Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Discriminación laboral de género y edad en mujeres del Distrito electoral federal 5 de Puebla

Tesis

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
Licenciada en Psicología

PRESENTA:
Diana Elizabeth Aguilar Lara

DIRECTORA DE TESIS

Claudia Angélica Arellano Bautista

Lectores:

Dr. Alfonso Felipe Díaz Cárdenas

Mtra. Graciela Sánchez Hernández

Puebla, Pue. Marzo 2022

Dedicatoria y agradecimientos

Doy gracias a Dios y a la vida por cada lección que me da y que me permite seguir aprendiendo.

En primer lugar, doy gracias a Dios por permitirme llegar hasta donde estoy, porque me ha dado la fuerza para seguir luchando y sobreponiéndome a todas las dificultades y retos que me ha puesto en el camino.

Gracias a mi papá, a mi mamá y mi hermana por haberme acompañado siempre y por enseñarme que para lograr mis sueños debo luchar y no darme por vencida, siempre con humildad, respeto, paciencia y perseverancia. También porque siempre han estado conmigo en todo momento, dándome consejos y muchos ánimos. Gracias por estar a mi lado apoyarme en todo momento, esto es por ustedes y para ustedes.

A mi directora de tesis la Maestra Claudia Angelica Arellano Bautista, por compartir su tiempo y guiarme en este proyecto, por ser una maestra ejemplar y estar tan comprometida con sus alumnos. Gracias por transmitir sus conocimientos y consejos.

A la maestra Graciela Sánchez y al Dr. Alfonso Cárdenas por apoyarme en la lectura de este trabajo, además por brindarme sus comentarios y enseñanzas. también por los comentarios de motivación que me alentaron a continuar mejorando este proyecto.

También este trabajo va dedicado a 3 personas que han sido muy importantes en mi vida, que son de esas personas que llegan a tu vida para quedarse y que por algo Dios o la vida las ponen en tu camino.

A Jorge por acompañarme en las buenas y en las malas, por tus consejos y porque siempre ha estado cuando más lo necesito dándome aminos y fortaleza para que luche por lo que quiero, gracias por los buenos momentos que hemos pasado y por las veces que me demuestras tu apoyo y tu amistad, aunque estuviéramos lejos, te dedico esta investigación por tu determinación, por lo resiliente que eres y la determinación con la que sigues tus sueños. Muchas gracias por ser mi mejor amigo y por ponerme en contacto con Jennifer.

A Guadalupe, ambas empezamos esta amistad desde el primer día de universidad y a pesar de todo hemos estado juntas, a pesar del tiempo y la distancia. Te dedico este proyecto por tu determinación y ganas de superarte, te admiro por lo que has logrado

estos años tú sola, por la dedicación con la que haces las cosas y por la grandeza que hay dentro de ti.

A Lau, porque en los momentos que quería rendirme estuviste para animarme, estos últimos años nos hemos vuelto tan unidas y estoy feliz y agradecida. Eres una chica que sabe anteponerse a las cosas, admiro tu gran capacidad de resiliencia y determinación, gracias por todo lo que hemos vivido este tiempo.

Un agradecimiento especial para Jennifer García y Virginia Juárez por ayudarme a tener acceso a mi muestra representativa para esta investigación, también a las personas que contestaron mis instrumentos. Sin ustedes este proyecto no podría llevarse a cabo.

Por último, pero no menos importante, un agradecimiento para todas aquellas personas que conocí en mi estancia por la Facultad de Psicología, en mis prácticas extracurriculares y profesionales, gracias por las pláticas, consejos y momentos vividos, me llevo lo mejor, sus amistades y experiencias vividas.

¡De todo corazón, gracias! ¡Que sus vidas estén llenas de bendiciones y éxitos!

Resumen

El objetivo de esta investigación fue demostrar la existencia de la discriminación laboral formal en mujeres por su género y edad a través de la relación que existe entre la edad y la discriminación resaltando la relación que hay entre dichas variables, así como las afectaciones que sufren a causa de esta práctica, a través de un estudio transversal-correlacional con mujeres que habitan en los municipios de San Matías Tlalancaleca y San Martín Texmelucan Puebla, que forman parte del Distrito electoral federal 5 del estado de Puebla.

Los instrumentos que se presentan son de autoría propia, siendo aplicados a una muestra de 30 mujeres, con los datos obtenidos se hizo un análisis factorial y un análisis estadístico en el programa SPSS, a través de la prueba de correlación de Sperman que demostró si existe relación entre estas dos variables y la discriminación laboral.

Los resultados indican una relación débil entre estas variables y la discriminación laboral. Esta investigación evidencia la necesidad de instrumentos que midan este fenómeno, cómo afecta y en qué porcentaje se presenta dicho fenómeno en la población mexicana, también se proponen otras líneas de investigación a realizar.

Índice

Introducción……. 7

Capítulo I Fundamentación del problema

1.1 Antecedentes…… 9
1.2 Planteamiento del problema…… 15
1.3 Objetivos…… 15
1.4 Justificación…… 16
1.5 Hipótesis…… 17
1.6 Definición de variables…… 17

Capítulo II Marco teórico

2 Teoría de género……... 20

2.1 Diferencia entre género y sexo…… 23
2.2 Perspectiva de género en la dimensión laboral…… 24
3 Adultez media…….. 29
4 Discriminación…… 30
4.1 Discriminación laboral…… 32
4.2 Discriminación por género…… 35
4.3 Discriminación por edad…… 37
5 El techo de cristal en México…… 37
6 Leyes mexicanas…… 40
6.1 El trabajo formal según la Ley Federal Del Trabajo…….. 40
6.2 Ley federal del trabajo: título quinto trabajo de las mujeres. Artículo 164…….. 41
6.3 Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación:
Capítulo II de la igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica nacionales medidas para prevenir la discriminación, artículo 9……. 41
6.4 Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres: capítulo segundo……... 42
7. Participación laboral femenina ante la pandemia por COVID -19……... 43
8 Repercusiones de la discriminación y la falta de empleo…….. 47

Capítulo III Método

3.1 Metodología…….49
3.2 Sujetos (Muestra)…….. 50
3.3 Ubicación……... 50
3.4 Instrumentos……...51
3.5 Procedimiento……..53

Capítulo IV Resultados…….. 55

Capítulo V Conclusiones y sugerencias

5.1 Conclusiones…… 66
5.2 Discusión…… 67
5.3 Recomendaciones o sugerencias……...69

- Referencias……..71

- Anexos……...78

Índice de Tablas y Figuras

- Figura 1. Techos de cristal en las organizaciones laborales…….40
- Figura 2 Crisis con rostro femenino…… 43
- Figura 3 Población expulsada del mercado laboral…….. 44
- Figura 4. Indicadores del mercado laboral ámbito nacional……..… 45
- Figura 5. Tasa de desempleo…… 46
- Figura 6. Tasas de informalidad……..…. 46
- Figura 7. Mapa de Puebla……..…. 50
- Figura 8. Mapa de Puebla II……..... 51
- Figura 9. Histograma de edad……..... 61
- Tabla 1 Prueba de KMO y Bartlett…….. 58
- Tabla 2 Varianza total explicada……..... 58
- Tabla 3 Matriz de componentes rotados……..…. 59
- Tabla 4 ¿Considera que existe la discriminación laboral a la hora de pedir trabajo?..... 62
- Tabla 5 ¿Considera que por ser mujer no se obtienen las mismas oportunidades laborales que un hombre?..... 62
- Tabla 6 Considera su edad como impedimento para conseguir empleo……..….. 62
- Tabla 7 Al no encontrar empleo ha sentido la sensación de fracaso o culpa…….. 62
- Tabla 8 Sabe cómo influye en usted el que no la contraten en un trabajo……..…. 63
- Tabla 9 ¿Ha notado mal humor, estrés, menos autonomía y menor autoestima en usted al no ser contratada?..... 63
- Tabla 10 Prueba de normalidad…….. 63
- Tabla 11 Tabla de correlaciones…… 64

Introducción

En México existen diferentes leyes que prohíben la discriminación laboral entre los trabajadores ya sea por su sexo, condición social, por su edad entre muchas razones más. (Ley Federal del trabajo, 2021) Estudiar este fenómeno brinda la oportunidad de conocer más acerca de las mujeres, de su vida, de cómo reciben rechazo de las empresas y de cómo a partir de cierta edad se les dificulta obtener un empleo que les proporcione las prestaciones de ley.

Además de que muchas mujeres se han visto en la necesidad de dejar aún lado sus metas personales por la llegada de sus hijos o tenerse que quedar a realizar labores de casa, lo cual impide que tengan un crecimiento personal y laboral pues deben decidir en dejar sus hogares o en estar en sus jornadas laborales, estos temas se explican en el marco teórico, específicamente en el apartado del techo de cristal donde autores como Horbath y Gracia (2014) sustentan cómo las mujeres deben decidir entre un empleo, ascender a un puesto más alto o quedarse en el hogar y dedicarse a su familia.

Por estas razones es que esta tesis tuvo como objetivo demostrar la existencia de la discriminación laboral formal en mujeres por su género y edad, así como las afectaciones que sufren a causa de esta práctica, además de ver cómo la pandemia por COVID-19 afectó las condiciones laborales, todo esto visto desde la perspectiva de quienes son más vulnerables a sufrir todo esto.

Es por ello que este estudio se basa en la teoría de género, de autores como Ann Oukley, una socióloga feminista que en 1972 introduce el termino de género específicamente en las ciencias sociales, además de explicar cómo este terminó se desarrolla en la vida cotidiana. Otra autora de gran importancia que se retoma para esta teoría es la antropóloga e investigadora mexicana Marcela Lagarde, esta autora explica el género como una construcción social retomando teorías feministas, además incluye en su teoría la diferencia que hay entre género y sexo. Por último, entre otros autores retomados de esta teoría, esta la CNDH quien presenta estudios de diversos autores entre ellos de Robert Stoller, un psicoanalista que estudió a niños y niñas y cómo su identidad de género se ve influenciada por experiencias, ritos y costumbres atribuidos a cada género por la sociedad.

En el primer capítulo se presenta el planteamiento del problema donde se enseñan los antecedentes, las preguntas y objetivos de la investigación, la justificación, las hipótesis y las definiciones de las variables.

El segundo capítulo corresponde al marco teórico en el cuál se aborda que es el género, cuál es su diferencia con el sexo y cómo se aborda la perspectiva de género dentro del ámbito laboral. También se da una explicación de lo que es discriminación, primero de una forma general para después pasar con definiciones más específicas como la discriminación por edad, por género y la discriminación laboral. Además, se presenta qué es el techo de cristal y cómo repercute en las carreras laborales de las mujeres que buscan superarse. Otro tema importante que se menciona en este apartado es sobre las leyes que regulan la discriminación por género y edad, específicamente enfocadas a mujeres.

Otro punto a considerar en este capítulo es cómo la pandemia afectó en la búsqueda de trabajo, en las contrataciones y en cómo muchas personas fueron despedidas, es por esta razón que en este apartado se presenta cómo fue la participación femenina durante la pandemia de COVID-19. Y finalmente se presentan las repercusiones tanto físicas como psicológicas que desencadena esta práctica, y cuál es la manera que afecta la vida de las mujeres que padecen estos problemas.

El tercer capítulo corresponde al marco metodológico donde se explica el enfoque que se utilizó en esta investigación, en este caso se explica porque fue la metodología mixta. También se explica el diseño del estudio, los sujetos y cuales fueron sus características, los instrumentos utilizados, así como el procedimiento que se llevo acabo para recabar la información.

El cuarto capítulo demuestra cuáles fueron los resultados encontrados en esta investigación a través de la entrevista se busca dar detalle de como las mujeres entrevistadas perciben esta relación entre la edad y el impedimento de encontrar trabajo. En la parte cuantitativa se presenta el análisis estadístico y sí se acepta o se rechaza la hipótesis planteada.

Finalmente, en el quinto capítulo se dan las conclusiones, limitantes de esta investigación, la discusión y las recomendaciones y sugerencias de posibles futuras investigaciones.

Capítulo I Fundamentación del problema

1.1 Antecedentes

A continuación, se presenta la revisión del material teórico que antecede a esta investigación no por orden cronológico sino por su aparición geográfica, es decir, primero en otros países europeos, posteriormente Latinoamérica y finalmente México.

Gutiérrez (2015) presentó su tesis bajo el título de Discriminación laboral por razón de edad, donde se estudió la discriminación laboral por razón de edad, tomando como referente el derecho a la igualdad, al trabajo, a la no discriminación y a la ocupación efectiva en España, mediante la explicación del marco normativo, las definiciones de discriminación, y de edadismo, de igual forma da a conocer los organismos reguladores que han creado iniciativas para mejorar el fenómeno de la discriminación laboral. En dicha investigación mencionó que el derecho a la igualdad y a la no discriminación descrito en el art 14 de la Constitución Española [CE] y el derecho al trabajo en su artículo 35 donde garantiza a todos los españoles el no ser objetivo de discriminación por edad en los centros de trabajo, aunque existen razones que pueden justificar esta diferenciación. Dicho estudio expresó que estas prácticas de discriminación, sobre todo de que no haya una igualdad salarial aumentan la precarización del empleo, obtener un empleo flexible es más complicado debido a que contratan a trabajadores jóvenes lo que genera un escenario de incertidumbre e inseguridad.

Continuando con dicha investigación, en España el gobierno ha creado acciones que contrarresten estas prácticas, basandose en el artículo 9.2 de la CE que obliga a las instituciones públicas a tomar medidas e intervenir para evitar casos de desigualdad. Cabe recalcar que tanto en España como internacionalmente la discriminación por motivos de edad ha sido prohibida, esto se puede ver reflejado en la creación de leyes y otras normativas. La autora expresó en su tesis que los trabajadores adultos y jóvenes sufren de discriminación en las organizaciones privadas y públicas, si el trabajo determina poseer cierta complexión física, se podría justificar esta diferencia. Se deberá valorar los requisitos de reclutamiento para ver si son aptos para el trabajo o no independientemente de la edad del trabajador, como consecuencia las empresas establecen salarios bajos a trabajadores menores

de una determinada edad, encubriendo en ello la inserción laboral. Así mismo la autora argumentó que la realización de este estudio le permitió comprender y conocer un poco más acerca de la realidad sobre la discriminación por edad.

Por otro lado, Villar (2010) presentó su libro -Mujeres y mercado laboral en España, cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral-, donde indica en el capítulo 1 titulado Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España 1995 – 2006, la importancia de considerar en la literatura la segregación por género, añadiendo a España a la lista de países que realizan este tipo de análisis. Los datos que se utilizaron para este análisis son tomados de la encuesta de estructura salarial de los años 1995 y 2006 en lugares donde había más de 10 trabajadores. Un aspecto que se exploró es la distinción que hay entre los salarios, la diferencia salarial por género en el salario base y en el complemento salarial. La metodología que se utilizó en dicho trabajo consistió en la evaluación de ecuaciones salariales con las que se mide el impacto salarial sobre la diferencia por género lo cual permite medir las diferencias salariales dentro de las empresas donde trabajan hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo o actividad. De acuerdo a lo antes mencionado se pretendió medir hasta qué punto España cumple con los principios de mismo pago por el mismo trabajo.

Por otro lado, Grueso (2015), realizó una investigación en la Universidad de Rosario, Colombia sobre las relaciones laborales asimétricas, obteniendo como resultado que estas relaciones se debe a que no existe una perspectiva de género en los departamentos de recursos humanos, además de aportar que la discriminación por género se da en 5 aspectos dentro de las prácticas de Recursos Humanos:

La primera se da en el aprovisionamiento de personal: En el reclutamiento y la selección de personal existen factores para que se dé la discriminación de género, el principal es la recomendación que se da entre los empleados de las diferentes empresas, pues si la mayoría de los trabajadores son hombres, esto recomendaran a hombres. (pp. 4)

El segundo aspecto se da en la promoción de personal, dado que en las organizaciones es común que esta acción se base en la antigüedad del trabajador en la empresa o en el cargo, la autora, desde una perspectiva de género, hace

referencia a que la antigüedad presenta algunas limitaciones, debido a que hay momentos en la vida de las mujeres que pausan su carrera laboral un ejemplo de esto es la maternidad y la crianza de los hijos.

En el tercer punto se encuentra la formación y desarrollo de personal, donde se explica que el acceso a la capacitación que se llevan a cabo en los centros de trabajo es limitado para las mujeres debido a que muchas veces se desarrolla fuera del horario laboral, lo que impide que asistan por atender sus actividades, como cuidar a sus hijos, fuera del entorno laboral.

La Evaluación del desempeño se ubica en el cuarto aspecto, la autora asegura que existen 3 factores que pueden influir en esta acción, los prejuicios, los sesgos y los estereotipos de cada persona.

Y por último existe una Compensación laboral. En Colombia la brecha salarial es del 25%, las mujeres que se desempeñan en profesiones consideradas masculinas cuentan con un salario menor al de los hombres; caso contrario al de los hombres a quienes se les paga más sí se desempeñan en cargos considerados femeninos.

Siguiendo con el autor, menciona la aportación del observatorio de Igualdad de género de América Latina y el Caribe de la Cepal donde dice que la brecha de salarios entre hombres y mujeres que viven en Latinoamérica ha disminuido 12,1 puntos porcentuales entre 1990 y 2014, por otro lado el salario de las mujeres es solo el 84% de lo que ganan los hombres. Por lo que en Colombia existe una ausencia de ayuda por parte de las organizaciones para que las mujeres crezcan dentro del ámbito laboral y para llevar un equilibrio entre su vida familiar y laboral obligándolas a encargarse de puestos y cargos menos renumerados y a empleos de tiempo parcial.

Como conclusión, dicha autora firma que “La complejidad de las diferencias salariales por razones de género se hace más evidente cuando se suman condiciones sociodemográficas; es decir, variables como el estado civil y la condición de madre también contribuyen a ampliar la brecha salarial”.

Sobre este tema Albuja y Enríquez (2018) publicaron un artículo, cuyo propósito de dicha investigación es cuantificar la brecha salarial entre hombres y mujeres. Este artículo está dividido por subtemas que nos hacen ver la realidad de

las mujeres ecuatorianas y como se lleva a cabo la discriminación laboral desde que se postulan al empleo hasta en el ámbito salarial, así como la discriminación que se da a consecuencia de los roles sociales a la hora de ocupar un puesto, también explican sobre la política laboral en ecuador, como se da la discriminación hacia las mujeres dentro del mercado laboral y en trabajos no renumerados como lo son las tareas dentro del hogar. Para aplicar la metodología se utilizó la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo; dicha encuesta actualiza cada dos años su muestra, lo que asegura que los individuos no se repitan.

Los resultados arrojados señalaron que hay una brecha salarial del 4,5% que beneficia a los hombres, el 66% de esta brecha es explicada por la discriminación salarial que se da por sexo. Además, se identificó que las mujeres no son contratadas por lo que terminan con más desempleo en comparación con los hombres, lo que genera que las mujeres terminen en trabajos que no ofrecen las garantías de un empleo formal. En Ecuador, la población en su mayoría de dedican a actividades agropecuarias y de comercio, las mujeres en su mayoría trabajan en actividades relacionadas al sector de los servicios; mientras que los hombres se dedican a la construcción e industria.

Los autores de dicho artículo expresan que no existe discriminación en la adquisición de capital humano ya que tanto hombres como mujeres cuentan con los niveles de educación que se les pide para ingresar al mundo laboral, sin embargo, aunque las mujeres tienen acceso a niveles educativos superiores no cuentan con oportunidades para acceder a empleos formales ni mucho menos acceder a un salario similar al de los hombres. También demuestran que hace falta crear políticas que otorgue las mismas oportunidades a hombres y mujeres para acceder a mejores trabajos, también es necesario que se promuevan leyes y se implementen políticas que dignifiquen el trabajo de las mujeres.

Por otro lado, en México aún existe la discriminación laboral, Rodríguez y Castro-Lugo (2014) estudian la discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. Las bases de datos que utilizaron para esta investigación corresponden a la ENEU Encuesta Nacional de Empleo Urbano 2000-2004. El objetivo de dicho artículo fue analizar las remuneraciones salariales por sexo y determinar la brecha de discriminación que existe en México empleando la descomposición Oaxaca- Blinder y la ENEU-. Los resultados reflejaron que hay

diferencias salariales por sexo favoreciendo a los hombres, asimismo el 85% de estas desigualdades se vinculan con la discriminación, además de evidenciar que en diferentes regiones del país existe un comportamiento diverso con oscilaciones entre 15 y 25% y discriminación que tiende a converger en 20%, con excepción de la capital que se ubica en 13 por ciento.

La población a estudiar del caso anterior mencionado, fueron los trabajadores de 16 a 65 años, que trabajaban entre 20 y 55 horas semanal, los trabajadores también fueron clasificados en seis niveles de escolaridad, 18 ocupaciones y nueve actividades económicas, se hizo la captura del salario de cada trabajador, posteriormente se calcularon los salarios a precios de 2000 correspondientes al segundo trimestre, calculados con el índice de precios al consumidor del Banco de México, después se dividió el valor por el tipo de cambio de pesos por dólar en el mismo trimestre. El estudio explicó que la participación laboral de las mujeres es una de las características más notables, no obstante, siguen presentes las diferencias salariales por sexo, las cuales se mantienen por niveles educativos y se incrementan con la edad. Además, en las regiones estudiadas se apreció un comportamiento donde las diferencias oscilan entre 15% y 25%, con niveles de discriminación que tienden a converger en 20%, con excepción de la región capital que se ubica sobre 13 por ciento.

La realización de estas ecuaciones salariales permitió identificar diferencias salariales a favor de los hombres y la posterior descomposición del ingreso confirmaron que más de 85% de estas diferencias están asociadas con la discriminación, dado que son desigualdades no atribuibles a las plantillas de capital humano.

Por otra parte, García (2018) en el periódico el Economista sacó una noticia en 2018 titulada Puebla y Colima, los estados con mayor discriminación a mujeres, discapacitados y otros grupos vulnerables, donde señaló que la brecha más amplia de desigualdad en Puebla fue la de género y que se discrimina más a las mujeres que a los hombres. Por otro lado, según la Encuesta Nacional de Discriminación - Enadis, 2017, explica que la situación es generalizada ya que en México hay altos índices de discriminación por la apariencia física, situación económica, creencias personales y sobre la orientación sexual.

Así mismo la UNAM- Universidad Nacional Autónoma de México, el

CONAPRED -Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación-, el CONACYT -Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología- y el INEGI –Instituto Nacional de Estadística y Geografía- dieron a conocer a través de la Enadis (2017), que el año de la aplicación de la encuesta hubo más casos de discriminación por género, dicho de otra manera 3 de cada 10 mujeres afirman que han sufrido de discriminación sólo por ser mujeres, mientras que el 5.4% de los hombres afirmó haber sido víctima de la discriminación por su género.

De acuerdo con los antecedentes previamente investigados se puede observar que efectivamente existe una discriminación laboral que afecta a las mujeres que sufren de esta práctica debido a que no pueden acceder a trabajos formales, que no consigan ascender a mejores puestos y que en cuanto al salario que reciben es bajo comparado con el salario que reciben los hombres, aunque ya se comprobó que la discriminación laboral sí existe se realizó esta investigación de acuerdo a las características de la zona geográfica, sus fuentes de empleo, además de investigar sí efectivamente el que no contraten a las mujeres de 40 a 57 años de edad da como consecuencia que estas mujeres trabajen en lugares donde no se les brindan las prestaciones de ley o en su defecto se encuentren sin recibir ingresos por sus labores.

1.2 Planteamiento del problema

A continuación, se presentan las preguntas de investigación, dichas preguntas se establecen primeramente para saber sí se sufre de discriminación laboral desde que las mujeres van a pedir trabajo, además de saber cómo afecta psicológicamente y físicamente, o sea si existe la discriminación laboral desencadena enfermedades. Tomando en cuenta factores como la edad, género y la zona geográfica.

Pregunta de investigación

¿Las mujeres del Distrito electoral federal 5 de Puebla sufren discriminación de género y edad en el reclutamiento de personal?

Preguntas específicas

¿Las mujeres de la región del Distrito electoral federal 5 de Puebla mayores de 45 no son contratadas en las empresas/fábricas por la edad que tiene?

¿Cuáles son las consecuencias físicas que enfrentan las mujeres al sufrir discriminación por género y edad?

¿Cuáles son las consecuencias psicológicas que enfrentan las mujeres al sufrir discriminación por género y edad?

¿Cuáles son los factores que se presentan en la discriminación de género?

¿Existe relación entre la discriminación laboral a mujeres y su edad?

¿La pandemia por COVID 19 afecto a las mujeres que buscaban o que contaban con un empleo?

1.3 Objetivos

Objetivo general

Demostrar la existencia de la discriminación laboral formal en mujeres por su género y edad, así como las afectaciones que sufren a causa de esta práctica en el Distrito electoral federal 5 de Puebla, México.

Objetivos específicos

Saber cuáles son las consecuencias tanto físicas como psicológicas que sufren las

mujeres al ser discriminadas laboralmente.

Identificar los factores que se presentan en la discriminación de género en el ámbito laboral desde el enfoque de quienes lo sufren.

comprobar si existe relación entre la edad y la discriminación en mujeres.

Demostrar cómo la pandemia por COVID 19 afecto a las mujeres en la obtención de empleos.

1.4 Justificación

De acuerdo con Padilla (2020) actualmente México vive una de sus peores crisis económicas, pues la falta de empleo ha aumentado a niveles alarmantes, la pandemia que se vive desde principios de 2020 ha hecho que muchas fuentes de trabajo cierren, despidiendo gente o en su defecto las personas busquen empleo en lugares donde la edad es un factor que los coloca en desventaja, esto trae como consecuencia dejar a millones de personas sin un sustento para su familia.

En México en el año 2015 se estableció a través de la Suprema Corte de Justicia que es ilegal fijar un rango de edad para ocupar una vacante laboral, esto se considerar discriminatorio además de ser una limitante de los derechos laborales. Además, se incluyó la no discriminación por edad en la Ley Federal del Trabajo (Vargas, 2016). Sin embargo, estas políticas no se llevan a cabo pues muchas veces la contratación va enfocada a los jóvenes debido a que cuentan con menos experiencia, lo que genera que se les page menos, además saben hacer uso de los recursos tecnológicos y cuentan con mejor salud. Aunque la contratación de personas mayores de edad tiene bastantes beneficios para las empresas, un ejemplo de esto es que los empleados cuentan con más experiencia, se pueden aprovechar para enseñar a personal menos experimentados, también se puede aprovechar su conocimiento para resolver diversos problemas.

Por otro lado, las mujeres siguen siendo blanco de la discriminación laboral por género que se basa en estereotipos y que buscan la desvalorización de las mujeres “lo que les impiden participar en igualdad de condiciones con el hombre y lograr el desarrollo pleno y completo de sus capacidades en su bienestar personal, familiar y social” (De la Vega, 2021). En México este tipo de discriminación esta prohibida de acuerdo con la Constitución Política y la Ley federal para prevenir y

eliminar la discriminación.

Por estas razones este proyecto es de relevancia social, va enfocado a investigar la discriminación laboral que sufren las mujeres mayores de 40 años en la región del Distrito electoral federal 5 de Puebla, debido a que en esta región existen numerosas fuentes de empleo ya que se ubican diferentes empresas y corredores industriales, principales lugares donde las mujeres buscan emplearse, y aunque en México existen leyes o normas que rigen esta actividad no son llevadas a cabo por las fábricas, empresas o cualquier lugar que genera empleos dentro de la comunidad. En cuanto al municipio de San Matías Tlalancaleca su principal fuente de ingresos se obtienen con la maquila y sus derivados, como lavanderías industriales, bordadoras, vendedores de ropa etc., estos trabajos en su mayoría carecen de prestaciones de ley y no cuentan con horarios de trabajo establecidos, además de que el pago por sus actividades depende de cuanto produzcan sin tomar a consideración el salario mínimo establecido. Por otro lado, en el municipio de San Martín Texmelucan las condiciones son parecidas debido a que su principal actividad económica es el comercio, esto debido al tianguis que se pone en el municipio, estos factores combinados con el desempleo por la pandemia propician que estos empleos sigan sin ser regulados por las autoridades.

1.5 Hipótesis

Hipótesis alternativa

Las mujeres de más de 40 años tienen menos oportunidades de encontrar trabajo a causa de su edad y género, entonces ellas sufren de discriminación laboral.

Hipótesis nula

Las mujeres de más de 40 años tienen igualdad de oportunidades de encontrar trabajo, por lo tanto, ellas no sufren de discriminación laboral.

1.6 Definición de variables

Género

Para Osborne y Molina (2008) el género “se refiere a la operación y el resultado de asignar una serie de características, expectativas y espacios, tanto físicos como simbólicos, a los hombres y a las mujeres, lo cual va a definir lo femenino y lo

masculino”.

De acuerdo, la Organización Mundial de la Salud [OMS] señala que el género “se refiere a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños y las niñas” (OMS, 2018). Además, es resultado de las relaciones entre personas, por lo tanto, tiende a cambiar con el tiempo y el lugar.

Por otro lado, en psicología el concepto de género hace alusión al proceso en el cual cada persona se convierte en mujer y hombre por medio de los atributos que cada sociedad determina para lo femenino y masculino, además la psicología reconoce que el género es la construcción psicosocial de lo femenino y masculino y que comprende 3 categorías la asignación de género: la primera es la asignación del género de acuerdo con la apariencia de los genitales, después la asignación del género “Es el esquema ideo afectivo consciente e inconsciente, de la pertenencia a un sexo y no al otro” (Murguialday, 2000). Y por último los roles de género: que es el conjunto de tareas, aprobaciones, prohibiciones y expectativas sobre los comportamientos sociales apropiados para las personas que poseen un sexo determinado.

Y por último desde la sociología e historiadoras feministas, como Joan W. Scottel, definen al género como un elemento estructurador de las relaciones sociales que determinan las interacciones entre las personas, muchas veces están conformadas por la forma dominante-lo masculino- y la forma sumisa -lo femenino-.

Edad laboral productiva / Población Económicamente Activa [PEA]

La población económicamente activa es la población capaz de ejercer funciones productivas, en México se considera a partir de los 15 años y hasta los 64 años, esto se toma en cuenta de acuerdo a las características del mercado laboral, “La PEA incluye personas con y sin ocupación; los grupos llamados de ocupación están conformados por quienes dependen de un empleador también lo constituyen aquellas personas que trabajan por cuenta propia”. (Peralta, 2016)

Discriminación laboral formal

Según Quiroa (2020) se considera discriminatorio "cualquier trato distinto que reciba una persona desde el proceso de la contratación que realiza una empresa, así como en la fase de ascensos y promociones, y también en el ambiente de la jornada

laboral”.

Afectación física y psicológica

Son las modificaciones en la forma en la que las personas conciben su vida, su felicidad y su bienestar. Además de las consecuencias en la salud mental como ansiedad, depresión, poca autoconfianza y el aislamiento social, entre las consecuencias más graves el desempleo puede llevar a la persona a cometer suicidio, a consumir más alcohol y que sus relaciones personales se vuelvan más tensas. En cuanto a las consecuencias físicas estas son problemas relacionados con el estado de salud de una persona o comunidad “Los problemas de la salud no sólo afectan a las estructuras corporales específicas y a los mecanismos fisiológicos o psicológicos implicados, sino que también repercuten, en un grado y una duración variables, sobre el funcionamiento global de la persona”. (Collegi Oficial d’Infermeres i Infermers de Barcelona, 2015)

Capítulo II Marco teórico

2. Teoría de género

En 1972, Ann Oakley, una socióloga feminista, escribió el primer estudio sobre género en las ciencias sociales titulado Sexo, género y sociedad. Desde ese año se utiliza la la distinción entre sexo y género para explicar el acatamiento de las mujeres como algo socialmente construido y no justificado en la biología. Fue en las décadas de los setenta y ochenta que en las universidades se crearon áreas dedicada a estudiar a las mujeres y el género, en estas áreas se han elaborado teorías e investigaciones que dieron como resultado los que actualmente se conoce como la perspectiva de género. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2019)

Oakley explica que el género es la suma de “ideas, representaciones y prácticas sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre mujeres y hombres, para simbolizar y construir socialmente lo que es propio de los hombres, lo masculino, lo propio de las mujeres, lo femenino” (CNDH, 2019), y que nos permite comprender a las personas que aún continúen con la con la carga de deberes y prohibiciones asignadas de acuerdo con su género.

Ahora bien, el análisis de género es el resumen entre la teoría de género y la perspectiva de género proveniente de la concepción feminista. Esta perspectiva se estructura a partir de la concepción androcéntrica de la humanidad que deja fuera a las mujeres. También la perspectiva de género tiene como propósito contribuir a la construcción individual y social para generar un nuevo pensamiento a partir de la resignificación de la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres. (Lagarde, 1996)

Si bien la perspectiva de género reconoce la diversidad de géneros y la existencia de las mujeres y los hombres permite analizar y comprender las características que los definen, así como sus semejanzas y diferencias. También analiza a mujeres y hombres analizando el sentido de sus vidas, las expectativas y oportunidades que cada uno tiene, así como las relaciones sociales y cuan complejas y diversas pueden llegar a ser dependiendo del género. La perspectiva de género desde el enfoque feminista contiene propuestas, programas y acciones alternativas a los problemas

sociales actuales que son resultado de las opresiones de género, la distinción que existe entre los géneros y las desigualdades que surgen, también expresa las aspiraciones de las mujeres y sus acciones para mejorar sus condiciones de vida, ocuparse de sí misma y convertirse en protagonista de su vida.

La teoría de género y perspectiva de género nos menciona que el género correspondonde al orden sociocultural establecido sobre la base de la sexualidad. Al respecto se encuentra lo siguiente:

> Por género entiendo la construcción diferencial de los seres humanos en tipos femeninos y masculinos. El género es una categoría relacional que busca explicar una construcción de un tipo de diferencia entre los seres humanos. Las teorías feministas, coinciden en que la constitución de diferencias de género es un proceso histórico y social y en que el género no es un hecho natural. Es necesario cuestionar la oposición misma entre sexo y género. La diferencia sexual no es meramente un hecho anatómico, pues la construcción e interpretación de la diferencia anatómica es ella misma un proceso histórico y social. El sexo y el género no se relacionan entre sí como lo hacen la naturaleza y la cultura pues la sexualidad misma es una diferencia construida culturalmente.(Lagarde, 1996)

Esta autora explica que el género es un conjunto de atributos que se le asignan a una persona a partir de su sexo, partiendo de características biológicas, físicas, económicas, sociales, psicológicas, eróticas, jurídicas, políticas y culturales, también toma en cuenta:

- Las actividades que realizan o deben realizar mujeres y hombres.
- La intelectualidad y la afectividad, los lenguajes, las concepciones, los valores, el deseo, la subjetividad.
- La identidad de mujeres y hombres, así como la percepción de sí mismos, de su corporalidad, de sus acciones, de su sentido de pertenencia y de semejanza. También el género se implica las pertenencias materiales y simbólicos, recursos vitales, espacio y lugar en el mundo.

Es por esta clasificación cultural que se definen el ejercicio del poder, las características exclusivas a uno y otro sexo tanto moral, afectiva y psicológicamente, al igual que la división del trabajo en la esfera privada y pública; la división del trabajo sigue aun marcada, existe una diferencia en la participación de las mujeres y de los hombres en diferentes espacios y en las actividades sociales, también en como se deben comportar mujeres y hombres estando en convivencia mutua. Además, esta perspectiva nos ayuda a mejorar nuestras vidas, permite identificar y cuestionar la discriminación, exclusión y desigualdad que sufren las mujeres basándose en las diferencias biológicas que existen entre cada uno, aparte mirar o analizar alguna situación desde la perspectiva de género permite analizar, ver y comprender que la vida y las relaciones entre mujeres y hombres no está determinada permitiendo que se modifiquen

La perspectiva de género cuestiona los estereotipos que se nos inculcan desde la educación y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, 2018). Así mismo, es necesario comprender bien qué es la igualdad de género, se entiende que “es la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en las esferas privada y pública que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen” (CNDH, 2019). La igualdad de género toma en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades de las mujeres y de los hombres, reconociendo la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres. A su vez la “Igualdad en el trabajo o igualdad laboral debe entenderse como la práctica de las mismas condiciones de trabajo, para todos los trabajadores, hombres y mujeres, menores y mayores sin importar el sexo, estado civil, origen étnico, clase social ni religión” (Montalvo, 2020).

Es así como la perspectiva de género tiene como base el reconocimiento de la diversidad y de cómo favorece a la construcción de una sociedad con menos opresión, violencia o discriminación. Esto da pauta a nuevas oportunidades de crecimiento: social, cultural, político, religioso, educativo y profesional, además fortalece a las instituciones públicas y privadas; mejora las relaciones sociales, fomentando el respeto mutuo, la equidad, justicia e igualdad, también reconoce las posibilidades y limitaciones de cada persona, independientemente del sexo que posea.

2.1 Diferencia entre género y sexo

Por otro lado, la diferencia sexual no solo es un hecho anatómico, pues la construcción e interpretación de la diferencia anatómica es un proceso histórico y social. Existe una diferencia entre sexo y género que establece un avance significativo en los derechos de las mujeres ya que permitió que la única diferencia entre mujeres y hombres sea biológica, en las características físicas y de sus órganos sexuales. Hay autoras que expresan que la palabra género se empezó a utilizar a mediados del siglo XX, sin embargo, en los 70 fue más común empezar a utilizar este término.

En 1960, Robert Stoller, psiquiatra y psicoanalista estadounidense, realizo una investigación la cual consistía en observar a niñas y niños que habían sido asignados al sexo al que no pertenecían genética, anatómica y hormonalmente, Stoller concluyó que la identidad de género, no es determinada por el sexo biológico, sino por el hecho de haber vivido desde el nacimiento las experiencias, ritos y costumbres atribuidos a cada género (CNDH, 2019).

Continuando con dicha publicación, el sistema sexo-género es el conjunto de creencias, valores, costumbres, normas, prácticas, oportunidades y comportamientos sociales diferentes, que inciden y regulan la vida de una persona, dependiendo de si es mujer o si es hombre. Las actividades y papeles que desempeña cada persona dependiendo de su género se conoce como roles de género, estos se basan en etiquetas y estereotipos.

De igual importancia según Lagarde (1996) nos explica que la sexualidad es el conjunto de experiencias que se le atribuyen al sexo además de que hay una diferencia sexual que hace que las normas, las creencias, las costumbres, las acciones, y las relaciones basadas en la sexualidad propicien un desarrollo óptimo. Por lo general las palabras sexo y género suelen ser utilizadas como sinónimos, pero no lo son. Como se menciona anteriormente el sexo son características biológicas, mientras que el género son las prácticas, valores, costumbres y tareas que la sociedad le ha asignado de forma distinta a cada uno de los sexos.

Aunque las diferencias entre mujeres y hombres se concentran principalmente en los órganos reproductivos, es la sociedad y el sociabilizar quien determina como vamos a pensar, sentir y a comportarnos como mujeres y hombres según las normas, creencias y valores que cada cultura dicta para cada sexo. Esto da pauta a creer que hombres y mujeres siente de diferente forma las emociones, además de que se cree

que existen capacidades intelectuales diferentes según el sexo. De acuerdo con lo mencionado anteriormente se crean los conceptos de masculinidad y feminidad, estos conceptos determinan las funciones, oportunidades, valoración y relaciones entre mujeres y hombres. Un ejemplo claro de esta construcción social es pensar que las mujeres son pasivas, serviciales, sensibles o bondadosas y los hombres son activos, fuertes, líderes y conquistadores. (CONAVIM, 2016).

2.2 Perspectiva de género en la dimensión laboral

En México, como en muchos otros países, las mujeres siguen siendo objeto de desigualdad de género, así lo publica el Instituto Nacional de Estadística y Geografía en su investigación, INEGI, incluso menciona respecto a las mujeres lo siguiente: “las mujeres son tratadas por el Estado y la sociedad con desigual. De acuerdo con el Informe de Desarrollo Humano, en ninguna entidad federativa del país se observa igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres” (Reyes et al. 2018)

La equidad de género laboral es un tema que se debe seguir estudiando: existen factores como la brecha salarial y la desigualdad de oportunidades que impiden el crecimiento laboral de las mujeres y que como consecuencia las orilla a dejar de trabajar.

Por otro lado, con igualdad se crea una sociedad más igualitaria. “Esta visión significa darle a cada persona lo que necesita de acuerdo a su contexto, mientras que la igualdad significa darles a todas las personas lo mismo” (López y Chabert, 2019). Su objetivo no es alcanzar el cincuenta por ciento de los puestos de trabajo, sino que existan aspectos básicos como el respeto, un pago equitativo además que tanto hombres como mujeres participen en en la toma de decisiones.

Es a partir del feminismo, corriente reivindicadora de los derechos de las mujeres que se ha hablado de aumentar la igualdad de género, disminuir la discriminación, la violencia doméstica y fomentar el acceso de las mujeres a estudios superiores y a posiciones laborales, también que organismos como la Organización de las Naciones Unidas [ONU], la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura [FAO], la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], y el banco mundial generen documentos sobre el reconocimiento de los derechos de las mujeres (Martínez, 2016). De acuerdo con el Banco Mundial, el 47.6% del mercado laboral mexicano está

conformado por mujeres, y aunque esta cifra suene significativa no quiere decir que existe una equidad laboral, por el contrario las mujeres en México siguen ganando alrededor de 17% menos que los hombres, además, hay más hombres que cuentan con trabajos de tiempo completo contrario al caso de las mujeres quienes tienen menos oportunidades de alcanzar puestos gerenciales o ejecutivos, el techo de cristal, y tienden a trabajar en sectores con ingresos más bajo.

Además, dos terceras partes de las mujeres se encuentran trabajando en dentros de trabajo informales, que ofrece una baja remuneración económica, no cuentan con seguridad social y escaso resguardo contra la pobreza, pero que les permite cierta flexibilidad para que puedan dedicarse a labores de cuidado no remuneradas (López y Chabert, 2019).

La igualdad también se entiende, como la capacidad de toda persona para disfrutar de derechos laborales, así como para contraer obligaciones. Se reconoce y garantizan los derechos tanto para hombres como para mujeres. Por derechos humanos laborales se entiende, todo aquello que posibilita el reconocimiento y ejercicio de la dignidad humana, permitiéndoles tanto a mujeres como a hombres alcanzar el bienestar material, desarrollarse como individuos y como organización, en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades (Montalvo, 2020).

Es necesario considerar que en México hay menos participación laboral femenina, debido a que aún no existen las condiciones adecuadas para que las mujeres se desarrollen en el área laboral por lo que no se lograr mejorar el desarrollo humano, social y económico del país. Uno de los principales factores por los cuales México tiene una de las tasas más bajas de participación laboral femenina se debe a los estereotipos fuertemente arraigados en la sociedad, establecen que la mujer tiene que permanecer en casa; otro factor es la falta de compromiso que tienen las autoridades, ya que no existe una regulación de las políticas que erradiquen este problema, aunque haya acciones cuyo propósito es aumentar la participación de las mujeres en el ámbito laboral no se han logrado resultados significativos.

En México las mujeres aún se siguen enfrentando al dilema de elegir entre sus carreras profesionales y su familia como consecuencia a factores sociales y culturales que impiden que haya un apoyo para que el desarrollo de las mujeres sea en ambos ámbitos.

Según la ONU existen estudios que demuestran que si las mujeres participaran

más en el ámbito laboral en igualdad de condiciones el PIB mundial podría aumentar en un 26%, lo que equivale a 12 billones de dólares para el año 2025 (Doig, 2019 citando a la ONU). Por lo que, si existen condiciones equitativas para hombres y mujeres, se puede aspirar a una mejor calidad de vida y un mayor desarrollo en todos los ámbitos.

Una de las consecuencias de que haya discriminación laboral hacia las mujeres es que ellas “obtengan empleos a corto plazo y sin prestaciones de ley, y la falta de confianza en las instituciones han limitado el número de denuncias, por lo que prefieren vivir con ello con tal de no perder su fuente de sustento”. (Doig, 2019), por otro lado, las empresas saben de la importancia de las mujeres en los centros de trabajo, sin embargo, aún tienen muy arraigada la idea de que las mujeres generan costos más altos a la empresa: por la licencia por maternidad, porque son ellas quienes deben atender los asuntos familiares, sin embargo, empelar a mujeres implica un crecimiento económico y desarrollo social para los países. También aumentan las utilidades del sector empresarial, pues cuando las mujeres no trabajan de manera remunerada, los países y las empresas están perdiendo buena parte del talento disponible (OIT, 2016).

De acuerdo con datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, entre 1997 y 2013 la tasa de participación de las mujeres aumentó 6%: pasando de 47 al 53%21; mientras que la participación masculina pasó del 82 al 79%. Esto implica que, si bien la brecha de actividad entre mujeres y hombres sigue reduciendo, sin embargo, esta desigualdad sigue siendo muy significativa.

De acuerdo con Organización Internacional de Trabajo (2016) son 6 las razones para promover una mayor igualdad de género en las empresas. Principalmente es porque de esta forma se tiene acceso al talento de liderazgo que pueden ofrecer mujeres y hombres. Además de que contratar a mujeres en puestos gerenciales permite a las empresas aprovechar el conocimiento, la experiencia y la creatividad. Por otro lado, reconocer que tanto hombres como mujeres trabajan en diferentes áreas y puestos lleva a la creación de experiencias diferentes, valores y sobre todo de perspectivas que beneficiarán a la empresa y podrán llegar a más clientes, de acuerdo a las necesidades de cada uno. Implementar la perspectiva de género en las empresas ayudará a reducir riesgos y gastos esto debido a posibles disputas por un salario o prácticas injustas de empleo, contrario a lograr ser una empresa que asegura la igualdad de oportunidades y que cuenta con personas

altamente competitivas; la discriminación laboral no es solo un problema para las mujeres esta práctica genera problemas económicos, existen estudios que indican que las empresas que tienen a mujeres en la dirección presentan un mejor rendimiento que aquellas empresas dirigidas exclusivamente por hombres.

Por otro lado, la igualdad laboral se entiende como la práctica de las mismas condiciones de trabajo, para todos los trabajadores, hombres y mujeres, menores y mayores, sin importar el sexo, el estado civil, su origen étnico o su raza, la clase social a la cual pertenezcan así mismo la religión que profesen o su ideología política deben influir, se puede explicar en tres modalidades. La primera es la igualdad de oportunidades, hace referencia a los derechos de mujeres y hombres a solicitar trabajo, ser contratados/ contratadas, tener acceso a capacitación además de tener oportunidades iguales de ascender dentro del centro de trabajo y todos los derechos que este conlleve. Por otra parte, la segunda modalidad hace referencia a la igualdad de trato el cual es el derecho de mujeres y hombres a trabajar en las mismas condiciones, y por último la igualdad de pago, consiste en renumerar a trabajadoras y trabajadores con la misma cantidad, en igualdad de condiciones, con el mismo número de horas y produciendo la misma cantidad y calidad de trabajo.

Incorporar la igualdad de género en el departamento de recursos humanos de una empresa da paso a tener una mejor administración de la empresa. La gestión de recursos humanos con enfoque de género tiene tres niveles: nivel estratégico, donde se busca que cumplan las políticas de igualdad de género, el nivel programático; la estructura organizacional debe estar implicada en las políticas de igualdad de género, como las formas que hay en la organización, niveles de jerarquía además de la relación entre dirección y liderazgo. Y el nivel operativo, en este nivel la gestión de recursos humanos juega un papel importante debido a que se trata sobre las políticas de contratación, salarios e incentivos.

Las acciones positivas que pueden emplear los centros de trabajo deben ir enfocadas a corregir las prácticas discriminatorias. En la igualdad de oportunidades, la acción positiva puede abarcar una amplia gama de medidas –incluidas las correctoras (OIT, 2016) como:

• Promover el acceso de las mujeres a la educación, a la formación profesional además de promoverlas a niveles más altos de responsabilidad.

• Favorecer la presencia de personal capacitado en perspectiva de género que atienda las necesidades de mujeres empleadas y desempleadas que brinde orientación y

asesoramiento profesional.

- que se ofrezca Información a empleadores y empleadoras para que se contrate y se coloque a mujeres en diferentes puestos de categorías más altas.
- Promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones.
- Adaptarse a las necesidades de empleados y empleadas con responsabilidades familiares.
- distribuir de forma equitativa las responsabilidades laborales, familiares y sociales entre hombres y mujeres.

Un tema derivado de estas características laborales relacionadas con las mujeres y la discriminación que viven es la segregación laboral. Al respecto, Gómez et al. (2017) mencionan que:

> La segregación ocupacional por género es la tendencia a que hombres y mujeres trabajen en diferentes ocupaciones y en diferentes sectores de la economía. Esta separación significa la exclusión social de las mujeres porque se ubican en ocupaciones con menor status y condiciones de trabajo desfavorables. Las mujeres se concentran en las ocupaciones femeninas y los hombres en las actividades denominadas masculinas vinculadas estrechamente con lo que significa ser mujer y hombre.

La segregación laboral por género implica que el trabajo se divida, esta distinción se hace en trabajos para mujeres y trabajos para hombres, esto como consecuencia de la educación, los estereotipos y la división sexual del trabajo. El contexto cultural juega un papel importante debido a que en la cultura mexicana el hombre es el principal proveedor de recursos del hogar, mientras que la mujer es proveedora secundaria. Para una mujer, el tener o no un empleo en cada momento de su vida estará en función de varias condiciones: su estado civil, su clase social, su nivel de estudios y una multitud de contingencias familiares y personales (Gómez et al. 2017). Esta segregación está dividida de 2 formas, la segregación horizontal la cual nos indica que, en todos los países y culturas, existe una división económica entre mujeres y hombres, sin embargo, hay una enorme ventaja de los hombres respecto a las mujeres debido a que a ellas se les dificulta mas ascender a puestos directivos o de mayor rango en la jerarquía organizacional. Por otro lado, la segregación vertical Implica que los puestos de decisión, poder y jerarquía –tanto en el sector público como

en el privado– son ocupados mayoritariamente por hombres.

Las mujeres tienden a realizar trabajos relacionados con la limpieza y el cuidado de los hijos, principalmente, y los hombres en otras diferentes, donde sobresalen las ocupaciones de protección, vigilancia y seguridad (Gómez et al., 2017).

Esta diferenciación entre los trabajos que realizan hombres y mujeres se le llama segregación ocupacional, y es un problema complejo donde intervienen factores económicos, sociales, políticos y culturales. Se puede observar que las mujeres enfrentan mayores obstáculos para llegar a una igualdad laboral debido a que estar inmersas en esta segregación impide la igualdad de condiciones para acceder a un trabajo remunerado y refuerza la situación de desventaja social de las mujeres en los mercados de trabajo, quienes según la OIT han sido las más perjudicadas, generalmente son menos atractivas las ofertas de trabajo, tienden a ser menos remuneradas, son de categorías inferiores y donde pocas probabilidades de ascenso. A su vez, el trabajo establecido socialmente como femenino refuerza los rasgos de domesticidad y subordinación también los estereotipos socioculturales que contribuyen a la desvalorización.

De acuerdo con un muestreo realizado en México, Argentina, Brasil y Chile indica que un 32 por ciento de las empresas de estos países no tiene a ninguna mujer en puestos directivos; el 28 por ciento tiene una en cargos de alta dirección; el 20 por ciento, a dos; y otro 20 por ciento, a tres o más (OIT, 2014). Esto implica un problema debido a que se limitan las posibilidades de mujeres y hombres por obtener empleos diversos, además de que la empresa no aprovecha la diversidad de talentos. Por otro lado, los empleos ocupados por mujeres en su mayoría son más precarios, no cuentan con remuneración equitativa y las prestaciones son mínimas.

Diversos autores coinciden que la segregación vertical y horizontal se mantienen mediante los valores de la cultura organizacional y la implementación de las prácticas de gestión humana (Grueso, 2015).

3. Adultez media

La adultez media es el periodo de vida que va desde los 40 años hasta los 60 años. Los cambios físicos al inicio de esta etapa no son tan perceptibles, se empiezan a notar conforme pasan los años, en el caso de las mujeres, cuando empieza la menopausia “La reducción de hormona femenina, estrógenos, produce sofocos,

dolor muscular, dolor de cabeza, insomnio, fatiga, aumento de peso, trastornos urinarios y resfriados". (Jiménez, 2012) Además empiezan a notar deficiencias sensoriales, la miopía y la disminución en la agudeza visual son padecimientos comunes relacionados a la vista. Las papilas gustativas sufren cambios lo que genera que el sentido del gusto presente cambios.

En esta etapa hay una disminución de la cantidad de energía que se ocupa para hacer diversas actividades, hay una disminución en la absorción de calcio por lo tanto la densidad de los huesos disminuye.

En cuanto al desarrollo cognoscitivo tener actividades, conocimientos constantes y habilidades reduce el estrés de pensar en que pronto serán personas desempleadas, de tal manera que evitan consecuencias físicas y psicológicas. En esta etapa de la adultez hay mayor auge de la inteligencia práctica.

Entre las características cognitivas en la adultez media se encuentran que las personas observan la realidad en términos lógicos, cuando hay cambios en la vida las personas en esta etapa saben que no pueden basarse en términos universales, si no que las cosas están en constante cambio y transformación. En esta etapa se puede observar que hay una interacción cognitivo-contextual donde influyen factores como la edad, los momentos vividos, y las experiencias. El aprendizaje en la adultez media esta caracterizado por ser activo, participativo, y sobre todo práctico.

4. Discriminación

La discriminación es un fenómeno social, un acto de exclusión e indiferencia contra las personas que lo sufren y que contempla a dos sujetos el agente discriminador y el sujeto en quien recae la conducta discriminatoria, esta investigación se basa en la discriminación laboral, por edad y por género especialmente enfocado a las mujeres que han buscado empleo y les ha sido negado por alguno de estos aspectos.

Discriminar a una persona hace referencia a seleccionar o excluir, además de que se trata a las personas de forma despectiva ya sea por motivos de edad, género, religiosos, etc., además este acto impide que haya una interacción entre las personas que da como consecuencia un deterioro en la convivencia.

> "La discriminación contra una persona o grupo tiende a una diferenciación injusta porque se mezcla con actos violentos y arbitrariedad, a veces constantes en el tiempo; así, un ser humano puede enfrentar tratos

discriminatorios por ser pobre, por no tener educación formal, por tener algún tipo de discapacidad, o por su orientación sexual.” (CODHEM, s/f)

Por otro lado según la CONAPRED, “la discriminación ocurre cuando hay una conducta que demuestre distinción, exclusión o restricción, a causa de alguna característica propia de la persona que tenga como consecuencia anular o impedir el ejercicio de un derecho” (Gutiérrez, 2017), la discriminación se basa en los estereotipos y creencias, dirigido a determinadas personas que forman parte de ciertos grupos de personas, además de que se crea un prejuicio el cual determina la forma en la que una persona se debe comportar ante un individuo o un grupo, es así como se da la discriminación, el prejuicio ocurre cuando una persona no cuenta con conocimiento suficiente para apreciar la realidad, además implica una idea de carácter negativo sobre cierta persona que por sus características representa rechazo y menosprecio.

En México existe la Carta Política Fundamental, donde queda expresado en el artículo 1º, párrafo tercero, donde se esclarece que está prohibida la discriminación por género, edad, condición social, condiciones de salud, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas (CODHEM, s/f) además existe un marco legal contra la discriminación, y un derecho a la no discriminación en el empleo, el cual brinda la protección necesaria en todo proceso laboral el cual empieza desde que hay una convocatoria de trabajo hasta un despido, así como las condiciones en las cuales se realizan dichas labores. De acuerdo con Vela (2017. pp-37) “el derecho a la no discriminación no implica un mandato de tratar a las personas con una igualdad a rajatabla. Significa que el goce de derechos debe garantizársele a todas las personas”.

Son 3 los escenarios en los que se presentan los derechos a la no discriminación, el primero ante la necesidad de implementar normas, políticas y acciones necesarias para lograr una igualdad significativa entre las personas. En segundo lugar, la adopción de medidas especiales y afirmativas y por último el análisis de actos que de manera directa o indirecta resulten discriminatorios.

Dentro de la discriminación se consideran dos partes, la discriminación positiva, la cual ayuda a que los grupos que sufren esta práctica puedan disfrutar y gozar de sus derechos, así como de oportunidades en igualdad de condiciones a través de la creación de políticas, normas y leyes, y por otro lado, la discriminación negativa afecta

los derechos de una persona o de un grupo de personas, a través del uso de poder, prejuicios, agresiones o por medio de tratos inferiores. “En la actualidad, los niveles nos muestran rasgos distintivos que nos hacen saber que la discriminación es espontánea, de reacción, circunstancial y va extendiéndose según los estilos de vida, las necesidades y las sociedades y cultura de que se trate, hasta llegar a su institucionalización y ser una parte constitutiva de una estructura social. Cualquier grado y tipo de discriminación produce efectos lesivos, aunque sus consecuencias y efectos son muy variables”. (CODHEM, S/F).

En México también se da la discriminación directa y la discriminación indirecta, la primera hace referencia a todos los actos intencionales realizados por autoridades que impiden las personas gocen de sus derechos, dentro de los centros de trabajo se da cuando la oferta de trabajo va dirigida exclusivamente a un generó en específico. La segunda hace referencia a la discriminación que es resultado de políticas o arreglos institucionales que si bien no son diseñados para discriminar los resultados de sus acciones dan como consecuencia este acto un ejemplo es cuando las empresas buscan a una persona con disponibilidad de horario, las mujeres al ser madres y esposas no cuentan con esta característica para el trabajo ofertado.

La discriminación abarca diferentes tipos, sin embargo, esta investigación está enfocada en explicar la discriminación por edad y género, enfocada en el ámbito laboral, especialmente dirigida a mujeres. De acuerdo con Meza (2018) la discriminación ocupacional y salarial dirigida a las mujeres se basa en prejuicios sociales determinados por la división sexual del trabajo, puesto que el nivel educativo y la experiencia laboral no son las que causan el estancamiento de las mujeres, lo que indica que los mercados están funcionando sin equidad.

4.1 Discriminación laboral

En México existen diversas organizaciones que se han encargado de estudiar este fenómeno, el principal es el Instituto Nacional de Estadística y Geografía -INEGI. El -CONAPRED, el Instituto Nacional de las Mujeres- INMUJERES y el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social – CONEVAL, algunas investigaciones dan como resultado que existe una importante brecha en la participación laboral entre hombres y mujeres: Según el INEGI, “la distribución por sexo de la población de 15 años en el año de 2016 muestra que ocho de cada 10 hombres son económicamente activos, y solo, cuatro de cada 10 mujeres son

económicamente activas.” (Vela, 2017)

Por otro lado Horbath y Gracia (2014) nos explican en su artículo Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México que una conducta es discriminatoria cuando los trabajadores tienen algún trato diferencial con determinados grupos sociales, este trato está fundamentado en criterios diferentes a las características requeridas para elaborar ciertas actividades, además de que estas prácticas surgen a partir de los prejuicios que se tiene de estos grupos sociales.

Para las mujeres el trabajo se convierte en un ejercicio de empoderamiento femenino, ya que ellas toman el control de sus vidas, cuestionan la subordinación a la que son sometidas, sin embargo, en el mundo laboral a las mujeres se les discrimina por los roles establecidos que dictan que deben dedicarse al ámbito doméstico, este rol de madre y cuidadora es el que sirve de excusa para actuar de manera inequitativa y discriminatoria, así lo reconoce la Organización Internacional del Trabajo, OIT, de las naciones unidas (Martínez, 2016). A ellas se les condiciona el trabajo por factores como apego al trabajo doméstico, relaciones de subordinación, roles de ama de casa y control familiar, etc. Esto genera que las mujeres participen menos que los hombres en el mercado de trabajo remunerado lo que da como consecuencia menores ingresos, menor autonomía y más dependencia, y es que las mujeres tienen un salario diferente al de los hombres, aunque realicen el mismo trabajo, así mismo tiene menos posibilidades de cobrar una pensión, como resultados 7 de cada 10 hombres en edad activa participan en el mercado laboral; y de las mujeres, solo lo hacen 4 de cada 10. En el área rural, la brecha es mayor: el 78,9 por ciento de los hombres frente al 33 por ciento de las mujeres (OIT, 2014).

En México, la zona centro del país es donde mayor desigualdad laboral hay en el país, esto incluye estados como ciudad de México, Morelos, Tlaxcala y Puebla. Lo anterior se basa en el Estudio sobre la encuesta de igualdad y no discriminación por razón género en 2015 elaborado por la Comisión Nacional de Derechos Humanos, CNDH. Este estudio nos menciona que las personas entrevistadas de dichas regiones argumentan que en el ámbito laboral son donde existe mayor desigualdad entre hombres y mujeres, comparado con entornos, como el político, social, el entorno familiar y educativo. Dentro del ámbito laboral existen factores que propician las desigualdades, estos son en torno a la diferencia salarial y los permisos por paternidad. De acuerdo a las respuestas de los entrevistados los hombres perciben

mejores salarios en nuestro país 32.1 %, de las personas encuestadas el 13.0% señala que las mujeres son quienes reciben los sueldos más altos. (González. 2016). Además de la entidad federativa, la edad y el nivel de escolaridad son factores que se deben considerar

> La diferencia más grande en la tasa de participación económica entre hombres y mujeres se entabla en el grupo de 20-29 años de edad con primaria completa. La brecha es de 57.9 puntos. Le siguen los grupos de 20-29 años de edad y 30-39 años de edad que tienen la primaria incompleta, en donde la brecha es de más de 52 puntos. “Las tasas de participación económica más altas de la población en edad de trabajar se registran entre la que tiene educación media superior y superior, en el grupo de edad de 40 a 49 años: para las mujeres es de 70.7% y para los hombres de 97.1%*. (*Vela, *2017. pp- 55-56)*

Una de las razones por las cuales se puede dar las discriminaciones a mujeres es por su acceso a la educación, en décadas recientes es cuando se observa el acceso a la educación a mujeres a distintos niveles educativos. La diferencia más significativa en la actualidad es el acceso a la educación superior.

La segregación en México tiene múltiples causas, la principal es que las mujeres muchas veces se encuentran inmersas en trabajos donde la mano de obra es barata, además de las responsabilidades familiares que les impiden obtener acceso a un buen trabajo o un trabajo de tiempo completo, esta es la principal razón por la cual el empleo informal va en aumento. Es esta brecha de género no se ha podido eliminar por diferentes razones en primer lugar, la creación de empleos que no cuentan con los requisitos necesarios, como seguridad social, en segundo lugar, a la percepción social y estereotipos de género que limitan a las mujeres para ciertos empleos, y, en tercer lugar, el trabajo no renumerado que de acuerdo a la sociedad las mujeres deben desempeñan en casa, estos son factores obstaculizan el acceso de mujeres a trabajos formales bien remunerados.

> La discriminación salarial hacia las mujeres se da cuando hay desigualdad en lo pagos que reciben hombres y mujeres que tienen las mismas actividades laborales*.* En el caso de México, “las investigaciones constatan la existencia de elevados índices de discriminación salarial que perjudican a las mujeres quienes, en ocasiones, llegan a recibir salarios hasta 37% menores que los hombres en ocupaciones que requieren los mismos niveles de escolaridad*”* (Horbath y Gracia, 2014). Finalmente, la discriminación laboral en mujeres se da cuando se le

rechaza en el puesto de trabajo, se impide su ascenso, cuando existen condiciones de trabajo diferentes a los demás, no tienen acceso a la capacitación que les proporciona el centro de trabajo, además de no proporcionarles las prestaciones a las que tienen derecho.

4.2 Discriminación por género

La discriminación por género no solo se pretende eliminar por la forma legal, por medio de tratados o leyes, si no se debe dar una modificación a los prejuicios y costumbres que en su mayoría están influenciados por las ideas de inferioridad o superioridad que cada mujer y hombre presenta.

La discriminación de género se da a través de la violación de los derechos humanos, en este caso de las mujeres, además de las trasgresiones que se sufren en el ambiente laboral. Para erradicarla se requieren de reformas estructurales las percepciones socioculturales, el reparto igualitario de los roles y responsabilidades que contribuyan al empoderamiento de las mujeres, así como su dependencia económica, además de que se le permita el acceso a educación y al empleo en igualdad de oportunidades que los hombres.

La educación juega un papel importante en erradicar la discriminación en mujeres pues impulsa relaciones igualitarias entre hombres y mujeres, a las mujeres se les atribuyen niveles educativos menores a lo de los hombres, por ende menos experiencia y tiempo para desarrollar largas jornadas por el rol de madre, esposa, cuidadora, que tienen, además de suponer que tienen una forma de liderazgo más emocional para ocupar puestos directivos (Meza, 2018), por estas razones es que las mujeres se alejan de la media del mercado, y por ende se les castiga de manera decisiva en las oportunidades que el mercado laboral les ofrece. En el país muchas mujeres han sido educadas para realizar labores domésticas, siendo excluidas al acceso de educación imposibilitando la mejorar de sus ingresos económicos. En México a las mujeres se les educa para realizar labores en el espacio doméstico, lo que genera que no reciban una educación que las ayude a mejorar sus ingresos económicos, es en la década de los noventa cuando se da una incorporación significativa de las mujeres al mercado laboral como consecuencia de las crisis económicas, del acceso a la educación y al descenso de la maternidad. “Las mujeres que cuentan con una educación menor a secundaria son empleadas con salarios más bajos que los hombres, en igual circunstancia educativa y con menores posibilidades

de promoción a mejores puestos” (Horbath y Gracia, 2014)

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2014) la discriminación por género es “Toda práctica o procedimiento, consciente o inconsciente, por acción o por omisión, que tenga como resultado la producción o reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral”. Esta puede ser de forma directa, se da de forma objetiva o explicita discriminando al otro sexo de poderse postular a la oferta laboral por el hecho de ser mujer u hombre. Y discriminación indirecta que se presenta cuando se establecen condiciones de acceso que condicionan a las mujeres por su rol de madres, cuidadoras y/o esposa.

La participación de las mujeres en el mercado laboral genera un problema de discriminación puesto que genera una desigualdad entre hombres y mujeres, la revista de igualdad y equidad de género explica que las mujeres muchas veces tienen empleos más inseguros, empleos de tiempo parcial y especialmente en el sector informal que los hombres, como resultado de las responsabilidades domésticas no renumeradas. Muchas veces, una de las razones por las que una mujer logra ascender de puesto es por cuestiones físicas y biológicas, ya que se cree que no tienen el mismo rendimiento que un hombre, además de que tarde o tempano pasará a la maternidad, lo que representa un obstáculo para el desarrollo laboral de la mujer, además de ser perjudicial para las empresas debido a que significa un desembolso mayor. Sumado a esto existe menos inversión pública para la educación y salud lo que implica mayor esfuerzo de las mujeres*,* “más horas de trabajo, más dedicación a los cuidados básicos, tomar decisiones difíciles sobre quiénes de sus hijos deben recibir una educación o quiénes deben trabajar para sostener la economía familia” *(*revista de igualdad y equidad de género, 2017), son algunos ejemplos de las consecuencias que estos ajustes implican para las mujeres.

Mientras tanto en Puebla la brecha de desigualdad fue la de género y es que en esta entidad se discrimina más a las mujeres que a los hombres, y es que 3 de cada 10 personas fueron víctimas de algún acto de discriminación sin importar el grupo social al que pertenezcan, según la Encuesta Nacional de Discriminación: Enadis. Y es que en Puebla 27.4% de la población femenina afirma que fue discriminada al menos una vez en el año en lugares como el transporte público, las calles y el trabajo y es que en el ámbito laboral la discriminación se da por medio de la paga recibida, a comparación con los hombres, el 18.3% de las mujeres declaró haber recibido menos paga que su equivalente hombre por realizar el mismo trabajo, por otro lado los

derechos que más se les niega por su condición de pertenecer al género femenino son la oportunidad de recibir apoyos de programas sociales y la posibilidad de acceder a servicios médicos y recibir medicamentos (García, 2018)

4.3 Discriminación por edad

Se considera que a las mujeres y hombres mayores de 50 años no pueden cubrir determinados trabajos, por la edad no se les selecciona como candidatos, aunque cumplen el perfil solicitados. (OIT, 2014). Existe la discriminación por la edad, ya que en ocasiones no se les da la oportunidad de trabajar a las personas mayores de 50 años aunque cumplan con los requisitos necesarios su capacidad física para ejercer determinados trabajos sigue siendo un impedimento.

En el ámbito sociológico existe el término de edadismo que “es el conjunto de prácticas que engloban la discriminación por razón de edad, en la que se tienen determinados estereotipos negativos hacia una persona por pertenecer a una generación o edad determinada” (Gutiérrez, 2015)

En este tema los estereotipos juegan un papel importante, sobre todo en los procesos de reclutamiento debido a que se tiene la idea de que las trabajadoras y trabajadores a partir de los 35 años de edad son más lentos, menos eficientes etc. Debido a estas razones es que a las mujeres se les dificulta encontrar un trabajo, este tipo de discriminación suele darse a partir de los 40 años, lo que da consecuencia que las personas acepten trabajos en lugares donde las condiciones no son justas ni mucho menos legales.

> En México se ha avanzado en erradicar de las prácticas laborales la discriminación por razón de género, raza y/o religión, pero “aún falta trabajar para eliminar la discriminación laboral por edad tanto en empresas privadas, no privadas y en dependencias gubernamentales donde se restringe las oportunidades de empleo a personas mayores de 35 años, sin considerar que las personas de entre 35 y 55 años tienen condiciones físicas óptimas para desempeñar su trabajo. Además, de que cuentan con experiencia y conocimientos” (El Colegio de la Frontera Norte - El Colef, 1m28s).

5. El techo de cristal en México

El techo de cristal hace referencia al término empleado para designar una barrera invisible, basada en prejuicios, que impide que las mujeres alcancen puestos

directivos dentro de las empresas y centros de trabajo, como resultado de una cultura patriarcal androcéntrica, este término fue utilizado a finales de los ochenta para designar a los obstáculos que se enfrentan las mujeres para alcanzar puestos con mayores responsabilidades, estos obstáculos se presentan en la esfera pública y la privada. En la primera resultan las decisiones que impulsan la vida social, política y económica que requieren la razón, habilidad ligada a lo masculino —rol productivo—. Por su parte, en la esfera privada, el hogar necesita la sensibilidad y los cuidados que están ligados a lo femenino, lo cual reduce a las mujeres a ejercer las labores relacionadas con la familia —rol reproductivo— (Meza, 2018) además, a las mujeres se les atribuyen rasgos más afectivos y emocionales, mientras que los hombres son más productivos, eficientes, autónomos y logran más sus metas.

Bejarano (2005) explica que el techo de cristal al que se enfrentan las mujeres "impide su desarrollo en los ámbitos sociales; es un límite al ascenso al poder ya que impide que escalen las máximas posiciones jerárquicas, quedando para los hombres las posiciones más altas en las que se ejerce la toma de decisiones"

La autora explica que cuando las mujeres llegan a ocupar puestos de mayor responsabilidad ellas toman conductas femeninas, de acuerdo con lo que la sociedad establece como conductas femeninas, le prestan atención a los asuntos de los empleados y de la organización, por otro lado son víctimas de devaluaciones, desaprobaciones personales y sanciones sociales, como resultado, hay casos en los que las mujeres deciden evitar ser promovidas por los costos personales que ello implica (Camarena y Saavedra, 2018), un factor que juega en contra de las mujeres es que para obtener éxito en puesto directivos se deben tener comportamientos y conductas masculinas, estos factores afectan a las mujeres ya que impide que sean seleccionadas y promovidas a ocupar puestos directivos.

Aunque en las últimas décadas han incrementado su participación en el mercado laboral, ya que hay mayor a mayores niveles educativos, esto no ha favorecido las condiciones de permanencia y de calidad del empleo, dado que siguen restringidas por ejercer un doble rol en la sociedad —productivo y reproductivo (Meza, 2018)

El techo de cristal se divide en dos partes, la primera son los aspectos externos, son aquellos donde se implica un número limitado de mujeres que ocupen una alta responsabilidad y los aspectos internos toman en cuenta el contexto cultural, las preferencias de cada persona, así como las expectativas que conforman los roles de

género. Por ejemplo, “el estilo de liderazgo femenino culturalmente es menos aceptado al considerarse menos efectivo. Esto condiciona el hecho de que sean los hombres los más apropiados para ser líderes, pues tradicionalmente son quienes están acostumbrados y entrenados para ejercer el poder” (Meza, 2018). El estilo de liderazgo en las mujeres es más emocional, a crear relaciones, mientras el de los hombres es más participativo y democrático.

Meza Martínez explica en su artículo discriminación laboral por género, que existen 3 subcategorías que explican el techo de cristal las cuales son:

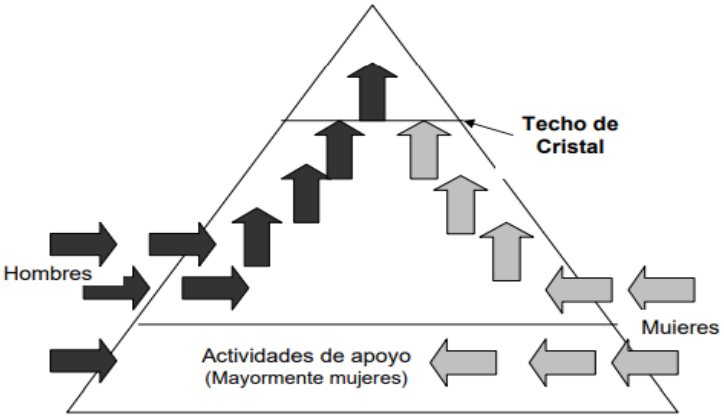
- La discriminación laboral
- La discriminación salarial
- La división sexual del trabajo

Las mujeres no tienen la posibilidad de ascender, independientemente de la actividad económica que desempeñen dentro de las organizaciones. La discriminación laboral en mujeres está relacionada con las actitudes, conductas y prejuicios presentes en cada persona. En cuanto a la discriminación salarial un factor importante es que los hombres reciben más complementos salariales por mayor disponibilidad de extender su jornada y así tienen un ingreso extra (Meza, 2018). Y por último se habla de la división sexual del trabajo la cual consiste en favorecer a los hombres, ya que ellos son quienes más acceden a un cargo directivo, por las ideas de masculinidad, por poseer un pensamiento predominante y en general presentan un esquema masculino.

La cultura organizacional juega un papel fundamental en el techo de cristal porque aún persiste una cultura masculina, esta es una razón para notar la ausencia de las mujeres en puestos gerenciales y directivos, pues se excluyen a las mujeres de puestos altos por el hecho de que las mujeres ponen en primer término a la familia mientras los hombres priorizan el aspecto profesional.

FIGURA 1.

Techos de cristal en las organizaciones laborales



La imagen muestra como es el acenso de los hombres a puestos directivos a comparación del ascenso al que se enfrentan las mujeres dentro de las organizaciones. (Mujeres y ciencia p. 213)

Son 4 los criterios para definir el efecto del techo de cristal en las organizaciones: discriminación, jerarquía, promociones y trayectoria. La mayoría de los directivos son hombres, mientras que las mujeres siguen en puestos subordinados.

Diferentes literaturas explican las razones del techo de cristal, la primera razón de que exista el techo de cristal en México es porque la formación académica de las mujeres ha cambiado cada vez hay más acceso a la educación superior por lo que deberían tener las mismas oportunidades de acceder a puestos de poder dentro de las empresas.

Otra de las razones del techo de cristal es que en las organizaciones existen aún redes masculinas que cuentan con una connotación discriminatoria hacia las mujeres lo que impide que estas puedan formar parte de dichas redes.

Otra razón es la masculinización de la cultura empresarial que tiene relación con el punto anterior, se produce una exclusión de las mujeres lo que imposibilita el acceso a estos puestos, a la información y el liderazgo femenino “el estilo de liderazgo femenino muestra una predisposición a formar equipo de trabajo, una mayor habilidad para desarrollar la cooperación como herramienta para la consecución de los resultados” (González, 2015) por otro lado el liderazgo masculino es más competitivo, autoritario, controlador y con una resolución analítica de los problemas, por lo tanto las empresas que tiene una equidad de género en su dirección obtienen mejores resultados, comparados con las empresas que no tienen mujeres en puestos directivos (OIT, 2016)

6. Leyes mexicanas

6.1 El trabajo formal según la Ley Federal Del Trabajo

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (2021) el trabajo digno es aquel donde se respeta la dignidad humana, donde no existe la discriminación por género, edad condiciones de salud, etc. Es donde se tiene seguridad social y sobre todo se recibe

un salario remunerador por las actividades que se realizan, se recibe capacitación constante además de contar con seguridad e higiene para prevenir riesgos en el centro de trabajo.

6.2 Ley federal del trabajo: título quinto trabajo de las mujeres. Artículo 164

Una de las leyes más usadas en México es la Ley Federal del Trabajo (2021), entra en vigor el 28 de agosto de 1931, esta ley regula los derechos laborales a nivel individual, colectivamente y administrativamente. Por en cima de esta ley está la Constitución Política de los Estados Unidos mexicanos, también se establece en su

El 1ro de mayo del 2019 se modificaron las reformas dando como resultado la creación de nuevas autoridades del trabajo, entre ellas los juzgados laborales, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los centros de conciliación a nivel local. También se garantiza el derecho a la libertad, tener acceso a un sindicato, así como la elección de sindicatos y de sus dirigentes.

Un punto de esta ley es que busca la protección de los trabajadores, desde que son contratados, también reconoce a las trabajadoras del hogar como acreedoras de los mismos derechos que cualquier trabajador, se pretende garantizar la equidad de género, la democracia laboral y la consolidación de los derechos de los trabajadores mexicanos.

Esta investigación se enfocará en el título quinto, trabajo de las mujeres, Artículo 164, el cual habla sobre el trabajo que realizan las mujeres. “Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades” (Ley Federal del Trabajo, 2021).

6.3 Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación: Capítulo II de la igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica nacional medidas para prevenir la discriminación, artículo 9

Otro artículo escrito en la Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación: el capítulo II habla sobre las medidas para prevenir la discriminación, específicamente en el artículo 9. Esta ley se promulgo el 11 de junio de 2003, “cuenta con una legislación reglamentaria federal que tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona” (Instituto Nacional

para el Federalismo y el Desarrollo Municipal, 2017).

En el capítulo II se habla de las medidas para prevenir la discriminación sobre todo en los puntos tres, cuatro y cinco que hacen referencia a lo siguiente

III. No se puede prohibir la libre elección de empleo, tampoco el acceso, la pertenencia y el ascenso en los centros de trabajo.

IV. No debe existir diferencias salariales, en las prestaciones y las condiciones laborales deben ser iguales.

V. se debe capacitar a todos los trabajadores y trabajadoras.

6.4 Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres: capítulo segundo

Por último, esta ley tiene como objetivo prevenir y eliminar todas las formas de discriminación, así como promover la igualdad de oportunidades y trato.

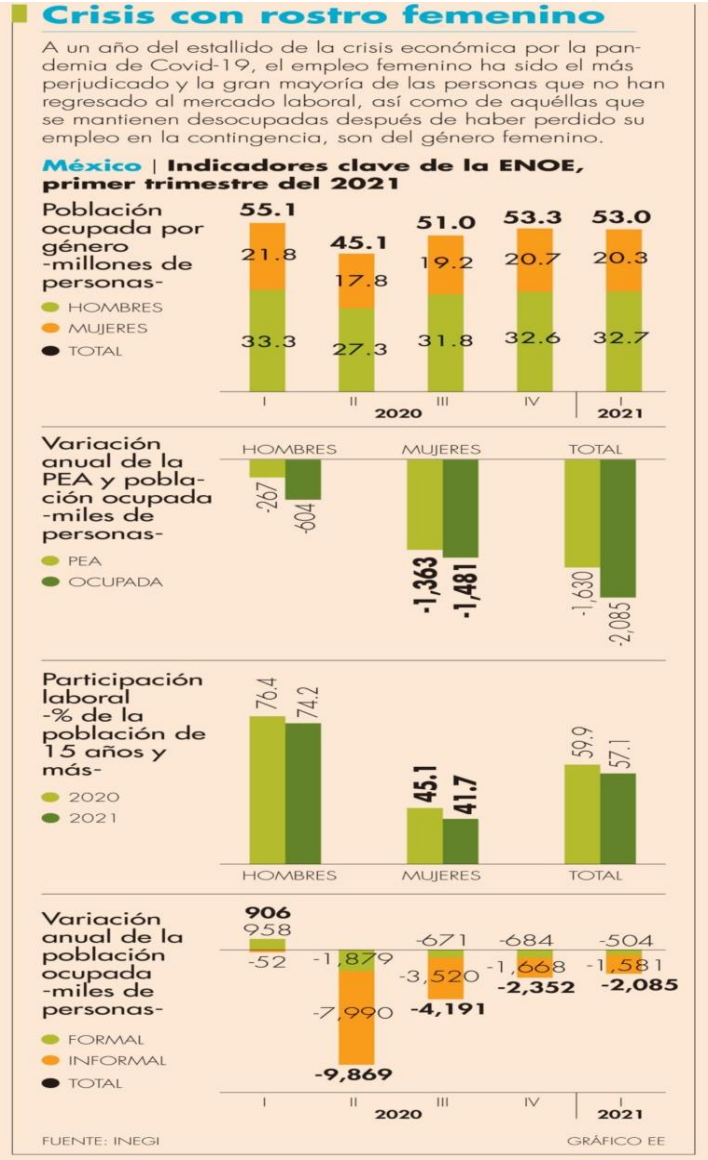
En su artículo 33 viene establecido que habrá una mejora la igualdad en materia:

I. habrá mayor promoción de la igualdad en el trabajo.
II. Se desarrollarán acciones que fomenten la perspectiva de género en materia económica.
III. Se impulsará que tanto hombre y mujeres lleguen a puestos de liderazgo.
IV. Creación de medidas que fortalezcan el acceso de las mujeres a los empleos, con igualdad de trato y sin que sufran de discriminación
V. Iniciar una igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que les permita gozar de sus derechos.

7. Participación laboral femenina durante la pandemia por COVID – 19

Figura 2

Crisis con rostro femenino



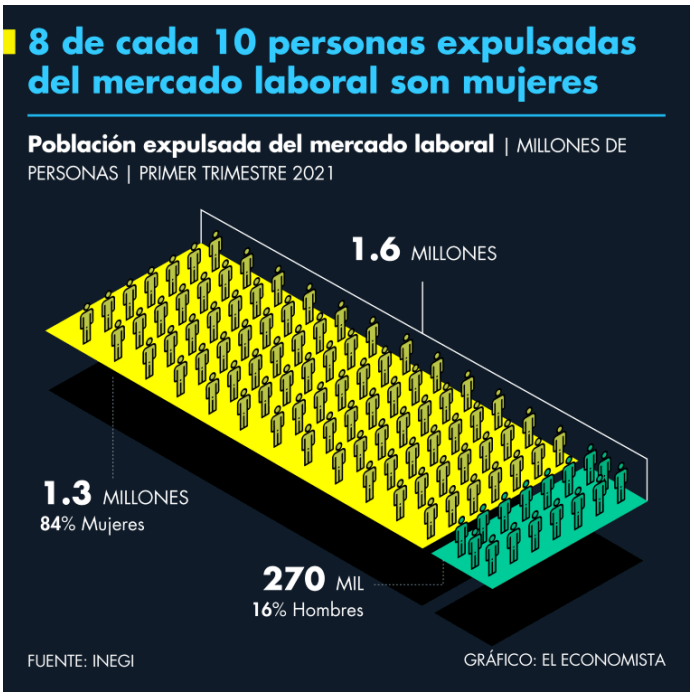
Nota: La ilustración muestra la diferencia de la población empleada antes y durante la pandemia. Tomado de Pandemia impacta más a las mujeres en el empleo (Hernández, 2021)

Las repercusiones de la pandemia han sido diversas sin embargo en el ámbito laboral muchos empleos se han perdido como consecuencia, la crisis por COVID-19 ha dejado un retroceso de más de una década en los avances que ya se tenían en cuanto a la participación laboral, tanto en México como en el resto del mundo hubo cambios derivados de la pandemia, por ejemplo en Alemania Craig y Churchill (2020), citado por Gómez (2021) dicen al respecto que el desempleo por COVID-19 afectó más a hombres que a mujeres, por lo que los hombres dedicaron mayor tiempo a los trabajos de hogar, llegando a dedicar el mismo tiempo que las mujeres antes de la pandemia, por otro lado en España Farré et al.(2020) citado por Gómez (2021) identifican la cuarentena de los meses de abril y mayo de 2020, tuvieron consecuencias ya que se incrementó el tiempo que mujeres y hombres dedicaban a las labores de cuidado. De acuerdo a los autores mencionados y a sus investigaciones se puede evidenciar que “la crisis de COVID-19 trajo consigo un retraimiento, al menos temporal, de las mujeres en el mercado laboral, expresado ya sea por su salida de este o por una reducción en el

número de horas trabajadas” (Gómez 2021)

Figura 3

Población expulsada del mercado laboral



NOTA: La imagen presenta las gráficas que explican el efecto de la pandemia desproporcionado en las mujeres en el primer trimestre de 2021. (Puebla y Colima: los estados con mayor discriminación a mujeres, discapacitados y otros grupos vulnerables)

En América latina “la tasa de participación laboral de las mujeres se situó en 46% en 2020, mientras que la de los hombres en 69%. En 2019 alcanzaron un 52% y un 73,6%, respectivamente” (CEPAL, 2021). Un ejemplo de esto sucede en Argentina, donde la Socióloga Sol Minoldo junto con su colega Ana Garriga dicen que las mujeres argentinas no tuvieron ingresos fijos, además sufrieron la pérdida de sus puestos de trabajo además de la carga de tareas en casa. Durante el 2020 los empleos en Argentina se fueron perdiendo, las relaciones laborales se fueron disipando y era muy difícil conseguir empleo. A finales del año 2020 se puede observar que las actividades laborales se empiezan a recuperar, pero esta recuperación de empleos es más lenta para las mujeres. “Hacia fin de año, la actividad masculina ya estaba casi en el mismo nivel que antes de la pandemia, pero en el caso de la femenina, seguía dos puntos porcentuales por debajo” (Instituto de Calculo Secretaria, 2021, 7m35s).

De acuerdo con la organización internacional del Trabajo, las mujeres se han visto más afectadas que los hombres por la pérdida de empleos, además se enfrentan a un mayor riesgo de despidos o reducción de horas de trabajo. A nivel mundial, entre 2019 y 2020, el 4.2% de los empleo realizados por mujeres se eliminó como resultado de la pandemia, lo que equivale a 54 millones de puestos de trabajo, en comparación con el 3% del empleo de los hombres equitativo a 60 millones de puestos de trabajo,

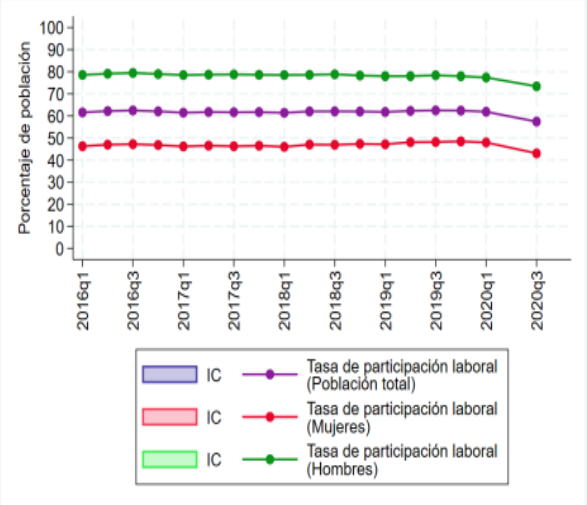
por lo que en 2020 muchas mujeres salieron del campo laboral y que aún no han podido regresar a sus empleos por atender a las necesidades de sus hogares, “Un 56,9% de las mujeres en América Latina y un 54,3% en el Caribe se encuentran ocupadas en sectores en los que se prevé un mayor efecto negativo en términos del empleo y los ingresos por causa de la pandemia” (CEPAL, 2021).

En el país la situación es preocupante comparados con otros países latinoamericanos, en México la participación laboral femenina es decadente debido a que actualmente en el país 8 de cada 10 personas desempleadas son mujeres que aún no regresan a laborar lo que indica que “quienes dejaron de formar parte de la población económicamente activa por la pandemia, 1.3 millones, el 84% son mujeres, y 266,547 son hombres, 16%”. (Hernández, 2021). Mientras que las personas que siguen desempleadas, a comparación con el primer trimestre del 2020, 1.5 millones son mujeres [71%] y 604,422 son hombres [29%].

Por otro lado, un estudio realizado por Gómez (2021) a través del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México identifico la siguiente información a nivel nacional demostrando el impacto de la pandemia y como afecto la esfera laboral de las mujeres en México sobre la ocupación de las personas y cuáles son los empleos con mayor demanda, dando los siguientes resultados.

FIGURA 4.

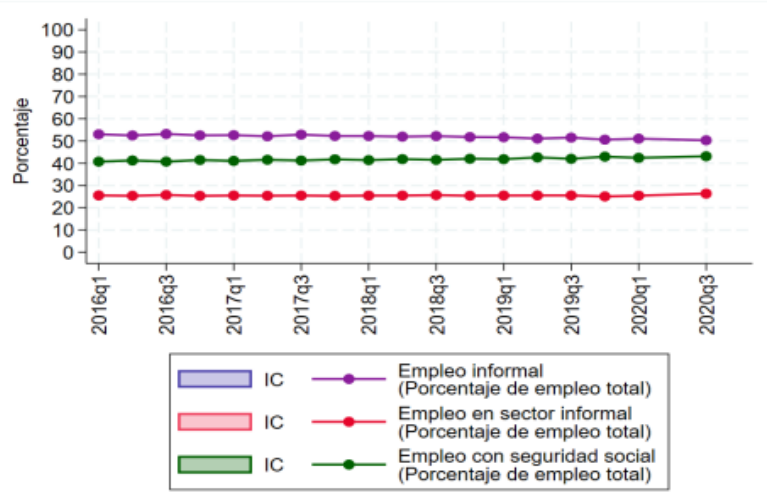
Indicadores del mercado laboral ámbito nacional



NOTA: La ilustración muestra la tasa de participación laboral en México, comparando la participación de mujeres y hombres en el primer año de pandemia en México, La tasa de participación laboral se calcula tomando como referencia a la población de más de 15 años. (COPRED, 2021)

FIGURA 5.

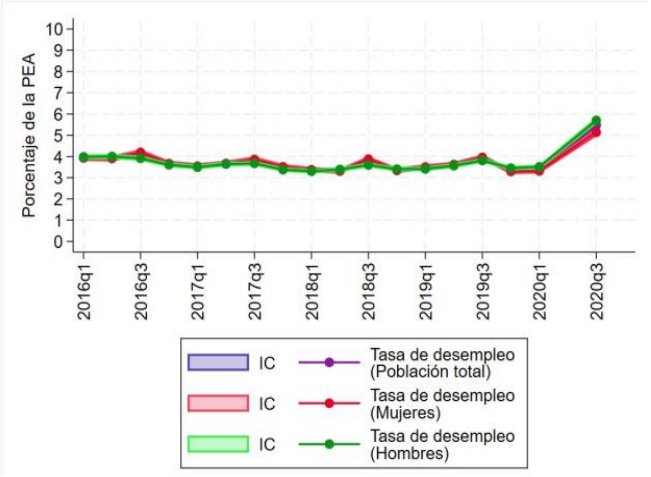
Tasa de desempleo



Nota: la ilustración muestra la tasa de desempleo de acuerdo al porcentaje de personas económicamente activas. Tomado de Impactos Diferenciados. Efectos de la pandemia de COVID-19 en la situación laboral de las mujeres en México. (COPRED,2021)

FIGURA 6.

Tasas de informalidad



Nota: El empleo en el sector informal considera a aquellas personas ocupadas en actividades económicas realizadas con recursos del hogar. (COPRED, 2021)

Como se puede observar en las gráficas en México hubo una reducción del 5% de la población empleada, en el caso de las mujeres la reducción subió al 7% además de quienes continuaron con sus trabajos disminuyeron las horas laboradas hasta en un 12%. También en el estudio antes mencionado se puede notar que siguen existiendo los trabajos feminizados entre los que se encuentran el sector manufacturero, el

comercio, servicios educativos y médicos, preparación de alimentos, además del trabajo doméstico.

Uno de los sectores que se vio más afectado, por las perdidas de empleo que se perdieron fue el de servicio y preparación de alimentos, el de trabajadores del hogar y la producción de prendas, en otros sectores las plazas fueron ocupadas por los hombres lo que reflejo la baja participación laboral de las mujeres.

Como se ha visto las consecuencias de la pandemia en el ámbito laboral han recaído sobre las mujeres pues sufren más este impacto debido a que por la cuarentena se incrementaron las jornadas laborales, además se incrementaron las tareas dentro del hogar y de apoyar en el acompañamiento educativo.

Además de la desigualdad laboral, otro aspecto que también registró un retroceso fue el liderazgo negativo, donde se hace uso del poder y las políticas y normas están por encima de las personas, a partir de que muchos empleos que eran dirigidos por mujeres y que generaban empleos a terceras personas tuvieron que cerrar. Al respecto García (2021) comenta que la pandemia por COVID-19 “ha expuesto las desigualdades laborales entre mujeres y hombres en México, pero corregir esta desigualdad aún sigue pendiente, sin embargo, la espera del avance de la campaña nacional de vacunación expande las expectativas sobre el trabajo y su recuperación.”

8. Repercusiones de la discriminación y la falta de empleo

La pérdida de empleo provoca modificaciones en la forma en la que las personas conciben su vida, su felicidad y su bienestar; pasan a sentirse no útiles, hay una necesita de pertenecer a un grupo y sobre todo la inseguridad que esto le provoca para enfrentar acontecimientos futuros, además de que existe la pérdida de ingresos, además de que la búsqueda de empleo genera estrés, como consecuencia las personas que buscan empleo presentan mayores afectaciones en su salud mental que el resto de las personas. (Universia Fundación, 2012)

El desempleo hace a la gente muy infeliz e incluso llega a deteriorar el bienestar de las personas puesto que el trabajo no solo proporciona ingresos económicos sino también entran en juego las redes sociales que se hacen en el centro de trabajo. De acuerdo con Universia Fundación (2012) “estar desempleado es una de las experiencias más difíciles y más devastadoras que las personas atraviesan, además de depresión, sostiene, también puede generar episodios de violencia”.

Además, tiene consecuencias en la salud mental como “ansiedad, depresión, poca autoconfianza y el aislamiento social, entre las consecuencias más graves el desempleo puede llevar a la persona a cometer suicidio, a consumir más alcohol y que sus relaciones personales se vuelvan más tensas” (Aparicio, 2006). El desempleo repercute en la perdida de autoestima, sentimientos de seguridad y sobre todo de fracaso y de culpa como consecuencia. Por otro lado “el desempleo afecta las relaciones sociales y el deterioro de las relaciones familiares puesto que hay una mayor repercusión en la ámbito familiar, provocando mayor tensión, inestabilidad emocional con los demás miembros de la familia generando conflictos familiares por lo que representa una amenaza a la principal fuente de apoyo social y de relaciones estables, aunque por el contrario, la familia puede ser una red de apoyo para impulsar a las personas a buscar otro empleo, además existen consecuencia como la desvalorización, la falta de recursos económicos, como lo son la ruptura de los contactos en el medio social del individuo y de la perdida de amigos relacionados con el trabajo*”* (Buendía, 2010)

Los efectos del desempleo son duraderos, Aparicio (2006) explica en su artículo que los efectos del desempleo es el mismo uno o dos años después de haber perdido el empleo, e incluso cuando se reincorpora a un nuevo empleo.

Además, se vive en incertidumbre de vivir en pobreza, hay mayor hacinamiento, y se genera marginalidad, por otro lado, el desempleo genera violencia y delincuencia.

En cuanto a las consecuencias físicas o de salud los problemas se centran principalmente en el aparato circulatorio que van desde trastornos vasculares hasta problemas cardiacos graves, además, se puede observar un aumento significativo en los niveles de ácido úrico y colesterol en la sangre “cuando los desempleados carecen de apoyo emocional por parte de sus familiares, también se han encontrado que las personas desempleadas sufren de episodios de fatiga respiratoria, insomnio, dolores de cabeza, vértigos, etc*.”* (Buendía, 2010)

Todos estos síntomas dependen de la edad, el estado civil, nivel educativo, y/o posición económica, además de factores como la obesidad, tabaquismo, hipertensión, ejercicio que realiza la persona, y si consume sustancias alcohólicas.

Finalmente, a todos estos problemas se le suma otro aspecto que interviene en estos problemas de salud por desempleo; es el aspecto cognitivo, puesto que las personas ya no realizan actividades que solían realizar en su trabajo ven perdiendo la habilidad de concentrarse, de hacer las cosas con la misma habilidad, la toma de

decisiones y la rapidez de responder se ve comprometida.

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1 Metodología

El enfoque de este proyecto de tesis es mixto, se considera un enfoque cualitativo y cuantitativo; de acuerdo con Hernández-Sampieri (2014) en el enfoque mixto “el proceso de investigación y las estrategias utilizadas se adaptan a las necesidades, contexto, circunstancias, recursos, pero sobre todo al planteamiento del problema”. Dicho enfoque tiene diversas ventajas enfocadas a logar una visión más amplia y profunda del problema, además con el enfoque cuantitativo permite determinar relaciones y contrastes en función de las variables, mientras que el enfoque cualitativo va enfocado a narrativas, textos o símbolos que hacen que la investigación sobre lo que ocurre con la discriminación laboral hacia las mujeres sea más genuina y fidedigna. El enfoque cuantitativo se utilizó para evaluar la hipótesis “las mujeres de más de 40 años tiene menos oportunidad de encontrar trabajo a causa de su edad y género, entonces ellas sufren de discriminación laboral”. La recolección de datos se obtuvo a través de encuestas.

El enfoque cualitativo fue utilizado para la recolección de datos, a partir de entrevistas estructuradas, las cuales fueron aplicadas por línea a las participantes y para dar respuesta a las preguntas específicas y a la pregunta general del planteamiento del problema, además permite cierta flexibilidad en cuanto avanza la investigación. La muestra de esta investigación fue de 30 mujeres que viven en la región del Distrito electoral federal 5 de Puebla, México, que tengan de 40 a 57 años y que hayan buscado empleo en la región en un periodo de tiempo de 2015 a 2019. Dicho proyecto es una investigación de campo, ya que, en este caso se debe “decidir en qué lugares específicos se recolectarán los datos y validar si la muestra se mantiene, además se adquiere el punto de vista interno de los participantes respecto de cuestiones que se vinculan con el planteamiento del problema”. Hernández-Sampieri (2014)

Además, es un estudio transversal ya que no existe intervención del investigador, la investigadora actúa como observadora puesto que solo recopiló información sin manipular ni cambiar el entorno en el que se desarrollaron las entrevistas y encuestas, además se pretende examinar la relación que existe entre variables. También este proyecto es correlacional que de acuerdo con Hernández-Sampieri (2014) “Para evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, primero se mide cada una de éstas, y después se analizan y establecen las

vinculaciones. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba". Por otra parte, este es un proyecto de Diseño correlacional-causal: se recolectan los datos y se describe la relación.

3.2 Sujetos (Muestra)

La población a la que está dirigida esta investigación es a las mujeres que residan en la región del Distrito electoral federal 5 de Puebla específicamente en la región que comprende dicho estudio, que tengan de 40 a 57 años de edad, que hayan buscado empleo en un periodo de 2015 a 2019, que no hayan sido contratadas en alguno de los trabajos que antes hayan solicitado, aunque actualmente se encuentren trabajando, y que su nivel de estudios sea máximo hasta bachiller.

Este proyecto de investigación toma en cuenta los relatos y experiencias de mujeres de 40 a 57 años de edad que viven en los municipios de San Matías Tlalancaleca y San Martín Texmelucan y que han buscado empleo en los últimos 5 años.

3.3 Ubicación

San Matías Tlalancaleca es un municipio que se localiza en la parte centro oeste del estado de puebla, colinda con el municipio de Tlahuapan, San Martín Texmelucan y con el estado de Tlaxcala. Tiene una población de 20, 974 habitantes de los cuales 51.3% son mujeres. De acuerdo con los indicadores económicos de Data México (2021) los sectores económicos que más sobresalen en el municipio son el comercio [40,5%] y la industria manufacturera [31,3%] además de la población económicamente activa el 72.2% desempeña sus actividades en trabajos informales.

Figura 7.

Ubicación de San Matías Tlalancaleca

Mapa del estado de Puebla que muestra la ubicación del municipio de San Matías Tlalancaleca. (Data México, 2021)

El municipio de San Martín Texmelucan colinda con los municipios de San Matías Tlalancaleca, Huejotzingo y el estado de Tlaxcala. Tiene una población de 155,738 habitantes, el 51.9% son mujeres, lo que equivale a 80,816 mujeres. De la población económicamente activa el 27%.8% se encuentra trabajando en centros de trabajo formales, mientras que el 72.2% se dedica a sectores informales. En dicho municipio el 40.4% equivale a mujeres que cuentan con un empleo. Entre las actividades que más se realizan en San Martín Texmelucan, de acuerdo a Data México (2021) se encuentran el comercio [51,1%] y la industria manufacturera [10,8%]

Figura 8

Ubicación de San Martín Texmelucan

Mapa del estado de Puebla que muestra la ubicación del municipio de San Martin Texmelucan (Data México, 2021).

3.4 Instrumentos

Los dos instrumentos que se aplicaron para la recopilación de información son creación de la autora que realiza esta tesis, el primero consistió en una entrevista

estructurada, una de las características de este tipo de entrevista es que no se pueden generar más preguntas conforme va avanzando la entrevista lo cual es una ventaja ya que se abre la oportunidad a que las personas entrevistadas no sientan presiones por el tiempo destinado a contestar esta entrevista que buscó profundizar sobre las experiencias de las mujeres a la hora de iniciar su proceso de reclutamiento en diferentes empresas de la región, además buscó cuales son las repercusiones a las que se han enfrentado las mujeres, ya sea de salud, psicológicas y económicas al no encontrar trabajo.

El formato de esta entrevista fue mixta, es decir cuenta con preguntas abiertas y cerradas, las preguntas cerradas permiten que los encuestados estén obligados a seleccionar entre las opciones de respuesta proporcionadas. Esta entrevista está conformada por 16 preguntas de las cuales las primeras 3 preguntas están destinadas a saber si la persona entrevistada ha iniciado algún proceso de reclutamiento, la pregunta 4, 5 y 6 son sobre la discriminación y el trato que ha recibido las mujeres por parte del reclutador, de la pregunta 7 a la 10 se habla sobre las repercusiones que deja como consecuencia el ser discriminada, no contratada, las pregunta 11 y 14 considera la opinión de las mujeres al preguntarles sobre la importancia de ser contratadas y cuáles son las ventajas de encontrar un empleo, las preguntas 12, 13, 15 y 16 hacen referencia al techo de cristal existente en los empleos. El tiempo aproximado para contestar la entrevista es de 10 minutos aproximadamente.

El otro instrumento fue la encuesta compuesta por 13 ítems que buscan medir diferentes factores que ayudaron a reforzar las respuestas adquiridas en la entrevista, las posibles respuestas a contestar son 2 opciones sí y no. son Los ítems 1, 2, 4 y 8 hablan sobre las oportunidades laborales y si o no influyen en el proceso de reclutamiento. Los ítems 3 y 6 se enfoca en la edad de las personas como impedimento para ser contratadas. Los ítems que miden las repercusiones, antes mencionadas en esta investigación, a las que se enfrentan las mujeres son el número 7, 9, 10, 11 y 13. Por último el ítem número 5 y el número 12 miden si nuestra muestra conoce sobre las leyes que regulan la discriminación laboral y si la pandemia tuvo repercusiones en las oportunidades laborales para las mujeres respectivamente. El tiempo para contestar dicha encuesta es de 5 minutos aproximadamente.

De ambos instrumentos se realizó el pilotaje con 5 personas de la comunidad de San Matías Tlalancaleca en el pilotaje se tomó en cuanta si el tiempo para contestar los

instrumentos era el adecuado o necesitaban más tiempo, además permitió que se hicieran correcciones en la redacción de las preguntas: tiene conocimientos sobre los factores que le impiden una contratación, así como crecer profesionalmente y cómo esto influye en usted. A la pregunta ¿Ha sentido que al buscar trabajo el reclutador la ha humillado por su edad? Se le agregó una pregunta posterior para saber que entendían las entrevistadas como humillación. La pregunta de la encuesta: tiene conocimientos sobre los factores que le impiden una contratación, así como crecer profesionalmente y cómo esto influye en usted tuvo que ser modificada para que las encuestadas entendieran de que trataba ya que hubo confusión en cuanto a lo que se quería preguntar, en cuanto se modificó se les pidió que lo contestaran nuevamente para saber si era entendible o se hacían más modificaciones, esta vez la pregunta fue más clara y fácil de contestar.

3.5 Procedimiento

Este apartado tiene como propósito presentar las características del estudio que se llevó acabo con las mujeres que han buscado trabajo en los últimos 5 años. La metodología que se eligió fue la metodología cualitativa porque permite tener un enriquecimiento sobre la descripción de personas, lugares y la conversación sostenida.

Primeramente, se les explico de manera detallada y clara en que consistió la investigación, cual es el objetivo y como sería utilizada la información proporcionada, además de aclarar que se utilizó de forma anónima, esto se aplicó a 30 mujeres entrevistas que cumplieran con las siguientes características: primeramente, que fueran mujeres que vivan en los municipios antes mencionados, que tengan de 40 a 57 años de edad y que hayan buscado trabajo en los últimos 5 años. Durante las entrevistas hubo la libertad de que las mujeres expresaran su sentir, sus experiencias, además de sus opiniones sobre los instrumentos, los cuales fueron positivos.

Cabe mencionar que las entrevistas fueron presenciales en el municipio de San Matías Tlalancaleca de forma independiente y a través del ayuntamiento del municipio en una jornada de salud que hubo en el auditorio municipal. Las visitas fueron a domicilio o en espacios que tanto la entrevistada como la investigadora acordaron, se empezó con el proceso de rapport y después se les explicó en qué consistía la entrevista y cuáles eran los fines educativos, además de recordarles en todo momento que sus respuestas y todo el dialogo establecido se manejara con absoluta discreción,

siempre hubo un ambiente cómodo y de respeto lo cual favoreció la obtención de las respuestas así como de las experiencias que han vivido estas personas en su búsqueda de trabajo y nuevas oportunidades de salir adelante, las entrevistas tuvieron duración desde 30 minutos hasta hora y media.

En contraste con las entrevistas que se aplicaron a través del ayuntamiento, estas entrevistas duraron alrededor de 20 minutos, como se aplicaron en una jornada de salud se les realizó a la salida para no interrumpir sus actividades, siempre se mostraron con la disposición de contestar las preguntas.

Las entrevistas que corresponden al municipio de San Martín Texmelucan se realizaron de forma virtual por razones de seguridad, a través de la representante de Mujeres en Movimiento del municipio, primeramente se tuvo un cercamiento por medio de WhatsApp para después agendar una cita que le permitió a la investigadora explicar el proyecto, cuáles son los objetivos y por qué realizar la investigación en dicho municipio, además de que la retroalimentación también incluyó cómo se iban a mandar las encuestas y cuál sería la indicación para que las mujeres pudieran contestar. La encuesta fue creada en Google Form y compartida por WhatsApp.

En cuanto a la parte cualitativa el método de realización fue el mismo que en las entrevistas, a diferencia que en la encuesta las respuestas fueron de 2 opciones: Sí y No, además de esto se realizó un análisis factorial de la encuesta a través del programa de SPSS para comprender mejor la composición de dicho fenómeno, además de comprobar la hipótesis o de refutar la misma.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

A continuación, se describen los resultados obtenidos de las entrevistas aplicadas, lo cual corresponde a la parte cualitativa de este proyecto de investigación, dichas entrevistas permitieron obtener una vista más amplia de las experiencias y de cómo estas han afectado la vida de las mujeres.

Cuando empezaban había nerviosismo sobre lo que se les iba a preguntar y hubo momentos de tensión que desaparecía cuando se les explicaba de qué trataba la entrevista. Se inició preguntando el nivel de estudios donde se notó cambios de voz al decir que tenían primaria o secundaria, posteriormente en la pregunta que hacía referencia a la búsqueda de trabajo más de la mitad de las entrevistadas no ha sido contratada, esta pregunta hizo que la reacción gesticular fuera más evidente puesto que se notó que bajaban la mirada, hacían gestos con boca y negaban con la cabeza; la pregunta sobre ¿Actualmente en que trabaja? presentó diferentes respuestas desde ama de casa, comerciante, costura, y negocios propios.

En cuanto a la pregunta referente a si existe o no la discriminación laboral solo una persona contestó que no, aunque lo dudó por un momento, la diferencia de todas las respuestas que dijeron con mucha seguridad que sí, sin dudarlo y haciendo con la cabeza un gesto afirmativo, además de contar experiencias de que siempre a los hombres les dan más oportunidades, las hacen de menos por “ser mayores de edad” y además de eso deben competir con los jóvenes para ver si las llegan a contratar en algún empleo. Estas repuestas tienen relación con la pregunta siguiente que cuestiona si las entrevistadas han sido humilladas por el reclutador y cómo ha sido esta forma de humillación, cuando se les pregunto muchas mujeres se quedaron pensando en cómo han sido sus experiencias, algunas de las respuestas fueron las siguientes:

“Porque me dicen que si no me duele nada al hacer trabajo físico”

“Me han dicho que ya estoy grande que mejor me dedique a mi casa”

“Dicen que a mi edad ya no sirvo porque ya no hay un buen desempeño”

“Me dijeron que, sí estaban buscando empleada, pero no una mujer tan vieja”

“Solo recalcan la edad te ven de arriba abajo además de que te hacen sentir viejita”

Posteriormente se les preguntó a las entrevistadas sobre las repercusiones físicas y psicológicas que han presentado al no encontrar empleo o al ser despedidas, al principio dudaban de cuales eras esos padecimientos y decían que no presentaban ninguno, posteriormente se les daba una lista de cuales podrían ser e inmediatamente se acordaban de los padecimientos que llegaron a sentir, aunque después lo decían primero asentaban con sus cabeza, algunas personas llegaron a comentar si las enfermedades más graves se podían desarrollar por no encontrar trabajo, entre los problemas psicológicos más de la mitad de las encuestadas dijo que sí sufrían de problemas económicos porque no pueden ayudar a su familia, deben pedir dinero para comprar sus cosas incluso de uso íntimo, además muchas personas no sienten que el aislamiento les afecte porque salen a comprar, salen con su familia, e inclusive tienen amistades de sus antiguos trabajos.

También se les preguntó sobre la importancia de contratar a mujeres de su edad, en su lenguaje verbal algunas personas reaccionaron mostrando tristeza, aunque otras personas con mucho orgullo y animo defendieron sus ideales, entre los comentarios estuvieron los siguientes:

“Porque somos capaces de desempeñar las habilidades de cada puesto de trabajo y no debemos ser discriminadas”

“Porque aún puedo trabajar y tengo responsabilidades”

“No importa la edad nosotras las mujeres tenemos derecho de trabajar superarnos y demostrar que podemos hacer las cosas, aunque algunas personas no lo ven así”

“Porque tenemos la capacidad y el conocimiento además de que seguimos al frente de una familia con integrantes que dependen de nosotras la edad no nos exime de las responsabilidades y necesidades propias de una madre de familia”

“porque tenemos necesidades además de ser más independientes”

“por la necesidad de cubrir nuestros gastos personales”

También sobre las ventajas de trabajar, las mujeres respondieron en su mayoría con respuestas relacionadas con la independencia y con la estabilidad económica, algunas dejando de lado temas como la salud, relaciones sociales y bienestar psicológico, aunque hubo mujeres que sin dudarlo pensaron en su empoderamiento cuando hablaron de su bienestar, tranquilidad y superación se les noto cambios de voz, hacían ademanes con el puño, además de que algunas se reían o sonreían. Las respuestas a estas preguntas fueron las siguientes:

“Tener estabilidad económica, tranquilidad y tener la seguridad de apoyo y recibir cosas a cambio del trabajo”

“Tengo la tranquilidad de poder tener la solvencia económica para enfrentar las circunstancias del día a día”

“Nos mantenemos activas y eso ayuda nuestra autoestima y nuestra familia”

“Mayor autonomía y mejor salud”

En las últimas preguntas de la entrevista algunas mujeres hicieron con humor sus respuestas, mientas otras sí se notaron cambios en su tono de voz, llegaron hacer muecas, incluso comentaron que a veces los jefes en sus trabajos se fijan o fijaban en su estado civil y en su necesidad de trabajar, una mujer entrevistada comentaba que la jefa le dijo que ella no se quejaba porque ya estaba grande y no en cualquier lugar le darían trabajo, por eso aunque le dieran trabajo extra ella se quedaba callada, sabía que ya no iba a encontrar trabajo tan fácil.

“Porque ven que somos más responsables que los hombres y piensan que estamos más disponibles”

“Porque tenemos que atender el hogar, hacer de comer, ver a los hijos y hacer quehaceres”

“Casi siempre piden que esté uno disponible para doblar turno, cubrir a compañeros

cuando llegan a faltar y en ocasiones no preguntan si puede uno, sólo ordenan”

“A veces como mujer nos cargan más la mano, se puede decir nos hacen sentir humilladas, creen que por ser mujer no podemos hacer nada, pero realmente somos más inteligentes y valientes en cualquier aspecto en cualquier trabajo”

“Porque consideran que debemos estar agradecidas por el favor que nos hacen de contratarnos, se nos exige más, se nos paga menos”

Al final de la entrevista se les hizo la pregunta de cómo sintieron las preguntas, si el tiempo fue el adecuado y se les agradeció su participación recordándoles que sus respuestas eran anónimas y serían utilizadas con fines académicos, al acabar las entrevistadas sonreían y agradecían.

En la parte cuantitativa se realizó un análisis factorial de ambos instrumentos, se realizó el método de componentes principales con rotación varimax, debido a que minimiza el número de variables, además de que simplifica la interpretación de los factores. Los resultados demuestran lo siguiente.

Tabla 1

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.391
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	299.310
	gl	210
	Sig.	.000

El análisis del valor KMO (.391) muestran una correlación baja entre las variables, por otro lado, el test de esfericidad de Bartlett da como resultado .000 lo que permite rechazar la hipótesis nula de que las variables que se analizaron no están correlacionadas con la muestra.

Tabla 2

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	4.362	20.769	20.769	4.362	20.769	20.769	2.862	13.629	13.629
2	3.087	14.701	35.470	3.087	14.701	35.470	2.403	11.441	25.070
3	2.044	9.732	45.202	2.044	9.732	45.202	2.040	9.714	34.784
4	1.800	8.573	53.775	1.800	8.573	53.775	2.028	9.658	44.442
5	1.530	7.284	61.059	1.530	7.284	61.059	2.022	9.628	54.070
6	1.399	6.661	67.719	1.399	6.661	67.719	1.764	8.400	62.470
7	1.091	5.196	72.915	1.091	5.196	72.915	1.727	8.225	70.695
8	1.074	5.116	78.031	1.074	5.116	78.031	1.541	7.337	78.031
9	.843	4.015	82.047						
10	.787	3.750	85.797						
11	.592	2.819	88.616						
12	.527	2.508	91.124						
13	.488	2.322	93.446						
14	.389	1.851	95.298						
15	.298	1.417	96.715						
16	.232	1.104	97.819						
17	.181	.864	98.683						
18	.139	.660	99.343						
19	.060	.284	99.628						
20	.049	.234	99.862						
21	.029	.138	100.000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

La tabla que se presentan en la parte superior presenta la descomposición de la varianza, como se puede observar se muestran 8 factores que explican el 78.031% de la varianza total.

Tabla 3

Matriz de componentes rotados

La tabla que se muestra a continuación se determina cómo se puede apreciar con mayor facilidad forma de incluir cada una de las variables. El factor uno corresponde al factor “género y su relación con el trabajo”, tiene preguntas como ¿Opinaría que ser mujer le reduce la oportunidad de tener mejores puestos? El factor 2 corresponde al factor de “Conocimientos y percepciones”, el factor 3 corresponde a “Oportunidades”, el factor 4 es la “Relación de la búsqueda de trabajo con la discriminación laboral que sufren las mujeres”, el factor 5 se llama “Factores”, el factor 6 corresponde a las “Consecuencias y sensaciones”. El factor 7 “Igualdades” y el factor 8 corresponde a las “Necesidades”.

	Componente							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Si su respuesta a la pregunta anterior fue sí: ¿La contrataron (aceptaron)?	-.896							
¿Se encuentra usted actualmente laborando formalmente? ¿Es decir, tiene un horario fijo y un pago por sus actividades?	-.876							
¿Ha sentido que al buscar trabajo el reclutador la ha humillado por su edad?	.625	.327						
¿Opina que ser mujer le reduce la oportunidad de tener mejores puestos?	.511	.469					.346	
Considera que con la pandemia de COVID -19 las oportunidades laborales para las mujeres disminuyeron.		.780	-.338					
¿Los salarios que le pagaban o le pagan son los mismos que los de sus compañeros varones, aunque tengan el mismo puesto?		-.740	-.320					
¿Cree que a las mujeres se les exige mayor disponibilidad de horario?	.457	.710						
Conoce las leyes que regulan la discriminación laboral en México.		-.507			.320			
¿Considera que por ser mujer no se obtienen las mismas oportunidades laborales que un hombre?			.898					
Sabe cómo influye en usted el que no la contraten en un trabajo.			.743					
¿Considera que existe la discriminación laboral a la hora de pedir trabajo?	.322			.856				
Buscó usted trabajo formal en los últimos 5 años				.743	.310			
Sabe cuáles son los factores personales que impiden crecer profesionalmente en un trabajo					.825			
Tiene conocimientos sobre los factores que le impiden una contratación, así como crecer profesionalmente y cómo esto influye en usted					.782			
¿Ha notado mal humor, estrés, menos autonomía y menor autoestima en usted al no ser contratada?						.801		
Considera su edad como impedimento para conseguir empleo.					.403	.574		
Al no encontrar empleo ha sentido la sensación de fracaso o culpa						.562	-.453	
¿En la contratación de sus antiguos o actual trabajo fue más importante ser mujer que sus habilidades profesionales?							.790	
Cree que las mujeres y hombres tienen iguales oportunidades laborales				-.370			.735	
Edad								.815
Considera que el trabajo o salir a trabajar satisface otras necesidades no económicas.					.390			.756

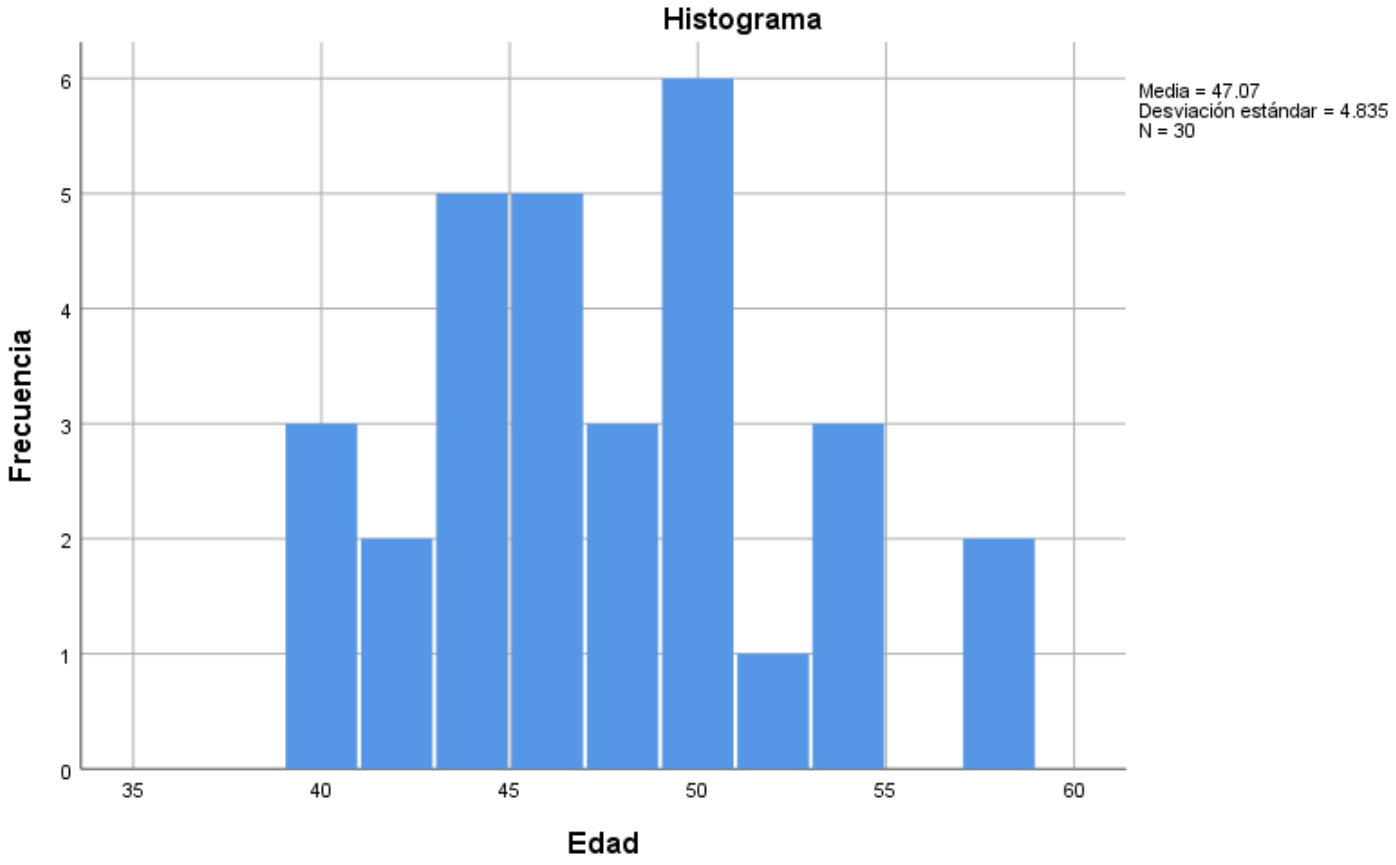
Método de extracción: análisis de componentes principales.
Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 14 iteraciones.

Posteriormente se realizó el análisis estadístico donde se explican las frecuencias, la correlación, prueba de normalidad y prueba no paramétrica lo cual nos ayudará a comprobar la hipótesis o a refutarla.

Figura 9

Histograma de edad



La imagen presenta las gráficas que explican la frecuencia de edades de las personas que contestaron los instrumentos utilizados en esta investigación.

Las edades que muestra el histograma anterior muestran la frecuencia de edades de las mujeres que contestaron los instrumentos, las edades van desde los 40 hasta los 57, siendo la edad de mayor frecuencia la de 49 años lo que representa el 16.7% de la muestra elegida.

De acuerdo con el estudio del tema y con los instrumentos las variables que se pretenden medir son discriminación, edad y afectaciones físicas y psicológicas. Dichas variables se medirán con las siguientes preguntas:

Tabla 4

¿Considera que existe la discriminación laboral a la hora de pedir trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	29	96.7	96.7	96.7
	No	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Como se puede observar el 96.7% de las encuestadas opinan que efectivamente existe la discriminación laboral a la hora de pedir trabajo.

Otra de las preguntas que corresponden a la medida de las variables son:

Tabla 5

¿Considera que por ser mujer no se obtienen las mismas oportunidades laborales que un hombre?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	22	73.3	73.3	73.3
	No	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

El 73.3% considera que los hombres tienen mejores oportunidades que las mujeres lo que puede confirmar que existe el techo de cristal en los centros de trabajo.

Tabla 6

Considera su edad como impedimento para conseguir empleo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	19	63.3	63.3	63.3
	No	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabla 7

Al no encontrar empleo ha sentido la sensación de fracaso o culpa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	20	66.7	66.7	66.7
	No	10	33.3	33.3	100.0

	Total	30	100.0	100.0	

Tabla 8

Sabe cómo influye en usted el que no la contraten en un trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	17	56.7	56.7	56.7
	No	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabla 9

¿Ha notado mal humor, estrés, menos autonomía y menor autoestima en usted al no ser contratada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	23	76.7	76.7	76.7
	No	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

De acuerdo con la tabla 7, 8 y la tabla 9 hacen referencia a las repercusiones y afectaciones que presentan las mujeres al no ser contratadas; cómo se observa en la mayoría de los casos fueron respuestas afirmativas, lo que da como resultado que las encuestadas han notado la aparición de síntomas, sensaciones y repercusiones al no ser contratadas o al ser despedidas, lo que de acuerdo con la teoría presentada que afirma que la pérdida de empleo provoca modificaciones en la forma en la que las personas conciben su vida, su felicidad y su bienestar, además de que se tiene la pérdida de ingresos la persona se pasa a sentirse no útil, ocupado, necesita la pertenecer a un grupo y sobre todo la inseguridad. Además de que el desempleo repercute en la pérdida de autoestima, sentimientos de seguridad y sobre todo de fracaso y de culpa como consecuencia, lo cual se puede observar en la tabla 7.

Tabla 10

Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
¿Considera que existe la discriminación laboral a la hora de pedir trabajo?	.539	30	.000	.180	30	.000

¿Considera que por ser mujer no se obtienen las mismas oportunidades laborales que un hombre?	.457	30	.000	.554	30	.000
Considera su edad como impedimento para conseguir empleo.	.406	30	.000	.612	30	.000
Al no encontrar empleo ha sentido la sensación de fracaso o culpa	.423	30	.000	.597	30	.000
Sabe cómo influye en usted el que no la contraten en un trabajo.	.372	30	.000	.632	30	.000
¿Ha notado mal humor, estrés, menos autonomía y menor autoestima en usted al no ser contratada?	.473	30	.000	.526	30	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo con la tabla 10, la significancia de la prueba Shapiro-Will da como resultado .000 por lo que se acepta la hipótesis nula de que la muestra proviene de una no distribución normal.

Para la prueba de hipótesis se aplicó una prueba no paramétrica, en específico la correlación de Spearman, con dicha prueba se comprueba si existe o no relación entre la edad y la discriminación en mujeres.

De acuerdo con las características del estudio que se realizó se demostró que las variables muestran una distribución libre además las variables que se usaron en el programa SPSS fueron en su mayoría ordinales y del número de la muestra, es una muestra pequeña de 30 personas por lo que se realizó una prueba no paramétrica, en este caso se utilizó la prueba de correlación de Sperman.

Tabla 11

Tabla de correlaciones

Correlaciones

			¿Considera que existe la discriminación laboral a la hora de pedir trabajo?	Considera su edad como impedimento para conseguir empleo.	Al no encontrar empleo ha sentido la sensación de fracaso o culpa	¿Ha notado mal humor, estrés, menos autonomía y menor autoestima en usted al no ser contratada?	Considera que el trabajo o salir a trabajar satisface otras necesidades no económicas.	Sabe cómo influye en usted el que no la contraten en un trabajo.
Rho de Spearman	¿Considera que existe la discriminación laboral a la hora de pedir trabajo?	Coeficiente de correlación	1.000	-.141	-.131	.337	-.034	.212
		Sig. (bilateral)	.	.456	.489	.069	.856	.260
		N	30	30	30	30	30	30
	Considera su edad como impedimento para conseguir empleo.	Coeficiente de correlación	-.141	1.000	.196	.234	.244	.033
		Sig. (bilateral)	.456	.	.300	.212	.194	.864
		N	30	30	30	30	30	30
	Al no encontrar empleo ha sentido la sensación de fracaso o culpa	Coeficiente de correlación	-.131	.196	1.000	.279	.263	-.048
		Sig. (bilateral)	.489	.300	.	.136	.161	.803
		N	30	30	30	30	30	30
	¿Ha notado mal humor, estrés, menos autonomía y menor autoestima en usted al no ser contratada?	Coeficiente de correlación	.337	.234	.279	1.000	-.102	.154
		Sig. (bilateral)	.069	.212	.136	.	.590	.417
		N	30	30	30	30	30	30
	Considera que el trabajo o salir a trabajar satisface otras necesidades no económicas.	Coeficiente de correlación	-.034	.244	.263	-.102	1.000	-.162
		Sig. (bilateral)	.856	.194	.161	.590	.	.391
		N	30	30	30	30	30	30
	Sabe cómo influye en usted el que no la contraten en un trabajo.	Coeficiente de correlación	.212	.033	-.048	.154	-.162	1.000
		Sig. (bilateral)	.260	.864	.803	.417	.391	.
		N	30	30	30	30	30	30

Para finalizar con la sección de resultados se puede observar en la tabla superior la correlación entre variables es muy débil e incluso en algunos casos, como en las variables de las afectaciones, existe una relación negativa. Por otro lado, se analizó el valor de P, el resultado que arroja la prueba es mayor a 0.05 por lo tanto se acepta la hipótesis nula lo que significa que no existe relación entre la edad y la discriminación; aunque con los datos cuantitativos no se ve reflejada dicha relación tanto en la teoría como en la parte cualitativa se encuentran que ambas variables se relacionan.

Los resultados arrojados ameritan la realización de más investigaciones que profundicen y aclaren lo que esta sucediendo con los resultados obtenidos.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

5.1 Conclusiones

Este proyecto de investigación tuvo como objetivo demostrar que existe la discriminación laboral en mujeres, esto a consecuencia de su género y su edad, además de saber cuáles son las afectaciones que sufren tanto físicas, como psicológicas, otro de los objetivos que se planteó en esta investigación fue identificar las características que se muestran en la discriminación. La discriminación se considera como un elemento que siempre está presente, pero nadie hace algo para combatirla, es un secreto a voces que perjudica a las personas que la viven, sin embargo, las experiencias que viven estas personas quedan en el abismo sin saber que las repercusiones van más allá de lo económico.

Con base a un análisis cualitativo y cuantitativo de la discriminación laboral se puede concluir que la edad y el género sí es un factor que propicia la discriminación laboral, sin embargo, no es un factor determinante. Los resultados indican que aún se tiene la idea de que las personas de más de 40 años ya no pueden desarrollarse de manera efectiva en los centros de trabajo, por otro lado, la perspectiva que tienen estas mujeres de ellas mismas es que aún pueden desempeñar las actividades que se les asignen tanto físicamente como cognitivamente además que trabajar las ayuda a tener mayor independencia y a aportar ingresos económicos a sus hogares.

Sobre los factores de la discriminación laboral se encontró que la edad es uno de los principales obstáculos, los salarios que se pagan en su mayoría no son los mismos que pagan a hombres y mujeres, aunque las condiciones de igualdad de puestos, actividades y tiempo laborando sea el mismo, otro punto a analizar efectivamente es si existe un techo de cristal que impide que las mujeres crezcan laboralmente en un trabajo. También se llegó a la conclusión de que aún no existe en la sociedad una igualdad de género debido a que en los hogares aún existe esta diferencia de roles donde la mujer debe encargarse de los hijos y de las tareas domésticas.

Con respecto a los instrumentos se concluye que aún existe la necesidad de validar los instrumentos creados para esta investigación, que sean aprobados en una población más grande, con las características descritas anteriormente, además de que se obtenga fácil acceso a estos. Otro punto a retomar es que la pandemia por COVID-19 tuvo grandes repercusiones en la materia laboral, muchas personas fueron

despedidas, los centros de trabajo tuvieron personal limitado e incluso muchos lugares generadores de empleo tuvieron que cerrar definitivamente, es por esta razón que una de las características de la muestra fue que las personas hayan buscado trabajo en los últimos 5 años, al hacer esta pregunta en la entrevista muchas mujeres hacían el comentario de que por dichas razones además de que al buscar empleo y este ser negado prefieren empezar a vender, puesto no pueden quedarse sin hacer nada además de que tienen necesidades que cubrir.

Un punto importante a retomar sobre las limitantes de esta investigación es la ubicación de los municipios que se consideraron para dicho estudio, ambos municipios se encuentran en una zona bastante comercial, que favorece la obtención de empleos, sin embargo, estos empleos en su mayoría no ofrecen las prestaciones requeridas por la ley.

Otra limitante que se presentó en esta investigación fue el acceso a la muestra, debido a que muchos lugares por pandemia no permiten el acceso a sus instalaciones, además de que aún no existen las condiciones de encontrar a gente aglomerada y aplicarles los instrumentos, por dicha razón la muestra fue mínima, lo que repercute en el resultado del análisis cuantitativo, además de comparar el tamaño de la muestra con el número de mujeres que habitan en ambos municipios y que cuenten con las características establecidas para dicho estudio.

Es importante dado los resultados de este análisis que se integren más variables que giren en torno a la discriminación laboral, la relación con la salud de las personas, la relación que existe con que haya personas trabajando en lugares donde no existen prestaciones y cuáles son los beneficios de que las empresas contraten a personas que tengan la edad de 40 a 57 años, además de saber que otros factores propician a la discriminación laboral, tomando en cuenta otros municipios del estado.

5.2 Discusión

De acuerdo con los resultados obtenidos en este proyecto se puede deducir que las mujeres que habitan en los municipios antes señalados y de acuerdo con la muestra estudiada pueden sufrir rechazo en los trabajos, existen diferentes factores como la edad, el género e incluso la distancia que hay entre el lugar donde trabajan y donde viven, un factor que se puede considerar para que no se contrate a una persona puede ser el nivel de estudios que presenta, este factor está relacionado con que más de la mitad de la muestra no se encuentre laborando. De acuerdo a los instrumentos

empleados el 37,8% de las encuestadas solo tienen estudios hasta la secundaria.

En cuanto a las actividades en las que la muestra se encuentra trabajando, la mayoría de las mujeres trabajan en casa, ama de casa, en la costura y en el comercio que de acuerdo con indicadores económicos de Data México son las actividades que más se realizan en estos municipios. En cuanto a la percepción que las mujeres tienen sobre la discriminación laboral y la humillación que pasan cuando van a los procesos de reclutamiento se debe prestar atención si estos factores están presentes desde antes de la pandemia o esta situación vino agravar esta situación; de acuerdo con la revista Haz Fundación “Uno de los grandes grupos de personas que van a verse especialmente perjudicados a la hora de volver al mercado laboral es el de los mayores de 45 años” (Vilariño, 2020) con esto y con la información mencionada en el marco teórico se ve reflejado que la pandemia desestabilizo las fuentes de empleo y como consecuencia aumentaron los despidos afectando en la mayoría a las mujeres.

También se puede observar que efectivamente existen repercusiones físicas y psicológicas que deja esta práctica, entre los problemas más destacados se encuentra el insomnio, dolores de cabeza y la falta de concentración, además de lo que nos explica Aparicio (2016) y Buendía (2010) como los problemas económicos, poca autoestima, sentimientos de inseguridad, depresión y aislamiento, lo que repercute en las redes sociales y familiares.

En cuanto a los salarios que le pagaban o les pagaban a las mujeres encuestadas el 59.5% considera que a los hombres les pagan mejor, además de que tienen más oportunidades de ascender dentro de los centros de trabajo, esto nos deja en claro que aún existe la práctica del techo de cristal, lo que impide el crecimiento laboral a las mujeres, de acuerdo con Segerman-Peck (citado por Camarena y Saavedra, 2018), “el techo de cristal, alude a una última barrera basada en prejuicios hacia las mujeres que les impide avanzar a posiciones de alto nivel.” Esto puede estar relacionado con los estereotipos de género en los que aún está presente la creencia de que a las mujeres les corresponden ciertas características y a los hombres otras características. Las mujeres deben ser pasivas y tímidas. Las características para para dirigir con éxito son asociadas a actitudes masculinas como la agresividad, competitividad, determinación y vigor. (Organización internacional del trabajo, citado por Camarena y Saavedra, 2018).

Otro factor a considerar y que también tiene relación con los estereotipos de género es que a las mujeres se les exige mayor disponibilidad de horario dentro y

fuera de los centros de trabajo, y de las oportunidades que tienen hombre y mujeres de acuerdo a las respuestas proporcionadas por las encuestadas se puede afirmar lo que Gómez, Huesca y Horbath concluyeron en 2017: la población femenina se ocupa de actividades relacionadas con los hijos y el cuidado del hogar, mientras que los hombres sobresalen en otras actividades.

Para terminar, es importante que como psicólogos ayudemos a cambiar esta situación en los centros de trabajo, además de brindar ayuda psicológica a las personas que sufren de esta práctica. Los cambios que se viven desde que la pandemia llego han sido negativos y que han repercutido no solo en la salud de las personas, si no en su bienestar psicológico, económico y de relaciones sociales.

5.3 Recomendaciones o sugerencias

Se propone realizar más investigaciones sobre este fenómeno y como afecta a las mujeres. Se recomienda realizar investigaciones sobre como las jornadas laborales afectan a las mujeres que tienen hijos, cuáles son las limitantes con las que se encuentran, además de saber si realmente tienen o no que elegir entre sus trabajos o su maternidad.

En cuanto a esta tesis se recomienda hacer la recolección de datos con una muestra más grande para comprobar si realmente existe la discriminación por edad y género.

También se propone que se estudie la validación de los instrumentos antes presentados, para que con sus modificaciones se pueda utilizar en investigaciones posteriores.

Los temas que se sugieren a investigar son temas en psicología organizacional y son los siguientes:

- Rendimiento laboral en empresas que estén bajo el mando de mujeres.
- Reclutamiento a mujeres mayores de 40 años desde la perspectiva de RRHH
- Liderazgo femenino y sus ventajas en las empresas
- Techo de cristal en la Buap
- Como repercute el incremento de las horas laborales en el rendimiento de las trabajadoras y trabajadores.
- Trabajar la perspectiva de género en empresas
- Salario emocional: perspectiva de los colaboradores y cómo repercute en la empresa.

- Motivación y rendimiento laboral.
- Cómo afectó la pandemia a las personas que tienen puestos ambulantes.
- Cómo afecta el racismo en México para la obtención de trabajos/puestos.
- Cómo el síndrome de ovario poliquístico afecta la vida laboral de las mujeres.

Referencias

Albuja, W. y Enríquez, M. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Convergencia, 25* (78), 13-41. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352018000300013&lang=es

Aparicio, A. (2006). Efectos psicosociales del desempleo. *Revista de investigación social*, 2 (3), 67-82. http://www.economia.unam.mx/profesores/aaparicio/Efectos.pdf

Bejarano, Z. (2005). Los techos de cristal. Barreras de ascenso en la carrera laboral de las gerentas del sector privado en Hermosillo. [Tesis de grado]. https://biblioteca.colson.edu.mx/e-docs/RED/RED000457.pdf

Buendía, J. (2010). El impacto psicológico del desempleo. Universidad de Marcia. https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=2oSnSoXMCewC&oi=fnd&pg=PA20&dq=Consecuencias+psicol%C3%B3gicas+del+desempleo&ots=6Htp_VJZm8&sig=x04O9fkGBK9r8_P_5DCnMHsJw3E#v=onepage&q=Consecuencias%20psicol%C3%B3gicas%20del%20desempleo&f=false

Comisión Nacional de los Derechos Humanos México. (2018). Se promulga la primera Ley Federal del Trabajo. https://www.cndh.org.mx/index.php/noticia/se-promulga-la-primera-ley-federal-del-trabajo

Camarena, A. y Saavedra, M. (2018). El techo de cristal en México. *La ventana. Revista de estudios de género*, *5(47).* *http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362018000100312*

Collegi Oficial d'Infermeres i Infermers de Barcelona. (19 de noviembre de 2021). Problemas de salud. https://www.infermeravirtual.com/esp/problemas_de_salud

Comisión de Derechos Humanos del Estado de México. (s/f). Acercamiento teórico al fenómeno de la discriminación, Un acercamiento a la discriminación. de la teoría a la realidad en el estado de México (pp. 7-55). Centro de estudios. https://www.codhem.org.mx/localuser/codhem.org/difus/libros/libro%20discriminacion.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (10 de febrero de 2021). *La pandemia del COVID-19 generó un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral de las mujeres en la región*. https://www.cepal.org/es/comunicados/la-pandemia-COVID-19-genero-un-

retroceso-mas-decada-niveles-participacion-laboral

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (febrero de 2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2019). ABC DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. Recuperado el 5 de abril de 2021.https://mexicosocial.org/wp-content/uploads/2019/03/perspectiva-g%C3%A9nero-CNDH.pdf

Comisión Nacional para Prevenir y Ererradicar la Violencia Contra las Mujeres. (2018). *¿Qué es la perspectiva de género y por qué es necesario implementarla?* Gobierno de México. https://www.gob.mx/conavim/artículos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla

Comisión Nacional para Prevenir y Ererradicar la Violencia Contra las Mujeres. (2016). *Sexo vs género: ¿Por qué es importante conocer las diferencias?* Gobierno de México.https://www.gob.mx/conavim/artículos/sexo-vs-genero-por-que-es-importante-conocer-las-diferencias?idiom=es

Data México. (2021). San Matías Tlalancaleca. Data México. Recuperado el 15 de enero de 2022. https://datamexico.org/es/profile/geo/san-matias-tlalancaleca#economia

Data México. (2021). San Martín Texmelucan. Data México. Recuperado el 15 de enero de 2022 de https://datamexico.org/es/profile/geo/san-Martín-texmelucan

Doig, K. (16 de agosto de 2019). En México menor participación laboral femenina. *Forbes México.* Recuperado el 5 de mayo de 2021. https://www.forbes.com.mx/en-mexico-menor-participacion-laboral-femenina/

De la Vega, V. (2021). Discriminación laboral por género. *Revistas jurídicas UNAM.* 63, 1-4. https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/15958/16788

BEl colegio de la frontera Norte- el colef. (13 de mayo de 2021). *Reflexión sobre el derecho al trabajo en México y discriminación laboral por edad* [Archivo de video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=ldAQAC09Cmk&ab_channel=IMEFITV

García, A. (2021). *La pandemia expulsó a 1.3 millones de mujeres del mercado*

laboral y eliminó a 26,300 empresarias y emprendedoras. El economista. Recuperado el 5 de agosto de 2021. https://www.eleconomista.com.mx/economia/La-pandemia-expulso-a-1.3-millones-de-mujeres-del-mercado-laboral-y-elimino-a-26300-empresarias-y-emprendedoras-20210523-0002.html

García, A. (2018). *Puebla y Colima: los estados con mayor discriminación a mujeres, discapacitados y otros grupos vulnerables.* El Economista. Recuperado el 31 de enero de 2021. https://www.eleconomista.com.mx/politica/Puebla-y-Colima-los-estados-con-mayor-discriminacion-a-mujeres-discapacitados-y-otros-grupos-vulnerables-20180806-0042.html

Gómez, D. Huesca, L y Horbath, J. (2017). Estudio de la segregación ocupacional por razón de género en el sector turístico de México. El periplo sustentable. 1 (33). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-90362017000200159

Gómez, L. (2021). Impactos Diferenciados. Efectos de la pandemia de COVID-19 en la situación laboral de las mujeres en México. Consejo para prevenir y eliminar la discriminación de la ciudad de México COPRED. https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/impactos-diferenciados-efectos-de-la-pandemia-de-COVID-19-en-la-situacion-laboral-de-las-mujeres-en-mexico.pdf

González, A. (2015). EL TECHO DE CRISTAL. *EDAD* [tesis de grado]. UNIVERSIDAD DE OVIEDO. https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/33742/TFM_GonzalezMartínez,%20Ana.pdf;jsessionid=B18729DC852D03F1B4968786190131E8?sequence=3

González, L. (2016). Ámbito laboral de Puebla, el de mayor desigualdad entre géneros: CNDH. Recuperado el 20 de junio de 2021. https://www.angulo7.com.mx/2016/12/13/puebla-ambito-laboral-mayor-desigualdad-generos-cndh/

Gutiérrez, I. (27 de diciembre de 2017). UDLAP contexto. Recuperado el 7 de junio de 2021 https://contexto.udlap.mx/la-discriminacion-en-el-reclutamiento-laboral/

Gutiérrez, S. (2015). *DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZÓN DE EDAD* [tesis de grado] Universidad de la Laguna.

https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/2996/Discriminacion%20Laboral%20por%20Razon%20de%20Edad.pdf?sequence=1

Grueso, M. *(2015) Discriminación laboral y de género: las prácticas de recursos humanos que segregan a las mujeres*. https://www.urosario.edu.co/UCD/Discriminacion-laboral-y-de-genero/Documento/PDF-FLASH-DISCRIMINACION-2/

Hernández, G. (17 de mayo de 2021). *Pandemia impacta más a las mujeres en el empleo.* El economista. Recuperado el 6 de agosto de 2021. https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Pandemia-impacta-desproporcionalmente-a-las-mujeres-trabajadoras-Inegi-20210517-0132.html

Hernández- Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación sexta edición.* McGRAW-HILL. https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf

Horbath, J y Gracia, A. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, sociedad y territorio*, *14*(45), 465-495. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212014000200006&lng=es&tlng=es.

Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal. (11 de junio de 2017). *Hace 14 años se promulgó la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.* https://www.gob.mx/inafed/articulos/hace-14-anos-se-promulgo-la-ley-federal-para-prevenir-y-eliminar-la-discriminacion#:~:text=A%20partir%20del%2011%20de,del%20Art%C3%ADculo%201%20de%20la

Instituto de Calculo Secretaria. (5 de agosto de 2021). *Seminario IC/ICC: La Ciencia ante el COVID-19. 5/8/21. Sol Minoldo.* [Archivo de video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=JuO42W8S0tg&ab_channel=InstitutodeCalculoSecretaria

Jiménez, G. (2012). *TEORÍAS DEL DESARROLLO III.* RED TERCER MILENIO S.C

Lagarde, M. (1996). El género. En Ed. Horas y horas. género y feminismo (pp. 13 - 38). Horas y horas. https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/08_EducDHyMediacionEscolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde_Genero.pdf

Ley Federal del Trabajo. (2021). LEY FEDERAL DEL TRABAJO. (23-04-2021). Diario

Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_310721.pdf

Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación. (2021) LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN. (22-11-2021). Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf

Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres. (2021). LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. (21-10-2021). Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006 https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf

Montalvo, J. (2020). El Trabajo desde la Perspectiva de género. *Revista de la facultad de Derecho, (49),* 1- 19. http://dx.doi.org/10.22187/rfd2020n49a6

Martínez, (M). (2016). LA PERSPECTIVA DE GÉNERO MÉXICO: ANÁLISIS DE LOS ELEMENTOS QUE DIFICULTAN SU ENTENDIMIENTO Y PRÁCTICA. https://movimientociudadano.mx/sites/default/archivos/tareas-editoriales/2017/10-La-perspectiva-de-genero.pdf

Meza, C.A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. Equidad y desarrollo. 32 *(1):* 11-31. doi: https://doi.org/10.19052/

https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1280&context=eq

Murguialday, C. (2020). género. Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo. Recuperado el 24 de octubre de 2021. https://www.dicc.hegoa.ehu.eus/listar/mostrar/108

Organización Internacional del Trabajo. (2014). Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. Guía para la acción. [Archivo PDF]. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_326274.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Aprovechar el talento de hombres y mujeres. Guía de gestión de Recursos Humanos con enfoque de género. [Archivo PDF]. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_548651.pdf

Organización Mundial de la Salud. (23 de agosto de 2018). género y salud.

Organización Mundial de la Salud. https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender#:~:text=El%20g%C3%A9nero%20se%20refiere%20a,personas%20con%20identidades%20no%20binarias.

Osborne, R y Molina, C. (2008). Evolución del concepto de género1 (Selección de textos de Beauvoir, Millet, Rubin y Butler). EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales, 1 (15), 147-182. https://www.redalyc.org/pdf/2971/297124045007.pdf

Padilla, L. (2020). *Desempleo, menos ingresos, deudas: así afectó la COVID en el bolsillo de los mexicanos.* Animal político. https://www.animalpolitico.com/2020/11/desempleo-menos-ingresos-deudas-COVID-afectacion-economica-mexicanos/

Peralta, E. (2016). La productividad de la población económicamente activa (PEA) en México: historia, panorama actual y perspectiva. Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento, 4 (10), 165-186. https://www.redalyc.org/artículo.oa?id=457646537002

Quiroa, M. (1 de junio de 2020). Discriminación laboral. Economipedia.com. recuperado el 25 de octubre de 2021. https://economipedia.com/definiciones/discriminacion-laboral.html

Revista de igualdad y equidad de género. (2017). *Igualdad. revista de igualdad y equidad de género. (13),* 34, 49. https://www.cjf.gob.mx/salaprensa/RevistasInstitucionales/2017/Igualdad132017.pdf

Reyes, R. Moreno, T & Camacho, M. (2018). Análisis de la equidad de género, en el ámbito laboral, dentro de las empresas privadas e instituciones gubernamentales de Villahermosa, Tabasco, México. Ciudad, género, cultura y educación en las regiones. Universidad Nacional Autónoma de México y Asociación Mexicana de Ciencias para el Desarrollo Regional A.C. (pp. 538- 543).: http://ru.iiec.unam.mx/3941/

Rodríguez, R. y Castro- Lugo, D. (2014). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. *Economía, sociedad y territorio, 14* (46), 655- 686. http://www.scielo.org.mx/pdf/est/v14n46/v14n46a4.pdf

López, D y Chabert, R. (11 de junio de 2019). Equidad laboral con perspectiva de género en México. UDLAP. Comunidad de egresados. https://cegresados.udlap.mx/equidad-laboral-con-perspectiva-de-genero-en-mexico/#:~:text=De%20acuerdo%20con%20el%20Banco,mexicano%20est%C3%A1%20conformado%20por%20mujeres.&text=Pero%20tambi%C3%A9n%20est%C3%A1%20el%20caso,Pe%C3%B1a%20y%20Tejerina%2C%202015

Universia Fundación. (2012). Las consecuencias de estar desempleado. Universia Fundación. https://www.universia.net/es/actualidad/empleo/consecuencias-estar-desempleado-944410.html

Vargas, I. (2016). *Contratarse con más de 40 años ¿posible en México?.* Bumeran. De: https://www.bumeran.com.mx/noticias/contratarse-mas-40-anos-posible-mexico/

Vela, E. (2017). *La discriminación en el empleo en México*. Ediciones La Biblioteca. https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/completoDiscriminacion08122017.pdf

Vilariño, A. (9 de junio de 2020). *¿Incrementará la COVID-19 la discriminación laboral?.* Revista Haz Fundación. https://hazrevista.org/coronavirus/2020/06/incrementara-la-COVID-19-la-discriminacion-laboral/

Villar, A (2010). Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España, 1995-2006. En editorial Brief, S.L. *Mujeres y mercado laboral en España, cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral* (pp.21- 47)

Anexos

La siguiente encuesta y entrevista tienen como propósito ayudar a la recolección de datos para comprobar la hipótesis de esta investigación. Están dirigida a mujeres de 40 a 55 años que hayan buscado empleo en un periodo de tiempo de 2015 a 2019, que actualmente cuenten o no con empleo. Además de que cuenten con un nivel educativo máximo hasta bachiller.

Instrucciones:

Entrevista

Instrucciones:

Lugar donde vive: género:

Edad:

1. ¿Se encuentra usted actualmente laborando formalmente? ¿Es decir, tiene un horario fijo y un pago por sus actividades?
   a) Si b) no
2. Buscó usted trabajo formal en los últimos 5 años
   ¿La contrataron (aceptaron)?
   a) si b) no
3. ¿Considera que existe la discriminación laboral a la hora de pedir trabajo?
   a) si b) no
4. ¿Ha sentido que al buscar trabajo el reclutador la ha humillado por su edad?
5. ¿De qué manera? Coménteme la situación.
6. ¿Cuál es el principal obstáculo al que se ha enfrentado a la hora de buscar trabajo?
   a) La edad
   b) Ser mujer
   c) El nivel de estudios que tiene
   d) la interferencia trabajo familia
   e) la distancia trabajo- lugar donde vive
7. De las siguientes repercusiones físicas ¿cuáles ha presentado al no encontrar empleo o ser despedida?

A) Problemas cardiacos
B) Colesterol
C) Fatiga respiratoria
D) Insomnio
E) Dolores de cabeza
F) Vértigo
G) Obesidad
H) Hipertensión
I) Falta de concentración

8. De las siguientes repercusiones psicológicas ¿cuáles ha presentado al no encontrar empleo o ser despedida? Opciones…
   A) Problemas económicos
   B) Poca autoestima
   C) Inseguridad
   D) Sentimientos de inseguridad y culpa
   E) Problemas con su familia
   F) Relaciones sociales inestables
   G) Ansiedad
   H) Depresión
   I) aislamiento
9. ¿Por qué considera que es importante contratar a mujeres de su edad?
10. ¿Los salarios que le pagaban o le pagan son los mismos que los de sus compañeros varones, aunque tengan el mismo puesto?
    a) si b) no
11. ¿Opinaría que ser mujer le reduce la oportunidad de tener mejores puestos?
12. ¿Cuáles considera que son las ventajas de trabajar?
13. ¿Cree que a las mujeres se les exige mayor disponibilidad de horario?

a) si b) no

14. Por qué. Coménteme la situación

Encuesta

género:

Edad:

Lugar donde vive:

1. ¿Considera que por ser mujer no se obtienen las mismas oportunidades laborales que un hombre?

   Sí ☐ No ☐

2. ¿En la contratación de sus antiguos trabajos fue más importante ser mujer que sus habilidades profesionales?

   Sí ☐ No ☐

3. Piensa que la edad es un factor determinante a la hora de solicitar empleo.

   Sí ☐ No ☐ ¿Por qué?

   _____

   _____

4. Cree que las mujeres y hombres tienen iguales oportunidades laborales.

   Sí ☐ No ☐

5. Conoce las leyes que regulan la discriminación laboral en México.

   Sí ☐ No ☐

6. Considera su edad como impedimento para conseguir empleo.

   Sí ☐ No ☐

7. Al no encontrar empleo ha sentido la sensación de fracaso o culpa.

   Sí ☐ No ☐

8. Tiene conocimientos sobre los factores que le impiden una contratación, así como crecer profesionalmente y cómo esto influye en usted.

   Sí ☐ No ☐

9. Sabe cómo influye en usted el que no la contraten en un trabajo.

   Sí ☐ No ☐

10. Sabe cuáles son los factores personales que impiden crecer profesionalmente

en un trabajo

Sí □ No □

11. ¿Ha notado mal humor, estrés, menos autonomía y menor autoestima en usted al no ser contratada?

Sí □ No □

12. Considera que con la pandemia de COVID -19 las oportunidades laborales para las mujeres disminuyeron.

Sí □ No □

13. Considera que el trabajo o salir a trabajar satisface otras necesidades no económicas.

Sí □ No □

BUAP

Ofc. N° SIEP 348/2021

Sra. Virginia Juárez Rubio
Presidente del Sistema DIF Municipal
H. Ayuntamiento de San Matías
Tlalancaleca 2021-2024
Presente

Por este medio le saludo atentamente y al mismo tiempo le solicito su amable autorización para que la ***C. Diana Elizabeth Aguilar Lara****, con matrícula de la institución* ***201605377****, aplique sus instrumentos de medición, actividad que es parte fundamental de su tesis para obtener el título de Licenciada en Psicología, que actualmente desarrolla y que se titula "****Discriminación laboral de género y edad en mujeres de la región de San Martin Texmelucan-Huejotzingo****".*

Agradeciendo las facilidades que sirva otorgar a la presente, me suscribo de Usted.

A t e n t a m e n t e
"Pensar bien para vivir mejor"
H. Puebla de Z., a 07 de diciembre de 2021

Dra. Rosalía Tenorio Martínez
Secretaria de Investigación y
Estudios de Posgrado

C.c.p.- *Mtra. Claudia Angélica Arellano Bautista.- Directora de la tesis.*
Tesista.
Archivo.

D'RTM'

Facultad de Psicología
3 Oriente 1413, Barrio de Analco,
Puebla, Pue. C.P. 72500
01 (222) 229 55 00 Ext. 3200 y 3201