otra de las explicaciones podría ser que el salario en México no es tan bien remunerado para los profesionistas que por ello es necesario que se tengan dos empleos o más para poder mantener los lujos que unos quieren.

Para la segunda parte del estudio al incorporar el concepto de techo de cristal, pudimos notar que no en todas hubo los cambios esperados, dos de las ginecólogas no cambiaron los resultados, para tres de ellas el cambio fue negativo, por lo que nos indica que sus resultados mejoraron en comparación con la primera aplicación, el resto de las ginecólogas tuvieron una diferencia. El ver los resultados y ver que al incorporar el concepto de techo de cristal no hay cambios, no significa que no exista el techo de cristal, considero que existen varias respuestas a los resultados obtenidos. El techo de cristal puede estar presente, pero no para todas las ginecólogas está en sus planes profesionales buscar un ascenso, quizá son conscientes de que existe una limitante para con el género femenino, pero para ellas no es un limitante puesto que no lo ven de esa manera y lo perciben como una protección, como una manera en que pueden dedicarse a la familia, y a los roles que en lo privado tienen. No siempre en la formación que se tiene incluye aspirar o desear un puesto de mando, se nos inculca el querer un trabajo, hijos, una familia y dedicarnos a ello; es reciente el querer luchar por el poder, por puestos jerárquicos altos. Siendo las mujeres mayoría en la población, aún no se logra que haya mayor inserción de ellas en los puestos de poder, es recientemente que se ha visto un proceso de inclusión de las mujeres en el ámbito público.

Las teorías del techo de cristal nos mencionan como lo hace Elvira en 2007 que en muchos casos las mujeres que han accedido a puestos de responsabilidad y poder, son personas que están separadas, solteras o sin compromisos maternos ni familiares, dentro de nuestras participantes, quien es la encargada del 4° piso de obstetricia cuenta con compromisos familiares y maternos, y cabe mencionar que ella es una de las que su satisfacción laboral mejoró al introducir el concepto de techo de cristal. Esto no quiere decir que no haya pasado por un proceso duro al tener que enfrentarse a los demás compañeros de trabajo para llegar a ese puesto, pero tampoco lo sabemos, éste podría ser una recomendación para las investigaciones futuras, ¿Qué es lo que han tenido que pasar, tolerar o dejar las mujeres que han logrado llegar al mundo público? Es una pregunta que toma forma al ver el organigrama de la institución donde se aplicaron dichas encuestas, la división de obstetricia, de las seis divisiones que la conforman, sólo una mujer es la que ocupa un lugar de mando, siendo una especialidad feminizada, ¿Porqué solo una mujer ha logrado tener acceso a puestos de mando?

En la actualidad podemos ver la diferencia que han tenido a nivel mundial el techo de cristal, en el comunicado de prensa: pese al progreso de las mujeres en la política, el techo de cristal permanece firme (2014), menciona que en el gobierno ejecutivo, el porcentaje de mujeres en puestos ministeriales ha alcanzado ahora el 17.2 por ciento, frente al 16.1 por ciento en 2008. A principios del 2014, había 36 países con el 30 por ciento o más de mujeres ministras, un salto de 26 en 2012, el porcentaje de mujeres parlamentarias se encuentra ahora en un nivel récord de 21.8 por ciento a nivel mundial, con un número creciente cada año. También hay 46 países con más de 30 por ciento de parlamentarias en al menos una cámara, frente a 42 a principios del 2013.

Desde 2012 el número de mujeres Jefas de Estado o Jefas de Gobierno ha disminuido ligeramente de 19 a 18%. Pese a que a nivel mundial se puede ver una ligera mejoría, en el ámbito de las organizaciones en México, son muy pocas las mujeres que llegan a un puesto de poder. Continúa siendo el techo de cristal firme para las mujeres a niveles más altos.

Las responsabilidades domésticas es uno de los elementos que conforman el techo de cristal que puede afectar la satisfacción laboral, ya que como vimos en la revisión teórica, las relaciones familiares son también uno de los factores que influyen el satisfacción laboral, el equilibrio familia-trabajo según (Clark, 2001), se ven afectados en las mujeres. Con la

incorporación de la mujer al mundo laboral ha aumentado la importancia de estudiar la interacción de ambas esferas, las cuales deben dejar de verse como entes separadas. Clark plantea que el equilibrio entre familia y trabajo, es poder estar satisfechas con ambos, minimizando los conflictos de roles, que pueden llegar a ser lo que se planteaban en el techo de cristal, ya que la mujer comúnmente tiene la responsabilidad del cuidado de los hijos y del hogar, lo cual afectaría el desempeño en su trabajo. Pero en los resultados que arrojaron nuestras participantes, de las 4 ginecólogas que son casadas y con hijos, sólo una no entraría en lo que es planteado por Clark, ya que ella no se encuentra satisfecha en el ámbito laboral, y después del concepto del techo de cristal su satisfacción laboral se ve disminuida en gran medida a comparación de las demás ginecólogas. Esto podría ser parte de la concientización del techo de cristal y el querer luchar por puestos más altos, mejores salarios, sabiendo que todas están calificadas para los puestos de poder y por qué no logran ingresar, pero en este punto estamos opinando sobre lo que podría ser que estuviera pasando, para poder lograr llegar a conocer lo que realmente sucede, se necesitaría profundizar en la investigación.

La supervisión en el trabajo según Meliá y Peiró (1989), se relaciona con la forma de actuar de los supervisores, el apoyo de los trabajadores, la relación jefe-empleado, lo cual es muy beneficioso para poder conciliar el trabajo con la familia, aquí hay que recalcar que en la primera aplicación de los cuestionarios, esta dimensión salió en segundo lugar, pero después de la segunda aplicación incorporando el concepto de techo de cristal, tomó el primer lugar, quizá tenga que ver con que la supervisión está a cargo de una mujer, que al igual que la mayoría tiene una vida matrimonial, y tiene hijos.

La incorporación de las mujeres en el ámbito laboral ha experimentado un extraordinario desarrollo en las últimas décadas, no obstante las desigualdades de género en el mundo laboral siguen estando presentes y siendo una realidad dentro de las organizaciones, en la búsqueda de la satisfacción laboral y la incorporación del concepto de techo de cristal, pudimos encontrar que está presente dentro de la organización que se estudio.

5.- Conclusión

El presente trabajo pretendió realizar un primer acercamiento a ambos conceptos, desde una nueva perspectiva, ésta puede ser una interesante y productiva línea de investigación para la psicología y las organizaciones en un futuro, pudiendo tener una muestra mayormente significativa que nos pueda permitir generalizar o conocer más acerca de ambos conceptos. A continuación se presentan las conclusiones a las que se llegaron con este trabajo.

En primer lugar, se puede concluir que existen cambios al incorporar el concepto del techo de cristal en la evaluación de la satisfacción laboral; el cambio que se puede notar es ligero, se pueden identificar cambios en algunas dimensiones como son: el salario actual, trabajo actual y la supervisión en el trabajo, pero es existente. Algunas de las participantes son consientes de su existencia y se ve reflejado en los cambios que hay en la satisfacción laboral, mientras que otras lo intuyen y lo sobrecompensan, aumentando la satisfacción laboral. La teoría de Gibson y Klein, respecto a la edad, se refuta en nuestro estudio y da nuevas aperturas para futuras investigaciones.

Algunas limitaciones que se encontraron al realizar este estudio, fue que se contó con un tiempo limitado para poder realizar entrevistas, y poder profundizar en ambos conceptos, el tiempo del que se dispuso de las médicas fue escaso, por lo que solo se dieron entrevistas informales y no de todas las participantes. Por lo que también no se llegó a tener un mayor alcance en este estudio, ya que un estudio exploratorio no nos permite lograr el alcance que a un principio se pretendía. No se pudo hacer el estudio con una muestra de mayor tamaño, debido a las políticas de la institución.

Los alcances que se obtuvieron con este estudio es poder tener una visión general de la incorporación del techo de cristal en la satisfacción laboral, no es del todo contundente, pero es una ventana hacia nuevas propuestas de investigación. En un futuro, se podría mejorar o continuar este estudio buscando la incorporación de otras dinámicas para que el impacto y el aprendizaje de la explicación del techo de cristal se pueda comprender de mejor manera, realizar entrevistas, indagar la existencia del techo de cristal de manera cualitativa, pudiendo conocer las experiencias de cada una de las Ginecólogas.

De igual manera se puede hacer otra línea de investigación con la ginecóloga que ha alcanzado un puesto de mando, para conocer a lo que se ha enfrentado y como lo ha sobrellevado, así

como profundizar en los mecanismos que se presentan para compensar las ideas al conocer el techo de cristal y la subjetividad de la satisfacción laboral en estas mujeres. Como última propuesta a futuro, es integrar la visión masculina del techo de cristal en las mujeres, ya que enriquecería esta línea de investigación.

6.- Bibliografía

1. Abrajan Castro, M. G., Contreras Padilla, J. M., & Montoya Ramírez, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología* , 105-118.
2. Aguilar Morales, J. E., & Vargas Mendoza, J. E. (2010). La Investigación en Psicología Organizacional en México: Una Revisión Historica. *Boletín Electrónico de Investigación de la Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.* , 89-126.
3. Alcoff, L., & Potter, E. (1993). *Epistemologías Feministas*. New York: Routledge.
4. Alonso Martín, P. (2006). Diferencias en la percepción de la satisfacción laboral en una muestra de personal de administración. *Boletín de Psicología* , 49-63.
5. Andersen, M. (1997). *Thinking about woma: Sociological perspectives on sex and gender*. Boston: Allyn and Bacon.
6. Arellano Bautista, C. A. (2004). Relacion de las Necesidades Individuales y la Satisfaccion Laboral. *Tesis Licenciatura. Departamento de Psicología. UDLAP* , 38-40.
7. Barberá Ribera, T., Estellés Miguel, S., & Dema Pérez, C. M. (2009). Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: el techo de cristal. *Universidad Politécnica de Valencia, Departamento de Organización de Empresas* , 1-10.
8. Burin, M. (2004). Género Femenino, Familia Y Carrera Laboral. *Subjetividad y Procesos Cognitivos* , 48-77.
9. Burín, M. (1996). *Género y Psicoanálisis: Subjetividades femeninas vulnerables*. Buenos Aires: Paidós.
10. Bustos Romero, O. (2002). Mujeres rompiendo el techo de cristal: el caso de las universidades. *OMNIA* , 43-50.
11. Bustos, O. (2003). *Las académicas de la UNAM en Puestos Directivos y como seguir rompiendo el Techo de Cristal*. México: Colegio de Académicas Universitarias.
12. Cano Olvera, A., & Centeno Vega, L. (2013). Relacion de Satisfaccion Laboral con las Políticas de la Empresa. *TESIUNAM* , 49-53.

13. Carbajal Guerra, M. E., & Ortega Hernández, B. (2005). Relacion entre la calidad de vida, satisfaccion laboral, apoyo social e identificacion grupal con las actitudes hacia la nueva reforma al regimen de jubilaciones y pensiones del IMSS. *Tesis Digitales UDLAP* , 17.
14. Chiang Vega, M., Martín Rodrigo, M. J., & Núñez, A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
15. Cuaya Lozada, M. T. (2007). Estudio de Motivacion y Satisfaccion laboral en la Presidencia municipal de San Andrés Cholula. *Tesis Digitales UDLAP* , 19-21.
16. Delgado Ballesteros, G., Novoa Peniche, R., Hernández Polanco, J., Cabo Téllez, V., & Izunza Mohedano, I. (1999). *La perspectiva de Género: Una herramienta para construir la equidad en la familia y el trabajo*. México: Dirección General de Equidad y Desarrollo Social.
17. Delgado Gabriela, R. N. (1998). *Ni tan fuertes ni tan frágiles, Resultados de un estudio sobre estereotipos y sexismo en mensajes publicitarios de televisión y educación a distancia*. Mexico: UNICEF/PRONAM .
18. Díaz Burgos, C. Z. (2005). Estilos de Vida y Satisfaccion Laboral. *Departamento de Psicología Básica II. Procesos cognitivos* , 191-197.
19. Diaz Vilela, L. (1998). Psicología del Trabajo y las Organizaciones. *Departamento de Psicología Cognitiva, Social y Organizacional* .
20. DiQuinzio, P. (1999). *The Impossibility of Motherhood: Feminism, Individualism, and the Problem of Mothering*. New York: Roudedge.
21. Elvira, N. A. (2007). El techo de cristal tambien en la Universidad. *Escuela Hoy* , 20-21.
22. Figueroa Beltran, E. (2007). Breve semblanza sobre el techo de cristal y la mujer en México. *Direccion General de Bibliotecas UNAM* , 2-128.
23. Flores, R. E. (2005). Mujeres Dominantes . *Dia Siete* , 61.

24. Gamboa, J. P., Gracia, F. J., Ripoll, P., & Peiró, J. M. (2007). La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral. *Universidad de Valencia* , 1-26.
25. Garcia, M. I., & Sedeño, E. P. (enero de 2002). *Revista Iberoamericana de Ciencia Y Tecnología*. Recuperado el 15 de mayo de 2012, de <http://www.oei.es/revistactsi/numero2/varios2.htm>
26. Gilligan, C. (1982). *Teorías Psicológicas y el Desarrollo de las Mujeres*. Cambridge: Harvard University Press.
27. Giraldo, G., Zuluaga, M., Baraya, M. P., Henao, H., Montoya, J. I., Arias, M. C., y otros. (2001). Clima Organizacional. *Departamento Administrativo de la Funcion Publica* .
28. Gleen, N., Taylor, P., & Weaver, N. (1977). Age and Job satisfaction among males and females. *Journal of Applied Psychology* , 189-193.
29. González Garcia, M. (1998). Convergencia y conflicto de valores: el caso de las diferencias sexuales en habilidades cognitivas. En *La naturalización de la filosofía de la ciencia*. Universidad de las Islas Baleares.: Ambrogi.
30. Grint, K. y. (1995). *The Gender-Technology Relation*. Londres: Taylor .
31. Hierro, G. (2000). Política sexual. Hacia la equidad entre hombres y mujeres. *Programa Universitario de Estudios de Género* .
32. Howell, W. (1979). *Psicología Industrial y Organizacional. Sus elementos esenciales*. México: El Manual Moderno.
33. I. N. (2008). *Desigualdad de Genero en el Trabajo*. Mexico.
34. Jiménez Figueroa, A., González Escobar, C., & Reyes Pavez, D. (2009). Satisfacción Familiar y Laboral de mujeres con distintas jornadas laborales en una empresa chilena de servicios financieros. *Acta Colombiana de Psicología* , 77-83.
35. Jiménez Figueroa, A., González Escobar, C., & Reyes Pavez, D. (2009). Satisfacción familiar y laboral de mujeres con distintas jornadas laborales en una empresa chilena de servicios financieros. *Acta Colombiana de Psicología* , 77-83.

36. Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Medica del Instituto Mexicano del Seguro Social* , 307-3014.
37. Lagarde, M. (1997). *Género y feminismo*. Madrid: Cuadernos Inacabados.
38. Longino, H. (1993). *Subjects, Power, and Knowledge*.
39. Malena. (14 de diciembre de 2007). *Mujer Moderna*. Recuperado el 13 de Agosto de 2012, de Psicología en la Guía 2000: <http://psicologia.laguia2000.com/general/la-mujer-moderna>
40. Medina Tornero, M. E., Garcia Montalvo, C. M., & Romero Medina, A. (1999). *La Psicología como Profesión*. España: Universidad de Murcia.
41. Mingo, A. (2006). *¿Quién Mordió la Manzana?* México: Fondo de Cultura Económica.
42. Mobley, W., & Horner, S. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology* , 408-414.
43. MUJERES, O. (11 de 03 de 2014). *Comunicado de prensa: Pese al progreso de las mujeres en la política, el techo de cristal permanece firme*. Recuperado el 20 de 10 de 2014, de <http://www.unwomen.org/es/news/stories/2014/3/progress-for-women-in-politics-but-glass-ceiling-remains-firm>
44. Olarte Vargas, M. L. (2011). *Determinantes de la satisfacción laboral: una revisión teórica y empírica*. Bogotá: Universidad Jorge Tadeo Lozano.
45. Ortega, C. (1996). Satisfacción en el trabajo y algunos factores que la producen. *Tesis de licenciatura, Facultad de Psicología UNAM* .
46. Paterna, C., Yago, C., & Martínez, C. (2004). El sesgo lingüístico y los estereotipos de Género: La maternidad para las mujeres no Madres. *Revista Interamericana de Psicología* , 241-252.
47. Patrón Cortés, R. M. (2010). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral* . Campeche , México.
48. Rivera Flores, M. (2010). *Relación de estrés y satisfacción laboral en servidores públicos*. Distrito Federal: UNAM.

49. Robinson, K. (1992). Classroom Discipline: Power, Resistance and Gender. *Gender and Education* , 273-287.
50. Rodríguez, A. (1999). *Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones*. España: Piramide.
51. Rojas Betancur, M., Méndez Villamizar, R., & Montero Torres, L. (2013). Satisfacción Laboral y relaciones de género en la Universidad. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte* , 204-215.
52. Rufino, N. C. (1991). Women: breaking through the glass ceiling. *Women in Management Review & Abstracts* , 6 (5), 5.
53. Sánchez Cañizares, S. M., Fuentes García, F. J., & Artacho Ruiz, C. (2007). La perspectiva de género en el análisis de la satisfacción laboral: una aplicación empírica mediante modelos logit y probit. *Cuadernos de Gestión* , 55-67.
54. Sánchez Cañizares, S. M., Artacho Ruiz, C., Fuentes García, F. J., & López-Guzmán Guzmán, T. J. (2007). Análisis de los Determinantes Estructurales de la Satisfacción Laboral . Aplicación en el Sector Educativo. *Estudios de Economía Aplicada* , 867-900.
55. Sánchez Padilla, M. L. (2013). *Propuesta de un programa sobre la importancia de la percepción de equidad y su relación con la satisfacción laboral, dirigido a administradores y supervisores*. México: UNAM.
56. Sánchez Padilla, M. L. (2013). *Propuesta de un programa sobre la importancia de la percepción de equidad y su relación con la satisfacción laboral, dirigido a administradores y supervisores*. Distrito Federal: UNAM.
57. Saviñón, C. L. (1997). *Mujeres y hombres en la escuela y la familia. Estereotipos y perspectiva de género*. Mexico: Comisión Nacional de la Mujer .
58. Schultz, D. (1982). *Psicología Industrial*. México: Interamericana.
59. Solé, C., & Parella, S. (2004). *Nuevas expresiones de la maternidad. Las madres con carreras profesionales exitosas*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
60. Soria, H. C. (2007). *Techo de Cristal*. Oviedo: Aramo.

61. Steers, R., & Rhodes, S. (1978). Major influences on employee attendance: a process model. *Journal of Applied Psychology* , 309-407.
62. Stern, C. (2007). Estereotipos de género, relaciones sexuales y embarazo adolescente en las vidas de jóvenes de diferentes contextos socioculturales en México. *Estudios Sociológicos* , 1-26.
63. Stoller, R. (1968). *Sexo y Género* . New York: Science House .
64. Trabajo, O. I. (2012). Informe Mundial sobre salarios 2012/2013. *Oficina Internacional del Trabajo* , 1-8.
65. Wanous, P., & Lawler, E. (1972). Measurement and meaning of job satisfaction. New York: *Journal of Applied Psychology*.
66. Wirth, L. (2002). *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones.
67. Zempoaltécatl Morales, M. d. (2004). Comunicación organizacional y satisfacción laboral en docentes de instituciones de educación de nivel superior. *Tesis Digitales UDLAP* , 49.

7.- Anexos

7.1 Anexo 1

Cuestionario Job Descriptive Index (JDI) para medir la Satisfacción en el Trabajo

Piense en el trabajo que desempeña actualmente. ¿Cómo es en la mayor parte del tiempo? En el espacio Provisto al lado de cada concepto (palabra o frase), escriba

S Si la palabra describiera su trabajo

N Si la palabra describiera su trabajo

? Si Ud. No pudiera decidirse

EL TRABAJO ACTUAL

___ Fascinante

___ Rutinario

___ Satisfactorio

___ Aburrido

___ Bueno

___ Creativo

___ Respetado

___ Caluroso

___ Agradable

___ Útil

___ Cansador

___ Saludable

___ Retador

___ De pie

___ Frustrante

___ Simple

___ Interminable

___ Da un sentido de Realización

Piense en el sueldo que recibe actualmente. ¿Qué tan bien cada una de las siguientes palabras describe su salario actual? En el espacio provisto al lado de cada concepto (palabra o frase), escriba

S Si la palabra describiera su trabajo

N Si la palabra describiera su trabajo

? Si Ud. No pudiera decidirse

EL SALARIO ACTUAL

___ El sueldo es suficiente como para cubrir los gastos normales

___ El sueldo permite darme lujos

___ A duras penas se vive del sueldo

___ Malo

___ Inseguro

___ Menos de lo que merezco

___ Muy bien pagado

___ Mal pagado

___ El sistema de repartición de utilidades es satisfactorio

Piense en las oportunidades de promoción con que Usted cuenta ahora ¿Qué tan bien cada una de las siguientes palabras describen estas oportunidades de promoción? En el espacio provisto al lado de cada concepto (palabra o frase), escriba

S Si la palabra describiera su trabajo

N Si la palabra describiera su trabajo

? Si Ud. No pudiera decidirse

LAS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN

___ Buenas oportunidades para ascender

___ Oportunidades algo limitadas

___ Las promociones están basadas en las habilidades de uno

___ Trabajo sin futuro

___ Buenas probabilidades como para ascender

___ El sistema de promoción es injusto

___ Ascensos poco frecuentes

___ Las promociones son regulares

___ Bastantes buenas probabilidades como para ascender

Piense en el tipo de supervisión que Usted tiene en el trabajo ¿Qué tan bien cada una de las siguientes palabras describen la supervisión que Usted recibe? En el espacio provisto al lado de cada concepto (palabra o frase), escriba

S Si la palabra describiera su trabajo

N Si la palabra describiera su trabajo

? Si Ud. No pudiera decidirse

SUPERVISIÓN EN EL TRABAJO ACTUAL

___ Me pide mi opinión

___ Difícil de complacer

___ Descortés

___ Alaba el trabajo bien hecho

___ Tiene tacto

___ Influyente

___ Al día

___ No supervisa lo suficiente

___ Irritable

___ Me dice como ando

___ Molesto

___ Terco

___ Sabe lo que hace

___ Malo

___ Inteligente

___ Me deja hacer las cosas por mi cuenta

___ Está cerca cuando se le necesita

___ Flojo

Piense en la mayoría de personas con quienes Usted trabaja ahora o con las personas con las que usted trata en conexión con su trabajo ¿Qué tan bien cada una de las siguientes palabras describen la supervisión que Usted recibe? En el espacio provisto al lado de cada concepto (palabra o frase), escriba

S Si la palabra describiera su trabajo

N Si la palabra describiera su trabajo

? Si Ud. No pudiera decidirse

COMPAÑEROS DE TRABAJO

___ Estimulantes

___ Aburridos

___ Lentos

___ Ambiciosos

___ Estúpidos

___ Responsables

___ Rápidos

___ Inteligentes

___ Hacen enemigos fácilmente

___ Hablan demasiado

___ Vivos

___ Flojos

___ Desagradables

___ Sin Privacidad

___ Activos

___ Intereses limitados

___ Leales

___ Dificiles de conocer

7.2 Anexo 2

Guía para la Explicación sobre el “Techo de Cristal”

Se denomina Techo de Cristal a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que las impide seguir avanzando. El techo de cristal es un concepto que suele referirse a los obstáculos que enfrentan las mujeres que ejercen o aspiran a ejercer altos cargos, mejores sueldo, en corporaciones.

La evidencia del techo de cristal se ha descrito como invisible, encubierta y manifiesta. Las raíces del techo de cristal son obstáculos basadas en diferencias de género, estos obstáculos cubren una amplia gama: desde estereotipos de género a estilos preferidos de liderazgo, hasta formulismos en los cargos gerenciales superiores. “Las mujeres ascienden hasta cierto nivel, pero de la subdirección no pasan, los directivos son hombres y esto tiene dos causas: que la propia empresa no les da responsabilidades mayores con el pretexto de ser más emocionales, o tienen hijos y anteponen la familia o el matrimonio o el hogar al trabajo”.

Un ejemplo de indicador del techo de cristal es que el ascenso de las mujeres esté obstaculizado por culturas corporativas muy arraigadas. Por ejemplo, las políticas y las prácticas corporativas pueden mantener sutilmente el statu quo al hacer de los cargos de poder corporativo un terreno masculino. Otros obstáculos basados en diferencias de género incluyen estilos de comportamiento y de comunicación que difieren enormemente de las normas de las compañías, y la falta de oportunidad de las mujeres para adquirir experiencia en gerencia

Finalmente las oportunidades de ascenso suelen favorecer a los hombres debido a determinadas perspectivas de desarrollo, como la mentoría y las redes de contactos.

7.3 Anexo 3

Clave para la Calificación del (JDI)

Piense en el trabajo que desempeña actualmente. ¿Cómo es en la mayor parte del tiempo? En el espacio Provisto al lado de cada concepto (palabra o frase), escriba

S Si la palabra describiera su trabajo

N Si la palabra NO describiera su trabajo

? Si Ud. No pudiera decidirse

EL TRABAJO ACTUAL

S Fascinante

N Rutinario

S Satisfactorio

N Aburrido

S Bueno

S Creativo

S Respetado

N Caluroso

S Agradable

S Útil

N Cansador

S Saludable

S Retador

N De pie

N Frustrante

N Simple

N Interminable

S Da un sentido de Realización

Piense en el sueldo que recibe actualmente. ¿Qué tan bien cada una de las siguientes palabras describe su salario actual? En el espacio provisto al lado de cada concepto (palabra o frase), escriba

S Si la palabra describiera su salario

N Si la palabra NO lo describiera

? Si Ud. No pudiera decidirse

EL SALARIO ACTUAL

S El sueldo es suficiente como para cubrir los gastos normales

S El sueldo permite darme lujos

N A duras penas se vive del sueldo

N Malo

N Inseguro

N Menos de lo que merezco

S Muy bien pagado

N Mal pagado

S El sistema de repartición de utilidades es satisfactorio

Piense en las oportunidades de promoción con que Usted cuenta ahora ¿Qué tan bien cada una de las siguientes palabras describen estas oportunidades de promoción? En el espacio provisto al lado de cada concepto (palabra o frase), escriba

S Si la palabra describiera las oportunidades de promoción que usted cuenta en su trabajo

N Si la palabra NO describiera estas oportunidades de promoción

? Si Ud. No pudiera decidirse

LAS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN

S Buenas oportunidades para ascender

N Oportunidades algo limitadas

S Las promociones están basadas en las habilidades de uno

N Trabajo sin futuro

S Buenas probabilidades como para ascender

N El sistema de promoción es injusto

N Ascensos poco frecuentes

S Las promociones son regulares

S Bastantes buenas probabilidades como para ascender

Piense en el tipo de supervisión que Usted tiene en el trabajo ¿Qué tan bien cada una de las siguientes palabras describen la supervisión que Usted recibe? En el espacio provisto al lado de cada concepto (palabra o frase), escriba

S Si la palabra describiera la supervisión la supervisión que usted recibe en su trabajo

N Si la palabra NO lo describiera

? Si Ud. No pudiera decidirse

SUPERVISIÓN EN EL TRABAJO ACTUAL

S Me pide mi opinión

N Difícil de complacer

N Descortés

S Alaba el trabajo bien hecho

S Tiene tacto

S Influyente

S Al día

N No supervisa lo suficiente

N Irritable

S Me dice como ando

N Molesto

N Terco

S Sabe lo que hace

N Malo

S Inteligente

S Me deja hacer las cosas por mi cuenta

S Está cerca cuando se le necesita

N Flojo

Piense en la mayoría de personas con quienes Usted trabaja ahora o con las personas con las que usted trata en conexión con su trabajo ¿Qué tan bien cada una de las siguientes palabras describen la supervisión que Usted recibe? En el espacio provisto al lado de cada concepto (palabra o frase), escriba

S Si la palabra describiera la gente con quienes usted trabaja

N Si la palabra NO lo describiera

? Si Ud. No pudiera decidirse

COMPAÑEROS DE TRABAJO

S Estimulantes

N Aburridos

N Lentos

S Ambiciosos

N Estúpidos

S Responsables

S Rápidos

S Inteligentes

N Hacen enemigos fácilmente

N Hablan demasiado

S Vivos

N Flojos

N Desagradables

N Sin Privacidad

S Activos

N Intereses limitados

S Leales

N Difíciles de conocer